

**T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ DOKTORA PROGRAMI**

DOKTORA TEZİ

**İŞ YERİNDE KISKANÇLIĞIN İŞTEN AYRILMA
NİYETİNE ETKİSİNDE ÖZ-YETERLİLİĞİN ARACI
ROLÜNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

**GAMZE AYDIN
17713028**

**TEZ DANIŞMANI
Doç. Dr. SERDAR BOZKURT**

**İSTANBUL
2022**

**T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ DOKTORA PROGRAMI**

DOKTORA TEZİ

**İŞ YERİNDE KISKANÇLIĞIN İŞTEN AYRILMA
NİYETİNE ETKİSİNDE ÖZ-YETERLİLİĞİN
ARACI ROLÜNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

**GAMZE AYDIN
17713028
ORCID NO: 0000-0001-9122-607X**

**TEZ DANIŞMANI
Doç. Dr. SERDAR BOZKURT**

**İSTANBUL
2022**

T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ DOKTORA PROGRAMI

DOKTORA TEZİ

**İŞ YERİNDE KISKANÇLIĞIN İŞTEN AYRILMA
NİYETİNE ETKİSİNDE ÖZ-YETERLİLİĞİN
ARACI ROLÜNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

GAMZE AYDIN
17713028

Tezin Savunulduğu Tarih: 06.09.2022

Tez Oy Birliği / ~~Oy Çokluğu~~ ile Başarılı Bulunmuştur

	Unvan Ad Soyad	İmza
Tez Danışmanı	: Doç. Dr. Serdar BOZKURT	
Jüri Üyeleri	: Prof. Dr. Ayşe GÜNSEL	
	: Doç. Dr. Turhan ERKMEN	
	: Prof. Dr. Altan DOĞAN	
	: Doç. Dr. Yasemin BAL	

İSTANBUL
EYLÜL 2022

ÖZ

İŞ YERİNDE KISKANÇLIĞIN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNDE ÖZ-YETERLİLİĞİN ARACI ROLÜNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Gamze Aydın

Eylül, 2022

Uzun bir süredir örgütsel bağlamda görmezden gelinen karmaşık bir duygu olan kıskançlık kavramı, son yıllarda araştırmacılar tarafından ilgi görmekte ve yapılan araştırmalar hız kazanmaktadır. Hangi çalışma alanında olursa olsun, akademisyenler oldukça rekabetçi, alanlarındaki yenilikleri takip etmeye zorlayan bir çalışma ortamında görev yapmakta ve kıskançlık duygularına kapılmaktadır. Bu araştırmanın amacı da akademisyenlerin iş yerinde yaşadıkları kıskançlık duygularının, işten ayrılma niyetlerine etkisinde öz-yeterliliklerinin rolünün saptanmasıdır. Bu doğrultuda ilk önce 237 öğretim elemanı ile bir pilot çalışma yürütülmüştür. Pilot çalışma sonrası araştırma ise İstanbul ilinde faaliyet gösteren ve basit tesadüfi teknikle seçilmiş olan yirmi üniversitenin öğretim elemanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya toplam 407 öğretim elemanı katılmıştır. Öğretim elemanlarına Haset ve Gıpta Ölçeği (Bemas-T), Genel Öz-yeterlilik Ölçeği (kısa form) ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçekleri ile demografik bilgileri içeren 38 soruluk bir anket formu uygulanmıştır. Kullanılan bu ölçekler için geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Sonrasında veriler analize tabi tutulmuş ve çok düzeyli yapısal eşitlik modellemesi (YEM) uygulamalarından biri olan SmartPLS programı kullanılmıştır. Analizler sonucunda akademisyenlerin çalışma ortamında meslektaşlarına gıpta etmeleri durumunda öz-yeterliliklerinin arttığı, haset duymaları durumunda ise öz-yeterliliklerini azaltıcı bir etki yarattığı görülmüştür. Ancak iş yerinde kıskançlığın işten ayrılma niyetlerine olan etkisinde öz-yeterliliğin herhangi bir role sahip olmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuç ile pilot çalışmadan elde edilen bulgular farklılık göstermekte olup; pilot çalışmada öz-yeterliliğin kısmi aracılık etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarının konuya ilgi duyan araştırmacılar, uygulayıcılar ve insan kaynakları uzmanları tarafından iş yerinde kıskançlığın etkilerinin anlaşılmasına yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Yerinde Kıskançlık, Gıpta, Haset, Öz-yeterlilik, İşten Ayrılma Niyeti

ABSTRACT

A RESEARCH ON THE MEDIATING ROLE OF SELF-EFFICACY IN THE EFFECT OF WORKPLACE ENVY ON INTENTION TO QUIT

Gamze Aydın

September, 2022

The term jealousy, which is a complex emotion that has been ignored in the organizational context for a long time, has gained attention by researchers in recent years and the research is gaining momentum. Academic staff, no matter what field they work in, works in a highly competitive environment that forces them to follow innovations in their fields and they feel envious. The study research aims to determine the role of self-efficacy in the effect of the feelings of envy experienced by instructors on their intention to leave the job. Accordingly, a pilot study was conducted with 237 lecturers. After the pilot study, the research was carried out on the teaching staff of twenty universities operating in Istanbul and selected by simple random sampling. A total of 407 instructors participated in the study. A total of 38 questions including the Envy Scale (Bemas-T), General Self-efficacy Scale (short form), Intention to Quit Scale and demographic information form were applied to the instructors. Validity and reliability analyze were performed for these scales used. Afterward, the data were analyzed using the SmartPLS program, which is one of the multilevel structural equation modeling (SEM) applications. As a result of the analysis, it was seen that the self-efficacy of the instructors increased when they felt benign envy towards their colleagues at the workplace, while their self-efficacy decreased when they felt malicious envy. However, it was determined that self-efficacy did not have any role in the effect of workplace envy on intention to quit. This result is different from the pilot study findings. In the pilot study, it was concluded that self-efficacy has a partial mediation effect. It is thought that the results of the research will help researchers, practitioners and human resources experts who are interested in the subject to understand the effects of envy in the workplace.

Key Words: Workplace Envy, Benign Envy, Malicious Envy, Self-efficacy, Intention to Quit

ÖN SÖZ

Öncelikli olarak gerek çalışma prensibiyle gerek uzmanlık bilgisiyle kendime örnek aldığım ve çalışmamın tüm zorlu süreçlerinde bana her zaman destek olmuş olan kıymetli tez danışmanım Doç. Dr. Serdar BOZKURT'a yürekten teşekkür ederim. Tez izleme komitemde görev alarak değerli görüşleri ve katkıları ile çalışmamı ilk aşamasından itibaren yönlendiren sayın Doç. Dr. Turhan ERMEN ve sayın Doç. Dr. Altan DOĞAN hocalarıma saygılarımı sunar ve teşekkür ederim. Çalışmamın analiz kısmında büyük katkıları olan ve her daim pozitif yaklaşımıyla bilgisini paylaşan sayın hocam Prof. Dr. Ayşe GÜNSEL'e en içten teşekkürlerimi sunarım.

Akademik çalışma hayatına atılmamı sağlayan ve yapabileceğime her zaman inanan, çok sevdiğim babama; beni dünyaya getiren, yetiştiren anneme ve fikirlerine her zaman ihtiyaç duyduğum biricik kardeşime sonsuz teşekkür ederim.

Hayatta başarıyı elde edebilmek için ilham aldığımız kişiler, sözler ya da önemli eserler vardır. Bu çalışma konusuna yönelmemde bana ilham veren de çalışma yaşamındaki gözlemlerim ve iş arkadaşlarım olmuştur. Veri toplama aşamasında vakit ayırıp, mesajlarıyla bana fikir veren ve yapıcı eleştirileriyle çalışmamı güçlendirerek destek olan bütün değerli akademisyenlere tüm içtenliğimle teşekkürlerimi ve saygılarımı sunuyorum.

İstanbul; Eylül, 2022

Gamze AYDIN

İÇİNDEKİLER

ÖZ	iii
ABSTRACT	iv
ÖN SÖZ	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
KISALTMALAR	xi
1. GİRİŞ	1
2. İŞ YERİNDE KISKANÇLIK	4
2.1. Gıpta (Benign Envy)	4
2.2. Haset (Malicious Envy).....	6
2.3. Kıskançlık (Jealousy) ve Benzer Kavramlarla İlişkisi.....	7
2.4. Farklı Disiplinlerde Kıskançlık	9
2.4.1. Felsefede Kıskançlık	9
2.4.2. Dinde Kıskançlık	11
2.4.3. Sosyolojide Kıskançlık	13
2.4.4. Psikolojide Kıskançlık.....	15
2.4.5. Pazarlamada Kıskançlık	17
2.5. Çalışma Yaşamında Kıskançlık.....	18
3. GENEL ÖZ-YETERLİLİK	21
3.1. Öz-Yeterlilik Kavramının Tanımı ve Tarihçesi.....	21
3.2. Öz-Yeterlilik Kavramının Önemi	23
3.3. Öz-Yeterliliğin Süreçleri	24
3.4. Öz-Yeterliliğin Kaynakları	26
3.5. Çalışma Yaşamında Öz-Yeterlilik.....	28
4. İŞTEN AYRILMA NİYETİ	30
4.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı	30
4.2. İşten Ayrılma Niyetinin Önemi	31
4.3. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Sebepler.....	32
4.4. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları.....	34
5. TEORİK ALTYAPI VE HİPOTEZ GELİŞTİRME	37
5.1. Sosyal Karşılaştırma Teorisi ve İş Yerinde Kıskançlık.....	37
5.2. İş Yerinde Kıskançlık ve Öz-Yeterlilik İlişkisi	38
5.3. Öz-Yeterlilik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi	39
5.4. İş Yerinde Kıskançlık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi	41

6. METODOLOJİ	42
6.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	42
6.2. Araştırmanın Yöntemi	43
6.3. Araştırmanın Modeli	43
6.4. Araştırmanın Hipotezleri	44
6.5. Araştırmanın Örneklemi ve Verilerin Toplanması	44
6.6. Araştırmada Kullanılan Ölçekler	45
6.6.1. Haset ve Gıpta Ölçeği	46
6.6.2. Genel Yetkinlik İnancı Ölçeği	46
6.6.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	46
6.7. Araştırmanın Sınırlılıkları	47
7. ANALİZ VE BULGULAR	48
7.1. Tanımlayıcı İstatistik Bilgileri	48
7.2. Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri	50
7.3. Hipotez Testlerinin Sonuçları	53
7.4. Demografik Özellikler ve Değişkenler Arası İlişkiler	55
8. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	71
KAYNAKÇA	78
EKLER	94
Ek.1. Anket Formu	94
Ek.2. Ölçek İzinleri	97
Ek.3. Etik Kurul İzni	99

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1:	Kıskançlık ve Hasetin Ortak Özellikleri	8
Tablo 2:	Haset, Kıskançlık ve Rekabet Tepkileri.....	19
Tablo 3:	Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular	48
Tablo 4:	Katılımcıların Bağlı Bulundukları Birimlerin Dağılımı	49
Tablo 5:	Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizleri.....	50
Tablo 6:	Fornell-Larcker ve HTMT Kriterlerine Göre Ayrışma Geçerlilikleri	51
Tablo 7:	Faktör Yükleri.....	51
Tablo 8:	Model Uyumu ve Literatür İndeksleri.....	52
Tablo 9:	Araştırma Modelinin Açıklama Gücü	52
Tablo 10:	Yol Katsayıları, t-Değerleri, p-Değerleri	53
Tablo 11:	Cinsiyete Göre İşten Ayrılma Niyetinin İncelenmesi - t-testi Sonuçları	55
Tablo 12:	Medeni Duruma Göre İşten Ayrılma Niyetinin İncelenmesi - t-testi Sonuçları	56
Tablo 13:	Üniversite Türüne Göre İşten Ayrılma Niyetinin İncelenmesi - t-testi Sonuçları	56
Tablo 14:	İdari Göreve Göre İşten Ayrılma Niyetinin İncelenmesi - t-testi Sonuçları	57
Tablo 15:	Unvana Göre İşten Ayrılma Niyetinin İncelenmesi Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	57
Tablo 16:	Çoklu Karşılaştırmalar Tablosu – Tukey Testi Sonuçları	57
Tablo 17:	Çalışılan Birime Göre İşten Ayrılma Niyetinin İncelenmesi Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	58
Tablo 18:	Kıdeme Göre İşten Ayrılma Niyetinin İncelenmesi Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	59
Tablo 19:	Çoklu Karşılaştırmalar Tablosu – Tukey Testi Sonuçları	59
Tablo 20:	Yayın Sayısına Göre İşten Ayrılma Niyetinin İncelenmesi Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	60
Tablo 21:	Yaşa Göre İşten Ayrılma Niyetinin İncelenmesi – Games-Howell Sonuçları	60
Tablo 22:	Çoklu Karşılaştırmalar Tablosu – Games-Howell Testi Sonuçları	60
Tablo 23:	Cinsiyete Göre İş Yerinde Kıskançlık Ölçümlenmesi t-testi Sonuçları	61

Tablo 24:	Medeni Duruma Göre İş Yerinde Kıskançlığın İncelenmesi t-testi Sonuçları	61
Tablo 25:	Üniversite Türüne Göre İş Yerinde Kıskançlığın İncelenmesi t-testi Sonuçları	62
Tablo 26:	İdari Görev Durumlarına Göre İş Yerinde Kıskançlığın İncelenmesi T-Testi Sonuçları	62
Tablo 27:	Unvana Göre İş Yerinde Kıskançlığın İncelenmesi Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	63
Tablo 28:	Çalışılan Birime Göre İş Yerinde Kıskançlığın İncelenmesi Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	63
Tablo 29:	Kıdeme Göre İş Yerinde Kıskançlığın İncelenmesi Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	64
Tablo 30:	Yayın Sayısına Göre İş Yerinde Kıskançlığın İncelenmesi Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	64
Tablo 31:	Çoklu Karşılaştırmalar Tablosu – Games-Howell Testi Sonuçları	65
Tablo 32:	Yaşa Göre İş Yerinde Kıskançlığın İncelenmesi Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	65
Tablo 33:	Cinsiyete Göre Öz-Yeterlilik İncelenmesi t-testi Sonuçları.....	65
Tablo 34:	Medeni Duruma Göre Öz-Yeterliliğin İncelenmesi t-testi Sonuçları...	66
Tablo 35:	Üniversite Türüne Göre Öz-Yeterliliğin İncelenmesi t-testi Sonuçları	66
Tablo 36:	İdari Görev Durumuna Göre Öz-Yeterliliğin İncelenmesi t-testi Sonuçları	67
Tablo 37:	Unvana Göre Öz-Yeterliliğin İncelenmesi Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	67
Tablo 38:	Çoklu Karşılaştırmalar Tablosu – Gabriel Testi Sonuçları	67
Tablo 39:	Çalışılan Birime Göre Öz-Yeterliliğin İncelenmesi – Gabriel Testi Sonuçları	68
Tablo 40:	Çoklu Karşılaştırmalar Tablosu – Gabriel Testi Sonuçları	69
Tablo 41:	Kıdeme Göre Öz-Yeterliliğin İncelenmesi Tek Yönlü Varyans Analizi	69
Tablo 42:	Yayın Sayısına Göre Öz-Yeterliliğin İncelenmesi Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	69
Tablo 43:	Yaşa Göre Öz-Yeterliliğin İncelenmesi Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	70

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1:	Araştırmanın Modeli	43
Şekil 2:	Araştırma Modeli Sonuçlarının Grafikselsel Gösterimi (1).....	54
Şekil 3:	Araştırma Modeli Sonuçlarının Grafikselsel Gösterimi (2).....	54



KISALTMALAR

AVE	: Average Variance Extracted
bkz	: Bakınız
CR	: Composite Reliability
HTMT	: Heterotrait-Monotrait Oranı
PLS	: Partial Less Square
SCI	: Social Citation Index
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
vb.	: ve benzeri

1. GİRİŞ

Sosyal varlıklar olarak bireyler hayatın her döneminde kendilerini başkalarıyla kıyaslamışlardır. Bu kıyas, karşı tarafın üstün özelliklerini gördüğümüzde bizi huzursuz edebilir. Özellikle rekabetin ve hırsla çalışmanın teşvik edildiği iş ortamlarında ister istemez ya kıyas yapan özne ya da kıyasa tabi tutulan nesne konumunda bulunabiliriz. Kıyaslama yapmak çoğunlukla kıskançlık hislerini harekete geçirmekte ve bir işletme içerisinde hiyerarşi fark etmeksizin tüm çalışanları bu karmaşık ve saklaması zor duyguyla başbaşa bırakmaktadır. “*Ne zaman bir arkadaşım başarılı olsa, birazcık ölürüm.*” Gore Vidal’a atfedilen bu söz iş arkadaşımızı kıskanmanın nasıl hissettireceği hakkında bir fikir verse de, çalışma yaşamında kıskançlığın daha detaylı açıklanmasına ihtiyaç vardır. Nitekim, hak ettiği ilgiyi uzun zamandır görememiş olan iş yerinde kıskançlık, günümüzde giderek artan çalışma yaşamı sorunlarının da bir parçası olarak görülmeye başlamış (Awee, Mohsin, Makhbul, 2020) ve kıskançlık ile ilgili araştırmalar son dönemde artma trendine girmiştir (Duffy, Lee, Adair, 2021: 20; Zurriaga, González-Navarro, Buunk, 2020, 1248). Kıskançlık konusunda araştırmalar yapan akademisyenlerin çalışma ortamları da istisnai değildir ve kendilerini bu duygunun etkilerinden soyutlamaları oldukça zordur. Akademinin hiyerarşik yapısı içinde kıskanan ve kıskanılan arasındaki ilişkiler sadece yukarıdan aşağıya değil, aynı zamanda aşağıdan yukarıya doğru da gerçekleşebilmektedir. Örneğin, daha kıdemli olan öğretim üyeleri, genellikle işe yeni alınan ve taze kan olarak nitelendirilen kişilerin enerjisini, coşkusunu ve getirdikleri yeni anlayışlarını kıskanabilirler (Hudak, 2000, 610). Ayrıca çoğu sektör çalışanının aksine, öğretim elemanlarının çalışmaları gerek toplum gerekse de meslektaşları tarafından daha görünürdür ve bu görünürlük sosyal medya kanalları ile giderek daha şeffaf hale gelmiştir. Daha çok sosyal karşılaştırma yapılmasına olanak veren bu durumun iş yerinde kıskançlık duygularının hissedilmesine zemin hazırladığı düşünülmüştür. Dolayısıyla bu araştırmanın amacı, öğretim elemanlarının iş yerinde yaşadıkları kıskançlık duygularının, işten ayrılma niyetlerine olan etkisinde öz-yeterliliklerinin rolünü ortaya koymaktır.

Elbette akademisyenlere işten ayrılmayı düşündüren farklı sebepler olabilir. Önceki çalışmalara bakıldığında akademisyenlerin çeşitli nedenlerle yakın gelecekte işlerinden ayrılmayı düşündükleri (Hoyos, Serna, 2021; Lok, Ling, Ponnampalam, Chen, 2019; Yimer, Nega, Ganfure, 2017; Gelato ve diğ., 2016; Bigirimana, Sibanda, Masengu, 2016) ve üniversitelerin işgören devir oranlarının da yüksek olduğu (Hailu, Mariam, Fekade, Derbew, Mekasha, 2013; Ababneh, 2016) görülmektedir. Ancak bu çalışmalarda hasıraltı edilmiş, gizlenen ve itirafı zor olan kıskançlık duygusu gizli kalmaktadır. Global düzeyde bakıldığında günümüzde Covid-19 pandemisinin de hızlandırmış olduğu büyük istifaların (*the great resignation*) hem mavi hem de beyaz yaka çalışanları etkilediği bilinmektedir (Sull, Sull ve Zweig, 2022). Özellikle ülkemizde, son 10 yılda toplam 52 yeni üniversite eğitim-öğretim faaliyetine başlamıştır, dolayısıyla bu artışın yol açtığı personel hareketliliği de oldukça dikkat çekicidir (YÖK, 2022). Nitekim İstanbul'da faaliyet gösteren bir vakıf üniversitesinin faaliyet raporuna göre akademik personelin işgören devir oranı 30,13% iken, idari personelin devir oranı 14,3%'tür (Taşkın, Yıldız, 2020: 27). Kurumların büyük çoğunluğu resmi işgören devir oranlarına önem verseler de, işten ayrılma niyetinin fiili davranıştan önce geldiği ve değiştirilebileceği düşünüldüğünde işten ayrılma niyetini anlamamanın önemi daha da ön plana çıkmaktadır (Lok, Ling, Ponnampalam, Chen, 2019, 277).

Dünyanın her yerinde görev yapan öğretim elemanlarının karmaşık profesyonel rolleri, kimlikleri ve kendileri ile başkaları hakkında beklentileri vardır. Mevcut yükseköğrenim ortamında ve bu çalışmanın gerçekleştirildiği sırada üniversiteler ile akademisyenler kendilerini Covid-19 pandemisi sonrası bir geleceğe hazırlamaktadır. Bu gelecek, öğrenci sayısındaki azalmanın bir sonucu olarak azalan finansal gelir, öğretim yöntemlerini değiştiren çevrimiçi etkinlikler, yeni teknolojilerin geliştirilmesi ve benimsenmesi, iş yükündeki artışlar, iş ve kişisel alanlar arasında ayrımın olmaması, iş arkadaşları ve öğrenciler arasındaki ilişkilerdeki değişiklikler ve bunların nasıl etkileşime girdiği gibi süreçleri içeren oldukça dinamik bir yapıdadır (Matos, Iaochite, Sharp, 2022, 239). Dolayısıyla bu tür zorlu süreçlerde akademisyenlerin öz-yeterliliklerine olan inançları da, önemli bir rol oynamaktadır.

Türkiye'de iş yerinde kıskançlığa ilişkin yapılmış önceki araştırmalara bakıldığında; oldukça az sayıda ve daha çok nitel çalışmaların varlığı görülmektedir (Kıral, Ödemiş Keleş, 2019; Özdemir, 2018; Günerergin, 2017). Bu araştırma ayrıca, iş

yerinde kıskançlığı nicel yöntemlerle ölçmeye çalışan sınırlı sayıdaki çalışmalardan (Çelebi ve diğ., 2021, Aydın Küçük, 2019; Günalan, Ceylan, 2014) biri olarak mevcut literatürün genişletilmesine katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Çalışmanın verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistikler için SPSS (Statistical Package for Social Sciences 23. version) paket programı; ölçeklerin geçerlilikleri ve güvenilirliklerini ölçmek amacıyla ise, yapısal eşitlik modeli uygulamalarından SmartPLS-SEM v.3.0 programından yararlanılmıştır.

Çalışma toplam sekiz bölümden oluşmaktadır. Bu bölümden sonraki *ikinci bölümde*, iş yerinde kıskançlık kavramının, benzer diğer kavramlarla benzeşen ve farklılaşan yönleri, farklı disiplinler bağlamında kıskançlığın görünümü ve çalışma yaşamında kıskançlık ele alınmıştır. *Üçüncü bölümde*, öz-yeterlilik kavramının tanımı, tarihsel bağlamı, süreçleri, kaynakları ve çalışma yaşamındaki görünümü güncel literatür doğrultusunda değerlendirilerek açıklanmıştır. *Dördüncü bölümde*, işten ayrılma niyeti kavramını etkileyen faktörler açıklanarak bireysel-örgütsel düzeyde doğurabileceği sonuçlar ele alınmıştır. *Beşinci bölümde*, çalışmanın teorik altyapısı açıklanmış ve değişkenler arasındaki ilişkilere mevcut literatür çerçevesinde yer verilmiştir. *Altıncı bölümde*, araştırmanın amacı ve önemi doğrultusunda tercih edilen yöntem, oluşturulan model, kullanılan ölçme araçları, kapsam ve sınırlılıklar ile geliştirilen hipotezler yer almaktadır. *Yedinci bölümde*, tanımlayıcı istatistikler, fark analizleri, geçerlilik ve güvenilirlik bulguları sunulmuştur. *Sekizinci bölümde* ise, çalışmanın bulguları güncel literatür kapsamında tartışılarak; çalışmanın, konuyla ilgilenen uzman ve araştırmacılara yönelik ortaya koyduğu teorik ve pratik katkılarına yer verilmiştir.

2. İŞ YERİNDE KISKANÇLIK

Bir duyguyu hissedebilme yetimiz, onu tarif edebilme becerimizden önce gelmektedir (Toohey, 2016, 17). Tüm mobilyalar arasında bir koltuk ve bir taburenin sandalye kategorisine ait eşyalar olduğu varsayılırsa; farklı işlevlere sahip oldukları ve farklı durumlarda kullanıldıklarından dolayı koltukları taburelerden ayırt etmenin, yarar sağlayacağı düşünülebilir (van de Ven, 2016, 9). Bu bölümde gıpta, haset ve kıskançlık kavramları da yukarıda kurulan mantığa benzer şekilde birbirlerinden ayrıştırılmaya ve tarif edilmeye çalışılmıştır.

Çelikkaleli ve Çapri'nin (2008) çalışmasındaki tercümeleri baz alınarak, tezin tamamında İngilizceleri *benign envy* olan kavrama karşılık gıpta; *malicious envy* olan kavrama karşılık haset ve *jealousy* kavramına karşılık olarak ise kıskançlık sözcükleri kullanılacaktır. Bu kavramlar arasındaki nüanslara ise ilerleyen bölümlerde değinilecektir. Bu bağlamda gıpta, haset ve kıskançlık kavramları öncelikle kavramsal ve etimolojik açılardan ele alınmış, sonrasında çeşitli disiplinlerin perspektifinden görünümleri açıklanmıştır.

2.1. Gıpta (Benign Envy)

Türk Dil Kurumu Sözlüğünde gıpta sözcüğü '*imrenme*' anlamına gelmektedir. Bir başka sözlüğe göre de gıpta, '*başkasında olan bir şeyin kendisinde de olmasını isteme, kıskanmadan imrenme, özenme*' gibi anlamlara gelmektedir (Ayverdi, 2010, 420). Hem haset hem de gıpta, birinin diğerine nazaran üstün niteliklere sahip olmasından, başarısından veya sahip olduğu şeylerden yoksun olduğunun farkına varmasından kaynaklanan nahoş ve sinir bozucu deneyimlerdir; ancak gıpta, imrenilen nesneyi kıskanan kişinin kendisi için de kazanma motivasyonu ile sonuçlanırken, haset kıskanılan kişinin ilgili nesneyi kaybetmesini istemekle sonuçlanmaktadır (Van de Ven et al., 2016, 343). Gıpta eden bir kişi karşısındaki kişinin sahip olduğu iyi ya da güzel şeylerin kendisinde de olmasını arzu eder. Örneğin, bir öğretim elemanının çalışma arkadaşlarından birinin nitelikli bir yayını görerek aynı başarıyı elde etmek istemesi gıptayı ifade eder (Özdemir, 2021, 657). İnsanlar gıpta hissettiklerinde, kendilerinden üst seviyede gördükleri kişilere nispeten

pozitif açıdan bakarlar. Onların avantajlarını elde etmek ister ve başarılarını taklit ederek kendilerini geliştirmek için daha fazla çaba gösterirler (Crusius, Lange, 2021: 4). Dolayısıyla gıpta, kişisel statüyü yükselterek statü farklılıklarını dengeleyen sonuçları ortaya çıkarır. Özellikle, kıskanılan kişi hakkında daha olumlu düşüncelerle, performansı artırmaya yönelik araçlara odaklanma ve kendini geliştirmeye yönelik davranışlarla ilgilidir. Bir eğilim olarak, gıpta daha yüksek başarı umudu ve daha yüksek hedef belirleme ile ilişkili olup daha yüksek performansa aracılık etmektedir (Lange, Paulhus, Crusius, 2018, 2). Gıpta eden kişiler, imrendikleri kişilere karşı saygı ve hayranlık duyarlar ve bu da onları kendilerini geliştirmeye yönlendirebilir. Ancak gıpta, içsel yetersizliklere atıflarla da ilişkili olduğu için, benlik saygısında kayıplara neden olabilir (de Zoysa, Kumar, Amarasuriya, 2021, 192).

Kıskanç bir kişinin, kendisi ile kıskandığı kişi arasındaki boşluğu azaltabilmesi için çabalaması muhtemeldir. Hissettiği bu boşluğu azaltmak amacıyla birbirlerinden farklı ancak birbirlerini dışlamayan iki değişik yol izleyebilir. İlk yol, kıskanç bireyin, kıskandığı bireyin sahip olduğu konuma ulaşması için yatırım yapmasıdır. Bu strateji, kıskanılan bireyin konumuna ulaşma çabalarını artırır. İkinci yol, kıskanç bireyin, kıskandığı bireyin konumunu aşağıya çekmeye çalışmasıdır. İkinci stratejide, kıskanılan kişi veya kişiler belirli açılardan daha kötü duruma düşerse, kıskanç birey kendini daha iyi hissedecektir (Grolleau, Mzoughi ve Sutan, 2009, 797).

Gıpta, bir nesne veya nitelik için duyulan arzuya odaklanıp o nesneye veya niteliğe erişmeye yönelik özlem duygularını içerirken, haset (*malicious envy*) belirli bir kişiye odaklanır ve ona karşı kötü niyet duymayı içerir (Behler, Wall, Bos, Green, 2020, 1156). Bu doğrultuda gıpta, kıskanılan kişiye duyulan hayranlığı ve kendini geliştirme kararlılığını yansıtır ve kendini diğerinin seviyesine çıkarmak şeklinde ifade edilebilirken, haset ise diğerini kendi pozisyonuna çekmek, seviyeyi düşürmek olarak düşünülebilir (Braun, Aydın, Frey, Peus, 2018, 727). Crusius ve Lange'a göre (2014) de, haset eden kişilerin algısal odağında sahip olmak istedikleri *nesneye sahip olan kişi* bulunmaktadır. Gıpta eden kişilerin odaklarında ise o gıpta ettikleri kişinin sahip olduğu *nesne* bulunmaktadır. Gıpta, kısmen kıskananın konumunu iyileştirmeye yönelik duygular, bilişler ve motivasyonlardan oluşur ve herhangi bir düşmanca duygu içermez. Daha çok nesneye duyulan arzuyu, iyileştirme motivasyonunu ve diğer kişiyi taklit etme niyetini içerir. Gıptada haset edilen kişi ile

haset eden kişi arasındaki fark, haset edilen kişinin seviyesine ulaşılarak azaltılır (Lange, Protasi, 2021, 4). Nihayetinde gıpta, yine de deneyimlemesi sinir bozucu olan olumsuz bir duygudur (van de Ven, 2016, 7).

2.2. Haset (Malicious Envy)

Haset, bireyin başkalarının üstün niteliklerine veya başarılarına sahip olunamadığında ve sahip olmak istendiğinde yaşanan acı verici bir duygu olarak tanımlanmaktadır (Duffy, Lee ve Adair, 2021). Türk Dil Kurumu'na göre haset, “kıskançlık, çekememezlik, günü” olarak tanımlanmıştır. Bir diğer sözlüğe göre de, “başkasında olan bir nimeti çekememe, kendisine faydası olmadığı halde kıskançlık sebebiyle karşısındakinin sahip olduğu nimetten mahrum kalmasını isteme, çekememe, günüleme” şeklinde tanımlanmaktadır (Ayverdi, 2010, 477). Haset kelimesinin İngilizce'deki karşılığı *envious*'un kökeni, *in* (üstünde) ve *videre* (görmek) sözcüklerinin birleşiminden oluşmakta ve Latince kökenli *invidius*'a dayanmaktadır. Dolayısıyla haset çok eskiden beri gözünü dikmek, bakmakla ilişkilendirilmiştir (Watt Smith, 2018, 99-100). Latince ifadeler aynı zamanda İtalyancadaki *invidia*, İspanyolcadaki *envidia* ve Fransızcadaki *envie* sözcüklerine de kaynaklık etmektedir. Klasik Latince'nin haset ve kıskançlık arasında hiçbir ayırım yapmaması da dikkat çekmektedir. İki duyguyu ve bunlara karşılık gelen kusurları açıkça ayırt etmek için ayrı kelimelerin olmaması, klasik Latince'nin antik ve modern İbranice ile paylaştığı bir özelliktir (Hacker, 2018, 192).

Bir kavram olarak kıskançlık hasetle bağlantılıdır, çünkü haset duygusu genellikle kıskançlıkla birlikte ortaya çıkmaktadır. Rakip, üstün olarak görüldüğünde kıskançlık ortaya çıkar. Bir hedefle olan ilişkimizin herhangi bir rakip tarafından tehdit edildiğine inanırsak kıskançlık ortaya çıkar. Kıskançlık, değerli ilişkilerle sınırlı olsa da, haset daha geniş bir yelpazede ortaya çıkabilir (Andiappan, Dufour, 2020, 207). Kıskançlık, diğer iki varlık arasındaki ilişkiyi görme kapasitesi, üçüncülük, C'nin A ve B arasındaki algılanan ilişkiyi kıskanması gibi bir tür farkındalık içerir (Legerstee, Ellenbogen, Nienhuis, Marsh, 2010, 163). Her ikisi de kişinin sahip olduğu bir değerlikle ilgili olup, ya elde etme arzusu ya da kaybetme korkusudur. Ancak bir şeyi kaybetmeme arzusu, bir şeyi elde etme arzusundan oldukça farklıdır ve bu farkın önemli sonuçları vardır (Ben Ze'ev, 1990, 487). Haset, dünyayı “sahip olunanlar” ve “sahip olunmayanlar”a, bir diğer ifadeyle benlikte eksik olana sahip olan

düşmanlarla dolu bir dünyaya indirgeme potansiyeline sahiptir (Bonovitz, 2010, 423).

Haset duygusu ile ortaya çıkan bilişsel örüntünün bir parçası, gerçekliğin alternatifini düşünme (*counterfactual thinking*) durumu olabilir. Buna göre, kişiler başkalarının bulunduğu konumları kendilerinininki ile karşılaştırarak kendi gerçekliklerinin alternatifi olarak “O kişi ben olabilirdim!” ya da “O şeye sahip olabilirdim!” gibi düşünceleri zihninden geçirmektedirler. Bu düşünceler bireyde yoğun bir acı ve eksiklik hissedilmesine sebep olabilmektedir (Kaynak, 2020, 285-286).

2.3. Kıskançlık (Jealousy) ve Benzer Kavramlarla İlişkisi

Kıskançlık; başkalarının yararlandıkları maddi (servet, gelir vb.) ya da manevi (doğuştan gelen huylar, başarılar, ilişkiler vb.) avantajlardan yoksun olmanın verdiği, öç alma duygusu ile karışık eylem olarak tanımlanır (Foulquié, 1994, 274). Kıskançlık ve haset arasındaki ayrım Salovey ve Rodin tarafından *P-O-X* üçlüsü kullanılarak şu şekilde yapılmıştır: *P*’nin kıskançlık veya haset duygusunu deneyimleyen bir kişiyi, *O*’nun ikinci bir kişiyi ve *X*’in de arzu edilen bir kişi, bir nesne veya bir niteliği temsil ettiği varsayılır. Kıskançlık üçlüsü, *P*’nin *X* ile ilişki içinde olduğu ve *O*’nun *P*’yi uzaklaştırıp *X* ile ilişkiye girerek bu durumu bozacağından korktuğu bir durumu gösterir. Bu durumda *O*, iki kişinin ilişkisinin kalıcılığını tehdit eden bir rakiptir (Manstead ve diğ., 1995, 342).

