



Araştırma Makalesi

İşyerinde Kıskanma ve Kıskanılma: Ölçek Uyarılama ve Ölçüt Bağımlı Geçerliliği

Feeling Envious and Being Envied in Workplace: Scale Adaptation and Criterion Related Validity

Meral Elçi^a, İrge Şener^b, Melisa Erdilek Karabay^c, Halil Erman^d

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
İşyeri Kıskançlığı,
Kıskanma ve Kıskanılma,
Psikolojik Sahiplenme,
Kamu Sektörü,
Özel Sektör

Tarihler:
Geliş 17 Haziran 2021
Düzeltilme Geliş
29 Eylül 2021
Kabul 30 Eylül 2021

ÖZ

İşyerinde kıskançlık, genellikle olumsuz sonuçlara sebebiyet veren bir duygu olarak değerlendirilmektedir. Buna rağmen, kıskançlık ile ilgili ulusal yazında yapılan çalışmalar oldukça sınırlıdır. Bu ihtiyaçtan hareketle, bu çalışma ile işyerinde kıskançlık ölçeğini Türkçeye uyarlayarak, söz konusu ölçeğin ölçüt bağımlı geçerliliği için çalışanların psikolojik sahiplenme algıları ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma, kamu (N=337) ve özel sektörde (N=547) yer alan katılımcılarla kolayda örnekleme yöntemi ile yürütülmüştür. Araştırma bulgularına göre ölçeğin, orijinalinde olduğu gibi kıskanılma ve kıskanma olmak üzere iki boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar, işyerinde kıskançlık ölçeğinin hem kıskanma hem de kıskanılma boyut ortalamalarının kamu çalışanlarında daha yüksek olduğunu ve özel sektör çalışanları bağlamında kıskanma boyutu ile psikolojik sahiplenme arasında zayıf ama istatistiksel olarak negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin varlığını ortaya çıkarmıştır.

ARTICLE INFO

Keywords:
Workplace Envy,
Feeling Envious and Being
Envied,
Psychological Ownership,
Public Sector,
Private Sector

Article history:
Received 17 June 2021
Received in Revised Form
29 September 2021
Accepted
30 September 2021

ABSTRACT

Envy in the workplace is often considered as an unpleasant feeling that causes negative consequences, yet studies in the national literature on envy are limited. Based on this, this study aims to adapt workplace envy scale into Turkish and examine the relationship between employees' psychological ownership for the criterion-dependent validity of the scale. The study was carried out with convenience sampling method with participants from the public (N=337) and private sectors (N=547). Research findings revealed that as in the original scale, the scale consists of two dimensions, as 'feeling envious' and 'being envied'. The results indicated that averages of both feeling envious and being envied dimensions of workplace envy scale were higher for public employees than private-sector employees. There is a weaker but statistically significant relationship between feeling envious dimension and psychological ownership in the context of private-sector employees.

^a Doç. Dr., Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, emeral@gtu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0547-0250

^b Doç. Dr., Çankaya Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, irge@cankaya.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1876-9411

^c Prof. Dr., Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Yüksekokulu, Sigortacılık Bölümü, merdilek@marmara.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7531-5790

^d Sorumlu Yazar, Doktora öğrencisi, Çankaya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme (Yön.Org.), halilerman1@gmail.com, ORCID: 0000-0002-2363-1767

1. GİRİŞ

Duygular, bireyin hayatında her zaman belirleyici bir özelliğe sahip olmuştur (Polat, 2017). Evrimsel anlamda, duygular hayatta kalma şansını artıran, çevreye uyurlanabilir cevaplardır (Ramachandran & Jalal, 2017). İnsanlar, mensubu olduğu toplulukta “farklı olma” ve “diğerleriyle rekabet etme” içgüdüleriyle kendisini başkalarıyla kıyaslayarak çeşitli duygular geliştirmiştir. Evrimleşmesini büyük ölçüde sosyalleşerek gerçekleştiren birey, çevresiyle sağlıklı ilişkiler kurabildiği gibi, bunu engelleyen davranışlar da sergileyebilmektedir (Malkoç & Erginsoy, 2008). Yakın ilişkiler kurmayı etkileyen olumsuz duygulardan biri de kıskançlık duygusudur ve bu duygu, Herodot’un sözünde belirtildiği üzere “her insanda mevcuttur”. Bu bağlamda kıskançlık, özellikle klinik psikoloji, sosyal psikoloji, psikiyatri gibi alanlarda çalışan bilim insanlarını yakından ilgilendiren bir konu olurken diğer yandan çoğunlukla olumsuz bir duygu durumu olarak değerlendirilmiş ve patolojik boyutuyla da ele alınan bir olgu olarak ortaya çıkmıştır (Demirtaş Madran, 2008).