Kıskançlık duygusu; bir kişinin, başka bir birey veya şeyle olan değerli bir ilişkisini kaybetmekten korktuğunda ortaya çıkar. Kıskançlık ile haset karşılaştırıldığında haset; başka bir kişinin bir avantaj elde ettiğini görmekten kaynaklanırken, kıskançlık ise, kişisel reddedilme veya kaybetme korkusundan kaynaklanır. Bu açıdan kıskançlık, algılanan bir tehdide karşı koruyucu bir tepki olarak ortaya çıkmaktadır (Bedeian, 1995, 50). Kıskançlık, bir rakibin olmasından korkmaktır ve kişiye kendisinin yerine başka birinin konulacağından endişesini yaşatır. Bize ait olmayan bir şeyi istemek anlamına gelen hasete karşın kıskançlık; birini kaybetmenin veya sevgisini başkasına kaptırmanın korkusudur (Watt Smith, 2018, 148). Nitekim haset, hoşnutsuzluk, hasret ve kin gibi sözcüklerle; kıskançlık ise korku, öfke ve şüphe gibi sözcüklerle ilişkilendirilmektedir (Adrianson, Ramdhani, 2014, 4). Bir başka sözlüğe göre kıskançlık (*jealousy*); sevilen kişilerin, başka birine ilgi göstermesinin ya da ilgi gösteriyor sanılmasının yol açtığı gücenme ve çekememe duygusu olarak

tanımlanmıştır. Bu duygu, genelde korkuyu ve öfkeyi içerir. Kıskanan bir kişi, hem sevdiğinin elinden alınacağını düşündüğü için korkmakta hem de sevdiği kişi ile kendisi arasında engel olduğunu düşündüğü kişiye öfke duymaktadır (Bakırcıoğlu, 2012).

Farklı dillerde kıskançlığı tarif etmek için bazı sözcükler kullanılmaktadır. Örneğin, Felemenkçede *benijden* ve *afgunst*, Almancada *beneiden* ve *missgönnen* sözcükleri vardır. İlk kelime daha motive edici bir kıskançlık biçimini ima ederken, ikinci sözcük kıskançlığın düşmanca biçimini belirtir. Belki de bu etimolojik farklılığın en açık örneği, *beyaz* ve *siyah* kıskançlığın olduğu Rusça'da mevcuttur (Lange, Crusius, 2015, 285). Türkçe'de de benzer şekilde *gıpta* ve *haset* sözcükleri kıskançlık duygusunu ifade etmek için kullanılmaktadır.

Haset aynı zamanda açgözlülüğü (*greed*) de düşündürür. Haset ve açgözlülük arasındaki temel fark, hasedin diğerine karşı düşmanca bir tutum ima etmesi, açgözlülüğün ise bir şeye sahip olmak ve onu sömürmek için doymak bilmeyen bir arzuyu ima etmesidir (Maijala, Munnukka, Nikkonen, 2000, 1345). Haset, açgözlülükle örtüşse de dört özellik bakımından ondan farklılık gösterir. *Birincisi*, kapsamı açgözlülükten daha geniştir, çünkü kişi, başka bir kişinin sahip olunamayacak olan karakter özelliklerini, becerilerini, görünüşünü, rütbesini veya makamını kıskanabilir. *İkincisi*, açgözlülüğün aksine haset, haset edilen kişiye karşı kötü niyet içerir. Çünkü biri bir başkasını kıskanıyorsa, yalnızca diğerinin sahip olduğunu istemekle kalmaz (aslında, kişi onu kendisi için hiç istemeyebilir), kişinin o değerli şeye sahip olması sebebiyle içerler ya da hoşnutsuzluk veya memnuniyetsizlik hissedebilir. *Üçüncüsü*, genellikle haset, *Schadenfreude* ile, yani kıskandığı kişinin başına gelen talihsizliklerden zevk almasıyla ilişkilendirilir. *Dördüncüsü*, kıskanılan kişinin elindeki arzu edilen nesne yitirilirse haset bazen tatmin edilmiş olurken; açgözlülük, ancak sahip olunmak istenen şey elde edildiğinde tatmin edilebilir olur (Hacker, 2018, 200).

Tablo 1: Kıskançlık ve Hasetin Ortak Özellikleri

Diğerleri ile ilgili olma (Other-regarding)	Eyleme geçmek için güdüleyici (Provide motives for action)
Israrlı (Persistent)	Kökleri kendini sevmeye dayanan

	<i>(Rooted in self-love)</i>
Yaygın (<i>Pervasive</i>)	Kişinin özsaygısını sarsan
	<i>(Undermine one's self-esteem)</i>
Birden fazla duygunun karışımı olma	Çoğunlukla kendini kandırmayı içermek
<i>(Blends of multiple further emotions)</i>	<i>(Commonly involve self-deception)</i>
	Karşılaştırma içermek
Sahiplik (<i>Possessive</i>)	
	<i>(Comparison-involving)</i>
Çeşitli derecelerde düşmanlık içermek	Kendine zarar verici olma
<i>(Involve varying degrees of hostility)</i>	<i>(Self-destructive)</i>

P. M. S. Hacker, 2018. **The Passions: A Study of Human Nature**. 1. bs. John Wiley & Sons: 189.

Haset söz konusu olduğunda yıkıcı boyut ön plana çıkar, dolayısıyla kolaylıkla “ben kıskanç biriyim” denilebilirken; “ben haset biriyim” denilebilmesi ise oldukça zordur (Parman, 2021, 28). Ortak özellikleri ise Tablo 1’de görülmektedir. Her ikisi de temelde kişinin kendini başkalarıyla karşılaştırmasına dayanmaktadır.

2.4. Farklı Disiplinlerde Kıskançlık

Kıskançlık kavramı, antropoloji, ekonomi, psikoloji, sosyoloji, psikanaliz, felsefe, sinirbilim, İngiliz edebiyatı, tarih, örgütsel davranış ve din gibi çeşitli alanlarda ilgi incelenmiş çok yönlü bir kavramdır (Belk, 2011). Bu bölümde literatürde öne çıkan bazı disiplinlerin kıskançlığa bakış açıları aktarılmıştır.

2.4.1. Felsefede Kıskançlık

Felsefi açıdan kıskançlık üzerine sorulan temel soru şudur: neden kıskanıyoruz? Başkalarının şanslı olması veya başarıları neden bizi rahatsız ediyor? Her ne kadar açıkça dile getirilmese de, felsefi gelenekte kıskançlığın amacı veya işlevi üzerine bir fikir birliği vardır. Bu amaç ya da işlev, kıskanan tarafların karşılaştırmalı konumlarını geliştirerek, mevcut statülerine fayda sağlayacak şekilde motive etmek şeklinde ifade edilebilir (D’Arms, Kerr, 2008, 40). Descartes, kıskançlık duygusunu bir mülkiyeti koruma arzusuyla ilgili bir tür korku şeklinde tanımlamıştır (Davis, 1936, 395).

Klasik Yunan’da hasetle kıskançlığı ayırt etmede kesin sınırlar yoktur. *Phthonos*; (evlilik veya cinsel kıskançlık hariç) kötü niyeti, kini, garezi ve sahiplenici kıskançlığı kapsar. Tek tip olarak olumsuz bir nitelik olarak görülür. *Zelos*; heves, şevk, tutku, öykünme, istekli rekabet anlamında kullanılmakta ayrıca haset ve kıskançlık anlamına gelmekle birlikte tek tip olarak olumsuz çağrışımlara sahip değildir. Ne *phthonos* ne de *zelos* kıskançlık ile aynı anlama gelmez, ancak her ikisi de belirli bağlamlarda bu şekilde tercüme edilebilir (Hacker, 2018, 194).

Aristoteles *Retorik* adlı eserinde, kıskançlık soy, akrabalık, yaş, huy, üstünlük ya da zenginlik bakımından kendimize eşit gördüğümüz kişilerle kıyaslama içine girdiğimizi ve kıskançlığın sahip olduğumuz şeylerde eksiklik gördüğümüzde ortaya çıktığını söylemektedir (Aristoteles, 1995, 122). Ona göre gıpta etmek iyi insanlarca duyulan olumlu bir duygudur, haset etmek ise kötü insanlarca duyulan olumsuz bir duygudur. Gıpta, bizi iyi şeyleri elde edebilmemiz için girişimde bulundurmaya yöneltirken haset ise kıyasladığımız kişilerin sahip olmalarını önlemeye yöneltir (Aristoteles, 1995, 123). Francis Bacon da Aristo ile benzer bakış açısına sahiptir. Ona göre de erdem yoksunu olan, başkasının erdemini kıskanmaktadır. İnsan zihni ya kendisinin iyiliğiyle ya da başkalarının kötülüğüyle beslenir. İlkinden yoksunsa, ikincisiyle kendisini tatmin eder. Karşısındakinin niteliklerine ulaşma umudu kalmamış biri, aradaki eşitsizliği en aza indirmek adına, onu keyifle aşağı çekmeye çalışacaktır (Bacon, 2017, 36). Hobbes’a (2007, 52-53) göre ise haset, bir rakibin servet, şeref veya başka bir iyi şeydeki başarısından duyulan kederdir.

Aquinas’a göre ise büyük günah, başka günahların kaynağı olan günahtır. Arzulanan bir sonu vardır ve insanlar bu sonu arzulayarak birçok günah işlemeye başlarlar. Dolayısıyla Aquinas, yüce bir Hristiyan erdemi olan hayırseverliğe aykırı şekilde davranarak, bir kişinin komşusunun başına gelen iyi şeylere sevinmek yerine haset etmesini ölümcül bir günah olarak görmektedir (Hacker, 2018, 184-185). Rousseau ve Kant felsefesindeyse ortak düşman, kıskançlığın ahlaki kusurudur. Rousseau, kıskançlık kusurunu acıma erdemiyle değiştirerek cezalandırmayı uygun görürken; Kant ise, kıskançlık kusurunun ergenlik döneminde yüce gönüllülük erdemine ve yetişkinlikte de iyilikseverliğe yönlendirdiğini düşünmektedir (Weed, 1998).

Filozoflar, kıskançlık yaşayanların genellikle hırslı olduklarını, başarıya daha fazla motive olduklarını ve kıskanmaya daha az eğilimli olanlara göre daha kararlı olduklarını savunurlar (D’Arms, Kerr, 2008, 40).

2.4.2. Dinde Kıskançlık

Dini geleneklerde günah veya kötülük birkaç ayrı kategoride sınıflandırılır. Hristiyan inancına göre yedi ölümcül veya ana günah; genellikle gurur, kıskançlık, öfke, oburluk, tembellik, şehvet ve açgözlülük olarak sıralanmaktadır (Ninivaggi, 2010, 351). Kıskançlık ise bu duyguların en bayağı ve en aşağılık olanıdır, bu yüzden daha çok şeytana yakıştırılan bir niteliktir (Bacon, 2017, 40). Hristiyanlıkta haset, şeytanı taklit etmenin bir sonucu şeklinde tanımlanmaktadır (Palaver, 2005: 152). Eski Yunanlılara ait olan yedi büyük günah kavramı hem Hristiyanlık hem de İslam dininin temellerinin anlaşılmasında önemlidir. Her iki din de kıskançlığın kınanması gerektiği konusunda nettir (Adrianson, Ramdhani, 2014, 7). Dini metinlerde kıskançlık, daha az ürkütücü bir ahiret vaadinde bulunmanın yanı sıra, diğer günahlardan hiçbir yararlı amaca hizmet etmemesi ile önemli bir şekilde ayrılmaktadır. Gurur özgüveni aşılır, şehvet üremeyi teşvik eder, oburluk damak tadını ve midemizi tatmin eder, öfke insanları çıkarlarını korumaya yöneltir, tembellik ise enerji tasarrufu yapmamızı sağlarken kıskançlık neye yarar? sorusu beraberinde gelmektedir (Alicke, Zell, 2008, 73).

Hristiyanlığa benzer şekilde Budizm de kıskançlığı beş tür zehirden biri olarak görmektedir. Bu felsefeye göre kıskançlık zihnin kirlenmesi olarak düşünülür ve saplantıyla güçlü bir şekilde bağlantılıdır. Budizm için ise haset, “egonun güçlü kimlik sorunlarını” temsil eder. Dolayısıyla kıskançlık, tek tanrılı dinlerin gördüğü gibi Tanrı’ya veya topluma karşı bir günah değil, nefse karşı bir günahdır. Kıskançlık bir ıstırap olarak kabul edilirken, Budizm içebakış yoluyla bir kişinin nedenlerini ve sonuçlarını düşünerek bu tür olumsuz duygulardan kendisini kurtarabileceğini öne sürmektedir (Cohen-Charash, Larson, 2016, 6).

Doğaüstü varlıklara olan inancın kalıcı olmasını sağlayan etmen, onların insanların alışık olduğu kişisel özellikler taşımasıdır. Bu varlıkların şehvet ve kıskançlık gibi duygulara sahip olmaları onları daha inanılır kılmaktadır (Haviland, Prins, Walrath, McBride, 2008, 656). Benzer şekilde Anadolu’da başkalarında bulunmayan bir özellikten ya da nitelikten dolayı kıskanılan, imrenilen insan ve hayvanların da çarpıldıklarına inanılır. Bol yemiş veren ağaçların dahi çarpıldığı veya onlara nazar değdiği düşünülür (Eyüboğlu, 1998, 100). Vedaların, Upanişadların, Sutraların, Talmud’un, İncil’in ve Kur’ân-ı Kerim’in yazıldığı dönemlerde reklam, seri üretim, kitlesel tüketim, kitle iletişim araçları, internet ve markalar yoktu. Bu nedenle, bu

temel dini risalelerin kıskanmamayı emrettiği nesneler, bugün aşına olduğumuz türden mülklerden farklıdır (Belk, 2011, 121).

İlkel insanlar kıskançlık duygusundan çekinmişler, bu duyguya hedef olmamak ve tanrılarıyla bağlantıda kalabilmek için onlara çeşitli kurbanlar adanmışlardır (Maijala, Munnukka, Nikkonen, 2000, 1344). İnsanlara ve tanrılara sunulan bu bağış ve hediyelerin amacı birbirleri arasında barışı sağlamaktır. Böylece kötü ruhlar, daha genel olarak da kötü etkiler savuşturulur, çünkü bir insanın bedduası kıskanç ruhların içimize girmesine, bizi öldürmesine izin vererek kötü etkilerin harekete geçmesine sebep olabilir (Mauss, 2011, 230). Benzer şekilde Canetti (2014), yaşayanların en çok korktuğu şeylerden birinin ölülerin haseti olduğunu söylemektedir. Ölenler, geride bıraktıkları günlük yaşam nesnelerini hayatta kalanlardan kıskanırlar. Bu yüzden ölenlerin mezarlarına sahip oldukları tüm nesneler konulur, ancak bu bile ölülerin kıskançlığını dindiremez çünkü onların kıskançlığı özünde yaşamın kendisine yöneliktir.

Dini metinlerde kaydedilen ilk kıskançlık vakası, bilinen bir vaka olan, Kabil'in kardeşi Habil'i öldürmesidir. Kabil; Tanrı'nın, kardeşi Habil'in sunduğu hediye kabul edip, kendisinininkini etmediğini öğrendiğinde şiddetli bir kıskançlık hissetmiştir (Epstein, 2003, 17). Bu hikâyede kıskançlığın asıl nedeni Kâbil'in Allah katında kendisini değersiz hissetmesidir, dolayısıyla sorunun kaynağı da yine Kabil'in kendisidir. Ortaya çıkan sonuç yüzünden kardeşini suçlu görmesi haksız bir bakış açısını yansıtmaktadır. Kur'ân-ı Kerim'de bu hikâye ile sorunların kaynağını başka kişilerde aramaktan ziyade kişinin kendinde araması gerektiği hatırlatılmaktadır (Yıldız, 2020, 76).

İslam bilginleri arasında hasetin; “göz dikme”, “hoşlanmama”, “çekememe”, “zevalini isteme” gibi negatif duyguları içerdiği hususunda görüş birliği vardır (İrk, Gürses, 2021, 400). Rivayete göre Hz. Peygamber (s.a.v) gıptayı; “*ağacın dallarına vurup yapraklarını dökerek kadar zarar vermek*” şeklinde tanımlamıştır. Bir ağacın kabuğu soyulduğunda o ağaç kurur. Ancak ağacın yaprakları dökülürse, ağaç yine zarar görebilir, fakat kurumaz. Buradan hareketle, gıpta etmek tıpkı bir ağacın yapraklarını dökmesi gibidir ve sevapların azalmasına yol açar, haset etmek ise ağacın kabuğunun soyulması gibidir ve sevapları yok eder (Yurt, 2018, 852).

2.4.3. Sosyolojide Kıskançlık

Davis'e göre (1936, 395) kıskançlık aslında üçlü değil dördümlü bir yapıdır. Dördümlü taraf da toplumdur ve toplumun kıskançlığın üçlü yapısına dâhil edilmemesi, ona göre kıskançlığın toplumsal karakterinin kavranamamasına yol açmıştır. Bu bağlamda duygular toplum tarafından şekillendirilmektedir. Özel duygu deneyimleri tarih, kültür ve sosyal yapıya gömülmüştür. Sadece duygularımız değil, duygularımızı harekete geçiren arka planlar da toplumsal hayatta kurumsallaşan psikolojik, felsefi ve teolojik çerçevelerle biçimlenir. Bu nedenle, toplumdaki ve kültürdeki değişikliklere yanıt olarak duygusal deneyim kalıpları değişir. Duygular, onları etkileyen sosyal güçlere biraz dikkat edilmeden tam olarak anlaşılamaz. Duygular, bireylerin olduğu kadar grupların da normlarını, tutumlarını ve değerlerini yansıtır, hem gruplar hem de bireyler için yararlı oldukları kadar da tehlikelidirler (Clanton, 2006, 410).

Küçük çocuklarda dahi tespit edilebilen ve tüm kültürlerde var olduğu görülen yüz ifadeleriyle ilişkili öfke, korku, mutluluk, üzümlü, şaşkınlık, iğrenme gibi bazı duygular *evrensel* olarak kabul edilmektedir. Ancak bu duygular için bile, kültürler arasında birçok yönden farklılar olabilir. Kıskançlık ve haset gibi sıklıkla *temel olmayan* veya *ikincil* olarak adlandırılan duyguların sosyal olarak daha karmaşık olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle bir çocuk kendi kültürünün sosyal kurallarını öğrendikçe bu türden duyguları daha sonra geliştirir. Temel olmayan kıskançlık gibi duygular kültürler arasında temel duygulardan çok daha fazla değişiklik gösterebilmektedir (Sanders, 2014, 3). Kıskançlığın gizli doğası ve belirgin bir yüz ifadesinden yoksun olması onun temel duygulardan biri olarak görülmesini engellemiştir (Milic, 2019, 358).

Günümüze kadar bütün topluluklar, kıskançlık, toprak kavgası, açgözlülük, kandırma, tembellik, hile gibi insan doğasının belli yönlerini sosyal mekanizmalar ve yapılar yoluyla yönlendirmek ve denetim altında tutmak zorunda kalmıştır (Harris, 2016, 33). Yetişkinler çocuklarına bencil, açgözlü, sinirli, kıskanç, inatçı ya da asi olmayı öğretmeyi kesinlikle gerekli görmezler, tersine bu olumsuz karakteristik özellikleri en aza indirme veya sınırlama yollarını aramışlardır. Küçük ölçekli birçok toplumda, küçükken çocuklara büyük ölçüde hoşgörölü davranılır, ancak çocuklar büyüdükçe yetişkinler onların bencilliklerini, öfke krizleri, itaatsizliklerini ve diğer konuları kültürel olarak denetim altına almaya çalışırlar (Edgerton, 2015, 102). Bu

bağlamda haset, sadece başka bir birey hakkında olması bağlamında değil, aynı zamanda birden fazla insanı etkilemesi bağlamında da sosyal bir olgudur (Parrott, Rodriguez Mosquera, 2008, 118). Sosyolojik açıdan bakıldığında, az gelişmiş toplumlarda haset istenmeyen bir duygu olarak görülmektedir, çünkü statükonun devam etmesi istenir. Gelişmiş toplumlarda ise ekonomik büyümeyi teşvik etmesi için olumlu bir duygu olarak kabul edilmektedir (Cohen-Charash, Larson, 2016, 9). Dünyanın her yerinde bahçecilik işleri ile uğraşan ve çiftçilik yapılan köylerde yaşayan insanların, topluluğun eşit bir üyesi olması gerektiği fikri hâkimdir. Ancak aslında köylüler, devamlı kıskançlık, korku ve düşmanlık içinde olmalarından dolayı birbirlerinin kuyusunu kazmaktadırlar (Edgerton, 2015, 273-274). Kıskançlığın hedefi olmamak ve bu tür duyguları kontrol edebilmek amacıyla, örneğin, Haitili çiftçiler zenginliklerini gizlemek için büyük ve tek parça bir arsa almak yerine küçük tarlalar almayı alışkanlık edinmişlerdir. Benzer şekilde, Gana'nın zenginleri de kıskançlıktan sakınmak için zenginlikten yoksun olduklarını gösterecek şekilde evlerinin dış kısmını sanki tam bitmemiş gibi bırakırlar (Ricci, Scafarto, 2005, 27). Yine Gana'nın günlük dilinde kişiyi aşağı çekmek anlamına gelen PhD sendromu (*pull him/her down - PhD syndrome*) olarak adlandırılan bir kavram mevcuttur ve haseti işaret eder (Kyei, 2022). Almanya ve Fransa'nın bazı bölgelerinin köylerinde yaşayan bütün insanlar düğün törenlerine katılırlar; içlerinden birinin çekimser davranması veya uzak kalması kötü bir işaret sayılarak, kıskançlık ve nazar anlamına gelir (Mauss, 2011, 346). Anadolu'da da bir kimsenin ocağı tüttüğü, ateşi yandığı sürece düşmanların kıskançlıklarından çatladıkları düşünülmektedir. Dolayısıyla düşmanın ilk hedefi ocak ateşini söndürmektir (Eyüboğlu, 1998, 84).

İskandinav kültürüne ait olan Janteloven anlayışı ya da diğer adıyla Jante Yasası (*the Jante Law*) de toplumsal huzurun korunması ve kıskançlığın kontrolü açısından sosyal yaşamı şekillendiren bir kavram olarak ele alınabilir. Danimarka kültüründe bu kavram sinsi düzenbazlık, kıskançlık, aynılık ve farklılığa karşı antipatinin egemen olduğu bir kavram olarak tasvir edilmektedir. Janteloven'in semantiği, zorbalık yapan, kötü ruhlu çoğunluğun bireyi uygun hale getirmek için kötüye kullandığı sahte bir senaryo sunmaktadır (Levisen, 2012, 163). Fakat Levisen (2012, 164) Janteloven anlayışını *uyum*, *aynılık* ve *sosyal kontrolden* ziyade sosyal değişim ve hassas değerlerin ilerlemesi için bir söylem aracı olarak görülmesi gerektiğini savunmaktadır.

Adrianson ve Ramdhani (2014) iki farklı kültür açısından kıskançlığı araştırmışlar ve İsveçlilerin kıskançlığı tanımlarken daha çok olumsuz anlam taşıyan sözcükleri tercih ettiklerini; Endonezyalıların ise olumsuz anlamını içerenlerin yanında olumlu anlamını da vurgulayan sözcükleri kullandıklarını tespit etmişlerdir. Dolayısıyla Batı kültürü görece daha fazla haset içermekteyken Doğu kültürü gıpta etmeyi ön plana çıkarmaktadır. İspanyolca konuşan bireyler ile Amerikan İngilizcesi konuşanların kıskançlık algılarını araştıran bir diğer araştırmada, İspanyolca konuşan kişilerin kıskançlığı sadece fiziksel kavramlarla tanımladıkları; Amerikan İngilizcesi konuşan kişilerin ise hem fiziksel hem de soyut kavramlarla tanımladıkları ortaya konulmuştur (Díaz-Vera, Caballero, 2013). Çoğu toplumda kültür, dil ve sosyal yaşam açısından kıskançlık ve hasetin algılanışları birbirinden farklılaşsa da iki yönlü yapısının (*benign-malicious*) korunduğu görülmektedir.

2.4.4. Psikolojide Kıskançlık

Kıskançlık ve haset, psikoloji ve duygusal sinirbilim literatüründe temel duygular olarak kabul edilmemektedir. Bunun yerine, her ikisi de genellikle sosyal etkileşim ve kültürel modeller tarafından şekillendirilen karmaşık veya türetilmiş duygular olarak değerlendirilmektedir (Sardelić, Perak, 2021, 56). Kıskançlıkla ilgili psikanalitik tartışmalar, Freud'un (1856-1939), küçük kız çocuklarının penis eksikliklerini keşfettiklerinde hissettikleri duygulara atıfta bulunan penis haseti (*penis envy*) kavramını tanıtmalarıyla başlamıştır (Debbané, 2011, 109). Ancak Karen Horney (1885-1952), Freud'a karşı çıkmış ve penis hasedinin kadınlarda evrensel olmadığını, kadının aşağı statüsüne ilişkin bu anlayışın erkek odaklı bir psikanaliz perspektifinden yazıldığını ve hasedin, penis hasediyle açıklanmasının bir rasyonalizasyon olduğunu öne sürmüştür. Çok daha modern bir bakış açısıyla, erkek ve kız çocuklarının gelişiminde toplumun ve kültürün önemini ön plana çıkarmıştır. Ayrıca Horney, erkeklerde "rahim kıskançlığı"nı tanımlayarak penis kıskançlığına karşı bir argüman geliştirmiş ve erkeklerin kadınların doğurganlığı, hamileliği, doğumu ve anneliği konularındaki kıskançlıklarına dikkat çekmiştir (West, 2010, 464).

Haset, öznenin yalnızca bir kişiyle olan ilişkisiyle ilgilidir, kökeni de anneye kurulan ve herkesi dışlayan en eski ilişkide yatmaktadır (Klein, 2011, 23). Haset ve kıskançlıkla ilgili öncü çalışmaları bulunan çocuk psikanalisti Melanie Klein (1882-1960), kıskançlığı bebeğin, annenin memesinin (bebeğin tamamen bağımlı olduğu bu

besleyici iyi nesnenin) kendisine ait olmadığı gerçeğine olan tahammülsüzlüğüne bağlamıştır. Zihinde doğuştan var olan ve insan yıkıcılığının önemli bir kaynağını temsil eden bir “birincil haset” olduğunu öne sürmektedir (Klein, 2011). Çünkü bebek, annesinin memesinde arzuladığı her şeyin var olduğunu, sınırsız süt ve sevgi verebileceğini ancak bunları kendi doyumu için alıkoyduğunu zannetmektedir. Bu duygu bebeği gücendirerek nefretini çoğaltır ve sonuç olarak anneyle olan ilişkisi de çarpıklaşır (Klein, 2011, 25). Kleinci yaklaşım daha çok kıskanan ve kıskanılan arasındaki farklara odaklanır. İlkel kıskançlıkta (*primitive envy*) kıskanan çocuktur ve kıskanılan da annenin memesidir. Dolayısıyla kıskanan ile kıskanılan arasındaki asimetri açıkça ortadadır (Vidaillet, 2007, 1692).

Kıskançlık ile haset'i birbirinden ayıran ilk psikanalistlerden biri Harry Stack Sullivan (1892-1949) dır. Sullivan, haseti kabul etmenin aşağılık duygusu hissetme ile aynı olduğuna dikkat çeker (Berke, 2012, 157). Klein'in kıskançlığın yaşamın başlangıcından itibaren sabit olduğu görüşünün aksine; Sullivan, kıskançlığın, anne ve bebek, ebeveyn ve çocuk arasındaki kişilerarası bir alandaki etkileşimlerden doğduğunu savunur. Klein, bebeğin ilk yılı boyunca zihinsel yaşamına odaklanırken, Sullivan'ın kıskançlık konusundaki gelişimsel bakış açısı çocukluk ve ergenlik boyunca uzanmaktadır. Sullivan'a göre haset, insanın sahip olması gerektiğini hissettiği bir şeye başka birinin sahip olduğunu keşfetmesinden kaynaklanan şiddetli bir rahatsızlıktır (Bonovitz, 2010, 426). Bu bağlamda hasetin arkasındaki nedenleri araştıran önemli düşünürlerden bir diğeri de Fransız psikanalist Jacques Lacan (1901-1981) dır. Ona göre de haset, çocuğun, annesinin bir kardeşine veya eşine baktığında kendisinin annesinin onaylayan bakışlarından ayrı bir birey olduğunu ilk kez idrak etmesiyle ortaya çıkmaktadır. Öyle ki, kendisini Öteki'nin (*Other*) baktığı bir görüntü olarak görmeyi öğrenen çocuk, birdenbire artık var olmadığı duygusuyla tehdit edilmiş hisseder. Benzer bir hissi bir öğrenci olarak öğretmenimiz başka bir öğrencinin yanıtını bizim yanıtımızdan daha fazla övdüğünde hissedebiliriz. Çünkü Öteki, bakışını bir ‘öteki’ne kaydırmıştır (Gressel, 2014, 101-102). Psikanalitik açıdan kıskançlık, hasetten daha olgun (*mature*) bir duygudur. Çünkü çocuğun diğer insanlarla sevgi ilişkisi olduğunu kabul edebilmesi için annesinden zaten ayrılmış olması gerekir. Hasette ise çocuk ilk kez annesinden ayrıldığını anlamının acısını çekmektedir. Bu bakış açısı aynı zamanda hasetin, değerli nesneye sahip olmaktan çok diğerinin ilgili nesneden zevk alabilme şeklini kıskandığı gerçeğine

dayanmaktadır. Dolayısıyla kıskanan çocuk için o nesneye sadece sahip olmak yeterli değildir. Asıl amacı, diğerinin o nesneden zevk alma yeteneğini yok etmektir (Vidaillet, 2016, 197).

2.4.5. Pazarlamada Kıskançlık

Pazarlamacılar açısından hasetten ziyade gıpta etmek, tüketimi tetiklediği için çoğunlukla istenen bir duygudur. Biri arzu ettiğimiz bir nesneye veya özelliğe sahip olduğunda bu kişilere haset etmek yerine, onları bir rol model veya tüketim kahramanı olarak görürüz (Belk, 2011, 124). Pazarlamada gıpta edilen kişi tek başına gerçek bir insan olmak zorunda da değildir, birden fazla kişi, anonim kişiler ya da hayali tüketiciler de olabilirler (Cohen-Charash, Larson, 2016, 12). Tüketicilerin gıpta hissettiklerinde aynı üründen satın almak için daha fazla ödeme yapabileceklerini ortaya koyan pek çok çalışma bulunmaktadır (Loureiro, de Plaza, Taghian, 2020; Bıçakcıoğlu, Ögel, İlter, 2017; van de Ven, Zeelenberg, Pieters, 2011). Benzer sonuç sosyal medya platformları üzerinden yapılan alışverişlerde de değişmemektedir. Örneğin günümüzün oldukça popüler sosyal medya platformlarından biri olan Instagram’da da tüketicilerin çekici buldukları bir ürün için daha fazla ödemeye istekli oldukları görülmüştür (Gunaseran, Khalid, 2017). Ayrıca tüketicilerin gıpta hissettiklerinde kıskandıkları kişiyle aynı ürünü seçme eğiliminde olduklarını; haset hissettiklerinde ise ilgili kişiden farklı ürünler seçme eğiliminde olduklarını ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır (van de Ven, Zeelenberg, Pieters, 2011; Lin, 2018).

İngilizce’de açgözlülük (*greed*) ve haset (*envy*) kelimelerinin karışımından *grenvy* olarak adlandırılan bir deyim türetilmiştir. Açgözlülük ve hasetin bir bileşimi olarak *grenvy*, yaratılan yapay ihtiyaçlarla “Nasıl yani? Sende bu yok mu şimdi?” duygusunu depreştirir ve reklamı yapılan ürünün ne kadar mutlu edeceği ön plana çıkarılmış olur (Navaro, 2011, 55-56). Kıskançlık genellikle bakışlardan doğar. Bakışın bu işlevi reklamlarda rutin olarak kullanılır; potansiyel olarak kıskanılacak insanlar sergilenir ve kendilerini başkalarının bakışlarına sunarlar. Kıskançlığın kendini ifade etmesi de bakışla olmaktadır. Kıskanç kişiler, kıskandıkları nesneyi sabit ve acı bir bakışla izler; kıskançlıklarına neden olan nesneden gözlerini alamazlar (Vidaillet, 2008, 284). Bu nedenle, reklamcılar, tüketicileri reklamı yapılan ürünleri satın alarak mükemmel resimdeki model veya ünlü gibi olmaya teşvik etmek için sık sık ve kasıtlı olarak kıskançlığı teşvik etmektedir (Lee, Eastin, 2020, 78).

Diğer kişilerin istek ve tepkilerine dayanarak yaptığımız şeyleri doğrudan veya dolaylı olarak tüketiriz. Taklitçi tüketim; bir takma ad veya avatar tarafından gizlendiğimiz hayali sanal dünyalarda bile bir kuraldır (Belk, 2011, 118). Gösterişçi tüketimde kitle iletişim araçlarının, reklamların, modanın ve alışveriş merkezlerinin oldukça önemli bir yeri vardır (Güner Koçak, 2011, 79). Tüketiciler tarafından lüks markalar genellikle ortalamadan daha yüksek gelirli tüketicileri hedefledikleri için “yetenekli ve kötü niyetli” olarak algılanmaktadırlar. Örneğin, *Hershey’s* ve *Johnson & Johnson* gibi “yetenekli ve iyi niyetli” markalar, toplumda hayranlık uyandıran popüler markalar olarak kategorize edilirken; *Porsche* ve *Rolex* gibi “güçlü ve kötü niyetli” markalar, genel kamuoyunda kıskançlık yaratan markalar olarak kategorize edilmektedir (Joo, Kim, 2021, 608). Dolayısıyla kıskançlık ekonomik büyümeyi teşvik edebilir veya yavaşlatabilir (Ricci, Scafarto, 2015, 25).

2.5. Çalışma Yaşamında Kıskançlık

Hem kıskanan hem de kıskanılan taraflar açısından komşular, arkadaşlar, aile üyeleri gibi gruplardan ziyade iş arkadaşları ilk sırada gelmektedir (Adrianson, Ramdhani, 2014, 16). Kıskançlık özellikle iş dünyasında ve akademik dünyada yaygındır. Sınırlı organizasyonel kaynakların tahsisi, terfiler, seyahat ödemeleri, maaş artışları, pencereli ofisler, şirket arabaları, sekreterlik desteği, ana satış bölgeleri gibi kaynaklar çalışanlar arasında kıskançlık duyguları potansiyeli yaratır. Ayrıca, bir çalışanın iş arkadaşının aleyhine avantaj elde ettiği herhangi bir durumda da, kaçınılmaz olarak kıskançlık uyanacaktır (Bedeian, 1995, 50). Yakın ilişkilerdeki kıskançlıkta olduğu gibi, iş ilişkilerindeki kıskançlık da odak çalışan, rakip ve değer verilen hedef kişi olmak üzere üç tarafı içermektedir (Buunk, Goor, Solano, 2010, 673).

İş yerinde kıskançlık bir dizi koşulda ortaya çıkabilir. Örneğin, bir yöneticinin dikkatini çekmek için hevesle rekabet eden iş arkadaşları arasında, bölümlerine yeni bir çalışma arkadaşı girdiğinde meslektaşlar arasında ya da aynı değerli çalışanı yöneten amirler arasında kıskançlık yaşanabilmektedir (Andiappan, Dufour, 2020, 206). Kıskançlığın nesnesi, kıskanılan bireyin sahip olduğu her türden yetenekler, sosyal konumu veya psikolojik yönler gibi kıskanan kişi için önemli görülen hemen hemen her şey olabilir. Kişiler daha çok edinilmiş olan ayrıcalıkları, konumları, statüleri ve gelirleri kıskanma eğilimindedirler (Adrianson, Ramdhani, 2014, 26). Kıskançlık deneyimi, diğer birçok duygudan farklı olarak benzersiz bir duygusal

duruma ya da yüz ifadesine yol açmaz. Daha çok hoşnutsuzluk, hasret, garez, özeleştir ve özfarkındalık gibi hoş olmayan psikolojik durumların karmaşık bir bileşimidir (Adrianson, Ramdhani, 2014, 2). Tablo 1’de haset, kıskançlık ve rekabet durumlarında gösterilen tepkiler görülmektedir.

Tablo 2: Haset, Kıskançlık ve Rekabet Tepkileri

Pasif tepkiler	Surat asmak, mesafe koymak, uzaklaşmak, küsmek, içine kapanmak, ses tonunun değişmesi.
Aktif tepkiler	Aksilik etmek, terslemek, suçlamak, iğnelemek, tehdit etmek, ağır ve suçlayıcı konuşmak, acı vermek, dışlamak.
Dolaylı tepkiler	Suçluluk yaşatmak, engellemek, yakınlaşma isteklerini reddetmek, dinlememek, isteklerini yerine getirmemek, kızacak bahaneler yaratmak, gıcığına gitmek, dedikodu yapıp dışlanmasına neden olmak, hakkında asılsız söylenti çıkarmak.
Tepkileri bastırmak	Umursamaz, ilgisiz ve karşı taraf yokmuş gibi davranmak.
İnkâr etmek	Haset veya kıskançlık duygularının olasılığını bile reddetmek.
Karşıt tepki	Kişinin haset ya da kıskançlık duygusunu kendine yediremediğinde kışkırdığı kişiye abartılı övgüler yağdırması.

Leyla Navaro, **Haset ve rekabet**. 5. bs. İstanbul: Remzi Kitabevi, 30-31’den uyarlandı.

Örneğin, bir çalışan çok istediği bir terfiyi iş arkadaşına kaptırdığında; eğer iş arkadaşının terfi etmesini kışkırdığını kabul ederse, diğer iş arkadaşlarına da görece daha düşük konumunu duyurmuş, zayıflıklarını vurgulamış olacaktır. Ancak muhtemelen kıskançlığını gizleyerek, pozisyona ilgisiz numarası yaparak (hatta iş-yaşam dengesinin bozukluğunu öne sürerek) veya ilk başta hiç başvurmamış gibi davranarak bu kayıpla ilgili statü zararını hafifletmeye çalışır (Hill, Buss, 2008, 65).

Kıskançlığın yaşanmasında organizasyonların misyonları da rol oynamaktadır. Misyonun önemli olduğu sektörlerde, yüksek vasıflı işçiler, kendilerinden daha az

yetenekli meslektaşlarından daha yüksek ücret almalarına rağmen, zorluk derecesi yüksek işleri yapmaları gerektiği için sözleşmelerini adaletsiz olarak algılamaktadır. Aksine, organizasyonun misyonun, stratejik amacına uygun olarak belirlenmediği sektörlerde, daha az yetenekli çalışanlar, kendilerinden daha üstün yeteneklere sahip olan meslektaşlarına karşı haset etmektedir (Barigozzi, Manna, 2020).

Akademisyenler arasındaki kıskançlık ise, çalışma yaşamlarındaki stresin temel nedeni haline gelmekte ve bu durum meslektaşları ile olan sosyal ilişkilerinden mutsuz olmalarını sağlayacak kadar yoğun hissedilmektedir (Thanh, 2016, 8). Kıskançlıkların ve çekememezliklerin yaşanması iş yerlerinde bir takım dedikodu veya söylentilere yol açabildiği gibi (Bektaş, 2019, 82); kıskanılan kişiyi takdir etme, ona karşı tepkisiz kalma, kıskanılan durumu anlamlandırmaya çalışma veya kıskanılan kişiye özenme de görülebilmektedir (Durmaz, Gümüştakin, 2021, 729). Nitekim insanlar kıskançlık yaşadıklarında, psikolojik dayanıklılığı yüksek kişilerin bu duruma pozitif anlam yükleme olasılıkları daha yüksek iken, aşağılık duygusu ve hayal kırıklığı hissetme olasılıkları ise daha düşüktür. Buna dayanarak, psikolojik dayanıklılığı yüksek olan kişilerin daha kolay gıpta edebildikleri, psikolojik dayanıklılığı düşük olanların ise haset duygusuna kapılmalarının daha olası olduğu görülmektedir (Dong, Xiang, Zhao, Li, Zhao, Zang, 2020, 440). Özellikle başkasının elde ettiği bir başarıyı hak etmediği düşünülüyorsa haset çok daha güçlü bir şekilde hissedilmektedir. Bir başka deyişle, kıskanılan kişinin üzerimizde sahip olduğu avantajın nesnel bir gerekçesini bulamadığımız için haset duygusu oluşur (Piskorz, Piskorz, 2009, 142). Dolayısıyla akademisyenler, iş yerlerinde meslektaşları tarafından nasıl değerlendirileceklerini hesaplayarak davranabilirler. Örneğin, araştırmalarının iş arkadaşlarının gözüne batmasından çekinen öğretim elemanları, yayınlarını teşvik puanlamalarına yansıtmakta çekimser davranabilirler (Aydın Turan, Dil, Memiş Sağır, 2019, 75). Genellikle başarılı çalışanlar başarılarını sergilemekte, başarısızlıklarını ise saklamakta ya da çok az kişiye afişe etmeyi tercih etmektedirler. Ancak başarıya giden yolda karşılaşılan başarısızlıkları ortaya sermek, hasetle bakan gözlerden korunmayı da sağlayabilir (Brooks ve diğ., 2019, 678).

3. ÖZ-YETERLİLİK KAVRAMI

Öz-yeterlilik, akademik öz-yeterlik gibi alana özgü bir yapı olarak tanımlanabildiği gibi daha genel bir şekilde de kavramsallaştırılabilir. Genel öz-yeterlik, kişinin daha geniş bir yelpazedeki stresli veya zorlu taleplerle başa çıkma yeterliliğine olan inancını yansıtır (Liao, Stead, Liao, 2021, 1879). Bu bölümde öz-yeterlilik kavramının tanımı, tarihçesi, kaynakları ve süreçleri açıklanmış olup, ilgili kavram araştırmada bir aracı değişken olarak ele alınmıştır. Öz-yeterliliğin, araştırma modelinde yer alan diğer değişkenlerle ilişkisine yönelik araştırmalara ise ilerleyen bölümlerde detaylı olarak yer verilmiştir.

3.1. Öz-Yeterlilik Tanımı ve Tarihçesi

Öz-yeterlilik (*self-efficacy*), Sosyal Bilişsel Teori (*Social Cognitive Theory*), Sosyal Öğrenme Teorisi (*Social Learning Theory*) ve Seligman ve Csikszentmihalyi'nin (2000) öncülüğünü yaptığı Pozitif Psikoloji akımı ile yakından ilişkili bir kavramdır. Pozitif psikoloji akımının organizasyonel yansıması olan Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu; pozitif özellikleri, durumları, süreçleri, dinamikleri ve sonuçları da dâhil olmak üzere, her biri organizasyonlarla ilgili olan çeşitli pozitif bilimsel perspektifleri bütünleştiren bir tür şemsiye kavramdır (Luthans ve Yousseff-Morgan, 2017: 340). Pozitif örgütsel düşünce okulu bağlamında oluşan pozitif örgütsel psikolojiye yönelik araştırmalar neticesinde ortaya çıkan bir kavram olan psikolojik sermaye (*psychological capital*) ise; işgörenlerin problemli veya yanlış yönlerine odaklanmaktan ziyade, onlar için neyin doğru ve neyin iyi olduğuna odaklanır (Özkan, Omay, Akyüz, 2019, 115). Psikolojik sermaye dört kavramın bileşiminden oluşmaktadır. Bunlar; Öz-yeterlilik (*self-efficacy*), umut (*hope*), iyimserlik (*optimism*) ve psikolojik dayanıklılıktır (*resilience*) (Luthans, Luthans, Luthans, 2004). Bunlardan biri olan öz-yeterlilik, “kişinin belirli bir bağlamda bir eylemi gerçekleştirmek için gerekli motivasyonu, bilişsel kaynakları ve eylem planlarını harekete geçirme yeteneğine olan inancı” şeklinde tanımlanmaktadır (Lupşa, Vîrga, Maricuțoiu, Rusu, 2020, 1507). Öz-yeterlilik inancı, kişilerin düşünce şekillerini ve

duygusal tepkilerini etkileyebilmektedir. Öz-yeterlilik inancı daha yüksek olan kişiler herhangi bir konuda başarısız olduklarında kararlılık gösterirken; öz yeterlilik inancı düşük olan kişiler ise kolaylıkla pes edip devam etmekten vazgeçmektedirler (Alev, 2019, 959).

Literatürde öz-yeterlilik ile benzer olan benlik saygısı (*self esteem*) ve özgüven (*self confidence*) kavramları arasındaki ayrımların açıklanmasına ihtiyaç vardır. Benlik saygısı, bireylerin kendilerine yönelik olumlu veya olumsuz bakış açıları, değerlendirmeleri, tutum ve inançları şeklinde tanımlanabilir (Kaya, Taştan, 300). Bandura'ya (1997, 382) göre ise öz-yeterlilik belirli bir davranışta algılanan yetkinliği hedeflerken, özgüven kavramının kesinlik hedefi yoktur. Başka bir deyişle, öz-yeterlilik hem yeteneğin onaylanmasını hem de bu inancın gücünü temsil ederken, özgüven yalnızca bir performans veya algı hakkında kesinliğin gücünü yansıtır. Ayrıca Bandura, güven kavramının genellikle teorik bir temel olmaksızın kullanıldığını belirtir. Ancak öz-yeterlilik, sosyal-bilişsel teoriye ve önemli deneysel verilere dayanmaktadır (Cramer, Neal, Brodsky, 2009, 329-330). Benlik saygısı ile özgüven bireyin kişilik özelliklerindendir ve davranışlar üzerinde değişmez bir etkisi bulunur. Bireylerin özgüvenleri düşük ya da yüksek olabilir, fakat öz-yeterlilikleri bu şekilde genellenememektedir. Tam tersi, öz-yeterlilik herhangi bir konu veya durum odaklıdır, genellenemeyen, geçici ve kolay etki altında kalabilen bir özellik olarak nitelendirilmektedir (Arseven, 2016, 72).

Öz-yeterlilikleri yüksek olan kişiler aksilikler meydana geldiğinde, daha çabuk toparlanırlar ve hedeflerine bağlı kalırlar. Yüksek öz-yeterlilik aynı zamanda insanların zorlu ortamları seçmelerine ve çevrelerini keşfetmelerine veya yenilerini yaratmalarına da olanak tanır. Bu nedenle, öz-yeterlilik kavramı, kişinin her türlü taleple başa çıkma konusundaki yetkinliğine olan inancını temsil etmektedir (Luszczynska, Gutierrez- Dona, Schwarzer, 2005, 81). Örneğin, yüksek düzeyde öz-yeterliğe sahip öğretim görevlilerinin, öğrencilerin öğrenme düzeylerine uyacak şekilde ayarlanmış daha çeşitli öğretim stratejileri seçerek öğrencilerin performansını olumlu yönde etkilediği, sonuçlar beklendiği gibi olmadığında süreçle ilgili ısrar ettiği ve daha fazla meşgul olduğu bilinmektedir (Matos, Iaochite, Sharp, 2021, 227). Benzer şekilde bir kişi görevinde tekrar tekrar başarılı olduğunda, öz-yeterlilik artar. Ancak başarısız olursa, öz-yeterlilik duygusu azalır. Bir kişi başarılı olmaya devam ettiğinde, güçlü bir öz-yeterlilik duygusu gelişir ve küçük aksiliklerden daha az

rahatsız olur. Bu kişi için herhangi bir başarısızlık, çaba eksikliği olarak görülür ve başarılı olmak için başka bir girişimde bulunur (Zulkosky, 2009, 97).

Öz-yeterliliğin üç boyutu vardır. Bu boyutlardan ilki, bir kişinin başarabileceğine inandığı görev zorluğunun seviyesi olan büyüklük (*magnitude*), ikincisi büyüklüğün güçlü veya zayıf olduğuna dair kanaat olarak nitelendirilen kuvvet (*strenght*) ve üçüncüsü de beklentinin durumlar arasında genelleştirilme derecesidir (*generality*). Bir çalışanın yetenek duygusu, onun algısını, motivasyonunu ve performansını etkiler. Başarısız olunması muhtemel bir durumda ise nadiren bir görevi yerine getirmeye çalışırız. Örneğin, bir profesör, lisansüstü dersleri çevrimiçi olarak nasıl öğreteceğini kendi başına öğrenebileceğine inanabilir. Başka bir profesör ise, resmi bir eğitim almadan çevrimiçi olarak lisansüstü dersleri nasıl öğreteceğini öğrenme yeteneği konusunda güçlü şüphelere sahip olabilir. Öz-yeterliliğin öğrenme, motivasyon ve performans üzerinde güçlü etkileri vardır, çünkü insanlar yalnızca başarılı bir şekilde gerçekleştirebileceklerine inandıkları görevleri öğrenmeye ve gerçekleştirmeye çalışırlar (Lunenburg, 2011, 1-2; Bandura, 1997).

3.2. Öz-Yeterlilik Kavramının Önemi

Bireylerin davranışlarından veya başarılarından şüphe duymamaları için bireysel öz-yeterliliğe sahip olmaları gerekmektedir. Öz-yeterlilikleri düşük olan kişilerin, herhangi bir konuda nasıl bir yol tercih edeceklerini bilmelerine karşın, davranışlarının başarısızlıkla sonuçlanabileceği belirtilmektedir (Erdem, Kınır, 2022, 169). Özellikle öğretmenler, bir rol model olarak öğrencilerinin öz-yeterlilik algılarını etkileyebilirler; yüksek öz-yeterlilik algısına sahip olan öğretmenler güven, gayret, ısrar, çaba gibi gözlemlenebilen davranışları sergilemeye daha yatkın oldukları için, öğretmenlik mesleğinde alan bilgisi ile birlikte öz-yeterlilik algılarının da yüksek olması beklenmektedir (Alev, 2019, 960-961). Yalnızca diğer değişkenleri etkileyebilmesi değil, doğrudan da bilişsel performans ile öğrenme başarısını etkileyebiliyor olması öz-yeterliliğin önemini gösteren bir başka yönüdür (Kotaman, 2008, 117). Örneğin, öz-yeterlilikleri ve ders notları yüksek olan öğrencilerin gelecekte işsiz kalma olasılıklarının daha düşük olduğu ve iş tatminlerinin yüksek olduğu görülmüştür (Pinquart, Juang, Silbereisen, 2003). Toplumsal açıdan üniversiteler, profesyonel çalışma hayatına açılan kapıların anahtarlarını elinde tutan kurumlar olarak görülmektedir. Bu bağlamda akademisyenlerin öz-yeterlilikleri, hem

mevcut çalışma ortamları hem de gelecek nesillerin iş hayatına olan etkileri bakımından oldukça önemlidir.

3.3. Öz-Yeterlilik Süreçleri

Öz-yeterlilik inançları, bilişsel, motivasyonel, duygusal ve seçimsel olmak üzere dört ana süreç aracılığıyla düzenlenmektedir. Bu farklı süreçler genellikle tek başına değil birlikte işlemektedir (Bandura, 1995, 5).

Bilişsel Süreçler: Bireylerin öz-yeterliliklerine ilişkin inançları onların içinde bulundukları durumları nasıl yorumladıklarını, ileriye dönük senaryo türlerini ve zihinsel olarak inşa ettikleri gelecek tasvirini nasıl görselleştirdiklerini etkilemektedir. Öz-yeterlilikleri yüksek olanlar, bu durumları gerçekleştirilebilir fırsatların bir sunumu olarak görürler. Performansları için olumlu kılavuzlar sağlayan başarı senaryolarını görselleştirirler. Başarılı eylemleri görselleştirmek performansı iyileştirir; hatalı olanlar ise bozar. Algılanan öz-yeterlilik ve bilişsel süreçlerdeki görselleştirme birbirini çift yönlü olarak etkilemektedir (Bandura, 1997, 116-177). Kendinden şüphe duymayla savaşırken çok şey başarmak zordur. İnsanların olayları tahmin etmelerini ve hayatlarını etkileyenleri kontrol etme yollarını geliştirmelerini sağlaması düşüncenin önemli bir işlevidir. Bu tür problem çözme becerileri, bir dizi karmaşıklık ve belirsizlik içeren bilginin etkili bilişsel işlenmesini gerektirir (Bandura, 1995, 6).

Motivasyonel Süreçler: Zorluklarla karşılaştıklarında yetenekleri konusunda kendinden şüphe duyan insanlar, çabalarını yavaşlatıp girişimlerini erken ve hızlı bir şekilde vasat çözümlere bırakırken, yeteneklerine olan inançları güçlü olan kişiler zorlukların üstesinden gelebilmek için daha fazla çaba sarf ederler (Bandura, 1989, 1176).

Bireylerin öz-yeterlilik inançları nedensel atıfları etkilemektedir. Kendilerini yüksek düzeyde yeterli gören kişiler başarısızlıklarını yetersiz çabaya veya olumsuz durum koşullarına bağlarken, kendilerini yetersiz görenler başarısızlıklarını düşük yeteneğe bağlama eğilimindedir. Nedensel atıflar; motivasyonu, performansı ve duygusal tepkileri temel olarak öz-yeterlilik inançları aracılığıyla etkiler (Bandura, 1995, 7).

Duygusal Süreçler: İnsanların yeteneklerine olan inançları, tehdit edici veya zorlayıcı durumlarda ne kadar stres ve depresyon yaşadıklarını aynı zamanda da motivasyon seviyelerini etkiler. Duygusal tepkiler, düşüncenin doğasını ve gidişatını

değiştirerek eylemi doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyebilir. Tehdit, durumsal olayların sabit bir özelliği değildir. Potansiyel tehditleri kontrol altına alabileceklerine inanan insanlar, endişelenmezler ve bu nedenle rahatsız olmazlar. Ancak potansiyel tehditleri yönetemeyeceklerine inananlar, yüksek seviyede stres ve kaygı yaşar ve çevrelerini de birçok yönden tehlikelerle dolu olarak görürler. Potansiyel tehditlerin ciddiyetini büyütürler ve çok nadir gerçekleşen şeyler için endişe duyarlar. Bu tür etkisiz düşünme yoluyla kendilerini üzerler ve işlevsellik düzeylerini bozarlar. Özetle, insanlar endişeyle kuşatıldıkları için değil, riskli gördükleri durumlarla baş edemeyeceklerine inandıkları için potansiyel olarak tehdit edici durumlardan ve faaliyetlerden kaçınırlar (Bandura, 1989, 1177-1178; Bandura, 1995, 8).

Seçimsel Süreçler: Seçimlerimiz, kişisel yeteneklerimize duyduğumuz inançlardan etkilenmektedir. Bu nedenle, öz-yeterlilik inançları, insanların girmeyi seçtikleri etkinlikler ve ortam türlerini etkileyerek yaşamlarının aldığı dersleri şekillendirmede kilit bir rol oynayabilir. İnsanlar, yeteneklerini aştığını düşündükleri faaliyetlerden ve ortamlardan kaçınırlar, ancak üstesinden gelebileceklerini düşündükleri faaliyetleri kolayca üstlenebilecekleri sosyal ortamları seçerler. Algılanan öz-yeterlilikleri ne kadar yüksekse, seçtikleri etkinlikler de o kadar zorlayıcıdır. Yüksek öz-yeterliliğe sahip insanlar, yalnızca normatif olarak zor faaliyetleri tercih etmekle kalmaz, aynı zamanda bu arayışlarda yüksek kalıcılık gücü gösterirler (Bandura, 1997, 160).

Belirli alanlarda düşük öz-yeterlilik duygusuna sahip kişiler, kişisel tehditler olarak gördükleri zor görevlerden kaçınırlar. Takip etmeyi seçtikleri hedeflere karşı istekleri düşük ve bağlılıkları ise zayıftır. Zor görevlerle karşılaştıklarında, nasıl başarılı olacaklarına odaklanmak yerine, bireysel eksiklikleri, karşılaşılabilecekleri engeller ve her türlü olumsuz sonuç üzerinde dururlar. Zorluklar karşısında çabalarını yavaşlatırlar ve çabuk pes ederler. Başarısızlık veya aksiliklerin ardından yeterlilik duygularını geri kazanmakta da yavaşlatırlar. Yetersiz performansı yetersiz yetenek olarak gördüklerinden dolayı yeteneklerine olan inançlarını kaybetmeleri için çok fazla başarısızlık yaşamaları gerekmez, kolayca stres ve depresyona kurban olabilirler (Bandura, 1995, 11). Seçim süreçleri bilişsel, motivasyonel ve duygusal süreçlerden farklıdır, çünkü kişisel yetersizlik gerekçesiyle belirli eylem biçimlerinin derhal reddedilmesi durumunda, ikinci düzenleyici süreçler asla devreye girmez. İnsanlar ancak bir faaliyete katılmayı seçtikten sonra çabalarını harekete geçirirler. Olası

çözümler ve eylem stratejileri oluşturarak, bu faaliyetleri nasıl yapacakları konusunda mutlu, endişeli veya depresif hale gelirler (Bandura, 1997, 161).

3.4. Öz-Yeterliliğin Kaynakları

Bandura'ya (1997) göre, öz-yeterlilik inancının, ustalık deneyimleri (*mastery experiences*), dolaylı deneyimler (*vicarious experiences*), sözlü ikna (*verbal persuasion*) ile fiziksel ve psikolojik durum (*somatic and emotional state*) olmak üzere dört kaynağı vardır. Ustalık deneyimleri, performans başarılarını; dolaylı deneyimler, başkalarının zorlayıcı veya tehdit edici faaliyetleri başarılı bir şekilde yerine getirdiklerini görmeyi; sözlü ikna, bir kimsenin yetenekleri hakkında başkalarından bilgi edinmeyi; fiziksel ve psikolojik durum, bireylerin korku gibi duygusal durumlarından yetenekleri hakkında yaptıkları çıkarımları ifade etmektedir (Gecas, 1989, 300).

Bandura'ya göre öz-yeterliliğin en önemli kaynağı edinilmiş olan *ustalık deneyimleridir*. İşle ilgili görevlerde başarılı olan çalışanlar, gelecekte benzer görevleri tamamlamak için daha fazla güvene sahip olacaklardır (Lunenburg, 2021, 3). Bir görevle ilgili tekrar etmiş olan başarılar, bireylerin o göreve dair öz-yeterlilik inançlarının kuvvetlenmesini sağlar. Ancak, aynı görevle ilgili yaşanan başarısızlıklar ise o görevle ilgili öz-yeterliliğin zayıflamasına neden olur. Fakat bu başarısızlık, tekrarlanan başarılar sonucunda yerleşmiş olan güçlü bir öz-yeterlilik inancına etki etmeyebilir. Örneğin; matematik dersinden devamlı iyi notlar alan bir öğrenci, yalnızca bir defa düşük not aldığı için matematik dersi ile ilgili öz-yeterlilik inancını kaybetmeyecektir (Kotaman, 2008, 120).

İkinci bir öz-yeterlilik kaynağı *dolaylı deneyimdir*. Kişilerin kendilerine benzer insanların azimli bir çabayla başarılı olduklarını görmeleri, karşılaştırılabilir faaliyetlerde ustalaşma yeteneklerine sahip olduklarına dair inançlarını yükseltir. Aynı şekilde, yüksek çabaya rağmen başkalarının başarısız olduğunu gözlemlemek, kişilerin kendi yeterliliklerine ilişkin yargılarını düşürür ve motivasyon düzeylerini baltalar (Bandura, 1995, 3). Bir iş arkadaşımızın belirli bir görevde başarılı olduğunu görmek, öz-yeterliliğimizi arttırabilir. Örneğin, iş arkadaşımız kilo verdiyse, bu bizim de kilo verebileceğimize olan güvenimizi arttırabilir. Dolaylı deneyim, kendimizi modellediğiniz kişiye benzer gördüğümüzde en etkilidir (Lunenburg, 2021, 3). Gözlemci ve model arasındaki varsayılan benzerlik ne kadar büyük olursa,

kişinin karşılaştırılabilir etkinliklerde ustalaşma yeteneklerine sahip olduğu inancı o kadar ikna edici olacaktır (Tschannen-Moran, McMaster, 2009, 230). Bireylerin öz-yeterlilik inançlarını sağlayabilmeleri için rol model aldıkları kişilerin performanslarını dikkate almaları da önemlidir. Çünkü bu kişiler için kendi öz-yeterlilik seviyeleri ile alakalı bilgiyi elde etmenin yolu, başka kişileri gözlemleme ve o kişileri ikna edebilme kabiliyetlerinden geçmektedir (Hasırcı, Örücü, 2021, 645). Eğer model aldığımız kişinin davranışı ödüllendiriliyorsa, biz de ona benzer bir davranışta bulunmak isteriz. Öte yandan, eğer modelin davranışı cezalandırılıyorsa, aynı davranışı sergileme olasılığımız da düşer (Kotaman, 2008, 120). Dolaylı deneyimler sonucunda ortaya çıkan öz-yeterlilik beklentileri, performans başarılarından elde edilenlerden daha az büyüklükte ve daha zayıf olmaktadır. Bu durum, dolaylı bilgi kaynaklarının kişinin kendi performans deneyimlerinden daha az güvenilir olarak görülmesinden kaynaklanır (Brief, Aldag, 1981, 80).

Üçüncü öz-yeterlilik kaynağı *sözlü iknadır*. Esasen bu, insanları belirli bir görevde başarılı olma yeteneğine sahip olduklarına ikna etmeyi içerir. Bir liderin sözlü iknayı kullanmasının en iyi yolu Pygmalion etkisidir. Pygmalion etkisi, bir şeyin doğru olduğuna inanmanın onu gerçek kılabilceği, kendi kendini gerçekleştiren bir kehanet biçimidir. Pygmalion etkisi iş yerlerinde de kullanılmıştır. Araştırmalar, yöneticiler astlarının bir görevi başarıyla yerine getirebileceklerinden emin olduklarında, astların daha yüksek düzeyde performans gösterdiğini göstermiştir. Bununla birlikte, iknanın gücü liderin güvenilirliğine, çalışanlarla önceki ilişkisine ve liderin organizasyondaki etkisine bağlı olacaktır (Lunenburg, 2021, 3). Bunu yapmada başarılı olanlar yalnızca pozitif değerlendirmeler yapmaktan daha fazlasını yaparlar. Bireylerin yeteneklerine olan inançlarını arttırmanın yanı sıra, durumları onlar için başarı sağlayacak şekilde yapılandırır ve insanları başarısız olacakları durumlara erkenden yerleştirmekten kaçınırlar. Bireyleri, başarılarını diğerlerine karşı kazanılan zaferlerle değil, kişisel gelişim açısından ölçmeye teşvik ederler (Bandura, 1995, 4).

Dolayısıyla sözlü ikna, insanların aradıklarını başarıma yeteneklerine sahip olduklarına dair inançlarını arttırmanın bir diğer yoludur. İnsanlar gerçekçi teşvikler alırlarsa, kendilerinden şüphe duymaktan rahatsız olduklarından daha fazla çaba gösterme ve başarılı olma olasılıkları daha yüksek olacaktır. Bununla birlikte, kişisel yeterlilik inançları gerçekçi olmayan seviyelere yükseltirirse, kişisel yeterlilik

algılarını zayıflatan başarısızlık riskiyle karşı karşıya kalabilirler (Wood, Bandura, 1989, 365).

Son olarak bireyler yeteneklerini değerlendirirken kısmen *fizyolojik durumları* hakkındaki yargılarına da güvenirler. Yaşadıkları duygusal uyarılmaları ve gerilimleri düşük performansa karşı bir tür savunmasızlık olarak nitelendirebilirler. Güç ve dayanıklılık içeren aktivitelerde kişiler yorgunluklarını, acı ve ağrılarını bir çeşit fiziksel yetersizlik belirtisi olarak değerlendirebilirler. Örneğin, bir görevde başarısız olacağını düşünen veya verilen görevi çok zorlayıcı bulan bir kişinin kalp çarpıntısı, kızarma hissi, avuç içlerinin terlemesi, baş ağrıları gibi belirli fizyolojik semptomlar yaşaması muhtemeldir. Semptomlar kişiden kişiye değişse de devam etmesi halinde düşük performansla ilişkilendirilecektir (Wood, Bandura, 1989, 365; Lunenburg, 2021, 4). Bir meydan okuma olarak algılandığında orta düzeyde fiziksel uyarılma, dikkati ve enerjiyi göreve odaklayarak performansı iyileştirebilirken, tehdit olarak algılanan yüksek düzeyde fiziksel uyarılma ise kişinin beceri ve yeteneklerini en iyi şekilde kullanmasına engel olabilir (Tschannen-Moran, McMaster, 2009, 231).

Özetle, bir kişi öz-yeterlilik duygusu kazanmak için bir beceriyi başarıyla tamamlayabilir, bir başkasının bir görevi başarıyla yaptığını gözlemleyebilir, bir görevi tamamlama konusunda olumlu geribildirim alabilir veya fizyolojik ipuçlarına güvenebilir. Bu bilgi kaynakları, öz-yeterliliğin hissedilmesinden önce gerçekleşmek zorundadır (Zulkosky, 2009, 97).

3.5. Çalışma Yaşamında Öz-Yeterlilik

Akademik çalışma yaşamında başarı elde etmek, yalnızca akademik temelli becerilere bağlı değildir, aynı zamanda daha sosyal temelli ikinci bir dizi beceriyle de ilişkilidir. Dolayısıyla başarılı olmak isteyen akademisyenlerin hem kendi alanlarında uzmanlaşmaları hem de sosyal çevreleriyle etkileşim kurma ve gerekli görevleri yerine getirme yeteneklerinden emin olmaları gerekebilir. Bu da öz-yeterlilik kavramının özünü işaret etmektedir (Schoen, Winocur, 1988, 308).

Çalışma yaşamına akademisyenler açısından bakıldığında temelde araştırma (*research*), öğretim (*teaching*) ve hizmet (*service*) olmak üzere üç önemli rolden oluştuğu görülebilir (Hemmings, Kay, Sharp, Taylor, 2012, 292). Akademisyenlerin bu rolleri icralarını ve öz-yeterliliklerini içeren önceki çalışmalar incelendiğinde; öz-yeterlilikleri düşük olan akademisyenlerin yayınlarının da az olduğu (Vasil, 1992;

Hemmings, Kay, 2010), doktora düzeyine sahip akademisyenlerin daha alt eğitim düzeyine sahip olan meslektaşlarına göre daha fazla araştırma öz-yeterliliğine sahip oldukları (Bailey, 1999), akademisyenlerin öz-yeterlilik inançlarının öğrenmeye yönelik tutumlarına ve iş tatminlerine olumlu etkisi olduğu (Orhan, Komşu, 2016), öz-yeterlilik düzeylerinin cinsiyet, unvan ve çalışma yılına göre anlamlı olarak farklılaşmadığı (Başarer, Başarer, 2019) ve akademisyenlere benzer şekilde öğretmen adaylarının da cinsiyetlerine göre akademik öz-yeterlilikleri arasında anlamlı bir fark olmadığı (Arslantaş, 2021) görülmektedir.

Yükseköğretimde öğretim, akademik personel ile öğrenciler arasındaki sürekli değişimlere ve dinamik etkileşimlere dayanan karmaşık, dinamik ve çok yönlü bir süreçtir. Sosyal Bilişsel Teori, öğrenme ve uyum sağlamada çevrenin kritik rolüne vurgu yapmakta, motivasyon ve öz-düzenleme gibi altında yatan süreçlere dikkat çekerek, insan işleyişine sosyo-psikolojik bir perspektif sağlamaktadır (Matos, Iaochite, Sharp, 2022, 226). Bu perspektiften bakıldığında, eğitimcilerin herhangi bir dersin içeriği hakkında bilgi sahibi olmaları ve bilgilerini öğrencilerine aktarma konusundaki formasyonlarına inanmaları, kapasitelerini tam manasıyla kullanabilmelerini ve sonucunda öğrencilerinin öğrenme motivasyonlarına olumlu yönde katkı yapmalarını sağlayabilecektir (Kandemir, 2020, 65).

Öte yandan öz-yeterlilik algısı kişilerin gerçek yeteneklerini ya da kapasitelerini göstermemektedir. Bir birey herhangi bir davranışına dair gösterdiği performansını yeterli görebilir ancak gerçekte ortaya koymuş olduğu performansı yetersiz olabilir. Bunun tam tersi de mümkündür. Örneğin, aşırı mükemmeliyetçi kişiler performanslarını çoğu zaman yeterli görmezler ancak gerçekte ortaya koydukları performans oldukça iyi olabilir. Bu sebeple öz-yeterlilik algısal bir durum olarak kabul edilir ve bireylerin gerçek performans düzeyleriyle tutarlılık göstermeyebilir (Kandemir, 2020, 42). Ayrıca, öz-yeterlilik inançları sabit özellikler de değildir. Bireylerin belirli bir alandaki keşiflerine, eylemlerine ve başarılarına göre zaman ve mekân içinde değişebilirler (Arshad, Minas, Munir, 2021, 56-57).

4. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

Bu bölümde işten ayrılma niyeti kavramı tanımlanarak önemine, etkileyen faktörlere ve bireysel ve örgütsel açıdan sonuçlarına değinilmiştir. İlgili kavram bu araştırmada bağımlı değişken olarak ele alınmıştır.

4.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı

İşten ayrılma niyeti (*turnover intention*), işten ayrılma davranışını oluşturmada önceki psikoloji veya düşünce sürecidir. Bu sürece yönelten hangi faktör olursa olsun, çalışmada mevcut hizmet alanından ayrılma düşüncesi oluşturduğunda, işten ayrılma niyeti olarak kabul edilir (Chang, Chang, 2008, 165). İşten ayrılma niyeti, bireyin belirli bir süre içinde işini değiştirme olasılığının sübjektif bir tezahürü olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla işten ayrılma niyeti, bir kişinin bir organizasyondan ayrılmayı düşünürken aldığı düşünme süreci ile ilgiliyken, işgören devri (*staff turnover*), bir çalışanın organizasyonundan ayrılmasıyla ilgili gerçek süreci ifade eder (Mashile, Munyeka, Ndlovu, 2021, 385). İşten ayrılma niyetine dair geliştirilmiş olan süreç modeli çalışanların işten ayrılma kararlarına hangi aşamalardan geçerek geldiklerini açıklamaya odaklıdır, içerik modeli ise çalışanların işten ayrılma kararları almalarının nedenlerine odaklanmaktadır (Maertz, Campion, 2004).

Mathis vd.'ye göre (2017, 182) işten ayrılma aşağıdaki şekilde sınıflandırılmaktadır:

- Gönülsüz (*involuntary*): Düşük performans, iş kuralı ihlalleri veya işten çıkarmalar nedeniyle fesih.
- Gönüllü (*voluntary*): Çalışanın organizasyondan kendi isteğiyle ayrılmayı seçmesi.
- İşlevsel (*functional*): Düşük performans gösteren veya yıkıcı davranışlar sergileyen çalışanların ayrılması.
- İşlevsiz (*dysfunctional*): Organizasyon için önemli ve yüksek performans gösteren çalışanların ayrılması.

- Kontrol edilemez (*uncontrollable*): Çalışanların işverenin kontrolü dışındaki (ölüm, hastalık gibi) nedenlerle işten ayrılması.
- Kontrol edilebilir (*controllable*): Çalışanların işverenden etkilenebilecek nedenlerden dolayı işten ayrılması.