Yukarıda bahsi geçen disiplinlerin yanı sıra kıskançlık ve işyeri kıskançlığı, örgüt ve çalışan ekseninde işyerindeki etkilerine rağmen yeterli ilgi bulamamıştır. Nitekim, alanyazın incelendiğinde, kıskançlığın örgütsel alanda incelenmeye başlanması yakın zamanlara rastlamaktadır. Pek çok çalışma ortamı, bireylerin iş ilişkilerine yönelik yaptıkları yatırım sonucu karşılaştıkları olumlu ve olumsuz duyguları barındırmaktadır. Örgütlerin, duyguları incelemek için ideal bir alan olmasının birkaç nedeni vardır. Çoğu insan, yaşamlarının çok büyük bir kısmını hem olumlu hem de olumsuz pek çok duygu yaşadığı iş yerinde geçirmektedir (Patient, Lawrence & Maitlis, 2003). Bu nedenle, insanın yaşamının her alanında mevcut olan kıskançlığın işyerinde de ortaya çıkması kaçınılmazdır. Genelde çalışanlar işyerlerinde elde ettikleri faydaların ve avantajların çalışma arkadaşlarına kıyasla nasıl olduğunu gözlemlemek için çok sayıda fırsatla karşılaşır (Duffy, Scott, Show, Tepper & Aquino, 2012). İşyerinde kıskançlık, diğer kıskançlık türlerine benzer olarak çalışanın kendine “Neden ben değilim?” gibi sorular sormasıyla başlar (Epstein, 2003). Bundan dolayı, biri arzu ettiği sonuçları elde ettiğinde, diğeri benlik saygısı kaybından kaynaklanan bir duygu olarak kıskançlığı yaşar (Patient vd., 2003). Bir diğer varsayımına göre; işyerinde kıskançlık, örgütlerde çalışanların var olan sınırlı kaynaklarla çalışmaya maruz kalması sonucu doğal olarak beliren bir durumdur (Erdil & Müceldili, 2014).

Nitekim, kaynaklar kıt olmaları yanında çalışma yaşamının ayrılmaz bir parçası da olduklarından, bireylerin kaynakları elde etme yönündeki rekabetlerinin sonuçları da farklılık göstermektedir. Örgütlerde sadece belirli sayıda çalışanın terfi, yükselme ve itibar gibi kaynaklara sahip olduğu düşünüldüğünde, çalışanlar arasında rekabetçi bir ortam kaçınılmaz olmaktadır. Elde edilemeyen kaynaklar sonucu bireylerin bu kayıplara yönelik duygusal tepkilerinden biri de kötü niyetli işyeri kıskançlığı gibi olumsuz duygulardır (Eslami & Arshadi, 2016). Çalışanlar, ödülleri, yan hakları, primleri ve ücretlerini biçimsel ve biçimsel olmayan mekanizmalar yoluyla çalışma arkadaşlarıyla karşılaştırır. Bu durum çalışma arkadaşları arasındaki rekabeti teşvik eder ve böylece daha fazla kıskançlık hissini ortaya çıkarır. Örgütler ise bu döngünün bazen masum tarafı olmayıp, çeşitli yönetim modelleri ile çalışanlar arasındaki rekabeti besleyecek ortamı yaratabilmektedir (Doğan & Vecchio, 2001).

Kıskançlık, işyerlerinde çalışanlar üzerinde güçlü duygusal etkilere sahip (Vecchio, 2000) olmasından dolayı örgütler için birçok önemli sonuçlar doğurmaktadır. Örgüt içindeki kıskançlık ‘en kötü duygu’lardan biri’ olarak algılanmaktadır (Lazarus & Lazarus, 1994). Ancak, işyeri kıskançlığı ve sonuçlarıyla ilgili alanyazında sınırlı çalışma yer almaktadır (Lazarus & Cohen Charash, 2001; Patient vd., 2003; Duffy, Shaw & Schaubroeck, 2008; Duffy vd., 2012; Mishra, 2009; Menon & Thompson, 2010). İşyeri kıskançlığının sosyal bir tabu olarak görülmesi konuyla ilgilenen akademisyenlerin kavramla ilgili araştırmalarını zorlaştırabilmektedir (Ashforth & Humphrey, 1995). Bu sosyal kabul edilmezlik, kıskançlıkla ilişkili ortaya çıkan düşmanlık gibi aşağılık hislerinin bastırılması, önlenmesi veya normalleştirilmesine yol açmaktadır (Vince, 2001). Kıskançlığın örgütsel yaşamdaki rolünün ihmal edilmesi, örgütlerde birçok alanda (örneğin, bireysel performans, takım etkinliği, kurumsal iklim, insan kaynakları yönetim sistemleri) çok sayıda örgütsel olayın anlaşılmasını da sınırlamaktadır (Duffy vd., 2008).

İşyerinde kıskançlığın anlaşılması için, alanyazında geliştirilen ölçekler de bulunmaktadır; ancak ulusal yazında son yıllarda artan bir ilgi olmakla birlikte, işyeri kıskançlığının ölçümü için sınırlı sayıda çalışma mevcuttur. Bu çalışmalardan bazılarında çalışanların sadece kıskanma (Günalan & Ceylan, 2014; Arlı, Aydemir & Çelik, 2018, 2019), diğerlerinde ise (Yıldız, 2017; Çelebi, Gül & Akkuş, 2021) hem kıskanma hem de kıskanılma algıları değerlendirilmiştir. Bunun yanı sıra, işyerinde kıskançlığın haset ve gıpta olmak üzere

farklı iki boyut olarak ölçüldüğü çalışmalar da mevcuttur (Taştan & Aydın Küçük, 2019).