İşlevsel ve işlevsel olmayan işten ayrılma şeklindeki sınıflandırma şeması, araştırmacıların işten ayrılmanın organizasyonlar için doğası gereği kötü olduğu şeklindeki geleneksel görüşe karşı çıkmaya başladıklarında, işlevsel ayrılmaların durgunluğu önleyebileceğini, alt düzey çalışanlar için terfi fırsatlarını artırabileceğini ve marjinal performans gösterenleri yerinden edebileceğini öne sürmeye başladıklarında ortaya çıkmıştır (Hom, Allen, Griffeth, 2020, 6). Gönüllü işten ayrılmanın temel nedenleri olarak ise; maaş, terfi, iş zorluğu, müdürle ilişki, daha iyi iş fırsatı vb. gibi örgütsel faktörler veya sağlık, emeklilik, fiziksel hareket, daha fazla çalışma vb. gibi bireysel faktörler olarak sayılabilir (Chang, Chang, 2008, 164).

4.2. İşten Ayrılma Niyetinin Önemi

Bir çalışanın işten ayrılmasına veya ayrılmaya niyetlenmesine neden olan şey, herhangi bir organizasyon için önemli bir sorudur. Bir çalışan organizasyonundan ayrıldığında, çalışana yatırılan tüm emek sonsuza kadar kaybolduğu için organizasyona hem ekonomik hem de zaman açısından bir kayıp olur. İşgören devir maliyeti örnekleri arasında fırsat maliyetleri, yeniden eğitim ve seçim maliyetleri ile diğer çalışanlar arasında düşük moral sayılabilir (Saraih, 2017, 2). İşyerindeki olumlu duyguları kabul etmek kadar olumsuz duyguları kabul etmek de aynı derecede önemlidir, çünkü hiçbir organizasyon olumsuz duyguların sonuçlarından korunamaz. Olumsuz duygular örgütsel kayıplarla ve hedeflere ulaşılmasını engelleyen olaylarla ilişkili olduğundan; olumsuz duyguları görmezden gelmenin riskleri daha da büyüktür ve bu durum iş yerinde sapmaya, zayıf örgütsel performansa ve işten ayrılmaya yol açabilir (Awee, Mohsin, Makhbul, 2021, 28).

İşgören devir oranı arttıkça, çalışanların değişim maliyetleri de artmaktadır. Özellikle gönüllü olarak işten ayrılan çalışanların yerine işgücü piyasasından yeni bir personelin araştırılması, seçilmesi, işe başlatılması ve eğitimiyle birlikte görevine uyumu oldukça zaman almakta ve ilave ödenekleri de işletmeye yüklemektedir. Ayrıca işe alınan yeni personelin ayrılan tecrübeli personelle aynı tecrübe ve bilgi seviyesine ulaşabilmesi de zaman almaktadır (Altay, Turunç, 2018, 204). Yüksek

işgören devir oranı, geçici işçi kullanımını zorunlu kılarak üretkenliği ve rekabet gücünü olumsuz etkiler ve becerilerin gelişimini engeller. Nitelikli çalışanların eksikliği, ürün ve hizmetlerin üretkenliğini, karlılığını ve kalitesini etkileyen bir yönetim sorununa yol açabilmektedir (Al-Suraihi, Samikon, Al-Suraihi, Ibrahim, 2021, 3).

4.3. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Sebepler

Çalışanların örgütlerden anlık olarak istifa etmedikleri, daha çok işle ilgili olumsuz tutumlara yol açan bazı organizasyonel değişiklikler meydana geldikten sonra istifa ettikleri düşünüldüğünde (Pieters, Van Zyl, Nel, 2022); akademisyenlere işlerinden ayrılmayı düşündüren örgütsel sebeplerin detaylı olarak incelenmesi gerekmektedir. Örneğin, Etiyopya’da çalışan akademisyenlerin %73’ü düşük ücretler ve kötü yönetim sebebiyle yakın gelecekte işlerinden ayrılmayı düşünmektedirler (Gelato, Dechassa, Shaku, Abebe, Haile, 2016). Etiyopa ve Afrika’da çalışan öğretim elemanları daha çok kötü çalışma ortamı, yetersiz ücret, internet, ofis, sandalye ve tuvalet gibi imkânların olmaması, katı yönetim tarzı, kariyer geliştirme teşviklerinin olmaması, ödüllerin ve kaynakların adaletsiz dağılımı veya performans değerlendirme sisteminin adaletsizliği gibi sebeplerle işlerinden ayrılmayı düşünmektedirler (Yimer, Nega, Ganfure, 2017; Bigirimana, Sibanda, Masengu, 2016).

Kariyerlerinin başındaki akademisyenlerin akademiden ayrılmaya ve kariyerlerini değiştirmeye yönelik algılarını Finlandiya bağlamında inceleyen nitel bir çalışmaya göre ise, büyük çoğunluk memnuniyetsizlik, stres ya da her ikisi nedeniyle akademiden ayrılmayı düşünmektedir (Aarnikoivu ve diğerleri, 2019). Bir başka çalışmada, akademiden ayrılmayı düşünen öğretim üyeleri için temel yordayıcı faktörler olarak, pratiği zor bir disiplinde çalışıyor olmak, bir eş veya partnere sahip olmamak, algılanan destek eksikliği, algılanan uyumsuzluk, aile yetiştirme stresi ve idari işlerin belirli yönlerinden duyulan memnuniyetsizlik sıralanmıştır (Ryan, Healy, Sullivan, 2012). Üniversite akademik personelinin erken emekli olmasının en sık nedeni olarak ise üniversitelerdeki değişiklikler ve finansal teşviklerden duyulan memnuniyetsizlik sayılmaktadır (Jain, 2013, 3). Smart (1990) ise çalışmasında hem kadrolu hem kadrosuz çalışan akademisyenleri incelemiş ve görev süresi ne olursa olsun, genç olup, daha otokratik yönetim biçimlerine sahip, organizasyonlarında düşüş yaşayan ve daha düşük düzeyde kariyer memnuniyetine sahip olanların

işlerinden ayrılma olasılıklarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Erkek olmak, araştırmaya daha fazla zaman harcamak ve akademik üretkenlik konusunda daha güçlü bir sicile sahip olmak, kadrolu öğretim üyelerinin işlerinden ayrılma niyetlerini olumlu etkilerken, maaş tatmini sadece kadrolu olmayanlar için etkili bulunmuştur.

İş yerinde sağlıklı ilişkiler yaşayan çalışanların, iş arkadaşları ve yöneticileri ile iyi iş ilişkileri yaşamayan çalışanlara kıyasla işten ayrılma niyetleri daha düşüktür (Janik, Rothmann, 2015). Kariyerlerinin başlarındaki sekiz kadın akademisyenin işten ayrılma nedenlerini araştıran bir nitel çalışmada aşırı rekabetçi çalışma ortamı, stres, iş-yaşam dengesi, cinsiyet eşitsizliği ve iş yerinde zorbalık gibi nedenler dile getirilmiştir (Christian, Johnstone, Larkins, Wright, 2021, 5). Birleşik Arap Emirlikleri'nde farklı üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin ise kendilerine yöneticileri tarafından karar verme süreçlerinde söz hakkı verilmesi, araştırma desteği alabilmeleri ve maaşları gibi konularda beklentilerinin karşılanmadığını düşündükleri ortaya koyulmuştur (Ababneh, 2016). Dolayısıyla çalışanları organizasyon dışına iten itici faktörlerin yanı sıra, organizasyonda kariyer geliştirme fırsatlarının olmaması da işten ayrılma niyetine katkıda bulunabilir (Pieters, Van Zyl, Nel, 2022).

Akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerine ilişkin yurtdışında yapılan araştırmalar çoğunlukla araştırma ağırlıklı üniversiteler üzerine yoğunlaşmaktadır. Ababneh'in (2016, 3) de belirttiği gibi, Türkiye'deki üniversitelerin de büyük bir kısmı daha çok öğretim odaklı üniversitelerdir. Dolayısıyla üniversiteler arasında iş yükü, araştırma desteği düzeyi, performans kriterleri açısından farklılıklar bulunabilir. Örneğin, vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin işten ayrılma niyetleri devlet üniversitelerinde çalışan meslektaşlarından anlamlı derecede yüksektir (Doğan, Demir, Türkmen, 2020, 352).

Genel olarak Türkiye'deki üniversitelerde çalışan akademisyenlerin işten ayrılma nedenlerine yönelik çalışmalara bakıldığında; *iş arkadaşlarından duyulan tatmin* (Çetinkaya Bozkurt, Bulgurcu Gürel, Alparslan, 2016), *çatışma ve tükenmişlik* (Yavuz, Akca, 2018), *duygusal emek* (Güler, Marşap, 2019), *iş yerinde yalnızlık* (Demirbaş, Haşit, 2016), *örgütsel adalet* (Mete, Sökmen, 2019), *iş tatmini ve rol stresi* (Doğan, Demir, Türkmen, 2020), *algılanan psikolojik sözleşme ihlali* (Göktaş Kulualp, Karadağ, 2019; Büyükyılmaz, Çakmak, 2014) ve *engelleyci örgüt yapısı* (Zincirli, Turhan, 2021) gibi faktörlerin etkilerinin araştırıldığı görülmektedir.

Literatüre kıskançlık duyguları ile işten ayrılma niyeti ilişkisini inceleyen çalışmalar özelinde bakılacak olursa; beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yapılan bir çalışmada duygusal bağlılık ve iş yerinde kıskançlığın işten ayrılma niyetini etkilediği (Erdil, Müceldili, 2014); sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir başka çalışmada çalışan kıskançlığının işten ayrılma niyeti ile pozitif bir ilişkisi olduğu (Günalan, Ceylan, 2014) şeklinde oldukça az sayıda çalışmanın varlığı görülebilir.

4.4. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

İşten ayrılma niyetinin olumlu sonuçları olabileceği gibi olumsuz sonuçları da olabilmektedir. Bu bölümde, bireysel ve örgütsel düzeyde işten ayrılma niyetinin doğurduğu hem olumlu hem olumsuz sonuçlara yer verilmiştir.

Nitelikli akademisyenlerin kaybindan doğan boşluklar doldurulurken kurumda kalan personelin ek görevler alması da gerekebilir (Pieters, Van Zyl, Nel, 2022). Çalışanlar örgütlerine dâhil olma ve bu dahiliyetle ilişkili kaynaklar elde etme eğilimindedirler ve ayrıldıktan sonra bu kaynaklardan vazgeçmeyi bir tür fedakârlık olarak görmektedirler. Örneğin, örgüt tarafından verilen sağlık yardımlarının kaybı işten ayrılan bireyler açısından oldukça maliyetli olabilir (Hom, Allen, Griffeth, 2020, 19).

İşten ayrılmalar organizasyonlar için hem bir nimet hem de bir tür lanet olarak nitelendirmiştir. Çünkü işten ayrılmalar, genellikle daha düşük bir maliyetle organizasyona taze kan sağlar. Öte yandan, nitelikli çalışanları aramalar oldukça maliyetlidir ve çoğu zaman ayrılan akademisyenler, organizasyonların ellerinde tutmayı tercih edecekleri kişilerdir (Johnsrud, Rosser, 2002, 518).

İşten ayrılmaların olumlu etkileri olarak ise; ayrılan kişi yerine yeni bir çalışan alınmayarak tasarrufun sağlanması; açılan pozisyonun, başkaları için transfer veya terfi fırsatı yaratması; daha az deneyime veya kıdeme sahip birinin işe alınmasıyla maliyet tasarrufu sağlanabilir. Ayrıca işyeri çeşitliliğini arttırarak örgütte ilgili iş birimini yeniden düzenleme fırsatı yaratabilir (Hom, Allen, Griffeth, 2020, 25). Öte yandan iyi performans göstermeyen bir çalışanın yerine organizasyona yeni bir çalışan katıldığında, beraberinde organizasyona yeni bilgi, beceri ve yetenekler getirebilir. Diğer bir olumlu sonuç ise organizasyonun işgücü maliyetinin azaltılmasıdır. Yeni çalışanların maaşları giriş seviyesinden başlayabilir, sigorta ve emeklilik planları gibi fayda maliyetleri düşürülebilir (McPhee, 2020, 37).

Genel olarak organizasyonlar, özellikle en iyi performansa sahip çalışanlar arasında gönülsüz işten ayrılma ihtiyacından kaçınmaya ve gönüllü işten ayrılmayı da en aza indirmeye çalışırlar. Çünkü her iki tür işten ayrılma da oldukça maliyetlidir. Çalışanları değiştirmek işletmeye pahalıya mal olur; yeni alınan çalışanların işlerini öğrenmeleri ve ekip çalışması becerilerini geliştirebilmeleri için zamana ihtiyaçları vardır. Ayrıca, öfke ve hayal kırıklığı nedeniyle gönüllü olarak ayrılan çalışanlar, çevrelerine olumsuz tanıtım yapmaktan çekinmeyebilirler. İşlerinden istemeden ayrılan kişiler eğer haksız yere işten çıkarıldıklarını düşünüyorlarsa eski işverenlerine dava açmaya da hazırdırlar (Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright, 2016, 333).

Bir çalışan organizasyondan ayrıldığında, ayrılışıyla ilişkili hem maddi hem de maddi olmayan maliyetler oluşur. Maddi maliyetler daha belirgin ve hesaplanması daha kolay olma eğilimindedir. Örneğin; insan kaynakları personeli ve yöneticinin çıkış görüşmelerini gerçekleştirme zamanı, ödenecek tahakkuk eden faydalar, fazla mesai ödemeleri bunlar arasında sayılabilir. Ancak genellikle maddi olmayan maliyetlerin hesaplanması daha zordur, üstelik daha zararlı olabilir. Örneğin; müşteri kaybı, ekip çalışmasında kesintiler, düşük performans veya kalite, kurumsal hafıza kaybı ve azalan çeşitlilik bunlar arasındadır (Hom, Allen, Griffeth, 2020, 24). İşten ayrılma niyeti, çalışanın iş taahhüdünden kopması nedeniyle örgüt üzerinde olumsuz bir etki yaratacak ve bunun sonucunda söz konusu çalışanın performansı kötüleşecek ve örgütün toplam performansını da aşağı çekecektir (Ainer, Subramaniam, Arokiasamy, 2018, 2). Bir diğer ifadeyle, yeni çalışanları eğitmek ve düzenli görevleri yerine getirmek arasında zaman ayırmaları gerektiğinden, çalışan devri kalanlar üzerinde olumsuz etkilere sahip olabilir ve bu da organizasyondaki çalışanlar arasında verimliliğin ve üretkenliğin azalmasına neden olur. Bu nedenle, organizasyonlar yeni işinde yeterliliğe sahip yeni bir çalışanı işe alırken, müşteriler eski çalışanlardan daha az deneyimli, daha az bilgili ve dolayısıyla kuruluşun ve müşterilerinin farkında olmayan yeni çalışanlardan hizmet aldığı için müşteri hizmetleri açısından olumsuz etkiler doğabilecektir (Al-Suraihi, Samikon, Al-Suraihi, Ibrahim, 2021, 4).

Öğretim elemanları arasındaki yüksek işgören devir oranları, herhangi bir üniversitenin imajına, çalışma ortamına ve öğrenme süreçlerine zarar verebilir (Ababneh, 2016, 2). Kötü bir çalışma ortamına sahip kişiler, iyi bir çalışma ortamına sahip kişilere oranla daha kısa sürede işlerinden ayrılmaktadır (Moerbeek, Need,

2003). Bayar ve Koca (2021), akademideki kıskançlık azaltılmaz veya ortadan kaldırılmazsa, yükseköğretimdeki birçok nitelikli akademisyenin kısa sürede üniversiteleri terk etmek zorunda kalacağı sonucuna varmıştır. Bunun sonucunda yükseköğretimde nitelikli işgücü kaybı yaşanabilir ve bu da ülkemiz açısından ciddi bir entelektüel sermaye kaybı anlamına gelmektedir. Nitekim akademisyenler arasındaki dayanışma, cana yakınlık ve meslektaşlardan algılanan saygının kritik öneme sahip olduğu ve işten ayrılma niyetiyle olan ilişkisi çeşitli araştırmalarda ortaya konulmuştur (O'Meara, Lounder, Campbell, 2014; Ambrose, Huston, Norman, 2005; Barnes, Agago, Coombs, 1998). Bu bağlamda, işten ayrılma sadece ek işe alım ve eğitime neden olmakla kalmayıp, aynı zamanda örgütsel hafıza kaybına ve örgütün büyümesi üzerinde olumsuz etkilere yol açmaktadır (Lok, Ling, Ponnampalam, Chen, 2019, 279). Nihayetinde bireyler işten ayrılma kararları verseler dahi; her birey, bazıları ayrılan ve bazıları örgütte kalan bir meslektaş ağına gömülüdür. Bireyler ayrıldığında, kalanların ilişkilerini, iş akışlarını ve iletişim ağlarını da bozmaktadır (Hom, Allen, Griffeth, 2020, 22).

5. TEORİK ALTYAPI VE HİPOTEZ GELİŞTİRME

Bu bölümde araştırmanın teorik altyapısı açıklanmış ve ele alınan değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Değişkenler arası ilişkiler incelenirken, birincil (*araştırma makaleleri, tezler vb.*), ikincil (*derleme makaleler vb.*) ve üçüncül kaynaklardan (*ders kitapları vb.*) faydalanılmıştır.

5.1. Sosyal Karşılaştırma Teorisi ve İş Yerinde Kıskançlık

Festinger'in (1954) kişilerin görüş ve yeteneklerini devamlı olarak dış nesnelere, fiziksel standartlara ya da diğer kişilere dayalı olarak değerlendirdiğini ve çoğunlukla benzer yeteneklere sahip diğerlerini seçtiği varsayımına dayanan Sosyal Karşılaştırma Teorisi (*Social Comparison Theory*), gerek sosyal psikoloji gerekse örgütsel bağlamda kıskançlık araştırmalarına sağlam bir temel oluşturmaktadır (Robertson, 2014, 5). Sosyal karşılaştırma teorisi kıskançlığı, kişisel niteliklerimiz, sahip olduklarımız veya başarılarımız bizim için önemli birininkilerle örtüşmediğinde ortaya çıkan duygu, düşünce ve davranışlar olarak tanımlamaktadır (Habimana, Massé, 2000, 16).

İnternet çağında ortalama bir birey, önceki nesillere kıyasla çok daha büyük bir küresel topluluğa dâhil olmaktadır. Bu deneyim genişlemesi ve dolayısıyla sosyal karşılaştırma fırsatları, televizyonun ortaya çıkması ve internetin yaygınlaşmasıyla hız kazanmıştır. İnsanlar artık, koşulları kendilerinden önemli ölçüde farklı olan başkalarının yaşamlarına rutin olarak maruz kalmaktadır. Bu maruz kalma durumu daha çok kendilerinden daha büyüleyici hayatlar yaşayan ve maddi olarak daha refah içinde olan kişilere yönelik olmaktadır (Alicke, Zell, 2008, 75). Ancak Bill Gates'in servetini değil, komşularımız, meslektaşlarımız, arkadaşlarımız veya aile üyelerimiz gibi söz konusu alanda bize en yakın olanları daha çok kıskanma eğilimindeyizdir (Grolleau, Mzoughi, Sutan, 2006, 3). İş arkadaşları, gerek kıskanan gerek de kıskanılan taraflar açısından bakıldığında komşular, arkadaşlar, aile üyeleri gibi gruplardan daha önce gelmektedir (Adrianson ve Ramdhani, 2014, 16).

Bacon'ın (2017, 37) ifadesiyle mukayese olmadan kıskançlık da olmaz, mukayese yoksa kıskançlık da yoktur. Dolayısıyla hem haset ve kıskançlığın hem de rekabetin ilk tetikleyicisi kıyas yapmaktır. Kıyasta karşılaştırma yapmak vardır, kişi kendini özendiği kişiyle karşılaştırarak kıyasladığı kişiyi bir ölçek haline dönüştürür. Çoğunlukla da karşıındakini kendinden daha üstünmüş gibi algılar. Kişi kıyasta karşıındakini daha donanımlı gibi algıladığı için kendini küçük düşmüş ve aşağılanmış hisseder. Haset ve kıskançlığın en önemli noktası da hissedilen bu eziklik, küçük düşme ve utanç duygusudur (Navaro, 2011, 27-28). Başarılar, başarısızlıklardan daha fazla kamuya açık olarak gözlemlenebilir olma eğilimindedir. Başarılar özgeçmişlerde görünür, herkese açık profillerde vurgulanır ve gururla paylaşılır. Buna karşılık, başarıya giden yolda bireylerin karşılaştıkları başarısızlıklar ve aksilikler daha az gözlemlenebilir olma eğilimindedir ve genellikle kasıtlı olarak başkalarından gizlenir (Brooks ve diğ, 2019, 667).

Literatürde kıskançlığı kötü niyetli ve kişiler arası uyumsuz bir duygu olarak tanımlayan (Smith, Kim, 2007) ya da kıskançlığın pozitif yanını vurgulayan (van de Ven, Zeelenberg, Pieters, 2009) farklı ölçekler bulunmaktadır. Ancak, Lange ve Crusius tarafından geliştirilen Haset ve Gıpta Ölçeği iki eğilimi de ölçebilmesi bakımından literatürdeki ilk ölçek (Çırpan ve Özdoğru, 2017, 579) olduğu için tercih edilmiştir.

5.2. İş Yerinde Kıskançlık ve Öz-Yeterlilik İlişkisi

Sosyal karşılaştırma yapma eğilimi, kişinin kendi yetenekleriyle ilgili belirsizliği içerir. Karşılaştırma odaklı insanlar, kendi yeteneklerini, kişisel yeteneklerine ilişkin kendi inançlarına değil, diğer insanların yargılarına dayanarak değerlendirirler. Bu nedenle, genel yetkinlik inançlarının sosyal karşılaştırma yapma eğilimleri ile ya olumsuz olarak ilişkili ya da ilgisiz olması beklenir (Luszczynska, Gutierrez-Don˜a, Schwarzer, 2005, 82). Sosyal karşılaştırma kıskançlığı doğurabilir. Birey de kendisini kıyasladığı kişiden kıskanabilir ve sonucunda da öz-yeterliliği etkilenecek azalabilir (Taj, Zaheer, Gul, 2020, 112).

Utz ve Muscannel'in (2018) çalışmasında akademisyenlerin Researchgate profilleri incelenmiş ve başkalarının başarılarını görmenin kıskançlığı tetiklediği ortaya konulmuştur. Birleşik Krallık ile Türkiye'deki akademisyenlerin metaforik açıdan nasıl algılandıklarına ilişkin karşılaştırmalı yürütölmüş olan bir araştırmada;

akademisyenlerin toplum tarafından, genel olarak kendi fildişi kulelerinde oturdukları ve meslektaşları arasında rekabetçi ve aşırı hırslı tutumlara sahip bireyler gibi görüldükleri tespit edilmiştir (Sever, Özdemir, Jobson, 2021, 12). Bazı akademisyenlerin doktora eğitimini tamamlamak için yıllarca uğraşması diğerlerinin ise daha kısa sürede ve zahmetsizce bu süreci tamamlaması da kıskançlık oklarının hedefi haline gelmesine sebep olabilir (Reyna, 2021: 358). Ülkemizde de kıskanç olarak nitelendirilen akademisyenler, meslektaşları tarafından benlik saygıları düşük, açgözlü, adaletsiz, karamsar, olgun davranmayan, bencil, kompleksli ve empati yoksunu gibi kişisel özelliklere sahip kişiler olarak algılanmaktadırlar (Kıral, Ödemiş-Keleş, 2019).

Türkiye’de spor bilimleri fakültelerinde görev yapmakta olan Doç. Dr. unvanına sahip katılımcıların öz yeterliliklerinin, Arş. Gör. ve Dr. Öğr. Üyesi unvanına sahip katılımcılardan; 16-20 yıl arası çalışma deneyimine sahip olanların da 1-5 yıl arası çalışma deneyimine sahip olanlardan istatistiksel olarak anlamlı biçimde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Karababa, Kurudirek, Kurudirek, 2022). Öz-yeterlilikleri yüksek olan bireyler ise, kıskançlığı pozitif tarafından görerek bu durumu bir tür meydan okuma olarak kabul etmekte ve kendilerini işlerine yapıcı bir şekilde dahil edebilmektedirler (Jafri, 2020, 4). Dolayısıyla araştırmanın ilk hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

H1: İş yerinde kıskançlık, öz-yeterlilik üzerinde etkilidir.

5.3. Öz-Yeterlilik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Öz-yeterlilik kavramına eğitimciler açısından bakıldığında; öğretmenler, öğretmen adayları ve akademisyenler üzerinde, nitel ya da nicel yöntem kullanılarak düzenlenmiş araştırmaların varlığı görülmektedir. Örneğin, Alev (2019) ortaokul öğretmenleri üzerinde öz-yeterlilik kavramına ilişkin bir olgubilim çalışması yapmıştır. Bu araştırmaya göre, öğretmenlerin öz-yeterlilik kavramını planlama, başlama, sorun çözme, açıklama-ikna ve yılmama şeklinde beş kategoride algıladıkları sonucuna ulaşmıştır. Akademisyenlerin de unvan, bölüm veya cinsiyet fark etmeksizin yüksek genel öz-yeterliliğe sahip oldukları çeşitli çalışmalarda görülmesine karşın (Uysal, 2013; Başarer ve Başarer, 2019); Gün ve Büyükgöze’nin (2015) çalışmasına göre, araştırma görevlilerinin genel öz-yeterlilikleri orta düzeyde bulunmuştur. Benzer bir diğer araştırmaya göre bekar, daha genç, kurumda çalışma

süresi ve toplam iş tecrübesi açısından daha düşük seviyedeki çalışanların öz-yeterlilikleri ortalamadan düşük bulunmuştur (Büyükbeşe ve diğ., 2018). Ayrıca bir başka araştırmada genel olarak düşük psikolojik sermaye düzeyine sahip akademisyenlerin yüksek psikolojik sermaye düzeyine sahip olanlara kıyasla daha fazla tavizci, ikiyüzlü davrandıkları ve karşılıklı çıkar gözetme davranışları sergiledikleri ortaya konulmuştur. Bir başka ifadeyle bireylerin öz-yeterlilikleri düştükçe üst yönetime yaranmaya çalışma eğilimleri de artmıştır (Oruç, Özen Kutanis, 2015, 44). Aydoğan ve diğerlerinin (2017, 27) kariyerlerinin ilk dönemlerinde olan araştırma görevlilerine yönelik yaptıkları çalışmaya göre, araştırma görevlilerinin ortalamanın üzerinde sosyal karşılaştırma yaptıkları ve aşağı doğru karşılaştırmadan ziyade yukarı doğru karşılaştırma yapma eğiliminde oldukları görülmüştür. Nitekim, Çelebi vd.'nin (2021) araştırmasına göre de 51 yaş ve üzeri akademisyenlerin 31-40 yaş aralığındaki kişilerden daha yüksek imrenilme düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Literatürdeki çalışmalarda ağırlıklı olarak öz-yeterliliği içinde bulunduran pozitif psikolojik sermayenin unsurları ile işten ayrılma niyeti ilişkisinin ele alınmış olduğu görülmektedir. Bu çalışmalarda genel olarak pozitif psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Erkuş, Fındıklı, 2013; Örucü, Gizlier, Tuna, 2020; Coşkun, Mamacı, 2021; Narotama, Sintaasih, 2022). Ancak öz-yeterlilik boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu gösteren başka çalışmalar da mevcuttur (Selamat, Irsan, 2019; Töremen, Demir, 2016). Örneğin, İstanbul ilinde faaliyet gösteren özel ve devlet okullarında çalışmakta olan öğretmenler üzerinde yapılmış bir çalışmada, öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin yüksek olmasının iş yerinde psikolojik taciz ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkiyi pozitif etkilediği tespit edilmiştir (Korkmaz Ünal, 2019). Baron ve Kenny'e (1986) göre aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi olmalıdır. Bu araştırmada da öz-yeterlilik bir aracı değişken olarak ele alınmıştır. Literatürdeki bağımsız araştırma sonuçlarından yola çıkarak ikinci hipotez aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

H2: Öz-yeterlilik, işten ayrılma niyeti üzerinde etkilidir.

5.4. İş Yerinde Kıskançlık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Alandaki öncü araştırmacılarından biri olan Vecchio'nun (2000) çalışmasına göre, çalışanların iş yerinde yaşadıkları kıskançlık duyguları işi bırakma niyetlerini pozitif etkilemektedir. Akademik personellerin mevcut organizasyonlarından ayrılmaları ise birçok olumsuz etki doğurabilir. Çünkü akademik araştırmaların üretimi ve eğitim kurumlarının itibarı, diğer sektörlere kıyasla büyük ölçüde akademi çalışanlarının yeteneklerine ve bağlılığına bağlıdır. Diğer bir ifadeyle, yükseköğretim kurumlarının kalitesi organizasyondaki ana unsur olan akademik çalışanların rolünden kaynaklanmaktadır (Lok, Ling, Ponnampalam, Chen, 2019, 276).

Özdemir ve Erdem'in (2020) çalışmasına göre, akademisyenlerin özellikle akademik terfi, meslektaşlarının yükselmesini istememe, unvan veya kadro elde edememe gibi sebeplerle kıskançlıklar yaşadıkları görülmüştür. Böyle durumlarda kıskanan kişilerin oldukça mutsuz ve huzursuz oldukları, bu kişilerin performanslarında ve verimlerinde düşüşlerin yaşandığı hatta işten ayrılmaları gibi olumsuz sonuçlarla karşılaşıldığı ortaya konulmuştur. Türkiye çapında 3.578 akademisyen üzerinde yapılan bir araştırmaya göre, vakıf üniversitelerinde çalışanların devlet üniversitelerinde çalışan meslektaşlarına göre işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur (Doğan vd., 2020: 352). Nitekim İstanbul'da faaliyet gösteren bir vakıf üniversitesinin faaliyet raporuna göre de akademik personelinin işgören devir oranı 30,13% iken, idari personelinin devir oranı 14,3%'tür (Taşkın and Yıldız, 2020: 27). Ayrıca genç akademisyenler, yaşlı akademisyenlere göre işten ayrılmayı daha çok düşünmektedir (Gurmessa, Tefera, 2019). Akademisyenlere benzer şekilde öz-yeterlilikleri düşük olan hekimlerin de başkalarıyla yaptıkları olumsuz sosyal karşılaştırmalar sonucunda kendilerini daha aşağı hissederek olumsuz algıladıkları; öz yeterliliği yüksek olan hekimlerin ise yüksek duygusal istikrarları sayesinde hasede karşı koyabildikleri tespit edilmiştir (Hilal, 2021, 35). Dolayısıyla literatürdeki araştırma sonuçlarından hareketle araştırmanın üçüncü ve dördüncü hipotezleri aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

H3: İş yerinde kıskançlık, işten ayrılma niyeti üzerinde etkilidir.

H4: İş yerinde kıskançlığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde öz-yeterliliğin aracı rolü vardır.

6. METODOLOJİ

Bu bölümde araştırmanın amacı, önemi, modeli ve yöntemine dair bilgiler yer almakta olup literatürdeki araştırmalardan hareketle geliştirilen hipotezler sunulmuştur. Ayrıca örneklemin seçimi, veri toplama süreci ve kullanılan ölçekler hakkında detaylı bilgiler verilmiştir. Son olarak araştırmanın sınırlılıklarına değinilmiştir.

6.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

İnsanlar başkalarının kıskançlığından korktuklarında başarılarıyla ön plana çıkmamaya çalışırlar. Bu durum toplumsal ilerlemeyi engellemekte ve sosyal ilişkilere zarar vermektedir (van de Ven, Zeelenberg, 2018, 238). Yükseköğretim alanındaki tüm çalışanların, özellikle de akademik personelin rolü, sadece kurumun kendisi için değil aynı zamanda bir bütün olarak toplum için de önemlidir. Bunun nedeni, farklı meslekler için yüksek kaliteli insan kaynağı sağlayıcılarının üniversiteler olması, akademisyenlerin ise yeni bilginin savunucusu, yayıcısı ve yaratıcısı olarak görülmeleridir. Akademik personelin işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olan unsurların ise, yalnızca bireysel olarak var olmak ve etki yaratmaktan ziyade daha çok karşılıklı ilişkilerden kaynaklandığı düşünülmektedir (Van Trung, Thien, Thai, Thrun, Chuong, 2021). Bu bağlamda toplumsal ilerlemeyi sağlayan ve geliştiren akademik personellerin çalışma ilişkilerini olumsuz etkileyen, işlerinden ayrılmalarına neden olan her olgunun etrafıca araştırılmasında toplumsal yarar vardır. Beşinci bölümde değinildiği üzere literatürde akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerine ilişkin oldukça çeşitli araştırmalar yapılmış olmasına rağmen, komplike bir yapıya sahip olan kıskançlık ve haset gibi duyguların etkilerine yönelik oldukça az araştırma bulunmaktadır. Dolayısı ile bu araştırmada amaçlanan, akademisyenlerin yaşadıkları iş yerinde kıskançlık duygularının işten ayrılma niyetlerine etkisinde öz-yeterliliklerinin aracı rolünün saptanmasıdır.

6.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma, yöntemi açısından taramaya dayalı nicel, süresi bakımından kesitsel ve analiz birimi açısından ise bireysel düzeyde gerçekleştirilmiş bir araştırmadır. Halihazırda akademisyenler özelinde kıskançlığa dair yapılmış olan çeşitli nitel araştırmaların (Özdemir, 2018; Çelebi ve diğ., 2021) varlığı, araştırmacıdan kaynaklanabilecek önyargı ve yanlılığın en aza indirgenmesi ve akademisyenlerin kıskançlık algıları hakkında daha genel bir sonuca varma isteği gibi nedenlerle nicel bir araştırma deseni tercih edilmiştir.

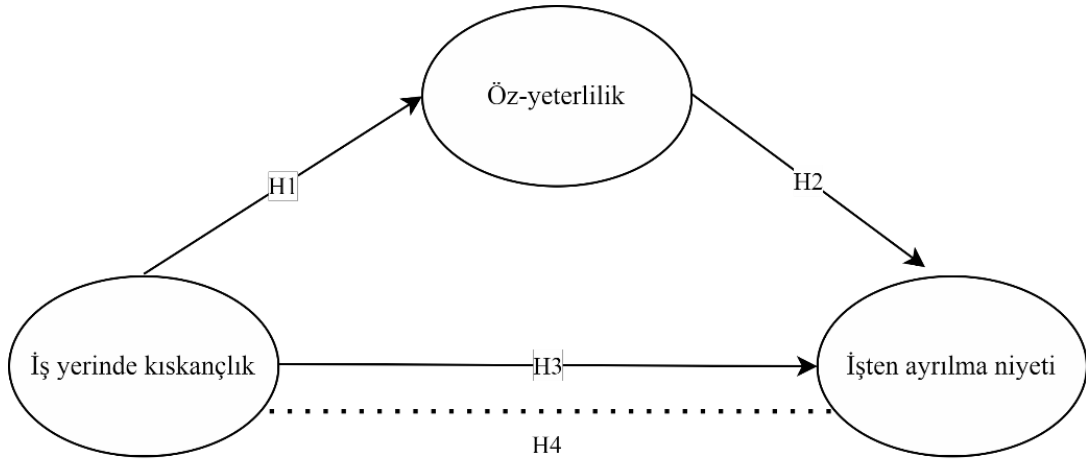
Çalışmanın uygunluğu Yıldız Teknik Üniversitesi Etik Kurulu'nun 07.03.2021 tarih ve E.2103070018 sayılı kararı ile alınan etik kurul onayı ile sağlanmıştır (bkz. EK.3). Anket doldurulmadan önce katılımcıların bilgilendirilmiş onamları alınmış ve tüm katılımcılar ankete gönüllü olarak katıldıklarını beyan etmişlerdir. Katılımcılara, araştırmanın kim tarafından yürütüldüğü ve araştırmanın amaçları hakkında da yeterli bilgi araştırma öncesinde verilmiştir.

Çalışmanın verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotların analizi için SPSS (Statistical Package for Social Sciences, v.23) paket programı; ölçeklerin geçerlilikleri ve güvenilirliklerini ölçmek amacıyla ise, yapısal eşitlik modellemesi analiz programlarından SmartPLS 3.0 programı kullanılmıştır.