Bu kapsamda bu çalışma ile öncelikle işyerinde kıskançlık üzerine odaklanılmış ve kavramın iki boyutlu ölçümü için ölçek uyarlama çalışması gerçekleştirilmiştir. Bireyin işyerinin kendisine ait olduğunu hissetmesini deneyimlemesi ile sahiplenme duygusu ortaya çıkmaktadır ve bu sahiplenme duygusunun önemli davranışsal, psikolojik ve duygusal sonuçları bulunmaktadır (Pierce, Kostova & Dirks, 2001). Psikolojik sahiplenme duygular ile ilişkilidir. Bu nedenle Türkçe uyarlaması yapılan kıskanma ve kıskanılma boyutlarından oluşan “işyerinde kıskançlık ölçeğinin” ölçüt bağımlı geçerliliği için kıskançlığın neden olabileceği davranışlardan, işyerinde psikolojik sahiplenme algısına olan etkileri incelenmiştir.

İşyerinde kıskançlık ölçeğinin, çalışanların hem kıskanma hem de kıskanılma algılarını ölçen iki alt boyutu içermesi nedeni ile Türkçe yazına kazandırılmasının değerli olduğu düşünülmektedir. Çünkü kavramsal çerçevede açıklanacağı üzere bu iki alt boyutun çalışan üzerinde farklı etkileri olduğu kanıtlanmıştır. Çelebi, vd., (2021) tarafından akademisyenler ile yapılan çalışmada da işyerinde kıskançlık ölçeğinin Türkçe uyarlaması gerçekleştirilmiş; ölçeğin kıskanma ve kıskanılma boyutları “imrenme ve imrenilme” olarak ifade edilmiş olup çalışmada ölçüt bağımlı geçerliliği ile ilgili analiz yapılmamıştır. Bu çalışma ile işyerinde kıskançlık ölçeğinin Türkçe uyarlamasında ölçüt geçerliliği için kıskanma ve kıskanılma boyutlarının çalışanların psikolojik sahiplenme algılarına etkisi incelenmiştir.

Bu çalışmada, yukarıda ifade edilen önemi doğrultusunda, öncelikle kıskançlık duygusunun kuramsal temellerinin açıklanması ve tartışılması; daha sonra ise, alanyazında kabul gören ve işyerinde kıskançlığı en iyi biçimde açıkladığı öne sürülen ölçeğin, güvenilirlik ve geçerlilik analizlerinin yapılması ve psikolojik sahiplenme ile olan ilişkisine dair bulguların ortaya konulması amaçlanmıştır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

2.1. Kıskançlık ve İşyeri Kıskançlığı

Kıskançlık kavramı; “sevdiği, sahip olduğu, münasebet halinde bulunduğu bir şeyle, başkalarının aynı tür ilişkiler içinde olmasına katlanamamak, esirgemek” gibi manalara gelmektedir (TDK, 2019). Alan yazında kıskançlık kavramı, birçok araştırmacı (örneğin; Eslami &

Arshadi, 2016; Bedeian, 1995; De Vries, 1992) tarafından açıklanmaya çalışılmıştır. Kıskançlık, yalın bir kavram ya da duygu değil, bir duygular ve tepkiler karmaşası olarak ifade edilmesine (Demirtaş & Dönmez, 2006) rağmen; genelde, bir kişinin kişisel olarak arzuladığı sonuçları (üstün kalite, başarı veya sahiplik) elde edemediği zaman karşılaştığı olumsuz bir duygu olarak tanımlanır (Cohen-Charash & Mueller, 2007). Kıskançlık kavramını *durumsal kıskançlık* (genelde takım gibi bir ortamda başkalarını kıskanma), *eğilimsel kıskançlık* (iş veya benzer durumlara ilişkin genelleştirilmiş bir eğilim) ve *epizodik kıskançlık* (belirli bir olaya duygusal tepki) olarak üçe ayıran araştırmalara (Duffy vd., 2012; Wallace, James & Warkentin, 2017; Yu, Hao & Shi, 2018) rastlanmaktadır. Bu yaklaşımların her biri örgütsel yaşamın içerdiği belirsizlik ve rekabet ortamı nedeniyle işyeri kıskançlığını anlamak için önemli faydalar sağlamaktadır (Hill & Buss, 2006).

Kıskançlık, bir kişinin, sahiplenme, sosyal konum, özellikler ve yaşam kalitesi gibi konularda kendisini başkasıyla kıyaslarken deneyimlediği hoş olmayan bir duygu olarak tanımlanır (Parrott, 1991; Parrott & Smith, 1993; Smith & Kim, 2007; Mishra, 2009). Parrott & Smith'e (1993) göre, kıskançlık, “bir insanın başkasının sahip olduğu başarı veya mülkiyet gibi üstünlüklere sahip olmayı arzulamasını ya da diğerinin yoksun olmasını dilediği duygusal bir durumdur”. Alanyazın incelendiğinde kıskançlıkla ilgili kabul edilen en yaygın tanımın Pines'a (1998) ait olduğu görülmektedir. Pines (1998) tarafından belirtildiği üzere kıskançlık hissi, “kişinin kendisi için önem arz eden bir ilişkinin zarar göreceğini düşünmesinin veya kaybetme korkusunun sebep olabileceği bir türde tehdide yönelik oluşmuş bir algının neticesi olarak ortaya konan karmaşık ve duygusal bir tepkidir”.

Sosyal bilimlerde kıskançlık; bilim insanları tarafından disiplinler arası kabul edilen ve analiz edilen evrensel, güçlü, insani bir duygudur (Mishra, 2009). Örgütsel alanda kıskançlık kavramının ele alınması 1990'lı yılların ortalarında, Vecchio (1995) ve Bedeian (1995) tarafından yayınlanan çalışmalar ile başlamıştır. Kavramın kuramsal temelleri dikkate alındığında kıskançlığın çeşitli kuramsal bakış açıları ile incelendiği görülmektedir. Evrim kuramı (evolutionary theory) ve stratejik mübadele kuramı (Strategic Interference Theory) (Buss, 1989) kapsamında kıskançlık cinsiyet farklılıklarına göre açıklamıştır (Hill & Buss, 2006). Bu çerçevede, bazı "olumsuz" duyguların, kısmen, aldatmaya karşı savunmak ve onun olumsuz sonuçlarını azaltmak için evrimleştiği öne sürülmüştür.

Örgütsel alanda kıskançlığı inceleyen ilk araştırmacılardan olan Vecchio (1995) çalışmasında kıskançlığa yol açan unsurları; bireysel (cinsiyet, dışsal kontrol odağı, iş etiği vb.), çalışma birimi (birimin büyüklüğü, ödül sistemi, yöneticilerin davranışları, iş rotasyonu vb.) ve ulusal kültür (toplulukçuluk normları iş birliği normları vb.) seviyelerinde olmak üzere üç seviyede incelemiştir. Alanyazında işyeri kıskançlığının öncülleri genellikle sosyal karşılaştırma kuramı kapsamında incelenmiştir. Sosyal karşılaştırma kuramına göre, duygunun edinimi sosyal karşılaştırma sonucu ortaya çıkar ve yaşanan bu duygu tatsızdır çünkü karşılaştırma kişinin eksik olduğu özellikleri ortaya çıkarır ve bu ise benliğine olumsuz etkide bulunur (Mishra, 2009). Edinimlerini sürekli kendileriyle benzer olanlarla karşılaştıran bireyler, işyerinde de kendilerine göre belirsizliği azaltmak için, çalışma arkadaşları ile sosyal karşılaştırma yaparlar (Festinger, 1954). Kıskançlığı aydınlatan bir diğer yaklaşım da Tesser'in (1988) kendini değerlendirmenin sürdürülmesi kuramıdır (self-evaluation maintenance theory, SEM). Bu yaklaşıma göre, bireyler motivasyonlarını kendilerine yakın olduğunu düşündükleri başkalarının performansına göre geliştirmektedirler. Kıskançlığı açıklayan üçüncü kuramsal yaklaşım, eşitlik kuramıdır (Adams, 1963; 1965). Eşitlik kuramına göre, çalışanlar "yatırımlarını / ödülleri" bir başka çalışanın "yatırım / ödül oranı" ile karşılaştırır. Bu iki oran eşit olduğu zaman, çalışan adalet duygusu yaşar (İçerli, 2010). Kıskançlığın oluşmasında sosyal kimliğin rolüne odaklanmış olan sosyal kimlik kuramı (Tajfel, 1970), sosyal psikoloji temelinde (sosyal kimlik ve kendini sınıflandırma kuramını da kapsayan) grup ilişkileri ve kişilerarası ilişkileri oldukça güçlü bir şekilde açıklayan bir kuram olarak kabul edilir (Hornsey, 2008).

Örgütlerde, kıskançlığın öncülleri dışında sonuçları da farklı kuramsal bakış açılarıyla ele alınmıştır. Sosyal mübadele kuramı (Blau, 1964), bireyler arasındaki sosyal ilişkileri bir tür kaynak mübadelesi olarak gören yaklaşımlardandır (Bolat, Bolat & Seymen, 2009). Bu kurama göre, işyerlerinde doğası gereği çalışma arkadaşları arasında hem somut hem de somut olmayan mübadeleyle izin veren bir ortam söz konusudur. Bu mübadele sürecinde kıskançlık nedeniyle çoğunlukla olumsuz davranışsal sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Literatürde kıskançlık ve işyeri davranışlarının sosyal karşılaştırma kuramıyla açıklandığı görülmektedir (Peng, Bell & Li, 2020; Zhang, 2020; Latif vd., 2021)). Kıskançlık, tükenmişlik gibi sendromlar ile beslenerek, *sosyal kaynaklı problemlere* (meslektaşlar arasındaki iş birliğini yok etme, dedikodu yapma, iş arkadaşları arasında olumlu ilişkileri zedeleme ve bilgi

paylaşımını engelleme gibi) ve *zihinsel bozukluklara* (depresif eğilimler ve akıl sağlığında bozukluklar) yol açabilir (Erdil & Mütcedili, 2014).