6.3. Araştırmanın Modeli

Şekil 1'de geliştirilen araştırma modeli görünmektedir. Model, Baron ve Kenny (1986) yöntemine göre geliştirilmiştir. Bu yöntem, aracılığı desteklemeye yönelik üç koşul içermektedir:

1. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi olmalıdır.
2. Bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde etkisi olmalıdır.
3. Aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi olmalıdır.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

6.4. Araştırmanın Hipotezleri

Beşinci bölümde incelenen farklı araştırma sonuçlarından hareketle araştırmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H1: İş yerinde kıskançlık, öz-yeterlilik üzerinde etkilidir.

H2: Öz-yeterlilik, işten ayrılma niyeti üzerinde etkilidir.

H3: İş yerinde kıskançlık, işten ayrılma niyeti üzerinde etkilidir.

H4: İş yerinde kıskançlığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde öz-yeterliliğin aracı rolü vardır.

6.5. Araştırmanın Örneklemi ve Verilerin Toplanması

Araştırmanın evrenini verilerin toplandığı 2020-2021 Eğitim-Öğretim yılında İstanbul'da faaliyet gösteren toplam 61 üniversitenin öğretim elemanları oluşturmaktadır. İlgili akademik yılda toplam öğretim elemanı sayısı 53.358'dir (YÖK, 2022). Evrenden örneklem alınırken olasılıklı yöntemler arasından basit tesadüfi teknik tercih edilmiştir.

Esas çalışmaya geçmeden önce bir pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Türkiye'nin beş farklı bölgesinden kamu-vakıf ayrımına gidilmeksizin çalışan sayısı ve büyüklükleri benzer nitelikte rastgele ikişer üniversite seçilmiştir. Google formlar yardımıyla oluşturulan anket formu, 18.03.2021-31.03.2021 tarihleri arasında e-posta aracılığıyla rastgele seçilmiş olan on üniversiteden 1.310 öğretim elemanına ulaştırılmıştır. Toplam 237 anket doldurulmuştur. (Geri dönüş oranı %18,1). Pilot

Çalışma analiz edilmiş ve gereken düzeltmelerle birlikte anket formuna son hali verilmiştir.

Düzenlenen anket formu evreni temsil edecek olan örneklem grubunu barındıran İstanbul ilindeki 20 farklı üniversiteden rastgele seçilmiş olan 2.050 ğretim elemanına 06.09.2021-04.10.2021 tarihleri arasında, e-posta yoluyla ulaştırılmıştır. Öğretim elemanlarının e-posta adreslerine <https://akademik.yok.gov.tr/AkademikArama/> adresi üzerinden ulaşılmış olup, yalnızca *edu.tr* uzantılı kurumsal e-posta adresine ulaşılabilir olanlar kapsama alınmış, kişisel e-posta adresleri dikkate alınmamıştır. Belirtilen tarihler arasında toplam 486 kişi anketi doldurmuştur. (Geri dönüş oranı %23,7).

Kayıp, zensiz ve eksik doldurulmuş anket verilerinin en aza indirilebilmesi amacıyla anket sorularının hazırlanması ve doldurulması aşamasında bazı düzenlemeler yapılmıştır. Kayıp veriyi engellemek amacı ile tüm sorular yanıtlanmadan ankettten çıkış yapılmaması için Google Formlar üzerinde düzenleme yapılmıştır. Yalın bir dil kullanılarak yönerge hazırlanmış ve katılımcıların anonimlikleri vurgulanarak onamları alınmıştır. Cevaplayıcı yükünü ölçebilmek adına anketin sonunda “*Anket formunu doldurmak ne derece zordu?*” şeklinde 5’li Likert yöntemine göre (1=ok kolaydı, 5=ok zordu) hazırlanmış bir adet soru sorulmuştur. Katılımcıların %39,8’i bu zorluğın derecesini *ok kolay*, %29,4’ ise *kolay* olarak nitelendirmiştir. Dolayısıyla katılımcıların büyük oğunluğının (%69,2) formu doldururken herhangi bir zorluk yaşamadıkları söylenebilir. Ayrıca soruların arasına “*Bu soruyu okuyorsanız lütfen iki’yi işaretleyiniz*” şeklinde bir kontrol sorusu eklenmiştir. Kontrol sorusunu yanlış işaretleyen 79 katılımcının formu analizden çıkarılmıştır. Böylece kalan 407 anket analize tabi tutulmuştur.

6.6. Araştırmada Kullanılan lekler

Katılımcılara toplam 38 sorudan (29’ ölçek ifadesi) oluşan bir anket yneltilmış olup, bu soruların 9’ demografik özellikleri tespit etmeye yöneliktir. Ölçek maddeleri 6’lı Likert tipinde hazırlanmış olup en olumsuz ifade (1=Kesinlikle katılmıyorum) ve en olumlu ifade (6=Tamamen katılıyorum) olacak şekilde düzenlenmiştir. Soru formunda kullanılan ölçeklere ilişkin detaylı bilgilere ise aşağıda yer verilmiştir.

6.6.1. Haset ve Gıpta Ölçeği

Benign and Malicious Envy Scale (BeMaS): Lange ve Crusius, (2015) tarafından geliştirilmiş olan ölçek orijinal dili İngilizce olan ve altılı likert tipinde 10 maddelik bir öz bildirim ölçeğidir. (1=Kesinlikle katılmıyorum, 6=Kesinlikle katılıyorum). Türkçe uyarlaması ise Çırpan ve Özdoğru (2017) tarafından yapılmıştır. BeMaS-T Haset ve Gıpta Ölçeği, adları haset ve gıpta olmak üzere iki alt ölçekten oluşmaktadır. (Türkçe uyarlama ölçeğinin Cronbach Alfa katsayıları Haset boyutunda 0,860; Gıpta boyutunda 0,782; ölçeğin genelinde 0,775 olarak bulunmuştur). Ölçekte tersten puanlanan maddeler ve bir toplam puan bulunmamaktadır. Ölçeğin puanlanmasında beşer maddelik haset ve gıpta alt ölçeklerine ait iki puan hesaplanır. Alt ölçek puanları ilgili madde ortalamaları alınarak hesaplanır. Haset alt ölçeği 2, 5, 6, 8 ve 10. maddelerden oluşurken, Gıpta alt ölçeği 1, 3, 4, 7 ve 9. maddelerden oluşmaktadır. Yüksek puanlar haset ve gıpta seviyelerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Haset ve Gıpta Ölçeği farklı ülkelerde test edilerek geçerlilik ve güvenilirliği doğrulanmıştır (Kwiatkowska, Rogoza, Volkodav, 2020; Peixoto, Campos, Oliveira, Tartaro, Baptista, 2021; Dinić, Branković, 2022; Ha, Jurek, Różycka-Tran, Hoang, 2022).

6.6.2. Genel Öz-Yeterlilik Ölçeği

General Self-Efficacy Scale (GSE): Schwarzer ve Jerusalem (1992) tarafından geliştirilmiş olan ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Çelikkaleli ve Çapri (2008) tarafından yapılmıştır. Ölçek toplam 10 maddeden oluşmaktadır. Toplam puan, tüm maddelerin toplamı bulunarak hesaplanmaktadır. Genel Yetkinlik İnancı Ölçeği (GYİÖ) için toplam puan 10 ile 40 arasında değişmekte ve daha yüksek puan daha fazla öz-yeterliliği göstermektedir. Ölçek, 1=Hiç doğru değil, 4=Kesinlikle doğru şeklinde 4'lü Likert tipinde puanlanmaktadır. Cronbach alfa değerleri 0,76 ile 0,90 arasında değişmektedir. Çelikkaleli ve Çapri (2008)'nin yaptıkları geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında Genel Yetkinlik İnancı Ölçeği'nin orijinal ölçme aracında olduğu gibi tek boyuttan oluştuğu belirtilmiştir.

6.6.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (Intention to Quit): Mobley, Horner, Hollingsworth, (1978) tarafından geliştirilmiş 3 maddeden oluşan tek boyutlu ölçek kullanılmıştır. Ölçek 1=Hiç katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum şeklinde 5'li Likert tipinde

puanlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek minimum puan 3, maksimum puan ise 15'tir. Yüksek puanlar işten ayrılma niyetinin de yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Örucü ve Özafşaroğlu (2013) tarafından gerçekleştirilmiştir ($\alpha=0,85$).

6.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışmanın ilk kısıtı sosyal beğenirlik yanlılığıdır (*social desirability bias*). Çalışmaları ve eğitimci kimlikleri göz önüne alındığında sosyal açıdan örnek olarak görülmek istemelerinin katılımcıların yanıtlarını şekillendirmiş olabileceği düşünülebilir. İkinci kısıt, bireylerin kendi ifadeleri (*self-reported data*) ile gerçekleştirilmiş olmasıdır. Mcgrath'ın (2011) da belirttiği gibi, örgütsel bağlamda kıskançlığın kabulünü doğrudan ifadelerle ölçmeye çalışmak oldukça zordur. Üçüncü kısıt, kıskançlık kavramına ilişkin tanımsal sınırlılıktır. Çalışmanın bir diğer kısıtı ise verilerin çevrimiçi anket yoluyla toplanmış olmasıdır. Akbulut'un da (2015: 135) ifade ettiği gibi çevrimiçi anketlerde sanal platformların kişilere gerçek kimliklerini gizleme olanakları vermesi ve bireysel farklılıklar gibi nedenler, araştırmalarda gerçekten farklı sonuçlar elde edilmesine yol açabilmektedir.

7. ANALİZ VE BULGULAR

Bu bölümde veri toplama aşamasında elde edilen verilere ilişkin tanımlayıcı istatistik bilgileri, güvenilirlik ve geçerlilik analizleri ile hipotez testi sonuçlarına yer verilmiştir.

7.1. Tanımlayıcı İstatistiki Bilgiler

Katılımcılara ait demografik bilgilerin frekans dağılımları Tablo 3'te yer almaktadır. Buna göre araştırmaya ağırlıklı olarak 30-39 yaş grubundan (%32,9) ve evli (%66,3) akademisyenler katılmıştır. Cinsiyet dağılımlarının ve bağlı bulundukları üniversite türlerinin ise dengeli dağıldığı söylenebilir. Unvanlar bazında bakıldığında en az katılımın Doç. Dr. unvanlı akademisyenlere (%16,2); en çok katılımın ise Öğr. Gör. unvanlı akademisyenlere (%24,6) ait olduğu görülmektedir. Katılımcıların yarısından fazlasının (%60,4) herhangi bir idari görevi bulunmamaktadır. Yaklaşık olarak her üç akademisyenden birinin on yıldan fazladır aynı kurumda çalışmakta olduğu (%30,2) ve en az dört tane Social Citation Index'li (SCI) yayını olduğu (%31,9) görülmektedir.

Tablo 3: Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular

Değişkenler		f (sıklık)	% (yüzde)
Cinsiyet	Kadın	221	54,3
	Erkek	186	45,7
	Toplam	407	100
Yaş	18-29	61	15,0
	30-39	134	32,9
	40-49	115	28,3
	50-59	70	17,2
	60 ve üzeri	27	6,6
	Toplam	407	100
Medeni durum	Evli	270	66,3
	Bekar	137	33,7
	Toplam	407	100
Üniversite türü	Vakıf	194	47,7
	Devlet	213	52,3
	Toplam	407	100
Unvan	Araştırma Görevlisi	76	18,7
	Öğretim Görevlisi	100	24,6
	Dr. Öğretim Üyesi	82	20,1

	Doçent Dr.	66	16,2
	Prof. Dr.	83	20,4
	Toplam	407	100
İdari görev durumu	Var	161	39,6
	Yok	246	60,4
	Toplam	407	100
Aynı üniversitede çalışma süresi	1 yıldan az	42	10,3
	1-3 yıl	107	26,3
	4-6 yıl	75	18,4
	7-9 yıl	60	14,7
	10 yıl ve üzeri	123	30,2
	Toplam	407	100
SCI yayın varlığı	Hiç yok	160	39,3
	1 tane	63	15,5
	2-3tane	54	13,3
	4-5 tane	108	26,5
	6'dan fazla	22	5,4
	Toplam	407	100

Tablo 4'te katılımcıların çalıştıkları üniversite birimlerine göre dağılımları verilmiştir. Araştırmaya katılımın en fazla olduğu ilk üç birim sırasıyla Meslek Yüksekokulu (%16,5), Mühendislik Fakültesi (%13,3) ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (9,3) olmuştur. Meslek yüksekokulları; sağlık, sosyal ve fen bilimlerini de içeren geniş bir disiplinler ağını kapsamaktadır. Dolayısıyla farklı akademik uzmanlık alanlarını yansıtabilmesi açısından birimler bazında katılımın oldukça çeşitli olduğu söylenebilir. Diğer kategorisinde yer alan birimlerin dağılımı ise şu şekildedir: Havacılık ve Uzay Bilimleri Fakültesi (3), İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi (3), Rektörlük (3), Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu (3), Teknoloji Fakültesi (2), Turizm Fakültesi (2), Eczacılık Fakültesi (1), Veteriner Fakültesi (1), Deniz Bilimleri Fakültesi (1).

Tablo 4: Katılımcıların Bağlı Bulundukları Birimlerin Dağılımı

Sıra No	Birimler	f (sıklık)	% (yüzde)
1	Meslek Yüksekokulu	67	16,5
2	Mühendislik Fakültesi	54	13,3
3	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	38	9,3
4	Fen-Edebiyat Fakültesi	32	7,9
5	Eğitim Fakültesi	31	7,6
6	Tıp Fakültesi	28	6,9
7	İletişim Fakültesi	21	5,2
8	Sağlık Bilimleri Fakültesi	20	4,9
9	Sağlık Bilimleri Yüksekokulu	14	3,4
10	Mimarlık Fakültesi	14	3,4
11	Güzel Sanatlar Fakültesi	13	3,2
12	Yabancı Diller Yüksekokulu	11	2,7
13	İlahiyat Fakültesi	11	2,7
14	Spor Bilimler Fakültesi	8	1,9
15	Ziraat Fakültesi	7	1,7
16	Uygulamalı Bilimler Fakültesi	7	1,7
17	Hukuk Fakültesi	7	1,7
18	Dış Hekimliği Fakültesi	5	1,2

19	Diğer	19	4,7
Toplam		407	100

7.2. Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

Araştırmanın modelini test etmek amacıyla bileşik güvenilirlik (*Composite Reliability-CR*), yakınsak geçerlilik ve ayırt edici geçerlilik-ıraksak hesaplanmıştır. Tablo 5’te oluşturulan araştırma modeline ilişkin hesaplanan Cronbach alfa, CR, çıkarılan varyansın ortalaması (*Average Variance Extracted-AVE*) ve rho_A değerleri görülmektedir. Literatürde AVE ve CR değerlerinin hangi ölçüt değerler arasında olması gerektiğine dair çeşitli görüşler mevcuttur. Psaila ve Roland’a (2007) göre, AVE değerinin 0,40’ın ve CR değerinin de 0,70’in üzerinde olması benzeşme geçerliğinin sağlandığını göstermektedir. Bir başka görüşe göre de AVE değerlerinin 0,50’den büyük olması ilgili modelin geçerli olduğunu göstermektedir (Bagozzi, Yi, 1988). Çalışmada kullanılan ölçeklerin Cronbach alpha değerleri 0,775 ile 0,923 arasında değişmektedir. Lyberg vd. (1997) de PLS yönteminde cronbach alfa değerinin 0,60’ın üzerinde olmasının güvenilirliğin sağlanabilmesi için yeterli görmektedir. Dolayısıyla araştırmada elde edilen değerler ile araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliğinin sağlandığını söylemek mümkündür.

Tablo 5: Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

<i>Gizli Değişkenler</i>	Cronbach α	CR	AVE	rho_A
Gıpta	0,780	0,856	0,603	0,844
Haset	0,775	0,844	0,522	0,810
İşten ayrılma niyeti	0,810	0,853	0,663	1,237
Öz-yeterlilik	0,923	0,935	0,591	0,935

Test edilen yapının diğer yapılardan ne ölçüde farklı olduğunu değerlendirebilmek için ayırt edici geçerlilik (*discriminant validity*) analizi yapılmıştır. Gizli değişkenlerin ayırt edici geçerliliklerinin sağlanabilmesi için AVE değerinin karekökünden elde edilen ayrışma değerinin aynı satır ve sütunlardaki diğer değerlerden büyük olması ile aynı zamanda 0,70 değerini geçmesi koşulu aranmaktadır (Fornell, Larcker, 1981). Ayırt edici geçerliliğin sağlanması için hem Fornell-Larcker Kriteri (1981) hem de Heterotrait-Monotrait Oranı (HTMT) değerleri incelenmiştir. Tablo 6’da görülebileceği üzere değişkenlere ilişkin HTMT oranlarında 0,90 değeri ve üzerinde

bir değer bulunmamaktadır. Dolayısıyla model içerisindeki değişkenlerin birbirine benzeşik olmadığını ve ayırt edici geçerliliğin sağlandığını söylemek mümkündür.

Güvenilirlik ve geçerlilik analizleri gerçekleştirildikten sonra ölçeklerin puan ortalamaları hesaplanmıştır. Gıpta alt ölçeğinin ortalama puanı=3,3651 (ss=1,12), haset alt ölçeğinin ortalama puanı=1,4290 (ss=0,52) olarak bulunmuştur. İşten ayrılma niyeti ölçeğinin puan ortalaması=2,13 (ss=1,16) ve öz-yeterlilik ölçeğinin puan ortalaması=4,62 (ss=0,71) olarak bulunmuştur.

Tablo 6: Fornell-Larcker ve HTMT Kriterlerine Göre Ayırışma Geçerlilikleri

Fornell-Larcker	Gıpta	Haset	İşten ayrılma niyeti	Öz-yeterlilik
Gıpta	0,776			
Haset	0,088	0,722		
İşten ayrılma niyeti	-0,022	0,110	0,815	
Öz-yeterlilik	0,136	-0,189	-0,094	0,769
HTMT	Gıpta	Haset	İşten ayrılma niyeti	Öz-yeterlilik
Gıpta				
Haset	0,174			
İşten ayrılma niyeti	0,068	0,132		
Öz-yeterlilik	0,155	0,204	0,081	

Analizler sonucunda elde edilmiş olan faktör yüklerine (*outer loadings*) ilişkin değerler Tablo 7’de sunulmuştur. Fornell-Larcker kriterinde koyu renkle vurgulanmış olan rakamlar aynı zamanda ilgili değişkenlerin AVE değerlerinin kareköküdür. Kullanılan üç ölçeğe ilişkin faktör yüklerinin 0,573 ile 0,939 arasında değiştii görölmektedir. Sosyal bilim araştırmalarında çoğunlukla zayıf faktör yükleri elde edilebilmektedir. Değerleri 0,70’in altında olan maddelerin otomatik olarak analizden çıkartılması yerine, CR ve içerik geçerliliği (*content validity*) üzerindeki etkilerinin detaylıca incelemesi gerektiği ifade edilmiştir (Hair vd., 2017).

Tablo 7: Faktör Yükleri

Göstergeler	Gıpta	Haset	İşten ayrılma niyeti	Öz-yeterlilik
Gıpta1	0,802			
Gıpta2	0,851			
Gıpta3	0,573			
Gıpta4	0,846			
Haset1		0,652		
Haset2		0,690		
Haset3		0,827		
Haset4		0,661		

Haset5	0,765
Istenayril1	0,939
Istenayril2	0,660
Istenayril3	0,821
Özyeterlilik1	0,788
Özyeterlilik2	0,801
Özyeterlilik3	0,618
Özyeterlilik4	0,719
Özyeterlilik5	0,760
Özyeterlilik6	0,791
Özyeterlilik7	0,795
Özyeterlilik8	0,785
Özyeterlilik9	0,823
Özyeterlilik10	0,784

BEMAS ölçeğinde yer alan bir ifade faktör yükünün düşük olması nedeniyle analize dâhil edilmemiştir. İlgili madde (Gıpta5) şu şekildedir: “*Birisi daha üstün özelliklere, başarılar, ya da varlığa sahipse onları kendim için elde etmeye çalışırım.*” Ölçek maddelerinin faktör yükleri incelendiğinde; Gıpta alt ölçeğine ait olan “*Başka birinin benden daha iyi olduğunu fark edersem, kendimi geliştirmeye çalışırım.*” şeklindeki ifadenin öne çıktığı görülmüştür (Gıpta2=0,851). Bu ifade, akademisyenlerin meslektaşlarını kıskandıklarında kendilerine dönerek eksik yönlerini geliştirmeye çalıştıklarını göstermektedir. Öz-yeterlilik ölçeğinde yer alan “*Aniden gelişen olayların üstesinden gelebileceğimi sanıyorum.*” (Özyeterlilik9=0,823) ifadesi ise akademisyenlerin genel olarak beklenmedik durumlar gerçekleştiğinde kendi yetkinliklerine olan inançlarına oldukça güvendiklerini yansıtmaktadır.

Tablo 8: Model Uyumu ve Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri

<i>Model Uyumu</i>	<i>Doymuş model</i>	<i>Tahmini model</i>	<i>İndeks</i>	<i>Kaynak</i>
SRMR	0,062	0,077	SRMR<0,080	Hu, Bentler, 1999, 6
Chi-Square	1139,004	1160,740		
NFI	0,759	0,754		

Tablo 37’de model uyumunu gösteren SRMR ve ki-kare değerleri görülmektedir. Smart PLS programında modele ilişkin analizlerden biri, içsel modeldeki bağımlı değişkenlerin determinasyon (R^2) katsayıları analizidir. Araştırma modelinin tahmin gücünü anlayabilmek ve bağımlı değişkenin varyansının açıklanabilmesi için başvuru bir analiz türüdür. Tablo 9’da R^2 değerleri görülmektedir.

Tablo 9: Araştırma Modelinin Açıklama Gücü

<i>Değişkenler</i>	R²	R² (Düzeltilmiş)
İşten ayrılma niyeti	0,026	0,016
Öz-yeterlilik	0,059	0,055

$R^2 \geq 0,75 \rightarrow$ güçlü tahmin, $R^2 \geq 0,50 \rightarrow$ orta tahmin, $R^2 \geq 0,25 \rightarrow$ zayıf tahmin.

7.3. Hipotez Testlerinin Sonuçları

Tablo 41’de elde edilen yol katsayıları, t değerleri ve p değerleri görülmektedir. Literatürde %5 anlamlılık düzeyinde t değerinin 1,96 veya daha büyük değerlere sahip olması gerektiği belirtilmektedir (Hair vd., 2011, 145).

Tablo 10: Yol Katsayıları, t-Değerleri, p-Değerleri

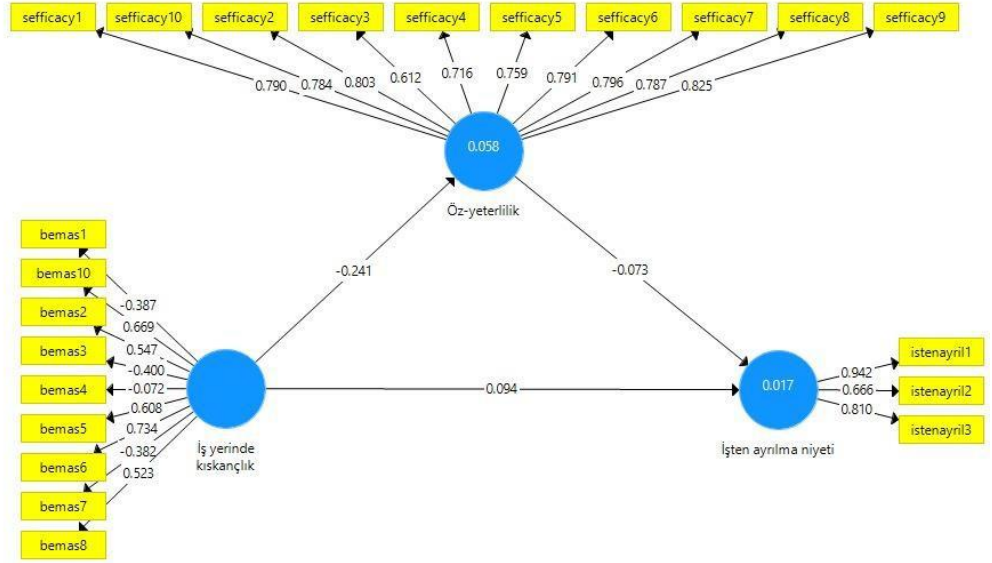
Doğrudan Etki	Yol katsayıları (β)	t-değeri	P değeri
Gıpta $\rightarrow$ işten ayrılma niyeti	0,003	0,052	0,959
Gıpta $\rightarrow$ öz-yeterlilik	0,154	2,461	0,014
Haset $\rightarrow$ işten ayrılma niyeti	0,109	1,795	0,073
Haset $\rightarrow$ öz-yeterlilik	-0,202	4,027	0,000
Öz-yeterlilik $\rightarrow$ İşten ayrılma niyeti	-0,048	0,707	0,480
Toplam Dolaylı Etki			
Gıpta $\rightarrow$ işten ayrılma niyeti	-0,008	0,606	0,545
Haset $\rightarrow$ işten ayrılma niyeti	0,011	0,667	0,505
İş yerinde kıskançlık $\rightarrow$ İşten ayrılma niyeti			
Dolaylı Etki			
Gıpta $\rightarrow$ Öz-yeterlilik $\rightarrow$ İşten ayrılma niyeti	-0,007		
Haset $\rightarrow$ Öz-yeterlilik $\rightarrow$ İşten ayrılma niyeti	0,010		

*p<0,01; **p<0,05

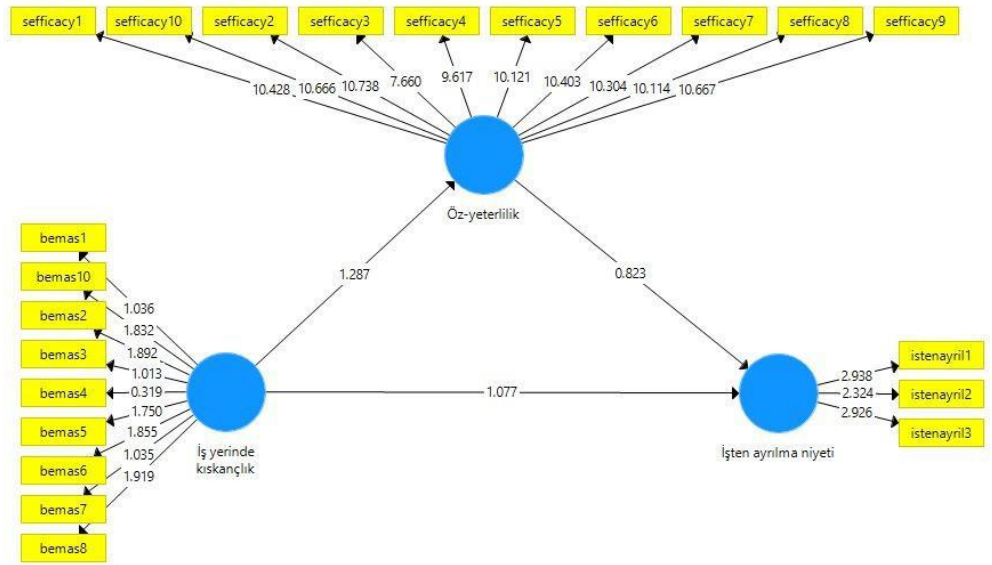
Elde edilen sonuçlar, geliştirilmiş olan hipotezler açısından özetlenecek olursa:

- İş yerinde kıskançlığın gıpta ($\beta = 0,154$; $p = 0,014$) ve haset alt ölçeklerinin ($\beta = -0,202$; $p = 0,000$) öz-yeterlilik üzerindeki etkisi tespit edilmiş olup *H1 hipotezi desteklenmiştir*.
- Öz-yeterliliğin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olmaması ($\beta = -0,048$; $p = 0,480$) nedeniyle *H2 hipotezi desteklenmemiştir*.
- İş yerinde kıskançlığın işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olmaması nedeniyle *H3 hipotezi desteklenmemiştir*.
- İş yerinde kıskançlığın işten ayrılma niyetine etkisinde öz-yeterlilik değişkeninin aracı etkisi olmaması nedeniyle *H4 hipotezi desteklenmemiştir*.

Şekil 2 ve 3’de araştırma modeli sonuçlarının grafiksel gösterimi yer almaktadır.



Şekil 2: Araştırma Modeli Sonuçlarının Grafiksel Gösterimi (1)



Şekil 3: Araştırma Modeli Sonuçlarının Grafiksel Gösterimi (2)

7.4. Demografik Özellikler ve Değişkenler Arası İlişkiler

Araştırmada katılımcıların demografik özelliklerine göre öncelikle bağımlı değişken olan iş yerinde kıskançlık ve akabinde de diğer değişkenler (öz-yeterlilik ve işten ayrılma niyeti) açısından bir fark olup olmadığı incelenmiştir. Bu bağlamda oluşturulan üç temel araştırma sorusu aşağıda sunulmuştur:

1. Öğretim elemanlarının işten ayrılma niyetleri sosyo-demografik özelliklerine göre; a) cinsiyet b) medeni durum c) üniversite türü d) idari görev durumu e) unvan f) çalışılan birim g) SSCI-SCI veya eşdeğer yayın sahiplik durumu h) yaşa göre farklılık göstermekte midir?
2. Öğretim elemanlarının iş yerinde kıskançlık düzeyleri sosyo-demografik özelliklerine göre; a) cinsiyet b) medeni durum c) üniversite türü d) idari görev durumu e) unvan f) çalışılan birim g) SSCI-SCI veya eşdeğer yayın sahiplik durumu h) yaşa göre farklılık göstermekte midir?
3. Öğretim elemanlarının öz-yeterlilikleri sosyo-demografik özelliklerine göre; a) cinsiyet b) medeni durum c) üniversite türü d) idari görev durumu e) unvan f) çalışılan birim g) SSCI-SCI veya eşdeğer yayın sahiplik durumu h) yaşa göre farklılık göstermekte midir?

Öğretim elemanlarının işten ayrılma niyetleri sosyo-demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir? şeklindeki araştırma sorusunu cevaplamak üzere, toplanan verilere SPSS paket programında bağımsız örneklem t-testi ile Anova analizleri uygulanmıştır. Ulaşılan sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 11’de katılımcıların cinsiyetlerine göre işten ayrılma niyeti düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını gösteren bağımsız örneklem t-testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 11: Cinsiyete Göre İşten Ayrılma Niyetinin İncelenmesi t-testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	X	ss	p
İşten ayrılma niyeti	Kadın	221	2,1674	1,16499	,575
	Erkek	186	2,1022	1,17367	

*p<0,05; X=Ortalama; ss=Standart sapma

Öğretim elemanlarının işten ayrılma niyetleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p=,575>,05$; $t=,561$). Kadın öğretim elemanlarının işten ayrılma niyeti ortalama 2,16 ($ss=1,16$) ve erkek öğretim elemanlarının ise ortalama 2,10

(ss=1,17) olarak hesaplanmıştır. Bu çerçevede kadın ve erkek öğretim elemanlarının işten ayrılma niyetleri düşük olarak nitelendirilebilir.

Tablo 12’de katılımcıların medeni durumlarına göre işten ayrılma niyeti düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını gösteren bağımsız örneklem t-testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 12: Medeni Duruma Göre İşten Ayrılma Niyetinin İncelenmesi t-testi Sonuçları

Değişken	Medeni durum	N	X	ss	p
İşten ayrılma niyeti	Evli	270	1,9988	1,08936	,001
	Bekâr	137	2,4112	1,26946	

*p<0,05; X=Ortalama; ss=Standart sapma

Öğretim elemanlarının işten ayrılma niyetleri medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (p=,001<.05; t=3,245). Bekâr öğretim elemanları ortalama 2,41 (ss=1,26) evli olanlara kıyasla ortalama 1,99 (ss=1,08) işten ayrılmaya daha fazla eğilimlidir.

Tablo 13’de katılımcıların çalıştıkları üniversite türlerine göre işten ayrılma niyeti düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını gösteren bağımsız örneklem t-testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 13: Üniversite Türüne Göre İşten Ayrılma Niyetinin İncelenmesi t-testi Sonuçları

Değişken	Üniversite türü	N	X	ss	p
İşten ayrılma niyeti	Devlet	213	1,9875	1,18377	,006
	Vakıf	194	2,3024	1,13060	

*p<0,05; X=Ortalama; ss=Standart sapma

Öğretim elemanlarının işten ayrılma niyetleri üniversite türlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (p=,006<.05; t=-2,739). Vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanları ortalama 2,30 (ss=1,13) devlet üniversitelerinde çalışanlara ortalama 1,98 (ss=1,18) göre işten ayrılmaya daha fazla eğilimlidir.

Tablo 14’de katılımcıların idari görevleri olup olmamasına göre işten ayrılma niyeti düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını gösteren bağımsız örneklem t-testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 14: İdari Göreve Göre İşten Ayrılma Niyetinin İncelenmesi t-testi
Sonuçları

Değişken	İdari görev	N	X	ss	p
İşten ayrılma niyeti	Var	161	1,9876	1,05336	,036
	Yok	246	2,2358	1,22944	

*p<0,05; X=Ortalama; ss=Standart sapma

Öğretim elemanlarının işten ayrılma niyetleri idari görevlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (p=,036<,05; t=-2,174). İdari görevi olmayan öğretim elemanlarının ortalama 2,23 (ss=1,22) idari görevi olan öğretim elemanlarına göre ortalama 1,98 (ss=1,05) işten ayrılma niyetleri daha yüksektir.

Tablo 15’de katılımcıların unvanlarına göre işten ayrılma niyeti düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını gösteren tek yönlü varyans analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 15: Unvana Göre İşten Ayrılma Niyetinin İncelenmesi
Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Unvan	N	X	sd	F	p
Arş. Gör. Dr./Arş. Gör.	76	2,4561	Grup içi	4	,005
Öğr. Gör. Dr./Öğr. Gör.	100	2,2600	Gruplar arası	402	
Dr. Öğretim Üyesi	82	2,1748			
Doç. Dr.	66	1,8283	Toplam	406	
Prof. Dr.	83	2,1376			

*p<0,05; X=Ortalama; sd=Standart sapma

Akademik unvanlara göre işten ayrılma niyetinin farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi gerçekleştirilmiştir. Öğretim elemanlarının işten ayrılma niyetinin unvanlara göre farklılaştığı görülmektedir (p=,005<,05; F=3,770). Tablo 16’da farkın kaynağına yönelik gerçekleştirilen Post-Hoc analizi Tukey testine göre, Arş. Gör. Dr./Arş. Gör. unvanına sahip öğretim elemanları ile Doç. Dr. ve Prof. Dr. unvanına sahip öğretim elemanları arasında anlamlı farklılıklar görülmektedir.

Tablo 16: Çoklu Karşılaştırmalar Tablosu – Tukey Testi Sonuçları

(I) Unvan	(J) Unvan	Ort. farkı (I-J)	Std.Hata	p.
Arş. Gör. Dr. /Arş. Gör.	Öğr. Gör. Dr./Öğr. Gör.	,19614	,17536	,797
	Dr. Öğretim Üyesi	,28134	,18348	,541
	Doç. Dr.	,62786*	,19389	,011
	Prof. Dr.	,54851*	,18295	,024

*p<0,05

Farkın kaynağının tespitinden sonra tanımlayıcı istatistiklere bakıldığında ise; en yüksek Arş. Gör. Dr. veya Arş. Gör. grubunda işten ayrılma niyetinin yüksek olduğu görülmektedir. En düşük işten ayrılma niyetinin Doç. Dr ortalama 1,82 (ss=1,02) ve Prof. Dr. ortalama 1,90 (ss=1,09) olduğu görülmektedir.