Vecchio (1995), işyeri kıskançlığını; "çalışanın, işle ilgili bir sosyal kıyaslama sonucunda, kendini daha yetersiz veya aşağı pozisyonda görmesiyle ortaya çıkan düşünce, duygu ve davranışlar" olarak tanımlamaktadır. Son zamanlarda yürütülen birçok araştırmanın da bu yaklaşımdan etkilendiği görülmektedir. Örgütsel bağlamda kıskançlık farklı bakış açılarıyla alt boyutlarına indirgenmiştir. Vecchio (2000), kıskançlığı, kişinin güçlü bir şekilde arzu ettiği çıktılarının diğerleri tarafından elde edilmesine tepki olarak oluşan düşünceler, duygular ve davranışlar örüntüsü olarak tanımlamış ve alanyazında işyerinde kıskançlığın ölçümünde yaygın olarak kullanılan bir ölçek geliştirerek kıskanma duygusunu ölçmüştür. Daha sonraki yıllarda, kıskançlığın çok boyutlu ve çok değişkenli bir olgu olarak ele alınması ile, kıskanmanın yanı sıra kıskanılmanın da anlaşılmasına yönelik olarak iki boyutlu ölçek yine Vecchio (2005) tarafından geliştirilmiştir. Bireyin başkalarını kıskanması için, diğerlerinin sosyal statüsünün kendisinden daha yüksek olduğuna inanması gerekirken; kıskanılmış hissetmesi için başkaları tarafından kötü duygulara yol açan bazı sosyal avantajları algılaması gereklidir. Örgütsel çıktılarla ilişkisi açısından bakıldığında, "kıskanıldığını hissetmek", "kıskanmak"tan daha iyi bir durum olarak görülmektedir (Vecchio, 2005). Alan yazında kıskançlığı çok boyutlu ve çok değişkenli bir olgu olarak ele alan diğer araştırmalara da (örneğin, Puranik, Koopman, Vough & Gamache, 2019) rastlanmaktadır.

2.2. Psikolojik Sahiplenme

Psikolojik sahiplenme, bir çalışanın, "hedefe" yönelik sahiplik duyguları geliştirdiği psikolojik olarak deneyimlenen bir olgudur. Farklı alanlarda yapılan araştırmalar, insanların tutumlarını, motivasyonlarını ve davranışlarını etkilemede "sahiplenmenin" önemini vurgulamaktadır (Van Dyne & Pierce, 2004). Psikolojik sahiplenme öyle bir bağı temsil eder ki; örgütteki üyeler, herhangi bir yasal talep olmasa bile, sahip olma hedefine karşı sahiplenme duygusunu hissederler. Bu sahiplenme duygusu, "benim işim" veya "bizim organizasyonumuz" gibi sahiplenmeyi belirten ifadelerle ilişkili anlam ve duygularla kendini gösterir (Vandewalle, Dyne & Kostova, 1995).

Pierce vd., (2001), psikolojik sahiplenmenin kökenlerinin, üç ana güdüye dayandığını öne sürmektedirler: i) etkinlik ve verimlilik, ii) öz-kimlik ve iii) bir yere sahip olmak. Bunlardan ilki olan etkinlik, belirli bir alanda yetenekli hissetmeye

yönelik temel bir insan ihtiyacını yansıtır (Bandura, 1997). Sahiplik ve onunla gelen haklar, bireyin çevrelerini keşfetmelerine ve değiştirmelerine izin vererek, doğuştan gelen etkili olma ihtiyaçlarını tatmin eder. Kişinin eylemleri ile buna sebep olması, etkililik ve zevk duygusuyla sonuçlanarak, dışsal tatmin duygusu yaratır ve çevreyi değiştirmede nedensel etkililiği deneyimleme arzusu, sahiplenme girişimlerine ve sahiplik duygularının ortaya çıkmasına neden olur (Pierce vd., 2001). Benzer şekilde, “benim” algısı, “benlik” duygusunu netleştirebilir. Özellikle, “sahiplik” kişinin öz-kimliğini yansıtabilir (Dawkins, Tian, Newman & Martin, 2017). Son olarak, “sahiplik” duygusu, bireye rahatlık, zevk ve güvenlik duygularını sağlamak için gerekli olan “aidiyet duygusu” sağlar.

Psikolojik sahiplenme araştırmalarının kökeni sosyoloji ve psikolojiye dayanmaktadır ancak örgütsel anlamda, sahiplik araştırmalarından psikolojik sahiplenmeye uzanan süreç üç dönemde ele alınabilir (Uçar, 2016). İlk dönem araştırmacıları genel olarak iş yerlerinde var olan devamsızlık, çalışan devir hızı ve mevcut şikayetleri azaltma gibi temel problemlerin çözümüne odaklanmaktayken, ikinci dönem araştırmacıları pozitif çalışan tutum ve davranışlarını çalışmalarının merkezi yapmışlardır. Pierce & Furo (1991) yaptıkları araştırmalarda, finansal sahiplik iddiası olmadığına bile, çalışanların örgüte karşı sahiplenme hissedebileceğini ortaya çıkartmış ve böylece psikolojik sahiplenme üzerine yoğunlaşan üçüncü dönem araştırmalarının başladığı görülmüştür (Pierce, Rubinfeld & Morgan, 1991; Pierce & Furo, 1991).

2.3. İşyeri Kıskançlığı ve Psikolojik Sahiplenme Arasındaki İlişki

Bugüne dek yürütülmüş olan çalışmalar incelendiğinde, kıskançlıkla ilişkisi en çok sorgulanan değişkenlerden birinin cinsiyet olduğu göze çarpmaktadır (White, 1981; Pines & Aronson, 1983; Demirtaş & Dönmez, 2006). İşyeri ilişkileri ve örgüt üzerinde yaratabileceği sonuçlar nedeniyle araştırılması önemli olan işyeri kıskançlığı ahlaki kopukluklara zemin hazırlayarak işyerindeki zararlı davranışları besleyebilmektedir (Duffy vd., 2012). Doğan & Vecchio'ya (2001) göre, kıskançlığa neden olan doğrudan ve dolaylı maliyetler söz konusu olabilmektedir. Doğrudan maliyetler, kırgın ve içerlemiş çalışanların işe harcadığı zaman ve enerjidir. Dolaylı maliyetler ise, duyguların sonucu olarak ortaya çıkan davranışların neden olduğu misilleme olasılığı, itibar kaybı ve olası disiplinin duygusal maliyetleri gibi hoş olmayan sonuçlardır. Örgütsel açıdan ise kıskançlık duygusu besleyen çalışanların kendilerine tahsis edilen belirli

görevleri yerine getirmemeye başlaması veya verimsiz çalışmaları ortaya çıkabilecek olumsuz sonuçlardır. Kıskanç çalışanlar fiziksel, bilişsel ve duygusal enerjilerini azaltarak, işe daha az katılım sergilerler. McGrath (2011), işyerinde kıskançlığın zorbalık ve verimsiz işyeri davranışlarına neden olduğunu ifade etmiştir. Doğan & Vecchio (2001) ise farklı bir bakış açısıyla, kıskançlık kaynaklı olumsuz duyguların işin kalitesini etkileyerek stres yaratacağını ve bunun da çalışma yeteneğini zayıflatabileceğini vurgulamışlardır. Hill & Buss (2006) ise, kıskançlığın, bireyleri rakiplerin yararlandığı birtakım avantajlar yönünden uyarıcı özellik taşıyan ve onları aynı avantajları elde etmeye motive eden bir duygu olduğundan bahsederek kıskançlığın olumlu tarafını savunmuşlardır. Bu nedenle, kıskançlık her zaman olumsuz bir duygu olmayabileceği gibi, daha iyi kaynaklara erişim sağlayabilecek bir güç sağlayacak olumlu bir duygu da olabilmektedir (Ramachandran & Jalal, 2017).

İşyerinde hem “kıskanma” hem de “kıskanıma” duygularının, karanlık kişilik özelliklerinden biri olan “makyavelizm” ile pozitif yönlü ilişkili olduğu Vecchio tarafından bulgulanmıştır. Bununla birlikte, diğerlerine duyulan kıskançlık iş tatminini negatif yönde etkilemekteyken (Vecchio, 2005); psikolojik sahipliğin ise iş tatminini artırdığı yapılan araştırmalarca ortaya konmuştur (Mustafa, Martin & Hughes, 2016; Mayhew, Ashkanasy, Bramble & Gardner, 2007). Benzer şekilde, işyerinde kıskanma davranışının lider-üye etkileşimi ile ters yönlü ilişkili olduğu (Vecchio, 2005); psikolojik sahiplenmenin ise lider-üye etkileşimi ile pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Matic, Mariani, Curcuruto, González & Zurriaga, 2017).

İşyeri kıskançlığı ve psikolojik sahiplenme arasında hem ulusal hem de uluslararası literatürde herhangi bir çalışmaya rastlanmamasına rağmen, söz konusu iki değişkenin örgütler açısından olası çıktuları dikkate alındığında, birbirleri arasında ters yönlü bir ilişkinin olması muhtemel görünmektedir. Bu ilişki sosyal karşılaştırma temelinde açıklanabilir. Buna göre, çalışanlar iş arkadaşlarıyla olumlu bir şekilde karşılaştırıldıklarında olumlu bir öz değerlendirme ve profesyonel kimlik oluşturabilse de iş arkadaşlarıyla olumsuz bir şekilde karşılaştırdıklarında kendi öz değerlendirmeleri ve profesyonel kimlikleri zedelenmektedir (Hogg, 2000; Smith & Kim, 2007). Benzer bir yaklaşımla, Li, Xu & Kwan (2021) tarafından sosyal karşılaştırma kuramı kapsamında işyerinde kıskançlık ile ilgili yapılan meta-analiz çalışmasının bulguları da kıskançlığın, örgütsel vatandaşlık, işe adanmışlık, iş memnuniyetini olumsuz etkilediğini; üretkenlik karşıtı davranışlar ile işten ayrılma niyeti

üzerinde ise olumlu etkisinin olduğunu ortaya koymuştur.

Yapılan çalışmalarda, psikolojik sahiplenmenin sonucu olarak duygusal bağlılık, ekstra rol davranışları, örgütsel vatandaşlık davranışı, yenilikçi iş davranışı gibi örgüte faydalı birçok tutum ve davranışın ortaya çıktığı saptanmıştır (Derin, 2018). Bunun aksine, bir çalışan, işyerinde kıskançlık gibi bir duygu yaşadığında, bu ruh halinin diğer çalışanlara yansımaları ve örgüt içinde olumsuz sonuçlara sebep olması muhtemeldir. Kim & Glomb (2014) yaptıkları çalışmada, grup özdeşleşmesi ve kıskançlık ilişkisini incelemişler ve çalışma grubu özdeşleşmesi yüksek olduğunda, yukarı doğru sosyal karşılaştırmanın olumsuz duygusal durumları ve kıskançlık temelli saldırgan davranışlar gibi eğilimlerin azaldığını ileri sürmüşlerdir. Bu bağlamda, sosyal karşılaştırma süreçleri tarafından yaratılan işyeri kıskançlığı, bir örgüt veya grup içinde paylaşılan ve benlik duygusu olarak tanımlanan “kimlik” dahil olmak üzere, örgütün olumlu algılarını azaltabilmektedir. İşyerinde yaşanan kıskançlık algısı, yaşanan adaletsizlik duygusuyla birlikte örgüte bağlılığı azaltır, çalışanlarda performans düşmesine veya çalışanların ilişkilerinin bozulmasına sebep olur (Li vd., 2021; Özdemir, 2021).