Tablo 17’de katılımcıların bağlı bulundukları birimlere göre işten ayrılma niyeti düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını gösteren tek yönlü varyans analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 17: Çalışılan Birime Göre İşten Ayrılma Niyetinin İncelenmesi
Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Birim	N	X	sd	F	p
Meslek Yüksekokulu	67	2,0547	Grup içi	18	0,767 ,739
Mühendislik Fakültesi	54	2,2099	Gruplar arası	388	
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	38	2,2982	Toplam	406	
Fen-Edebiyat Fakültesi	32	2,1979			
Eğitim Fakültesi	31	1,9570			
Tıp Fakültesi	28	2,0476			
İletişim Fakültesi	21	2,2222			
Sağlık Bilimleri Fakültesi	20	2,2500			
Sağlık Bilimleri Yüksekokulu	14	2,3571			
Mimarlık Fakültesi	14	2,2619			
Güzel Sanatlar Fakültesi	13	2,2821			
Yabancı Diller Yüksekokulu	11	2,2121			
İlahiyat Fakültesi	11	2,5758			
Spor Bilimler Fakültesi	8	1,7083			
Ziraat Fakültesi	7	1,2857			
Uygulamalı Bilimler Fakültesi	7	2,3810			
Hukuk Fakültesi	7	1,9524			
Diş Hekimliği Fakültesi	5	2,6667			
Diğer	19	1,7018			

*p<0,05; X=Ortalama; sd=Standart sapma

Öğretim elemanlarının işten ayrılma niyetleri çalıştıkları birimlere göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir (p=,739>,05; F=0,767). Buna göre öğretim elemanlarının çalıştıkları birimlerin işten ayrılma niyetleri üzerinde bir farklılık yaratmadığı söylenebilir. Birimler bazında işten ayrılma niyetleri en yüksek olan grup Diş Hekimliği Fakültesi (ort=2,66) çalışanları, en az olan grup ise Diğer kategorisinde (ort=1,70) yer alan çalışanlar olarak tespit edilmiştir.

Tablo 18’de katılımcıların çalışma sürelerine göre işten ayrılma niyeti düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını gösteren tek yönlü varyans analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 18: Kıdeme Göre İşten Ayrılma Niyetinin İncelenmesi
Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Kıdem	N	X	sd	F	p
1 yıldan az	42	1,7778	Grup içi	4	
1-3 yıl	107	2,2336	Gruplar arası	402	
4-6 yıl	75	2,4889		6,378	,005
7-9 yıl	60	2,4278	Toplam	406	
10 yıl ve üstü	123	1,8211			

*p<0,05; X=Ortalama; sd=Standart sapma

Çalışma sürelerine göre işten ayrılma niyetlerinin farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi gerçekleştirilmiştir. Öğretim elemanlarının işten ayrılma niyetinin çalışma sürelerine göre farklılaştığı görülmektedir ($p=,005<,05$; $F=6,378$).

Tablo 19’da farkın kaynağına yönelik gerçekleştirilen Post-Hoc analizi Tukey testine göre, 1 yıldan az deneyimli öğretim elemanları ile 4-6 yıl ve 7-9 yıl çalışma sürelerine sahip öğretim elemanları arasında anlamlı farklılıklar görülmektedir.

Tablo 19: Çoklu Karşılaştırmalar Tablosu – Tukey Testi Sonuçları

(I) Çalışma Süresi	(J) Çalışma Süresi	Ort. farkı (I-J)	Std.Hata	p.
	1-3 yıl	-,45587	,20725	,182
1 yıldan az	4-6 yıl	-,71111*	,21936	,011
	7-9 yıl	-,65000*	,22899	,038
	10 yıl ve üstü	-,04336	,20342	1,000

*p<0,05; X=Ortalama; sd=Standart sapma

Farkın kaynağının tespitinden sonra tanımlayıcı istatistiklere bakıldığında ise; 4-6 yıl çalışma süresinde sahip olanların yer aldığı grupta işten ayrılma niyetinin yüksek olduğu görülmektedir (ort=2,48; ss=1,23). En düşük işten ayrılma niyetinin ise 10 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip öğretim elemanlarının yer aldığı grup olduğu görülmektedir (ort=1,82; ss=1,01).

Tablo 20’de katılımcıların SCI veya eşdeğer indeksli yayın sayılarına göre işten ayrılma niyeti düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını gösteren tek yönlü varyans analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 20: Yayın Sayısına Göre İşten Ayrılma Niyetinin İncelenmesi**Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

SCI ve/veya eşdeğer indeksli yayın sayısı	N	X	sd	F	p
SCI yayını yok	160	2,2396	Grup içi	4	1,820 ,124
1	63	2,3545	Gruplar arası	402	
2-3	54	2,0370	Toplam	406	
4-5	108	1,9568			
6 ve daha fazla	22	1,9091			

*p<0,05; X=Ortalama; sd=Standart sapma

Öğretim elemanlarının işten ayrılma niyetleri SCI yayın sayılarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p=,124>,05$; $F=1,820$).

Tablo 21’de katılımcıların yaşlarına göre işten ayrılma niyeti düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını gösteren tek yönlü varyans analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 21: Yaşa Göre İşten Ayrılma Niyetinin İncelenmesi Games-Howell Sonuçları

Yaş	N	X	sd	F	p
18-29	61	2,3880	Grup içi	4	2,907 ,022
30-39	134	2,2861	Gruplar arası	402	
40-49	115	2,0000	Toplam	406	
50-59	70	2,0429			
60 ve üzeri	27	1,6667			

*p<0,05; X=Ortalama; sd=Standart sapma

Öğretim elemanlarının işten ayrılma niyetleri yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p=,022<,05$; $F=2,907$). Tablo 22’de farkın kaynağına yönelik gerçekleştirilen Post-Hoc analizi Games-Howell testine göre, 18-29 ve 30-39 yaş grubu akademisyenlerin işten ayrılma niyetleri ile, 60 ve üzerindeki yaş grubunda yer alan öğretim elemanlarının işten ayrılma niyetlerinin farklılaştığı görülmektedir.

Tablo 22: Çoklu Karşılaştırmalar Tablosu – Games-Howell Testi Sonuçları

(I) Yaş	(J) Yaş	Ort. farkı (I-J)	Std.Hata	p.
18-29	60 ve üzeri	,72131*	,20798	,008
30-39	60 ve üzeri	,61940*	,19119	,016

*p<0,05; X=Ortalama; sd=Standart sapma

Farkın kaynağının tespitinden sonra tanımlayıcı istatistiklere bakıldığında ise; 18-29 yaş grubunda olanların yer aldığı grupta işten ayrılma niyetinin 60 ve üzeri yaş grubunda olanlara (ort=1,66; ss=0,85) göre daha yüksek olduğu görülmektedir

(ort=2,38; ss=1,08). Benzer şekilde 30-39 yaş grubunda yer alan öğretmen elemanlarının işten ayrılma niyetleri de 60 ve üzeri yaşta olan gruba (ort=1,66; ss=0,85) göre anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur (ort=2,28; ss=1,29).

Öğretim elemanlarının iş yerinde kıskançlık düzeyleri sosyo-demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir? şeklindeki araştırma sorusunu cevaplamak üzere, toplanan verilere SPSS paket programında bağımsız örneklem t-testi ile Anova analizleri uygulanmıştır. Ulaşılan sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 23’de katılımcıların cinsiyetlerine göre iş yerinde kıskançlık düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını gösteren bağımsız örneklem t-testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 23: Cinsiyete Göre İş Yerinde Kıskançlık Ölçümlemesi t-testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	X	ss	p
İş yerinde kıskançlık	Kadın	221	2,3891	0,66543	,794
	Erkek	186	2,4065	0,66709	

*p<0,05; X=Ortalama; ss=Standart sapma

Öğretim elemanlarının iş yerinde kıskançlık düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir (p=,794>,05; t=-,261). Kadın öğretmen elemanlarının iş yerinde kıskançlık düzeyleri ortalama 2,38 (ss=0,66) ve erkek öğretmen elemanlarının ise ortalama 2,40 (ss=0,66) olarak hesaplanmıştır. Bu çerçevede kadın ve erkek öğretmen elemanlarının iş yerinde kıskançlık düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir.

Tablo 24’de katılımcıların medeni durumlarına göre iş yerinde kıskançlık düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını gösteren bağımsız örneklem t-testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 24: Medeni Duruma Göre İş Yerinde Kıskançlığın İncelenmesi t-testi Sonuçları

Değişken	Medeni durum	N	X	ss	p
İş yerinde kıskançlık	Evli	270	2,3981	0,63752	,963
	Bekâr	137	2,3949	0,71961	

*p<0,05; X=Ortalama; ss=Standart sapma

Öğretim elemanlarının iş yerinde kıskançlık düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir (p=,963>,05; t=,047). Bekâr öğretmen elemanlarının iş yerinde kıskançlık düzeyleri ortalama 2,39 (ss=0,63) iken evli olanların iş yerinde kıskançlık düzeyleri ortalama 2,39 (ss=0,71) olarak bulunmuştur.

Tablo 25’de katılımcıların çalıştıkları üniversitelerin türüne göre iş yerinde kıskançlık düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını gösteren bağımsız örneklem t-testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 25: Üniversite Türüne Göre İş Yerinde Kıskançlığın İncelemesi t-testi Sonuçları

Değişken	Üniversite türü	N	X	ss	p
İş yerinde kıskançlık	Devlet	213	2,3751	0,66211	,487
	Vakıf	194	2,4211	0,66987	

*p<0,05; X=Ortalama; ss=Standart sapma

Öğretim elemanlarının iş yerinde kıskançlık düzeyleri üniversite türlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. (p=,487>,05; t=-,696). Vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının iş yerinde kıskançlık düzeyleri ortalama 2,30 (ss=1,13) iken devlet üniversitelerinde çalışanların ise ortalama 1,98 (ss=1,18) olarak bulunmuştur. Buna göre öğretim elemanlarının çalıştıkları üniversite türleri açısından iş yerinde kıskançlık düzeylerinin düşük olduğu ve farklılık göstermediği söylenebilir.

Tablo 26’da katılımcıların idari görevleri olup olmamasına göre iş yerinde kıskançlık düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını gösteren bağımsız örneklem t-testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 26: İdari Görev Durumlarına Göre İş Yerinde Kıskançlığın İncelenmesi t-testi Sonuçları

Değişken	İdari Görev	N	X	ss	p
İş yerinde kıskançlık	Var	161	2,3795	0,71161	,667
	Yok	246	2,4085	0,63456	

*p<0,05; X=Ortalama; ss=Standart sapma

Öğretim elemanlarının iş yerinde kıskançlık düzeyleri idari görev varlığına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir (p=,667>,05; t=-,430). Çalıştıkları üniversitede resmi bir idari görevi olmayan öğretim elemanlarının iş yerinde kıskançlık düzeyleri ortalama 2,40 (ss=0,63), idari görevi olan öğretim elemanlarının iş yerinde kıskançlık düzeyleri ise ortalama 2,37 (ss=0,71) olarak bulunmuştur. Buna göre öğretim elemanları arasında iş yerinde kıskançlık düzeylerinin idari görev durumlarına göre farklılaşmadığı ve düşük olduğu söylenebilir.

Tablo 27 ‘de katılımcıların unvanlarına göre iş yerinde kıskançlık düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını gösteren tek yönlü varyans analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 27: Unvana Göre İş Yerinde Kıskançlığın İncelenmesi
Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Unvan	N	X	sd	F	p
Arş. Gör. Dr./Arş. Gör.	76	2,5566	Grup içi	4	2,007 ,093
Öğr. Gör. Dr./Öğr. Gör.	100	2,4120	Gruplar arası	402	
Dr. Öğretim Üyesi	82	2,3000	Toplam	406	
Doç. Dr.	66	2,4288			
Prof. Dr.	83	2,3971			

*p<0,05; X=Ortalama; sd=Standart sapma

Öğretim elemanlarının iş yerinde kıskançlık düzeyleri unvanlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p=,093>,05$; $F=2,007$). Unvanlara göre iş yerinde kıskançlık puan ortalamalarına bakıldığında en yüksek düzeyin Arş. Gör. Dr. veya Arş. Gör. unvanına sahip olan öğretim elemanları grubunda olduğu görülmektedir (ort=2,55; ss=0,71). Unvanlarına göre en düşük iş yerinde kıskançlık puan ortalamaları ise Dr. Öğretim Üyesi grubunda tespit edilmiştir (ort=2,30; ss=0,65). Genel olarak unvan bazında öğretim elemanlarının iş yerinde kıskançlık düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir.

Tablo 28’de katılımcıların bağlı bulundukları birimlere göre iş yerinde kıskançlık düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını gösteren tek yönlü varyans analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 28: Çalışılan Birime Göre İş Yerinde Kıskançlığın İncelenmesi
Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Birim	N	X	sd	F	p
Meslek Yüksekokulu	67	2,4522	Grup içi	18	1,623 ,052
Mühendislik Fakültesi	54	2,5537	Gruplar arası	388	
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	38	2,6816	Toplam	406	
Fen-Edebiyat Fakültesi	32	2,1906			
Eğitim Fakültesi	31	2,2097			
Tıp Fakültesi	28	2,4679			
İletişim Fakültesi	21	2,3524			
Sağlık Bilimleri Fakültesi	20	2,4200			
Sağlık Bilimleri Yüksekokulu	14	2,3571			
Mimarlık Fakültesi	14	2,4500			
Güzel Sanatlar Fakültesi	13	2,0154			
Yabancı Diller Yüksekokulu	11	2,1727			
İlahiyat Fakültesi	11	2,3364			
Spor Bilimler Fakültesi	8	2,1750			

Ziraat Fakültesi	7	1,8571
Uygulamalı Bilimler Fakültesi	7	2,2857
Hukuk Fakültesi	7	2,3857
Diş Hekimliği Fakültesi	5	2,4000
Diğer	19	2,5158

*p<0,05; X=Ortalama; sd=Standart sapma

Öğretim elemanlarının iş yerinde kıskançlık düzeyleri çalıştıkları birimlere göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p=,052>,05$; $F=1,623$).

Tablo 29'da katılımcıların çalışma sürelerine göre iş yerinde kıskançlık düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını gösteren tek yönlü varyans analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 29: Kıdeme Göre İş Yerinde Kıskançlığın İncelenmesi Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Kıdem	N	X	sd	F	p
1 yıldan az	42	2,5190	Grup içi	4	0,601 ,662
1-3 yıl	107	2,4234	Gruplar arası	402	
4-6 yıl	75	2,3320	Toplam	406	
7-9 yıl	60	2,3833			
10 yıl ve üstü	123	2,3971			

*p<0,05; X=Ortalama; sd=Standart sapma

Öğretim elemanlarının iş yerinde kıskançlık düzeyleri çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p=,662>,05$; $F=0,601$).

Tablo 30'da katılımcıların SCI veya eşdeğer indeksli yayın sayılarına göre iş yerinde kıskançlık düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını gösteren tek yönlü varyans analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 30: Yayın Sayısına Göre İş Yerinde Kıskançlığın İncelenmesi Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

SCI ve/veya eşdeğer indeksli yayın sayısı	N	X	sd	F	p
SCI yayını yok	160	2,4100	Grup içi	4	2,542 ,039
1	63	2,3333	Gruplar arası	402	
2-3	54	2,5722	Toplam	406	
4-5	108	2,2824			
6 ve daha fazla	22	2,6182			

*p<0,05; X=Ortalama; sd=Standart sapma

Öğretim elemanlarının iş yerinde kıskançlık düzeyleri SCI yayın sayılarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p=,039<,05$; $F=2,542$). Tablo 31'de farkın kaynağına yönelik gerçekleştirilen Post-Hoc analizi Games-Howell testine göre, 2-3

yayına sahip olan öğretmen elemanlarının (ort=2,57; ss=0,60) iş yerinde kıskançlık düzeyleri, 4-5 yayına sahip olan meslektaşlarına (ort=2,28; ss=0,62) oranla anlamlı olarak daha yüksektir.

Tablo 31: Çoklu Karşılaştırmalar Tablosu – Games-Howell Testi Sonuçları

(I) SCI ve/veya eşdeğer indeksli yayın sayısı	(J) SCI ve/veya eşdeğer indeksli yayın sayısı	Ort. farkı (I-J)	Std.Hata	p.
2-3	4-5	0,28891*	0,10227	,043

*p<0,05; X=Ortalama; sd=Standart sapma

Tablo 32’de katılımcıların yaşlarına göre iş yerinde kıskançlık düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını gösteren tek yönlü varyans analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 32: Yaşa Göre İş Yerinde Kıskançlığın İncelenmesi Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Yaş	N	X	sd	F	p
18-29	61	2,5574	Grup içi	4	
30-39	134	2,3866	Gruplar arası	402	
40-49	115	2,3983		1,483	,207
50-59	70	2,2757	Toplam	406	
60 ve üzeri	27	2,3963			

*p<0,05; X=Ortalama; sd=Standart sapma

Öğretim elemanlarının iş yerinde kıskançlık düzeyleri yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir (p=,207>,05; F=1,483). İş yerinde kıskançlık düzeyi en yüksek olan grup 18-29 yaş aralığındadır (ort=2,55; ss=0,71). İş yerinde kıskançlık düzeyi en düşük grup ise 50-59 yaş aralığındakilerdir (ort=2,27; s=0,57).

Öğretim elemanlarının öz-yeterlilikleri sosyo-demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir? şeklindeki araştırma sorusunu cevaplamak üzere, toplanan verilere SPSS paket programında bağımsız örneklem t-testi ile Anova analizleri uygulanmıştır. Ulaşılan sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 33’de katılımcıların cinsiyetlerine göre öz-yeterlilik düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını gösteren bağımsız örneklem t-testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 33: Cinsiyete Göre Öz-Yeterlilik İncelenmesi t-testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	X	ss	p
Öz-yeterlilik	Kadın	221	4,6407	0,72084	
	Erkek	186	4,6091	0,70953	,658

*p<0,05; X=Ortalama; ss=Standart sapma

Öğretim elemanlarının öz-yeterlilikleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p=,658>,05$; $t=,444$). Kadın öğretim elemanlarının öz-yeterlilik düzeyleri ortalama 4,64 ($ss=0,72$), erkek öğretim elemanlarının öz-yeterlilik düzeyleri ise ortalama 4,60 ($ss=0,70$) olarak bulunmuştur. Buna göre öğretim elemanlarının öz-yeterliliklerinin genel olarak yüksek olduğu ve cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı söylenebilir.

Tablo 34’de katılımcıların medeni durumlarına göre öz-yeterlilik düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını gösteren bağımsız örneklem t-testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 34: Medeni Duruma Göre Öz-Yeterliliğin İncelenmesi t-testi Sonuçları

Değişken	Medeni durum	N	X	ss	p
Öz-yeterlilik	Evli	270	4,6389	0,71177	,618
	Bekâr	137	4,6015	0,72325	

* $p<0,05$; X=Ortalama; ss=Standart sapma

Öğretim elemanlarının öz-yeterlilikleri medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p=,618>,05$; $t=,499$). Evli olan öğretim elemanlarının öz-yeterlilik düzeyleri ortalama 4,63 ($ss=0,71$), bekâr olan öğretim elemanlarının öz-yeterlilik düzeyleri ise ortalama 4,60 ($ss=0,72$) olarak bulunmuştur. Buna göre öğretim elemanlarının öz-yeterlilik düzeylerinin genel olarak yüksek olduğu ve medeni durumlarına göre farklılaşmadığı söylenebilir.

Tablo 35’de katılımcıların çalıştıkları üniversite türlerine göre öz-yeterlilik düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını gösteren bağımsız örneklem t-testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 35: Üniversite Türüne Göre Öz-Yeterliliğin İncelenmesi t-testi Sonuçları

Değişken	Üniversite türü	N	X	ss	p
Öz-yeterlilik	Devlet	213	4,5742	0,67373	,126
	Vakıf	194	4,6835	0,75532	

* $p<0,05$; X=Ortalama; ss=Standart sapma

Öğretim elemanlarının öz-yeterlilikleri üniversite türlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p=,126>,05$; $t=-1,543$). Buna göre vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının öz-yeterliliklerinin ortalama 4,68 ($ss=0,75$), devlet üniversitelerinde çalışan meslektaşlarından 4,57 ($ss=0,67$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 36’da katılımcıların idari görevleri olup olmamasına göre öz-yeterlilik düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını gösteren bağımsız örneklem t-testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 36: İdari Görev Durumuna Göre Öz-Yeterliliğin İncelenmesi

t-testi Sonuçları

Değişken	İdari görev	N	X	ss	p
Öz-yeterlilik	Var	161	4,6745	0,63927	,254
	Yok	246	4,5947	0,76008	

*p<0,05; X=Ortalama; ss=Standart sapma

Öğretim elemanlarının öz-yeterlilikleri idari görevlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p=,254<,05$; $t=1,142$). İdari görevi olan öğretim elemanlarının öz-yeterlilik düzeyleri ortalama 4,67 ($ss=0,63$), idari görevi olmayanlara ortalama 4,59 ($ss=0,63$) göre daha yüksektir.

Tablo 37’de katılımcıların unvanlarına göre öz-yeterlilik düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını gösteren tek yönlü varyans analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 37: Unvana Göre Öz-Yeterliliğin İncelenmesi

Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Unvan	N	X	sd	F	p
Arş. Gör. Dr./Arş. Gör.	76	4,3737	Grup içi	4	3,324 ,011
Öğr. Gör. Dr./Öğr. Gör.	100	4,7450	Gruplar arası	402	
Dr. Öğretim Üyesi	82	4,6805	Toplam	406	
Doç. Dr.	66	4,6182			
Prof. Dr.	83	4,6675			

*p<0,05; X=Ortalama; sd=Standart sapma

Öğretim elemanlarının öz-yeterlilikleri unvanlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p=,011<,05$; $F=3,324$). Tablo 38’de farkın kaynağına yönelik gerçekleştirilen Post-Hoc analizi Anova testine göre, Öğr. Gör. Dr veya Öğr. Gör. unvanına sahip olan öğretim elemanlarının ($ort=4,74$; $ss=0,71$) Arş. Gör. Dr. veya Arş. Gör. unvanına sahip olan meslektaşlarına ($ort=4,37$; $ss=0,08$) oranla anlamlı olarak daha yüksek öz-yeterliliğe sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 38: Çoklu Karşılaştırmalar Tablosu – Gabriel Testi Sonuçları

(I) Unvan	(J) Unvan	Ort. farkı (I-J)	Std.Hata	p.
Öğr. Gör. Dr./Öğr. Gör.	Arş. Gör. Dr./Arş. Gör.	0,37132*	0,10758	,006

*p<0,05; X=Ortalama; sd=Standart sapma

Unvanlarına göre en düşük öz-yeterlilik düzeyine sahip olan öğretim elemanlarının Arş. Gör. Dr. veya Arş. Gör. unvanına sahip olanlar (ort=4,37; ss=0,08) olduğu; en yüksek öz-yeterlilik düzeyine sahip olan öğretim elemanlarının ise Öğr. Gör. Dr veya Öğr. Gör. unvanına sahip olan öğretim elemanları (ort=4,74; ss=0,71) olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 39’da katılımcıların bağlı bulundukları birimlere göre öz-yeterlilik düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını gösteren tek yönlü varyans analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 39: Çalışılan Birime Göre Öz-Yeterliliğin İncelenmesi – Gabriel Testi Sonuçları

Birim	N	X	sd	F	p
Meslek Yüksekokulu	67	4,8075	Grup içi	18	1,679 ,040
Mühendislik Fakültesi	54	4,5741	Gruplar arası	388	
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	38	4,6921	Toplam	406	
Fen-Edebiyat Fakültesi	32	4,5000			
Eğitim Fakültesi	31	4,5968			
Tıp Fakültesi	28	4,5143			
İletişim Fakültesi	21	4,6190			
Sağlık Bilimleri Fakültesi	20	4,6800			
Sağlık Bilimleri Yüksekokulu	14	4,7929			
Mimarlık Fakültesi	14	4,6571			
Güzel Sanatlar Fakültesi	13	4,9462			
Yabancı Diller Yüksekokulu	11	4,6455			
İlahiyat Fakültesi	11	4,1091			
Spor Bilimler Fakültesi	8	4,9500			
Ziraat Fakültesi	7	3,8714			
Uygulamalı Bilimler Fakültesi	7	4,2857			
Hukuk Fakültesi	7	4,4714			
Dış Hekimliği Fakültesi	5	4,2200			
Diğer	19	4,7368			

*p<0,05; X=Ortalama; sd=Standart sapma

Öğretim elemanlarının öz-yeterlilik düzeyleri çalıştıkları birimlere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (p=,040<,05; F=1,679). Tablo 40’da farkın kaynağına yönelik gerçekleştirilen Post-Hoc analizi Gabriel testine göre, Meslek Yüksekokulu’nda çalışan öğretim elemanlarının (ort=4,80; ss=0,67) Ziraat Fakültesi’nde çalışanlara (ort=3,87; ss=1,07) oranla anlamlı olarak daha yüksek öz-yeterliliğe sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 40: Çoklu Karşılaştırmalar Tablosu – Gabriel Testi Sonuçları

(I) Birim	(J) Birim	Ort. farkı (I-J)	Std.Hata	p.
Meslek Yüksekokulu	Ziraat Fakültesi	0,93603	0,27982	0,033

*p<0,05; X=Ortalama; sd=Standart sapma

En düşük öz-yeterlilik düzeyine sahip olan öğretim elemanlarının Ziraat Fakültesi çalışanları (ort=3,87; ss=1,07) olduğu; en yüksek öz-yeterlilik düzeyine sahip olan öğretim elemanlarının ise Spor Bilimleri Fakültesi çalışanları (ort=4,95; ss=1,00) olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 41’de katılımcıların çalışma sürelerine göre öz-yeterlilik düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını gösteren tek yönlü varyans analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 41: Kıdeme Göre Öz-Yeterliliğin İncelenmesi Tek Yönlü Varyans Analizi

Kıdem	N	X	sd	F	p
1 yıldan az	42	4,7071	Grup içi	4	6,669 ,614
1-3 yıl	107	4,5374	Gruplar arası	402	
4-6 yıl	75	4,6507	Toplam	406	
7-9 yıl	60	4,6150			
10 yıl ve üstü	123	4,6667			

*p<0,05; X=Ortalama; sd=Standart sapma

Öğretim elemanlarının öz-yeterlilikleri çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir (p=.614>.05; F=6,669). Çalışma sürelerine göre öz-yeterlilikleri en düşük olan grup 1-3 yıl arası çalışma deneyimine sahip olan öğretim elemanlarıdır (ort=4,53; ss=0,75). Çalışma sürelerine göre öz-yeterlilikleri en yüksek olan grup ise 1 yıldan az çalışma süresine sahip olan öğretim elemanlarıdır (ort=4,70; ss=0,64).

Tablo 42’de katılımcıların SCI veya eşdeğer indeksli yayın sayılarına göre öz-yeterlilik düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını gösteren tek yönlü varyans analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 42: Yayın Sayısına Göre Öz-Yeterliliğin İncelenmesi Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

SCI ve/veya eşdeğer indeksli yayın sayısı	N	X	sd	F	p
SCI yayını yok	160	4,6063	Grup içi	4	0,345 ,847
1	63	4,5794	Gruplar arası	402	
2-3	54	4,7222	Toplam	406	
4-5	108	4,6315			
6 ve daha fazla	22	4,6263			

*p<0,05; X=Ortalama; sd=Standart sapma

Öğretim elemanlarının öz-yeterlilikleri SCI veya eşdeğer indeksli yayın sayılarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p=,847>,05$; $F=0,345$). Yayın sayılarına göre öz-yeterlilikleri en yüksek olanlar 2-3 SCI veya eşdeğer indeksli yayına sahip olan öğretim elemanlarıdır (ort=4,72; ss=0,71). Yayın sayılarına göre en düşük öz-yeterlilik puanına sahip olan grup ise 1 adet SCI veya eşdeğer indeksli yayına sahip olan öğretim elemanlarının yer aldığı gruptur (ort=4,57; ss=0,71).

Tablo 43'de katılımcıların yaşlarına göre öz-yeterlilik düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını gösteren tek yönlü varyans analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 43: Yaşa Göre Öz-Yeterliliğin İncelenmesi Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Yaş	N	X	sd	F	p
18-29	61	4,4328	Grup içi	4	
30-39	134	4,6172	Gruplar arası	402	
40-49	115	4,7296		1,743	,140
50-59	70	4,6343	Toplam	406	
60 ve üzeri	27	4,6481			

*p<0,05; X=Ortalama; sd=Standart sapma

Öğretim elemanlarının öz-yeterlilik düzeyleri yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p=,140>,05$; $F=1,743$). Öğretim elemanlarının yaşlarına göre öz-yeterliliklerine bakıldığında en yüksek düzeyin 40-49 yaş grubunda olduğu görülmektedir (ort=4,72; ss=0,70). Yaşlarına göre en düşük öz-yeterliliğe sahip olan öğretim elemanların ise 18-29 yaş aralığında yer aldıkları görülmektedir (ort=4,43; ss=0,75).

8. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Üniversiteler hem teorik hem de pratik bilginin kritik kaynak sağlayıcıları olarak akademisyenlere ev sahipliği yapmaktadırlar. İş yerlerinin birçoğunda olduğu gibi akademik ortamlarda da çalışanlar arasında kıyaslamaların yapılması kaçınılmazdır. Akademik çalışma ortamlarında yaşanabilecek işten ayrılmanın kaynağında yer alabilecek kıskançlık gibi karmaşık duyguların anlaşılmasını sağlamak ve bu duygulara yönelik farkındalık oluşturmak önemli hale gelmektedir. İş yerinde kıskançlığın işten ayrılma niyetine etkisinde öz-yeterliliğin rolünü tespit etmeyi amaçlayan bu çalışmada birtakım sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırma modeli yapısal eşitlik modeli ile test edilmiş ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Analizler sonucunda; iş yerinde kıskançlığın gıpta ve haset boyutlarında farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Bir başka deyişle, akademisyenlerin çalışma ortamında meslektaşlarına gıpta etmeleri öz-yeterliliklerini arttırmaktadır. Haset etmeleri durumunda ise negatif yönlü bir ilişki ortaya çıkmakta ve öz-yeterliliklerini azaltıcı bir etki yaratmaktadır. Dolayısıyla iş yerinde kıskançlığın öz-yeterlilik üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Bu sonuç akademisyenlerin iş yerinde haset duygusuna kapıldıklarında kendi yetkinliklerine olan inançlarının zayıfladığını göstermektedir. Başka bir boylamsal araştırmada genel olarak kıskançlığın yararlı olduğuna dair hiçbir kanıt bulunamamış olmasına (Mujcic, Oswald, 2018) ve akademisyenlerin de kıskançlık kavramını kelime anlamı olarak çekememezlik, olumsuz duygu, yetersizlik hissi, özenme ve başarıyı paylaşmama gibi negatif sözcüklerle ifade etmelerine (Durmaz, Gümüştekin, 2020) karşın; bu çalışmada, iş yerinde kıskançlık kavramı altında yer alan haset ve gıpta şeklindeki ikili yapının korunduğu görülmüştür. Dolayısıyla akademisyenler arasındaki gıpta ve hasetin, BEMAS ölçeğini oluşturan alt boyutlarının ayrı ayrı ele alınması suretiyle incelenmesinin faydalı olacağı düşünülebilir.

Öz-yeterliliğin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgu çalışmaya katılan akademisyenlerin yarısından fazlasının devlet

üniversitelerinde çalışıyor olmasıyla ilişkilendirilebilir. Bilindiği gibi devlet kurumlarında işten çıkarılma kanunda belirlenmiş olan kural ihlallerine bağlıdır. Bu bağlamda akademisyenler iş yerinde kıskançlık yaşasalar ve yüksek öz-yeterliliğe sahip olsalar dahi kurumlarından ayrılmayı düşünmüyor olabilirler.

İş yerinde kıskançlığın işten ayrılma niyeti ile pozitif ilişkili olduğu sonucuna ulaşan bir başka çalışmanın aksine (Günalan, Ceylan, 2014); bu çalışmada iş yerinde kıskançlığın işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olmadığı görülmüştür. Bir diğer ifadeyle akademisyenlerin kıskançlık düzeylerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde doğrudan bir etkisi bulunmamaktadır.

Hem pilot çalışmada hem de ana çalışmada elde edilen geri bildirimler göz önüne alındığında, ankete katılan akademisyenlerin kendi başarılarından emin oldukları ve daha çok kıskançlığa maruz kalan taraf olduklarını ifade ettikleri görülmüştür. Dolayısıyla bu sonucun çıkmasında katılımcıların öz-yeterliliklerinin yüksek olmasının ve kendilerini meslektaşlarına kıyasla daha başarılı olarak görmelerinin etkisi olduğu çıkarımı yapılabilir. Bir başka deyişle akademisyenler meslektaşlarına haset gözlerle bakmadıklarını, daha çok gıpta ederek kendilerinde gördükleri eksik yönlerini geliştirmeye yöneldiklerini belirtmektedirler. Bu doğrultuda iş yerinde kıskançlığın işten ayrılma niyeti üzerinde öz-yeterliliğin aracılık etkisi tespit edilememiştir.

Kwiatkowska vd. (2020) BEMAS ölçeğinden alınan ortalama puanların bireyci kültüre sahip olan Almanya ve Amerika gibi ülkelerde yüksek olduğunu, tersine Polonya ve Rusya gibi toplulukçu kültüre sahip ülkelere ise düşük olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu çalışmada da araştırmaya katılan akademisyenlerin iş yerinde kıskançlık skorlarının düşük olmasının, toplulukçu kültüre yakın bir anlayışa sahip olduklarının bir göstergesi olduğu söylenebilir.

Kişilerin meslektaşlarına gıpta etmeleri ya da önemli başarılarına tanık olmaları akademisyenleri daha fazla ve daha kaliteli çıktılar üretebilmek için motive de edebilir. Üniversiteler içinde edinilmiş olan bireysel başarıların paylaşılması ve teşvik edici ödüllerle kurum kültürünün bir parçası haline getirilmesi kıskançlığın olumsuz etkilerini baskılayarak olumlu etkilerinin ortaya çıkmasına yardımcı olabilir. Böylece daha az deneyimli olan, hevesli ve başarılı akademisyenlerin çalışmaları desteklenerek bilimsel literatüre sunacakları katkılar için de cesaretlendirilebilirler.

Öz-yeterlilik algıları yüksek, yöneticileri tarafından sosyal destek gören akademisyenlerin daha motive çalışarak, üretkenliklerini arttırmaları ve bilimsel bilginin gelişiminde önemli roller üstlenmeleri beklenebilir. Nitekim Akcan Tüfekçi ve diğerleri (2018, 581) araştırmalarında akademisyenlerin ideal akademik kültürü tanımlarken bilgiye aşık, paylaşımcı bir bilimsel anlayışa sahip, insan ilişkilerinde saygılı, hoşgörülü ve ötekileştirmeyen özelliklerini dile getirdiklerini vurgulamaktadır.

Öğretim elemanlarının işten ayrılma niyetleri, iş yerinde kıskançlık düzeyleri ve öz-yeterliliklerinin çeşitli demografik değişkenler açısından incelendiği analizlerde de bazı sonuçlara ulaşılmıştır. Öncelikle araştırmanın bağımlı değişkeni olan işten ayrılma niyetinin demografik değişkenler ile ilişkisi ele alınmıştır. Bu bağlamda, öğretim elemanlarının işten ayrılma niyetleri ile yaşları, medeni durumları, üniversite türleri, idari görevleri, unvanları ve çalışma süreleri açısından anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Ancak işten ayrılma niyetleri ile cinsiyetleri, çalıştıkları birimler ve SCI veya eşdeğer yayın sayılarına göre ise herhangi bir fark bulunamamıştır.