Sosyal kimlik; bireyin benlik algısının, bir sosyal gruba ya da gruplara üyeliğine ilişkin yüklediği değer ve duygusal anlamlarla ilişkilidir (Tajfel, 1982). Bu çalışmanın, sosyal kimlik teorisi temelinde ele alınmasının nedeni, kıskançlığın doğası gereği benlik kavramıyla ilintili olması ve bireyin mensup bulunduğu gruplardaki sosyal ilişkilerde ortaya çıkmasıdır. Sosyal kimlik teorisi önemlidir, çünkü grup üyeliğinin bireysel saygınlık arzusunun nasıl etkilediğini açıklamanın yanı sıra bireysel davranış için sosyal bir referans sunar (Kalin & Sambanis, 2018). Ayrıca kuram, gruplar arası davranışın tanımlanmasına ilişkin farklı bir kuramsal çerçeve sunmakta ve grup üyeliğini, hâlihazırda çoğu yaklaşım gibi kurumsal ya da biçimsel bir kavram olarak değil, birlikteliği, bizliği ve aidiyeti içeren psikolojik bir kavram olarak ele almaktadır (Demirtaş, 2003).

Bu bilgiler ışığında, işyerindeki kıskançlık duyguları ve psikolojik sahiplenme arasında ters yönlü ilişki olması beklenerek, aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H₁: İşyerinde diğerlerini kıskanmak çalışanların psikolojik sahiplenme algısını negatif yönde etkiler.

H₂: İşyerinde diğerleri tarafından kıskanılmak çalışanların psikolojik sahiplenme algısını negatif yönde etkiler.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırma Örneklemleri

Araştırmada İstanbul ilindeki kamu ve özel sektör çalışanlarına ulaşılmak istenmiş ve veriler çevrimiçi anket yöntemi ile toplanmıştır. Sosyal bilim araştırmalarında sıklıkla kullanılan örneklem sayısı belirleme çizelgelerinden biri (Gürbüz & Şahin, 2018:130) seçilerek, her iki örneklem grubu için ayrı ayrı olarak ve %95 güven aralığında 384 kişiye ulaşılmaya hedeflenmiştir. Belirlenen amaçla çalışmada kıskançlık ölçeğinin Türkçe uyarlamasına yönelik istatistiksel analizleri gerçekleştirmek üzere iki ayrı örneklem grubundan anket yöntemi ile veri toplanmıştır. Birinci örneklem grubu için özel sektör çalışanlarına kolayda örneklem yöntemi ile ulaşılmış ve 591 anket formunun doldurulduğu tespit edilmiştir. İkinci örneklem grubu için kamu çalışanlarına yine kolayda örneklem yöntemi ile ulaşılmış ve 362 anket formunun doldurulduğu tespit edilmiştir. Ancak 69 adet anket formuna ait veri, aşırı uç değer analizinden sonra araştırma kapsamından çıkarılmıştır.

3.2. Araştırmada Faydalanılan Ölçekler

Araştırma kapsamında, çalışanların kıskançlık duygularının ölçümünde Vecchio (2005) tarafından geliştirilen *İşyeri Kıskançlık Ölçeği'nin* Türkçe uyarlamasından faydalanılmıştır. Ölçek, kıskanılma ve kıskanma olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Vecchio (2005) tarafından geliştirilen kıskançlık ölçeğinin Türkçeye çeviri aşamasında Brislin & Lonner'in (1973) öne sürdüğü ilk çeviri, ilk çeviriyi değerlendirme, geri çeviri, geri çeviriyi değerlendirme ve uzman görüşünü içeren teknik kullanılmıştır. Vecchio (2005) tarafından ölçeğin geliştirildiği çalışmada Cronbach Alpha güvenilirliği kıskanma için 0,71 ve kıskanılma için 0,85 olarak tespit edilmiştir. Alanyazında işyerinde kıskançlığın ölçümü için uygulanan ilk ölçek yine Vecchio (2000) tarafından geliştirilmiş olup, altı maddeden ve sadece kıskanma boyutundan oluşan bu ölçek Arlı vd., (2018) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Yapılan uyarlama çalışmasında ölçeğin tek boyutlu beş maddeden oluşan halinin iç tutarlılığının yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamında ikinci değişken olan, psikolojik sahiplenme ölçeği, ölçüt bağımlı geçerliliği kapsamında araştırma modeline dahil edilmiş ve bağımlı değişken olarak kullanılmıştır. Psikolojik sahiplenme ölçeği Van Dyne & Pierce (2004) tarafından geliştirilen tek boyutlu ve yedi ifadeden oluşan bir ölçek olup Türkçeye uyarlaması, Aslan & Ateşoğlu tarafından 2020 yılında yapılmıştır.