Literatürde, kar amacı güden üniversiteler ile kar amacı gütmeyen Körfez Arap Ülkeleri İş Birliği Konseyine (*Gulf Cooperation Council*) üye ülkelerdeki üniversitelerde çalışan akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerine bakıldığında, cinsiyet veya deneyim süresi açısından herhangi bir farklılık bulunamamıştır (Alemu, Pykhtina, 2020). Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerinin araştırıldığı benzer çalışmalarda da cinsiyete göre bir farklılık tespit edilememiştir (Güler, Marşap, 2019; Mert Kaya, 2008). Benzer şekilde bu çalışmada da öğretim elemanlarının işten ayrılma niyetlerinin cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı, ancak deneyim sürelerine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. 1 yıldan az deneyimli öğretim elemanlarının işten ayrılma niyetleri, 4-6 ve 7-9 yıl deneyime sahip olanlara kıyasla daha yüksektir. Ayrıca öğretim elemanları arasında işten ayrılma niyetinin en yüksek olduğu grup 4-6 yıl; en düşük olduğu grup ise 10 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olan gruptur. Bu bulgu literatürdeki bazı araştırma sonuçları ile benzerdir (Gurmessa, Tefera, 2019).

Çalışmanın bir diğer bulgusuna göre, vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanları devlet üniversitelerinde çalışanlara göre işten ayrılmaya daha fazla eğilimlidir. Bu bulgu da literatürdeki bazı araştırma sonuçları ile benzerdir (Doğan

vd., 2020: 352). Vakıf üniversitelerindeki iş yükünün devlet üniversitelerinden fazla olması, idari görevlerin fazlalığı, katı mesai anlayışı, ders çeşitliliği, performans odaklılık, rekabetçilik, aidiyetsizlik, geçicilik ve işten çıkarılma kaygısı gibi konular bu eğilimi arttıran nedenler arasında sayılabilir (Karaosmanoğlu, Deniz, 2021; Zayim-Kurtay, Duran, 2018, 2527).

Araştırmanın bağımsız değişkeni olan iş yerinde kıskançlığın demografik değişkenlerle olan ilişkisi ele alınacak olursa; öğretim elemanlarının iş yerinde kıskançlık düzeyleri ile yaşları, cinsiyetleri, medeni durumları, üniversite türleri, idari görevleri, unvanları, birimleri ve çalışma süreleri açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır. Yalnızca iş yerinde kıskançlık düzeyleri ile SCI veya eşdeğer yayın sayılarına arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Meslektaşının nitelikli bir yayınına görerek aynı başarıyı elde etmek isteyen bir kişinin gıpta hissettiğine (Özdemir, 2021, 657) literatür kısmında örnek verilmişti (bkz.2.1). Bu doğrultuda genel olarak araştırmaya katılan öğretim elemanlarının iş yerinde kıskançlık puan ortalamalarının düşük olmasını (gıpta ortalama puanı=3,3651; ss=1,12), haset ortalama puanı=1,4290; ss=0,52) ve yalnızca SCI veya eşdeğer yayınlar bazında farklılık bulunmasını, akademisyenlerin başarılı çalışma arkadaşlarına gıpta ederek onlar gibi olabilmek için çabalamaya çalıştıkları şeklinde değerlendirmek yerinde olabilir. Nitekim Vrugt ve Koenis (2002) akademisyenlerin hâlihazırda var olan yayınlarının öz-yeterliliklerini arttırdığını ve yukarı doğru karşılaştırmanın kişisel hedeflere katkıda bulunduğunu bu hedeflerin de gelecekteki yayınları öngörebileceğini tespit etmişlerdir.

Benzer bir yaklaşımla Romero da (2022, 8), akademisyenlerin bilgi üretimine katkıda bulunan yönünü vurgulamakta ve yaşadıkları kıskançlıkları herhangi bir ofis ortamı çalışanının yaşadığı kıskançlıktan ayrı tutmaktadır. Bilgi üreticileri olarak akademisyenlerin neyi kıskandıklarını anlamak, neyin ödüllendirildiğine bakmayı gerektirir. Akademisyenler bilimsel bulgular, teoriler, argümanlar, modeller, deneysel tasarımlar vb. epistemik ürünler ürettikleri için ödüllendirilirler. Ancak bu ürünleri üretenlerin hepsi ödüllendirilmez. Bilimdeki ödüller önceliğe dayalıdır. Yeni bir epistemik fayda üreten ilk araştırmacı ödüllendirilmekte, arkasından gelenler ise ya çok az ödüllendirilmekte ya da hiç ödüllendirilmemektedir. Bu nedenle en üst akademik teşviklerin verildiği SCI veya eşdeğer nitelikteki yayınların varlığının kıskanılması akademiye özgü ve önemli bir bulgudur.

Ayrıca unvanlara göre iş yerinde kıskançlık puan ortalamalarına bakıldığında en yüksek düzeyin *Arş. Gör. Dr.* veya *Arş. Gör.* unvanına sahip olan öğretim elemanları grubunda olduğu görülmektedir. Unvanlarına göre en düşük kıskançlık puan ortalamaları ise *Dr. Öğretim Üyesi* grubunda tespit edilmiştir. Benzer şekilde Aydoğan vd. (2017, 27) araştırma görevlilerine yönelik yaptıkları çalışmada da, araştırma görevlilerinin ortalamanın üzerinde sosyal karşılaştırmaya yöneldikleri ve daha çok yukarı yönlü karşılaştırma yapma eğiliminde oldukları görülmüştür. Yukarı doğru sosyal karşılaştırma yapmak iş yerinde kıskançlığına yol açabilmektedir (Zhang, 2020). Akademik kariyer basamaklarında doktora eğitimi önemli bir aşamadır. Aynı zamanda öğretim üyeliğine yükselbilmek için de zorunlu bir kriterdir. Dolayısıyla akademik kariyerlerinin başında olan *Arş. Gör. Dr.* veya *Arş. Gör.* unvanına sahip olan katılımcıların gıpta veya haset düzeylerinin daha yüksek olması, içsel motivasyonlarını harekete geçirebilmeleri açısından anlamlı bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Ayrıca çalışmada gıpta alt ölçeğine ait olan “*Başka birinin benden daha iyi olduğunu fark edersem, kendimi geliştirmeye çalışırım.*” ifadesinin ön plana çıkmış olması da haset duygusundan çok gıpta duygusunun hissediliyor olduğunu desteklemektedir (bkz. Tablo.7).

Araştırmanın aracı değişkeni olan öz-yeterliliğin demografik değişkenlerle olan ilişkisi ele alınacak olursa; öğretim elemanlarının öz-yeterlilik düzeyleri ile üniversite türleri, idari görevleri, unvanları ve çalıştıkları birimler açısından anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Öz-yeterlilik düzeyleri ile yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma süreleri ile SCI veya eşdeğer yayın sayıları arasında ise anlamlı bir fark bulunamamıştır. SCI ve eşdeğer yayın sayıları ile iş yerinde kıskançlık arasında bir ilişki bulunmasına karşın, akademisyenlerin öz-yeterlilikleri üzerinde herhangi bir fark yaratmaması da ilgi çekici bir bulgudur.

Literatürdeki araştırma sonuçlarına bakıldığında genel olarak akademisyenlerin yüksek öz-yeterliliğe sahip oldukları görülebilir (Uysal, 2013; Samancı, Basım, 2018; Başarer ve Başarer, 2019; Akpınar Turgut, Cihangir, 2020). Bu çalışmada da öğretim elemanlarının öz-yeterliliklerinin genel olarak yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak bekar, daha genç, kurumda çalışma süresi ve toplam iş tecrübesi açısından daha düşük seviyedeki çalışanların öz-yeterliliklerinin ortalamadan düşük bulunduğu (Büyükbeşe ve diğ., 2018) çalışmaya paralel olarak; bu çalışmada da unvan bazında en düşük öz-yeterlilik düzeyine sahip olanların *Arş. Gör. Dr.* veya

Arş. Gör. unvanına sahip olanlar olduğu görülmektedir. Bu bulgu, Gün ve Büyükgöze'nin (2015) çalışmasında araştırma görevlilerinin genel öz-yeterliliklerinin orta düzeyde bulunması ile benzeşmektedir.

Öğretim elemanlarının akademik çalışma koşulları hiyerarşiye riayet edilmesi gereken ve yükselme kriterleri bakımından katı prosedürlerin uygulandığı bir iş ortamıdır. Bu çerçeveden bakıldığında sahip olunan unvanların kişilerin öz-yeterlilik düzeylerini etkiliyor olabileceği düşünülebilir. Nitekim bu çalışmada öğretim elemanlarının öz-yeterlilik düzeyleri unvanlarına göre değerlendirildiğinde, *Öğr. Gör. Dr.* veya *Öğr. Gör.* unvanına sahip olan öğretim elemanlarının, *Arş. Gör. Dr.* veya *Arş. Gör.* unvanına sahip olan meslektaşlarına oranla anlamlı olarak daha yüksek öz-yeterliliğe sahip oldukları görülmüştür. Bu bulgu, Türkiye'de spor bilimleri fakültelerinde görev yapmakta olan *Doç. Dr.* unvanına sahip katılımcıların öz yeterliliklerinin, *Arş. Gör.* ve *Dr. Öğr. Üyesi* unvanına sahip katılımcılardan istatistiksel olarak anlamlı biçimde daha yüksek olduğunu tespit eden bir araştırma sonucu ile benzerdir (Karababa, Kurudirek, Kurudirek, 2022). Aynı çalışmada daha deneyimli akademisyenlerin deneyim süresi az olanlara kıyasla daha yüksek öz-yeterliliğe sahip oldukları da bulgulanmıştır. Ancak bu çalışmada öğretim elemanlarının öz-yeterlilikleri çalışma sürelerine göre herhangi bir farklılık göstermemektedir.

Zayim-Kurtay ve Duran'ın (2018) vakıf üniversitesinde çalışan öğretim üyeleri ile gerçekleştirdikleri çalışmada, akademisyenlerin kendilerini daha çok öğretim süreci, öğrenci ile iletişim kurma ve araştırma yapma konularında yetkin hissettiklerini ortaya koymuştur. En az yetkin hissettikleri alanlar ise bir projede yer almak ve idari görev almak olmasına rağmen; bu çalışmada idari görevi olan öğretim elemanlarının öz-yeterlilikleri idari görevi olmayanlara göre daha yüksek olarak bulunmuştur. İdari görevin getirdiği sorumluluklar ve görev bilincinin öz-yeterliliği arttırdığı söylenebilir.

Bu çalışmada Meslek Yüksekokulu'nda çalışan öğretim elemanlarının Ziraat Fakültesi'nde çalışanlara oranla anlamlı olarak daha yüksek öz-yeterliliğe sahip oldukları görülmüştür. En düşük öz-yeterlilik düzeyine sahip olan öğretim elemanlarının Ziraat Fakültesi çalışanları olduğu; en yüksek öz-yeterlilik düzeyine sahip olan öğretim elemanlarının ise Spor Bilimleri Fakültesi çalışanları olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, beden eğitimi öğretmeni adaylarının akademik öz-yeterlik

algılarının orta seviyenin üzerinde olduğunu gösteren bir araştırma ile aynı doğrultudadır (Alemdağ, Öncü, Yılmaz, 2015). Ayrıca vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının öz-yeterlilikleri devlet üniversitelerinde çalışan meslektaşlarından anlamlı olarak daha yüksektir.

Ek olarak, pilot çalışma sürecinde toplanan verilerde bazı katılımcılar iş yerinde kıskançlığın karmaşık yapısını vurgulayan ifadeler kullanarak ek görüş bildirmişlerdir. Örneğin; üst yönetim değişikliklerinden sonra yapılan görev değişiklikleri, başarı ve ödüllerin yalnızca yayın sayılarına bakarak değerlendirilmesi, daha genç ve daha başarılı olanların kıdemli öğretim elemanları tarafından mobbinge maruz kalmaları gibi akademiye özgü durumların da iş yerinde kıskançlık ile ilişkili olabileceğine dair yapılmış olan bu değerlendirmeler gelecekteki çalışmalarda dikkate alınabilir.

Gelecekte bu konuda çalışacak araştırmacılara şu öneriler sunulabilir: Devlet-vakıf üniversitesi ayrımına gidilerek ya da idari personel de dâhil edilerek karşılaştırmalı analizler yapılabilir. Katılımcıların aile, sosyo-ekonomik düzey gibi durumları da dikkate alınabilir. Ayrıca karma yöntem kullanılarak daha detaylı çıkarımlara fırsat verebilecek çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Aarnikoivu, Melina, Nokkala, Terhi, Siekkinen, Taru, Kuoppala, Kari, Pekkola, Elias. 2019. Working Outside Academia? Perceptions of Early-career, Fixed-term Researchers on Changing Careers. **European Journal of Higher Education**. c. 9 s. 2: 172-189. <https://doi.org/10.1080/21568235.2018.1548941>
- Ababneh, Khaldoun. 2016. Effects of Met Expectations, Trust, Job Satisfaction, and Commitment on Faculty Turnover Intentions in The United Arab Emirates (UAE). **The International Journal of Human Resource Management**. c. 31 s. 2: 303-334.
- Adrianson, Lillemor, Ramdhani, Neila. 2014. Why you and not me? Expressions of envy in Indonesia and Sweden. **International Journal of Research Studies in Psychology**. c. 3 s. 3: 1-24.
- Ainer, C. Devi, Chandrakantan, Subramaniam, Lawrence, Arokiasamy. 2018. Determinants of Turnover Intention in The Private Universities in Malaysia: A Conceptual Paper. **SHS Web of Conferences** 56. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20185603004>
- Akbulut, Yavuz. 2015. Predictors of Inconsistent Responding in Web Surveys. **Internet Research**. c. 25 s. 1: 131-147. <https://doi.org/10.1108/IntR-01-2014-0017>
- Akcan Tüfekci, Aysel, Serdar, Malkoç, Ömer, Kızıltan. 2018. Akademisyenlere Göre Akademi ve Akademik Kültür. **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c. 18 c. 1: 569-591.
- Akpınar Turgut, Nurdan, Emine, Cihangir. 2020. Psikolojik sermaye ve iş tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Hakkari Üniversitesi örneği. **Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/Journal of Higher Education and Science**. c. 10 s. 3: 625-637. <https://doi.org/10.5961/jhes.2020.422>
- Alemdağ, C. Öncü, E. Yılmaz, A. K. 2014. Beden eğitimi öğretmen adaylarının akademik motivasyon ve akademik öz-yeterlilikleri. **Spor Bilimleri Dergisi**. c. 25 s. 1: 23-35.
- Alemu, Daniel. S., Olga, Pykhtina, 2020. To Leave or to Stay: Faculty Mobility in the Middle East. **International Journal of Education Policy and Leadership**. c. 16 s. 1: 1-18.
- Alev, Sedat. 2019. Öğretmenlerin Öz Yeterlilik Kavramına İlişkin Algıları: Bir Olgubilim Araştırması. **OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**. c. 14 s. 20: 956-981.
- Alicke, Mark, Ethan, Zell. 2008. Upward social comparison and envy. **Envy: Theory and research**. ed. R. H. Smith New York: Oxford: 73-93.
- Al-Suraihi, Walid Abdullah, Siti Aida Samikon, Al-Hussain Abdullah Al-Suraihi, Ishaq Ibrahim. 2021. Employee Turnover: Causes, Importance and Retention Strategies. **European Journal of Business and Management Research**. c. 6 s. 3: 1-10.
- Altay, Melih, Ömer, Turunç. Ö. 2018. İş yükü, Çalışma Yaşam Kalitesi ve İşten

- Ayrılma Niyeti İlişkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Ve Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü. **Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. c. 9 s. 17: 191-229.
- Ambrose, Susan, Therese Huston, Marie, Norman. 2005. A Qualitative Method For Assessing Faculty Satisfaction. **Research in Higher Education**. c. 46 s. 7: 803–830.
- Andiappan, Meena, Lucas, Dufour. 2020. Jealousy at work: A Tripartite Model. **Academy of Management Review**. c. 45 s. 1: 205-229.
- Aristoteles. 1995. **Retorik**. çev. Mehmet H. Doğan İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Arseven, Ayla. 2016. Öz Yeterlilik: Bir Kavram Analizi. **Turkish Studies**. c. 11 s. 19: 63-80.
- Arshad, Muhammad, Rashid, Minas, Namra, Munir. 2021. Comparison of Self-Efficacy Beliefs of Urdu and English Teachers on the Basis of Job Designation. **Global Educational Studies Review**. c. 4 s. 1: 55-63.
- Arslandaş, Süleyman. 2021. An Investigation of Preservice Teachers' Academic Self-Efficacy and Academic Motivation. **International Journal of Modern Education Studies**. c. 5 s. 1: 146-167.
- Awee, Azeyan, Mohsin, Farhana Hanim Binti, Zafir Khan Mohamed Makhbul. 2020. The Factors Why People Exert Less: The Relationship Between Workplace Envy and Social Loafing Moderated by Self-Esteem. **International Journal of Management Studies**. c. 27 s. 2: 27-46.
- Aydın Küçük, Burcu. 2019. The impacts of toxic organizational climate, narcissistic leader and workplace envy on individual outcomes of counterproductive work behavior, work exhaustion and contextual performance: The roles of perceived self-esteem and self-control. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın Turan, Şule, Esra, Dil, Pınar, Memiş Sağır. 2019. Performans Odaklı Bir Üniversitede Akademisyenlerin Çalışma Deneyimleri. **Yönetim Bilimleri Dergisi**. c. 17 s. 33: 59-84.
- Aydoğan, Enver, Pelin, Erden, Yunus, Bıyık, Dursun, Bingöl. 2017. Örgütsel Yaşamda Beş Faktör Kişilik Özellikleri Açısından Sosyal Karşılaştırma Yönelimi. **Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**. c. 17 s. 33. 19-29.
- Ayverdi, İlhan. 2010. **Asırlar Boyu Tarihi Seyri İçinde Misalli Büyük Türkçe Sözlük**. 1. bs. İstanbul: Seçil Ofset.
- Bacon, Francis. 2017. **Denemeler**. çev. C. Cengiz Çevik, Melike Çakan. 1. bs. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Bagozzi, Richard, Youjae, Yi. 1988. On the Evaluation of Structural Equation Models. **Journal of the Academy of Marketing Science**. c. 16 s. 1: 74–94.
- Bailey, Jeffrey G. 1999. Academics' Motivation and Self-Efficacy for Teaching and Research. **Higher Education Research & Development**. c. 18 s. 3: 343-359.
- Bakırcıoğlu, Rasim. 2012. **Ansiklopedik Eğitim ve Psikoloji Sözlüğü**. 1. bs. Ankara: Anı Yayıncılık.

- Bandura, Albert. 1989. Human Agency in Social Cognitive Theory. **American Psychologist**. c. 44 s. 9: 1175-1184.
- Bandura, Albert. 1995. Exercise of Personal and Collective Efficacy in Changing Societies. ed. Albert Bandura. **Self-efficacy in Changing Societies**. Cambridge University Press.
- Bandura, Albert. 1997. **Self-efficacy: The exercise of control**. New York: Freeman.
- Barigozzi, Francesca, Ester, Manna. 2020. Envy in Mission-Oriented Organisations. **Journal of Economic Behavior & Organization**. 179: 395-424.
- Barnes, Laura, Menna, Agago, William, Coombs. 1998. Effects of Job-Related Stress on Faculty Intention to Leave Academia. **Research in Higher Education**. c. 39 s. 4: 457–469. <https://doi.org/10.1023/A:1018741404199>
- Başerler, Dilek, Zeynep, Başerler. 2019. Akademisyenlerin Tükenmişlik ve Öz Yeterlik Düzeyleri. **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**. c. 17 s. 1: 1-19.
- Bayar, Adem, Mehmet, Koca. 2021. The Perspectives of Academicians on Academic Jealousy. **Shanlax International Journal of Education**. c. 9 s. 4: 78-90.
- Bedeian, Arthur. G. 1995. Workplace envy. **Organizational Dynamics**. c. 23 s. 4: 49-56.
- Behler, Anna Maria, Catherine Wall, Adriana, Bos, Jeffrey, Green. 2020. To Help or to Harm? Assessing the Impact of Envy on Prosocial and Antisocial Behaviors. **Personality and Social Psychology Bulletin**. c. 46 s. 7: 1156-1168.
- Bektaş, Meral. 2019. Akademide Dedikodu ve Söylenti Ağı Üzerine Nitel Bir Çalışma. **Nitel Sosyal Bilimler**. c. 1 s. 1: 69–88.
- Belk, Russell. 2011. Benign Envy. **AMS review**. c. 1 s. 3-4: 117-134.
- Ben-Ze'ev, Aaron. 1990. Envy and Jealousy. **Canadian Journal of Philosophy**. c. 20 s. 4: 487-516.
- Berke, Joseph. 2012. **Why I hate you and you hate me: The interplay of envy, greed, jealousy, and narcissism in everyday life**. London: Karnac.
- Bıçakcıoğlu, Nilay, İlkin, Ögel, Burcu, İlter. B. 2017. Brand Jealousy and Willingness to Pay Premium: The Mediating Role of Materialism. **Journal of Brand Management**. c. 24 s. 1: 33-48.
- Bigirimana, Stanislas, Esnath, Sibanda, Reason, Masengu. 2016. The Impact of Working Conditions on Academic Staff Turnover at Africa University, Mutare, Zimbabwe. **Asian Journal of Social Sciences and Management Studies**. c. 3 s. 2: 91-98.
- Bonovitz, Christopher. 2010. Comparative Perspectives on Envy. **Contemporary Psychoanalysis**. c. 46 s. 3: 423-438.
- Braun, Susanne, Nilüfer, Aydin, Dieter, Frey, Claudia, Peus. 2018. Leader Narcissism Predicts Malicious Envy and Supervisor-Targeted Counterproductive Work Behavior: Evidence from Field and Experimental Research. **Journal of Business Ethics**. c. 151 s. 3: 725-741.
- Brief, Arthur, Ray, Aldag, 1981. The “Self” in Work Organizations: A Conceptual Review, **The Academy of Management Review**. c. 6 s. 1: 75-88.

- Brooks, Alison Wood, Karen, Huang, Nicole, Abi-Esber, Ryan, Buell, Laura, Huang, Brian, Hall. 2019. Mitigating Malicious Envy: Why Successful Individuals Should Reveal Their Failures. **Journal of Experimental Psychology: General**. c. 148 s. 4: 667–687. <https://doi.apa.org/doi/10.1037/xge0000538>
- Buunk, Abraham, Joel, Aan't Goor, Alejandro, Solano. 2010. Intrasexual Competition at Work: Sex Differences in the Jealousy-evoking Effect of Rival Characteristics in Work Settings. **Journal of Social and Personal Relationships**. c. 27 s. 5: 671-684.
- B y kbe e Tuba, Olcay, Okun, Sinan,  avuşoğlu. 2018. Üniversite  alı anlarının Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Bingöl  niversitesi  rneği. **Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. c. 10 s. 21: 1-17.
- B y kylmaz, Ozan, Ahmet,  akmak. 2014. İlişkisel ve İ lemsel Psikolojik Sözleşmede Algılanan İhlalin İ ten Ayrılma Niyeti ve Algılanan  rg tsel Destek  zerindeki Etkisi. **Ege Akademik Bakış**. c. 14 s. 4: 583-596.
- Canetti, Elias. 2014. **Kitle ve İktidar**. 6. bs.  ev. G l at Aygen. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Chang, Cheng-Ping, Wei-Chen, Chang. 2008. Internal Marketing Practices and Employees' Turnover Intentions in Tourism and Leisure Hotels. **The Journal of Human Resource and Adult Learning**. c. 4 s. 2: 161-172.
- Christian, Katherine, Carolyn, Johnstone, Jo-ann, Larkins, Wendy, Wright. 2021. Why Have Eight Researcher Women in STEMM Left Academic Research, and Where Did They Go?. **International Journal for Academic Development**. 1-14. <https://doi.org/10.1080/1360144X.2021.1972304>
- Clanton, Gordon. 2006. Jealousy and Envy. **Handbook of the sociology of emotions**. ed. Jan E. Stets, Jonathan H. Turner. New York, NY: Springer: 410-442.
- Cohen-Charash, Yochi, Elliot, Larson. 2016. What is the Nature of Envy? **Envy at Work and in Organizations: Research, Theory, and Applications**. ed. Richard H. Smith, Ugo Merlone, Michelle K. Duffy. England: Oxford University Press: 1-38.
- Co kun, Hikmet, Merve, Mamacı. 2021. Pandemi D neminde  ğretmenlerin İ  Ya amı: Covid-19 Fobisi, İ ten Ayrılma Niyeti ve Psikolojik Sermaye. **OPUS–Uluslararası Toplum Ara tırmaları Dergisi**. c. 18 s. 44: 7912-7934. DOI: 10.26466/opus.962907
- Cramer, Robert, Tess, Neal, Stanley, Brodsky. 2009. Self-efficacy and Confidence: Theoretical Distinctions and Implications for Trial Consultation. **Consulting Psychology Journal: Practice and Research**. 61: 319-334.
- Crusius, Jan, Jens, Lange. 2014. What Catches the Envious Eye? Attentional Biases Within Malicious and Benign Envy. **Journal of Experimental Social Psychology**. 55: 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2014.05.007>
- Crusius, Jan, Jens, Lange. 2021. Counterfactual Thoughts Distinguish Benign and Malicious Envy. **Emotion**. c. 21 s. 5: 905–920.
- Çelebi, Furkan, Hasan, G l, Bilge, Akkuş. 2021. Örgütsel İmrenme ve İmrenilme: Akademisyenler  zerinde Bir Araştırma ve  l ek Uyarlaması. **Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**. c. 23 s.

40: 72-97.

- Çelikkaleli, Öner, Burhan, Çapri. 2008. Genel Yetkinlik İnancı Ölçeği'nin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. c. 17 s. 3: 93-104.
- Çetinkaya Bozkurt, Özlem, Esra, Bulgurcu Gürel, Ali Murat, Alparslan. 2016. Üniversite Çalışanlarında İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri. **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**. c. 4 s. 37: 111-126.
- Çırpan, Yasemin, Asil, Özdoğru. 2017. BeMaS Haset ve Gıpta Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Dilsel Eşdeğerlik, Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması. **Anadolu Psikiyatri Dergisi**. c. 18 s. 6: 577.
- D'arms, Justin, Alison, Kerr. 2008. Envy in Philosophical Tradition. **Envy: Theory and research**. ed. Richard H. Smith. Oxford: Oxford University Press. 39-59.
- Davis, Kingsley. 1936. Jealousy and Sexual Property. **Social Forces**. c. 14 s. 3: 395-405.
- de Zoysa, Piyanjali, Shamala, Kumar, Santushi, Amarasuriya. 2021. An Assessment of Envy in Undergraduates of a State University in Sri Lanka. **Psychological Studies**. c. 66 s. 2: 191-199.
- Debbané, Elie. 2011. Envy and its relation to destructiveness. **Canadian Journal of Psychoanalysis**. c. 19 s. 1: 108-124.
- Demirbaş, Birol, Gürkan, Haşit. 2016. İş Yerinde Yalnızlık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama. **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. c. 16 s. 1: 137-158.
- Díaz-Vera, Javier, Rosario, Caballero. 2013. Exploring the Feeling-emotions Continuum Across Cultures: Jealousy in English and Spanish. **Intercultural Pragmatics**. c. 10 s. 2: 265-294.
- Dinić, Bojana, Marija, Branković. 2022. Cross-Cultural Comparison of The Benign And Malicious Envy Scale (Bemas) Across Serbian and Us Samples and Further Validation. **European Journal of Psychological Assessment**. c. 38 s. 1: 49-60. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000643>
- Doğan, Altan, Rıza, Demir, Erman, Türkmen. 2020. Türkiye'deki Akademisyenlerin İş Tatmini, Rol Stresi ve İşten Ayrılma Niyetlerinin İncelenmesi. **Yükseköğretim Dergisi**, c. 10 s. 3: 340-355.
- Duffy, Michelle, Lee, KiYoung, Elizabeth, Adair. 2021. Workplace envy. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**. c. 8: 19-44.
- Durmaz, Merve Gözde, Gülten, Gümüştekin. 2021. Negatif Duyguların Bir Yansıması Olarak İşyeri Kıskançlığı. **Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi (IJBEMP)**. c. 5 s. 2: 716-731.
- Edgerton, Robert. 2015. **Hasta Toplamlar**. çev. Harun Turgut. 1. bs. Ankara: Buzdağı Yayınevi.
- Epstein, Joseph. 2003. **Envy: The Seven Deadly Sins**. Oxford University Press: New York.
- Erdem, Yasemin, Sevgi, Kınır. 2022. Öğretmenlerin Öğretime Yönelik Öz

- Yeterliklerinin İncelenmesi: Bir Derleme Çalışması. **Trakya Eğitim Dergisi**. c. 12 s. 1: 165-175.
- Erkuş, Ahmet, Mine, Afacan Fındıklı. 2013. Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**. c. 42 s. 2: 302-318.
- Eyüboğlu, İsmet Zeki, 1998. **Anadolu İnançları**. İstanbul: Toplumsal Dönüşüm Yayınları.
- Festinger, Leon. 1954. A Theory of Social Comparison Processes. **Human Relations**. c. 7 s. 2: 117-140.
- Fornell, Claes, David, Larcker. 1981. Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. **Journal of Marketing Research**. c. 18: 382-388.
- Foulquié, Paul. 1994. **Pedagoji Sözlüğü**. çev. Cenap Karakaya. İstanbul: Sosyal Yayınlar.
- Gecas, Viktor. 1989. The Social Psychology of Self-Efficacy. **Annual Review of Sociology**. c. 15 s. 1: 291-316.
- Gelato, Adem, Nigussie, Dechassa, Beshir, Shaku, Alebachew, Abebe, Sitotaw, Haile. 2016. Causes for Instructors' Intention to Leave Public Universities in Ethiopia. **Arsi Journal of Sciences and Innovations**. c. 1: 59-82.
- Göktaş Kulualp, Halime, Doğan, Karadağ. 2019. Öğretim Elemanlarının Algıladıkları Psikolojik Sözleşme İhlalleri, Örgüte Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Bir Araştırma. **Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. c. 7: 87-95.
- Gressel, Josh. 2014. **Embracing Envy: Finding the Spiritual Treasure in Our Most Shameful Emotion**. Lanham: University Press of America.
- Grolleau, Gilles, Naoufel, Mzoughi, Angela, Sutan. 2009. The Impact of Envy-Related Behaviors on Development. **Journal of Economic Issues**. c. 43 s. 3: 795-808. <https://doi.org/10.2753/JEI0021-3624430311>
- Gunaseran, Saraniya, Haliyana, Khalid. 2017. How envy drives consumerism on Instagram. **Pacific Asia Conference on Information Systems (PACIS) 2017 Proceedings**. 198. Malaysia. <http://aisel.aisnet.org/pacis2017/198>
- Gurmessa, Zelalem, Orthodox, Tefera. 2019. The Effect of Age on Academic Staff Retention in Higher Education Sector in Sub-saharan Africa. **Journal of Educational Studies**. c. 18 s. 1: 100-121.
- Güler, Hale Nur, Akın, Marşap. 2019. Günümüz Organizasyonlarında Duygusal Emeğin Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma. **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. s. 53: 285-308.
- Gün. Feyza, Hilal, Büyükgöze. 2015. Araştırma Görevlilerinin Bireysel Gelişim İnisiyatifinde Özyeterliğin Rolü. **Bartın University Journal of Faculty of Education**. c. 4 s. 2: 418-432.
- Günalan, Mustafa, Adnan, Ceylan. 2014. The Mediator Role of Organizational Image on the Relationship Between Jealousy and Turnover Intention: A Study

- on Health Workers. **Balıkesir University Journal of Social Sciences Institute**. c. 17 s. 31: 133-156.
- Güner Koçak, Pınar. 2017. Gösterişçi Tüketim Üzerine Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma: Pamukkale Üniversitesi Örneği. **Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. c. 31 s. 43: 79-112.
- Günerergin, Mert. 2017. Envy at Workplace: An Exploratory Study. Doktora Tezi. Graduate School of Business.
- Ha, T. T. K., Jurek, P., Różycka-Tran, J., & Hoang, N. H. (2022). Psychometric evaluation of the Vietnamese Benign and Malicious Envy Scale (V-BeMaS). TPM-Testing, **Psychometrics, Methodology in Applied Psychology**, c. 29 s. 2: 231-239.
- Habimana, Emmanuel, Line, Masse. 2000. Envy Manifestations and Personality Disorders. **European Psychiatry**. c. 15 s. 1: 15-21.
- Hacker, P. M. S. 2018. **The Passions: A Study of Human Nature**. 1. bs. Oxford: John Wiley & Sons.
- Hailu, Alemayehu, Damen, Mariam, Daniel, Fekade, Miliard, Derbew, Amha Mekasha. 2013. Turn-over Rate of Academic Faculty at the College of Health Sciences, Addis Ababa University: A 20-Year Analysis (1991 to 2011). 2013. **Human Resources for Health**. c. 11, s. 61: 1-6. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-11-61>
- Hair, Joe, Christian, Ringle, Marko Sarsted. 2011. PLS-SEM: Indeed A Silver Bullet. **Journal of Marketing Theory and Practice**. c. 19 s. 2: 139-151.
- Hair, Joe, Tomas, Hult, Christian Ringle, Marko Sarstedt. 2017. **A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)**. 2. bs. Los Angeles: SAGE Publications Inc.
- Harris, Sam. 2016. **Ahlakın Coğrafyası**. çev. Mehmet Egemen Nişancı. Ankara: Akılçelen Kitaplar.
- Hasırcı, İtir, Edip, Özücü. 2021. Örgüt Kültürünün İnovatif Davranış Eğilimleri ile İlişkinde Öz Yeterlilik Algısının Aracılık Rolü ve Bir Uygulama. **Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. c. 23, s. 2: 642-661.
- Haviland, William, Harald, Prins, Dana, Walrath, Bunny, McBride. 2008. **Kültürel Antropoloji**. çev. İnan Deniz Erguvan Sarıçoğlu. 1. bs. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Hemmings, Brian Colin, Russell, Kay, John, Sharp, Claire, Taylor. 2012. A Transnational Comparison of Lecturer Self-efficacy. **Journal of Further and Higher Education**. c. 36 s. 3. 291-307. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2011.614932>
- Hemmings, Brian, Russel, Kay. 2010. University Lecturer Publication Output: Qualifications, Time, and Confidence Count. **Journal of Higher Education Policy and Management**. c. 32 s. 2: 185-197.
- Hilal, Omnia. 2021. The Moderating Role of Self-efficacy in the Relationship Between Workplace Envy and Social Undermining. **Global Business and Organizational Excellence**. c. 40 s. 6: 28-40.
- Hill, Sarah, Buss, D. M. 2008. The Evolutionary Psychology Of Envy. ed. Richard H.

- Smith. **Envy: Theory and Research**. New York: Oxford University Press: 60-70. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1093/acprof:oso/9780195327953.003.0004>
- Hobbes, Thomas. 2007. **Leviathan**. çev. Semih Lim. 6. bs. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Hom, Peter, David G. Allen, Rodger W. Griffeth. 2020. **Employee Retention and Turnover**. New York, NY: Routledge.
- Hoyos, Carlos Arturo, César Augusto, Serna. 2021. Rewards and Faculty Turnover: An Individual Differences Approach. **Cogent Education**. c. 8 s. 1: 1863170. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2020.1863170>
- Hu, Li-tze, Peter, Bentler. 1999. Cutoff Criteria for fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. **Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal**. c. 6 s. 1: 1-55.
- Hudak, Glenn M. 2000. Envy and Goodness in Academia, **Peace Review: A Journal of Social Justice**. c. 12 s. 4: 607-612. <https://doi.org/10.1080/10402650020014717>
- İrk, Esra, İbrahim, Gürses. 2021. Hasedin İnsan Hayatındaki Yıkıcı Etkileri ve Çözüm Arayışları. **Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi**. c. 30 s. 2: 389-421.
- Jafri, Hassan. 2020. Moderating Role of Self-Efficacy on Benign Envy—Employee Engagement Relationship. **Business Perspectives and Research**. c. 8 s. 2: 232-243.
- Jain, Surbhi. 2013. The Causes of Turnover Intention in the Employees of Educational Institutes: An Observation. **Tactful Management Research Journal**. c. 1 s. 7: 1-4.
- Janik, M., Rothmann, S. 2015. Meaningful Work And Secondary School Teachers' Intention To Leave. **South African Journal of Education**. c. 35 s. 2: 1–13. <https://doi.org/10.15700/saje.v35n2a1008>
- Johnsrud, Linda, Vicki, Rosser. 2002. Faculty Member's Morale and Their Intention to Leave: A Multilevel Explanation. **Journal of Higher Education**. c. 73 s. 4: 518-542.
- Joo, Bo Ra, Hye-Young, Kim. 2021. Repositioning Luxury Fashion Brands as Intentional Agents: The Roles of Consumer Envy and Admiration. **Journal of Fashion Marketing and Management: An International Journal**. c. 25 s. 4: 606-624.
- Kandemir, Mehmet. 2020. Öz Yeterlik. **Eğitimde Pozitif Psikoloji Uygulamaları**. ed. Tekinalp, B. E., Işık, Ş. 4 bs. Ankara: Pegem Yayıncılık: 39-74.
- Karababa, Burak, Muharrem Alparslan, Muhammet İrfan, Kurudirek. 2022. Spor Bilimleri Fakültelerinde Görev Yapan Akademik Personellerin Psikolojik Sermayeleri ile İş Stresi İlişkilerinin İncelenmesi. **Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi**. c. 24 s. 1: 29-36
- Karaosmanoğlu, Zeliha, Levent, Deniz. (2021). Vakıf Üniversitesinde Akademisyen Olmak: Bir Metafor Analizi. **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**. c. 9, s. 123: 420-441.
- Kaya, Nagehan, Nuray, Taştan. 2020. Özgüven Üzerine Bir Derleme. **Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. c. 10 s. 2: 297-312.

- Kaynak, Bağdat Deniz. 2020. Haset Duygusunun Sosyal Psikolojik Açıdan Değerlendirilmesi. **Nesne**. c. 8 s. 17: 284-291. <https://dx.doi.org/10.7816/nesne-08-17-09>
- Kıral, Erkan, Nurdan, Ödemiş Keleş. 2019. Öğretim elemanlarının kıskançlığa ilişkin algıları. ed., Erkan Kıral, E. B. Çelik, A. Çilek. **Eğitim Araştırmaları Eğitim Yöneticileri ve Uzmanları Derneği (EYUDER)**: 68–100.
- Klein, Melanie. 2011. **Haset ve şükran**. çev. Orhan Koçak ve Yavuz Erten. 3. bs. İstanbul: Metis Yayınları.
- Korkmaz Ünal, Ayşegül. 2019. İşyerinde psikolojik taciz ve işten ayrılma eğilimi ilişkisinde psikolojik sermaye ve örgütsel desteğin rolü. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kotaman, Hüseyin. 2008. Özyeterlilik İnancı ve Öğrenme Performansının Geliştirilmesine İlişkin Yazın Taraması. **Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c. 21 s. 1: 111-133.
- Kwiatkowska, Maria Magdalena, Radosław Rogoza, Tatiana Volkodav. 2020. Psychometric properties of the Benign and Malicious Envy Scale: Assessment of structure, reliability, and measurement invariance across the United States, Germany, Russia, and Poland. **Current Psychology**. 1-11. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00802-4>
- Kyei, Joana. 2022. Unravelling the Ghanaian ‘Pull him/her down (PhD) Syndrome’ of Malicious Envy. **International Journal of Applied Psychoanalytic Studies**. 1-16. <https://doi.org/10.1002/aps.1740>
- Lange, Jens, Delroy, Paulhus, Jan, Crusius. 2018. Elucidating the Dark Side of Envy: Distinctive Links of Benign and Malicious Envy with Dark Personalities. **Personality and Social Psychology Bulletin**. c. 44 s. 4: 601-614.
- Lange, Jens, Jan, Crusius. 2015. Dispositional Envy Revisited: Unraveling the Motivational Dynamics of Benign and Malicious Envy. **Personality and Social Psychology Bulletin**. c. 41 s. 2: 284-294.
- Lange, Jens, Sara, Protasi. 2021. An Interdisciplinary Perspective on the Value of Envy. **Review of Philosophy and Psychology**. 1-20. <https://doi.org/10.1007/s13164-021-00548-3>
- Lee, Jung Ah., Matthew, Eastin. 2020. I Like What She’s #Endorsing: The Impact of Female Social Media Influencers’ Perceived Sincerity, Consumer Envy, and Product Type. **Journal of Interactive Advertising**. c. 20 s. 1: 76-91.
- Legerstee, Maria, Baila, Ellenbogen, Tom, Nienhuis, Heidi, Marsh. 2010. Social Bonds, Triadic Relationships, and Goals Preconditions for the Emergence of Human Jealousy. **Handbook of Jealousy Theory, Research, and Multidisciplinary Approaches**. ed. Sybil L. Hart, Maria Legerstee. New Jersey: Wiley-Blackwell. 161-191.
- Levisen, Carsten. 2012. The Dark Side of the Danes? A Semantic and Discursive Analysis of Janteloven ‘The Jante Law’. **Cultural Semantics and Social Cognition: A Case Study on the Danish Universe of Meaning**. Berlin, Boston: De Gruyter Mouton: 145-164. <https://doi.org/10.1515/9783110294651.145>
- Liao, Kelly Yu-Hsin, Graham, Stead, Chieh-Yu, Liao. 2021. A Meta-Analysis of the

- Relation Between Self-Compassion and Self-Efficacy. **Mindfulness**. c. 12 s. 8: 1878-1891.
- Lin, Ruoyun. 2018. Silver Lining of Envy on Social Media? The Relationships Between Post Content, Envy Type, and Purchase Intentions. **Emerald Insight**. c. 28 s. 4: 1142-1164. <https://doi.org/10.1108/IntR-05-2017-0203>
- Lok, Stanley, Yu Hai, Ling, Perema, Ponnampalam, Yong, Chen. 2019. Predictors of Intention to Quit among Academic Employees in the Higher Education Institutions. **Global Business and Management Research**. c. 11 s. 2: 276-281.
- Loureiro, Sandra Maria, Maria Alejandra, Pinero de Plaza, Mehdi, Taghian. 2020. The Effect of Benign and Malicious Envy on Desire to Buy Luxury Fashion Items. **Journal of Retailing and Consumer Services**. 52, 101688.
- Lunenburg, Fred. 2011. Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. **International Journal of Management, Business, and Administration**. c. 14 s. 1: 1-6.
- Lupşa, Daria, Delia Virga, Laurenţiu, Maricuţoiu, Andrei, Rusu. 2020. Increasing psychological capital: A pre-registered meta-analysis of controlled interventions. **Applied Psychology**. c. 69 s. 4: 1506-1556.
- Luszczynska, Aleksandra, Benicio, Gutierrez-Don˜a, Ralf, Schwarzer. 2005. General Self-Efficacy in Various Domains of Human Functioning: Evidence from Five Countries. **International Journal of Psychology**. c. 40 s. 2: 80-89.
- Luthans, Fred, Carolyn, Youssef-Morgan. 2017. Psychological capital: An Evidence-based Positive Approach. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**. c. 4. 339-366.
- Luthans, Fred, Kyle, Luthans, Brett, Luthans. 2004. Positive Psychological Capital: Going Beyond Human and Social Capital. **Business Horizons**. c. 47 s. 1: 45–50.
- Lyberg, Lars, Paul, Biemer, Martin, Collins, Edith, De Leeuw, Cathryn, Dippo, Norbert, Schwarz, Dennis, Trewin. 1997. **Survey measurement and process quality**. New York: Wiley.
- Maertz, Carl P, Michael, Campion. 2004. Profiles in Quitting: Integrating Process and Content Turnover Theory. **Academy of Management Journal**. c. 47 s. 4: 566 – 582.
- Maijala, Hanna, Terttu, Munnukka, Merja, Nikkonen. 2000. Feeling of “Lacking” as the Core of Envy: A Conceptual Analysis of Envy. **Journal of Advanced Nursing**. c. 31 s. 6: 1342-1350. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2000.01428.x>
- Manstead, Antony, Miles, Hewstone, Susan, Fiske, Michael, Hogg, Harry, Reis, Gün, Semin. 1995. **The Blackwell Encyclopedia of Social Psychology**. Oxford: Blackwell.
- Mashile, D. A., Wiza, Munyeka, Ndlovu, W. 2021. Organisational Culture and Turnover Intentions Among Academics: a Case of a Rural-based University. **Studies in Higher Education**. c. 46 s. 2: 385-393.
- Mathis, Robert, John, Jackson, Sean, Valentine, P. A. Meglic. 2017. **Human Resource Management**. 15. bs. NewYork: Cengage Learning.

- Matos, Mayara da Mota, Roberto, T. Iaochite, John, Sharp. 2022. Lecturer Self-Efficacy Beliefs: an Integrative Review and Synthesis of Relevant Literature. **Journal of Further and Higher Education**. c. 46 s. 2: 225-245.
- Mauss, Marcel. 2011. **Sosyoloji ve Antropoloji**. çev. Özcan Doğan. 3. bs. Ankara: Doğu Batı Yayınları.
- Mcgrath, Donna-Louise. 2011. Workplace envy: The Methodological Challenges of Capturing a Denied or Concealed Emotion. **The International Journal of Interdisciplinary Social Sciences**. c. 6 s. 1: 81–89.
- McPhee, Pleshette. 2020. Employee Turnover: Determinants, Consequences, Trends in Academia and the Implications on Organizational Effectiveness. **i-Manager's Journal on Management**. c. 15 s. 1: 35-44.
- Mert Kaya, Yasemin. 2008. Yükseköğretim Kurumlarında Çalışan Akademisyenlerin Çalışma Biçimlerinin Örgütsel Bağlılıklarına ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Mete, Edip, Alev, Sökmen.. 2019. The Mediating Role of Organizational Commitment in the Organizational Justice's Effect on Job Satisfaction and Turnover Intention: A Research on Academic Staff. **Gazi İktisat ve İşletme Dergisi**. c. 5 s. 3: 193-205.
- Milic, Andrea. 2019. Envy—an Unwanted, yet Unavoidable and Necessary Emotion. **Psihologiske teme**. c. 28 s. 2: 355-375.
- Mobley, William H., Stanley, Horner, A., Hollingsworth. 1978. An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. **Journal of Applied Psychology**. c. 63 s. 4: 408-414.
- Moerbeek, Hester, Ariana, Need. 2003. Enemies at Work: Can They Hinder Your Career? **Social Networks**. c. 25 s. 1: 67–82.
- Mujcic, R., 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.
- Narotama, Ida, Desak, Sintaasih. 2022. The Role of Job Satisfaction in Mediation the Effect of Self-Efficacy and Job Insecurity on Turnover Intention. **International Research Journal of Management IT & Social Sciences**. c. 9 s. 4: 494-513.
- Navaro, Leyla. 2011. **Haset ve Rekabet**. 5. bs. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Ninivaggi, Frank John.2010. **Envy Theory Perspectives on The Psychology of Envy**. Lanham, MD: Rowman & Littlefield Publishers.
- Noe, Raymond, John, Hollenbeck, Barry, Gerhart, Patrick, Wright. 2016. **Fundamentals of Human Resource Management**. 6. bs. New York: McGraw-Hill.
- O'Meara, KerryAnn, Andrew, Louder, Corbin, Campbell. 2014. To Heaven or Hell: Sensemaking About Why Faculty Leave. **Journal of Higher Education**. c. 85 s. 5: 603–632.
- Orhan, Ufuk, Ufuk Cem, Komşu. 2016. Akademisyenlerde Özyeterlik Algılarının ve Tükenmişlik Düzeylerinin, Öğrenmeye Yönelik Tutuma ve İş Tatminine Etkisi. **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. c. 16 s. 3: 1-18.

- Oruç, Emre, Rana Özen Kutanis. 2015. Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgüt İçi Politik Davranışlara Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. **İşletme Araştırmaları Dergisi**. c. 7 s. 3: 36-58.
- Örücü, Edip, Ömer, Gizlier, Melike, Tuna. 2020. Öz yeterlilik Algısının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Bandırmadaki Yiyecek-içecek Hizmetleri Sektöründe Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma. **Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi**. c. 3 s. 2: 178-200.
- Örücü, Edip, Sibel, Özafşaroğlu. 2013. Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Güney Afrika Cumhuriyeti'nde Bir Uygulama. **Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. c. 10 s. 23: 335-358.
- Özdemir, Seyhan. 2018. Akademik Örgütlerde Kıskançlık Üzerine Fenomenolojik Bir Çalışma. Doktora Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdemir, Seyhan. 2021. Kıskançlık Olgusu ve Akademik Örgütlere Yansıması. **Vizyoner Dergisi**. c. 12 s. 30: 652-676.
- Özdemir, Seyhan., Ramazan, Erdem. 2020. Akademik Yeşil Gözlü Canavarı: Kıskançlığın Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Fenomenolojik Bir Çalışma. **Nitel Sosyal Bilimler**. c. 2 s. 1: 19-39.
- Özkan, Osman, Tolga, Omay, Göknur, Akyüz. 2019. Psikolojik Sermaye, Bireysel Performans ve Birey-Örgüt Uyumu: Bir Literatür Taraması. **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. c. 41: 113-126.
- Palaver, Wolfgang. 2005. Envy or Emulation: A Christian Understanding of Economic Passions. **Passions in Economy, Politics, and the Media**. ed. W. Palaver, P. Steinmair-Pösel. Vienna: Lit Verlag: 139-162.
- Parman, Talat. 2021. Freud ve Lacan'da Kıskançlık ve Haset. **Psikanaliz Defterleri 7 / Çocuk ve Ergen Çalışmaları-Kıskançlık ve Haset**. ed. Talat Parman. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları: 27-47.
- Parrott, W. G., Rodriguez Mosquera, P. M. 2008. On the pleasures and displeasures of being envied. Ed. R. H. Smith. **Envy: Theory and Research**. New York: Oxford University Press: 117-147.
- Peixoto, Evandro, Carolina Rosa, Campos, Karina, da S. Oliveira, Gustavo, K. Tartaro, Makilim, N. Baptista. 2021. Benign and Malicious Envy Scale: Cross-Cultural Adaptation and Validity Evidence for Adolescents. **Psicologia: Teoria e Prática**. c. 23 s. 2: 1-21.
- Pieters, W. R., Van Zyl, E., Nel, P. 2022. Factors affecting lecturers' decision to stay or leave academia, Namibia. **SA Journal of Human Resource Management**. c. 20 s. 0. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v20i0.1691>
- Pinquart, Martin, Linda, Juang, Rainer, Silbereisen. 2003. Self-Efficacy and Successful School-To-Work Transition: A Longitudinal Study. **Journal of Vocational Behavior**. c. 63 s. 3: 329-346.
- Piskorz, J., Piskorz, Z. 2009. Situational determinants of envy and schadenfreude. **Polish Psychological Bulletin**. c. 40 s. 3: 137-144.
- Psaila, G. Roland, W. 2007. E-commerce and web technologies: **8th International Conference, EC-Web 2007, Regensburg, Germany, September 3-7,**

- Proceedings, 4655, Springer, 2007.
- Reyna, J. 2021, July. Do We Hate It When Our Friends Become Successful? Envy in Educational Technology. In **EdMedia+ Innovate Learning** (pp. 356-361). Association for the Advancement of Computing in Education (AACE).
- Ricci, F., Scafarto, V. 2015. Malicious Envy in the Workplace And Intangible Capital: An Interpretation from the Perspective of Management. **International Journal of Management Sciences and Business Research**. c. 4 s. 11: 24-35.
- Robertson, M. 2014. Seeing the green-eyed monster? The effects of perceiving oneself to be the target of envy. (Doctoral dissertation, Saint Louis University).
- Romero, Felipe. 2022. On the Epistemic Effects of Envy in Academia. **The Moral Psychology of Envy**. ed. Sara Protasi. Rowman & Littlefield Publishers.
- Ryan, J. F., Healy, R., Sullivan, J. 2012. Oh, won't you stay? Predictors of faculty intent to leave a public research university. **Higher Education**. c. 63 s. 4: 421-437.
- Samanci, Simge, Nejat, Basım. 2018. Akademisyenlerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları: Psikolojik sermayenin aracılık rolü. **Business and Economics Research Journal**. c. 9 s. 2: 363-380.
- Sanders, E. 2014. **Envy and jealousy in classical Athens: a socio-psychological approach**. USA: Oxford University Press.
- Saraih, U., Zin Aris, A. Z., Sakdan, M. F., Ahmad, R. 2017. Factors affecting turnover intention among academician in the Malaysian Higher Educational Institution. **Review of Integrative Business and Economics Research**. c. 6 s. 1: 1-15.
- Sardelić, M., Perak, B. 2021. Jealousy vs envy: european cultural background and Croatian linguistic examples and examples. **Collegium antropologicum**. c. 45 s. 1: 55-66.
- Schoen, L. G., Winocur, S. 1988. An investigation of the self-efficacy of male and female academics. **Journal of Vocational Behavior**. c. 32 s. 3: 307-320.
- Schwarzer, R., Jerusalem, M. 1995. Generalized self-efficacy scale. **Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs**. ed. J. Weinman, S. Wright, M. Johnston Windsor. United Kingdom: NFER-NELSON: 35-37.
- Selamat, R. S., Irsan, T. 2019. Workplace incivility, self-efficacy, and turnover intention relationship model: A multi-group analysis. **Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences**. c. 85 s. 1: 358-368.
- Seligman, M. E. P ve Csikszentmihalyi, M. 2000. Positive psychology: An introduction. **American Psychologist**. c. 55: 5-14.
- Sever, M., Özdemir, S., Jobson, K. 2021. 'An academic is like a bad dinner guest.' Exploring cross-cultural perspectives of academics via metaphors. **Higher Education Research & Development**. 1-15.
- Smart, J. C. 1990. A causal model of faculty turnover intentions. **Research in Higher Education**. c. 31 s. 5: 405-424.
- Smith, R. H., Kim, S. H. 2007. Comprehending envy. **Psychological Bulletin**. c. 133

s. 1: 46-64.

- Sull, D., C. Sull, B. Zweig. 2022. Toxic Culture Is Driving the Great Resignation. **MIT Sloan Management Review**. January 11. <https://sloanreview.mit.edu/article/toxic-culture-is-driving-the-great-resignation/>
- Taj, A., Ali, S., Zaheer, Z., Gul, M. 2020. Impact of envy on employee wellbeing: role of self-efficacy and job satisfaction. **Journal of Behavioural Sciences**. c. 30 s. 2: 97-117.
- Taşkın, E. A., Yıldız, İ. 2020. **Personel daire başkanlığı yıllık faaliyet raporu 2020**. https://panel.gelisim.edu.tr/assets/2021/dokumanlar/pdb/PDB%202020%20YILI%20FAAL%C4%B0YET%20RAPORU-PDF-BASKIYA%20G%C4%B0DEN_640df4e115e5428ebb9ea6554f7216ef.pdf adresinden ulaşıldı. (28.03.2022).
- Thanh, L. V. 2016. Relationship at Work as a Cause of Occupational Stress: The Case of Academic Women in Vietnam. **International Journal of Mental Health Systems**. c. 10 s. 42: 1-15.
- Toohy, Peter. 2016. **Edebiyatta, Sanatta ve Popüler Kültürde Kıskançlık**. çev. B. Kovulmaz. 1. bs. İstanbul: Doğan Kitap.
- Töremen, Fatih. Selçuk, Demir. 2016. Sahip Oldukları Psikolojik Sermayenin Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi. **Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. c. 34 s. 13: 166-179.
- Tschannen-Moran, M., McMaster, P. 2009. Sources of self-efficacy: Four professional development formats and their relationship to self-efficacy and implementation of a new teaching strategy. **The elementary school journal**, c. 110 s. 2: 228-245.
- Utz, S., & Muscanell, N. L. 2018. Your co-author received 150 citations: Pride, but not envy, mediates the effect of system-generated achievement messages on motivation. **Frontiers in psychology**. 9, 628.
- Uysal, İbrahim. 2013. Akademisyenlerin Genel Öz-yeterlik İnançları: AİBÜ Eğitim Fakültesi Örneği. **Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c. 3 s. 2: 144–151.
- van de Ven, N. 2016. Envy and Its Consequences: Why It Is Useful to Distinguish between Benign and Malicious Envy. **Social and Personality Psychology Compass**. c. 10 s. 6: 337–349. <https://doi.org/10.1111/spc3.12253>
- van de Ven, N., Zeelenberg, M. 2018. Envy and social comparison. Ed. J. Suls, R. L. Collins, L. Wheeler **Social comparison in judgment and behavior**. Oxford University Press: 226–250.
- van de Ven, N., Zeelenberg, M., Pieters, R. 2011. The envy premium in product evaluation. **The Journal of Consumer Research**. c. 37 s. 6: 984–998. <http://dx.doi.org/10.1086/657239>
- Van Trung, T., Thien, N. H., Trung, V. M., Chuong, H. L. A. 2021. Investigating Academic Staff Turnover Intention Among Vietnamese Educational Environments. **Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues**. c. 24 s. 5: 1-17.
- Vasil, Latika. 1992. Self-efficacy Expectations and Causal Attributions for

- Achievement Among Male and Female University Faculty. **Journal of Vocational Behavior**. c. 41 s.3: 259-269.
- Vecchio, R. P. 2000. Negative Emotion In The Workplace: Employee Jealousy And Envy. **International Journal of Stress Management**. c. 7: 161-179.
- Vidaillet, Benedicte. 2007. Lacanian Theory's Contribution to the Study of Workplace Envy. **Human relations**. c. 60 s. 11: 1669-1700.
- Vidaillet, Benedicte. 2008. Psychoanalytic Contributions to Understanding Envy: Classic and Contemporary Contributions. ed. Richard H. Smith. **Envy: Theory and Research**. New York: Oxford University Press: 267-289.
- Vidaillet, Benedicte. 2016. Envy, Schadenfreude and evaluation: Understanding the Strange Growing of Individual Performance Appraisal. ed. Richard H. Smith, Ugo Merlon, Michelle K. Duffy. **Envy at Work and in Organizations**. Oxford University Press. 191-209.
- Vrugt, Anneke, Simone, Koenis. 2002. Perceived Self-efficacy, Personal Goals, Social Comparison, and Scientific Productivity. **Applied Psychology**. c. 51 s. 4: 593–607. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00110>
- Watt Smith, Tiffany. 2018. **Duygular Sözlüğü “Acıma”dan “Zevklenme”ye**. çev. Hale Şirin. 1. bs. İstanbul: Kolektif Kitap.
- Weed, R. L. 1998. Rousseau and Kant on Envy. **Twentieth World Congress of Philosophy Boston**. Massachusetts U.S.A. 10–15 August 1998. 41: 246-265.
- West, Marcus. 2010. Envy and Difference. **Journal of Analytical Psychology**. c. 55 s. 4: 459-484.
- Wood, Robert, Albert, Bandura. 1989. Social Cognitive Theory of Organizational Management. **Academy of management Review**. c. 14 s. 3: 361-384.
- Yavuz, Meltem, Meltem, Akca. 2018. Çatışma, Stres, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti: Medeni Durum ve Cinsiyete Göre Farklılıkların İncelenmesi. **İşletme Araştırmaları Dergisi**. c. 10 s. 2: 827-846.
- Yıldız, İbrahim. 2020. Kur'ân'da Kardeş Şiddeti: Hâbil-Kâbil ve Hz. Yûsuf Kıssalarına Psikolojik Bir Bakış. **Cumhuriyet İlahiyat Dergisi**. c. 24 s. 1: 73-95.
- Yimer, I., Nega, R., Ganfure, G. 2017. Academic staff turnover intention in Madda Walabu University, Bale Zone, South-East Ethiopia. **International Journal of Higher Education**. c. 6 s. 3: 21-28.
- YÖK, 2022. Üniversite Bazında Birim Sayıları. <https://istatistik.yok.gov.tr/> (28.03.2022).
- Yurt, Mehmet Emin. 2018. Kur'ân'da Haset Kavramı. **e-Şarkiyat İlmi Araştırmalar Dergisi**. c. 10 s. 21. 849-872.
- Zayim-Kurtay, Merve. Duran, Aysemin. 2018. Vakıf üniversitesinde akademisyen olmak: rutinler ve bu rutinleri etkileyen faktörler. **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c. 18 s. 4: 2518- 2540.
- Zhang, Chuang. 2020. The effects of upward social comparison on workplace envy: Moderate of gender identification and self-esteem. **American Journal of Industrial and Business Management**. c. 10 s.3: 531-543.

- Zincirli, Muhammed, Muhammed, Turhan. 2021. A Model for Academics' Perceptions of Organizational Structure, Individual Performance and Turnover Intention. **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. c. 18 s. 1: 262-296.
- Zulkosky, Kristen. 2009. Self-efficacy: A Concept Analysis. **Nursing forum**. c. 44 s. 2: 93–102.
- Zurriaga, Rosario, Pilar, González-Navarro, Abraham, Buunk. 2020. Envy in the Workplace: A Systematic Review of the Past Five Years. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**. c. 20 s. 4: 1247-1256.
<https://doi.org/10.17652/rpot/2020.4.09>



EKLER

Ek 1. ANKET FORMU



AÇIKLAMA

Sayın Katılımcı,

Bu anket çalışması, Yıldız Teknik Üniversitesi, İşletme Yönetimi Doktora Programında yürütmekte olduğum doktora tezime veri toplamak amacıyla oluşturulmuştur. Çalışmanın amacı, akademiye kıskançlığın çeşitli değişkenler açısından incelenmesidir. Anketin cevaplanma süresi yaklaşık 5 dakikadır.

Literatürde gerek sosyal gerekse iş hayatımızda sıklıkla karşılaştığımız kıskançlık duyguları ile ilgili çalışmalar tahmin edilenin aksine oldukça azdır. Dolayısıyla değerli vaktinizi ayırıp katılacağınız bu araştırma ile alana önemli katkılar sağlayacağımızı düşünmekteyiz. Samimi cevaplar vermeniz araştırmanın sonuçları açısından önemlidir. Lütfen ifadeleri okuduktan sonra kendinize en uygun seçeneği “X” ile işaretleyiniz. Vereceğiniz cevaplar yalnızca bu araştırma için kullanılacak olup kesinlikle saklı tutulacaktır.

Doç. Dr. Serdar BOZKURT (Danışman)
Yıldız Teknik Üniversitesi

Doktora Öğrencisi Gamze AYDIN
Yıldız Teknik Üniversitesi

DEMOGRAFİK SORULAR

1	Cinsiyetiniz	☐ Kadın	☐ Erkek
2	Yaşınız		
3	Medeni Durumunuz	☐ Bekar	☐ Evli
4	Çalışmakta olduğunuz yükseköğretim kurumunun türü	☐ Devlet	☐ Vakıf
5	Halihazırda çalışmakta olduğunuz kurumdaki çalışma süreniz	☐ 1 yıldan az ☐ 1-3 yıl ☐ 4-6 yıl ☐ 7-9 yıl ☐ 10 yıl ve üstü	
6	Çalıştığınız birim	☐ Diş Hekimliği Fakültesi ☐ Eczacılık Fakültesi ☐ Eğitim Bilimleri Fakültesi/Eğitim Fakültesi ☐ Fen-Edebiyat Fakültesi ☐ Güzel Sanatlar Fakültesi ☐ Hukuk Fakültesi ☐ İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi ☐ İletişim Fakültesi ☐ Mimarlık ve Tasarım Fakültesi ☐ Mühendislik Fakültesi/Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi ☐ Sağlık Bilimleri Fakültesi ☐ Spor Bilimleri Fakültesi ☐ Tıp Fakültesi ☐ Uygulamalı Bilimler Fakültesi	

		() Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu () Meslek Yüksekokulu () Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu () Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu () Yabancı Diller Yüksekokulu () Diğer (Lütfen belirtiniz)
7	Unvanınız	() Arş. Gör./Arş. Gör. Dr. () Öğr. Gör./Öğr. Gör. Dr. () Dr. Öğretim Üyesi () Doç. Dr. () Prof. Dr.
8	İdari göreviniz var mı?	() Evet () Hayır
9	SCI, SCI Expanded veya AHCI indekslerinde mevcut yayınız var mı?	() Hayır, hiç yok () 1 tane var () 2-3 tane var () 4-5 tane var () 6'dan fazla var

Lütfen ifadeleri dikkatlice okuyarak her birine katılma derecenizi belirtiniz.

1= Kesinlikle katılmıyorum, 6= Kesinlikle katılıyorum

	1	2	3	4	5	6
1. Başkalarını kıskandığımda, gelecekte nasıl onlar kadar başarılı olabileceğime odaklanırım.						
2. Benden üstün olan insanların üstünlüklerini kaybetmelerini isterim.						
3. Başka birinin benden daha iyi olduğunu fark edersem, kendimi geliştirmeye çalışırım.						
4. Başkalarını kıskanmak hedeflerimi gerçekleştirme konusunda beni motive eder.						
5. Kendim için istediğim bir şeye başkaları sahipse, onu ellerinden almak isterim.						
6. Kıskandığım insanlara kötü duygular beslerim.						
7. Başkalarının üstün başarılarına ulaşmak için çabalarım.						
8. Kıskançlık hissi karşımdaki kişiye antipati duymama yol açar.						
9. Birisi daha üstün özelliklere, başarılarla, ya da varlığa sahipse onları kendim için elde etmeye çalışırım.						
10. Başkalarının başarılarını gördüğümde onlara içerler ve öfkelenirim.						

Lütfen ifadeleri dikkatlice okuyarak her birine katılma derecenizi belirtiniz.

1= Hiç doğru değil, 6= Tümüyle doğru

	1	2	3	4	5	6
1. Yeni bir durumla karşılaştığımda ne yapmam gerektiğini bilirim.						
2. Beklenmedik bir durumda nasıl davranmam gerektiğini bilirim.						
3. Bana karşı çıkıldığında kendimi kabul ettirecek çare ve yolları bulurum.						
4. Ne olursa olsun üstesinden gelirim.						
5. Güç sorunların çözümünü eğer gayret edersem bulabilirim.						
6. Planlarımı gerçekleştirmek ve hedeflerime ulaşmak bana zor gelmez.						
7. Bir sorunla karşılaştığımda onu çözebilmeye yönelik birçok fikrim vardır.						
8. Yeteneklerime güvendiğim için, zorlukları soğukkanlılıkla karşılarım.						
9. Ani gelişen olayların üstesinden gelebileceğimi sanıyorum.						
10. Her sorun için bir çözümüm vardır.						

Lütfen ifadeleri dikkatlice okuyarak her birine katılma derecenizi belirtiniz.

1= Kesinlikle katılmıyorum, 6= Kesinlikle katılıyorum

	1	2	3	4	5	6
1. Çoğu kez mevcut işimi bırakmayı düşünüyorum.						
2. Aktif şekilde başka şirketlerde iş arıyorum.						
3. İşimden muhtemelen yakın bir zamanda ayrılacağım.						

1= Çok kolay, 5= Çok zor

	1	2	3	4	5
Anket formunu doldurmak ne derece zordu?					



Ek 2. Ölçek İzinleri

Ölçek İzni Hk.



Asil Özdoğru
24.03.2021 Çar 13:56
Kime: Gamze AYDIN



Merhaba,

Şuradan erişip kullanabilirsiniz: <https://ozdogru.blogspot.com/p/measures.html>

İyi çalışmalar,

Asil Özdoğru



www.uskudar.edu.tr

Doç. Dr. Asil Özdoğru

İTBF | Psikoloji (İngilizce) - Bölüm Başkanı
FHSS | Psychology (English) - Head of Department



Web: www.uskudar.edu.tr

Altunizade Mh. Mahir İz Cd. No:23 PK:34674 Üsküdar / İstanbul / Türkiye

Ölçek İzni Hk.

1 ✓



Öner ÇELİKKALELİ
26.03.2021 Cum 14:16
Kime: Gamze AYDIN



Genelleştirilmiş yetkinlik inan...
36 KB

İyi çalışmalar..

...

Gönderen: Gamze AYDIN <gamzeaydin@arel.edu.tr>

Gönderildi: 24 Mart 2021 Çarşamba 13:40:24

Kime: Öner ÇELİKKALELİ

Konu: Ölçek İzni Hk.

Sayın Hocam Merhaba,

Yıldız Teknik Üniversitesi İşletme Bölümü doktora öğrencisiyim. "İşyerinde Kıskançlığın Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi" başlıklı doktora tezimde kullanmak üzere uyarlamasını yapmış olduğunuz "Genel Yetkinlik İnancı Ölçeği" adlı ölçeğinizi kullanmak için izninizi rica ediyorum.

Saygılarımla,

Narsistik Hayranlık ve Rekabet Ölçeği İzni hk.



FUSUN EKSI

2.04.2021 Cum 18:53

Kime:

Gamze AYDIN



Merhaba
Ölçeği kullanabilirsiniz. Kolay gelsin.

[Android için Outlook'u](#) edinin

...

From: Gamze AYDIN <gamzeaydin@arel.edu.tr>

Sent: Friday, April 2, 2021 6:39:59 PM

To:

Subject: Narsistik Hayranlık ve Rekabet Ölçeği İzni hk.

Sayın Füsün Hocam Merhaba,

Ben Yıldız Teknik Üniversitesi İşletme Bölümü doktora öğrencisiyim. "İşyerinde Kıskançlığın Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi" başlıklı doktora tezimde kullanmak üzere uyarlamasını yapmış olduğunuz "Narsistik Hayranlık ve Rekabet Ölçeği" adlı ölçeğinizi kullanmak için izninizi rica ediyorum.

Saygılarımla,

EK.3 Etik Kurul İzni

Evrak Tarih ve Sayısı :07.03.2021 - E.2103070018 Yazının Ekidir



YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Akademik Etik Kurul

Toplantı Tarihi: 04.03.2021

Toplantı No:2021/02

AKADEMİK ETİK KURUL TOPLANTI KARARI

Yürütücülüğünü Üniversitemiz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğretim üyelerinden Doç. Dr. Serdar BOZKURT'un danışmanlığında doktora öğrencisi Gamze AYDIN'ın yapacağı "İşyerinde Kıskançlığın Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi" adlı çalışma ve bu çalışmada kullanılacak veri toplama araçları ve yöntemlerine ilişkin bilgilerde etiğe aykırı herhangi bir bulguya rastlanmamıştır.

Akademik Kurul Üyeleri

Prof. Dr. Belkız BİLGİN ERAN
Başkan

Prof. Dr. Erhan ALTAN
Üye

Prof. Dr. Kenan AYDIN
Üye

Prof. Dr. Muhammet ARICI
Üye

Prof. Dr. Nihan ÇETİN DEMİREL
Üye

Yıldız Kampüsü 34349 Yıldız /İstanbul Tel: (0212) 260 21 99 Faks: (0212) 258 51 40 , Tlx:26837 İYU
E-posta: apry@yildiz.edu.tr Web: <http://www.yildiz.edu.tr>

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır
<http://ebvs.yildiz.edu.tr/Doerulama/Index?EvrakNo=E.2103070018&ErisimKodu=5fd56a6d>