3.3. Analiz ve Bulgular

Araştırmanın örneklemini oluşturan katılımcılara ait demografik veriler değerlendirildiğinde, 'Tablo 1' de görüleceği üzere birinci örneklem grubu olan özel sektör çalışanlarından 265'i (%48,4) kadın, 282'si (%51,6) erkek, 294'ü (%53,7) evli, 253'ü (%46,3) bekar'dır. İkinci örneklem grubu olan İstanbul ilindeki kamu çalışanlarından 230'u (%68,2) erkek, 107'si (%31,8) kadın, 213'ü (%63,2) evli ve 124'ü (%36,8) bekar'dır. Her iki örneklem grubuna dahil katılımcıların yaşları 18 ile 65 aralığında iken, birinci örneklem yaş ortalaması 33,2 ve ikinci örneklem yaş ortalaması 31,5'tir. Her iki örneklem grubunda yer alan katılımcıların çoğunluğunun eğitim seviyesi yüksektir; ilk örnekleme yer alan katılımcıların %74,6'sı, ikinci örnekleme yer alan katılımcıların ise %56,7'si lisans ve üzeri eğitim seviyesine sahiptir. Bununla birlikte, ilk örneklem grubunda katılımcıların yarıya yakını (%53,4) personel olarak çalışmakta iken, diğer kısmı (%46,6) ise farklı kademelerde yöneticilik yapmaktadır. İkinci örnekleme yer alan katılımcıların çoğunluğu (%75,1) ise yönetici olmayan pozisyonlarda çalışmaktadır.

Çalışmada ayrıca her iki örneklem grubundan elde edilen verilerin iç tutarlılıkları değerlendirilmiş ve ilk gruba ait madde analizi için keşfedici faktör analizi (KFA) yapılmıştır. Daha sonra ise ikinci gruba ait yapı geçerliliğini test etmek amacıyla yapısal eşitlik tekniği ile doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Son olarak her iki gruptan elde edilen verilerin analiz edilmesi sonucunda oluşturulan ölçeklerin, ölçüt bağımlı geçerliliğini analiz etmek amacıyla psikolojik sahiplenme ile arasındaki korelasyon incelenmiştir.

Ölçek içindeki maddelerin öngörülen yapıya uygunluğunun test edilmesi, ilgili boyut içinde yer alıp almadıklarının belirlenmesi ve ilgili özelliğe sahip olan ile olmayan maddelerin ayırt edilebilmesi amacıyla (Erkuş, 2007) madde analizi gerçekleştirilmiştir. Analizin bu kısmında ilk örneklem grubu vasıtasıyla elde edilen veriler keşfedici (açımlayıcı) faktör analizine (KFA) tabi tutularak alt boyutlara ayrımlarının düzgünlüğü incelenmiştir. KFA öncesinde veri uç değerler açısından incelenmiştir. Bu maksatla çoklu uç değer analizi yapılarak (Gürbüz, 2019a) Mahalanobis uzaklığı ile verilerin merkezden uzaklıkları tespit edilerek anlamlı derece uzak olduğuna kanaat getirilenler analizden çıkarılmıştır. Böylece ilk

Tablo 1: Örneklem Gruplarına Ait Demografik Bilgiler

Değişkenler	Örneklem Grupları			
	Özel Sektör (N=547)		Kamu (N=337)	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Cinsiyet				
Kadın	265	48,4	107	31,8
Erkek	282	51,6	230	68,2
Medeni Durum				
Bekar	253	46,3	124	36,8
Evli	294	53,7	213	63,2
Yaş Grubu				
18-29	111	20,3	82	24,3
30-39	327	59,8	148	43,9
40-49	97	17,7	79	23,4
50-59	10	1,8	25	7,4
60 yaş ve üzeri	2	,4	3	,9
Eğitim Durumu				
İlköğretim	1	,2	41	12,2
Lise	46	8,4	51	15,1
Ön Lisans	92	16,8	51	15,1
Lisans	334	61,1	164	48,7
Yüksek Lisans	74	13,5	27	8,0
Doktora	-	-	3	,9
Pozisyon				
Personel	292	53,4	253	75,1
Alt Düzey Yönetici	106	19,4	49	14,5
Orta Düzey Yönetici	113	20,7	24	7,1
Üst Düzey Yönetici	36	6,6	264	78,4

örneklem sayısı 591'den 547'ye, ikinci örneklem sayısı ise 362'den 337'ye düşmüştür. Kalan veri için basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiş ve tümünün 0,9'un ve kabul edilen değerinin ($\pm 1,5$) altında olduğu (Tabachnick & Fidell, 2015) görülmüştür.

3.3.1. Madde Analizi

Vecchio (2005) tarafından geliştirilen kıskançlık ölçeğinin Türkçe uyarlaması amacı ile elde edilen veriler, temel bileşenler (principal component) analizi ve "varimax" eksen döndürmesi tekniği kullanılarak KFA ile incelenmiştir. Tablo 2'de yer alan bulgulara göre, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik değerinin 0,761 olduğu ve örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli seviyede olduğu (Gürbüz & Şahin, 2018) görülmüştür. Ayrıca Barlett küresellik testinin anlamlı olması [$\chi^2_{(28)} = 1214,912$ $p < 0,01$] maddeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygunluğuna işaret etmektedir. KFA'da özdeğerlerin (eigenvalues) 1'den büyük seçilmesi ile iki faktörlü bir sonuç elde edilmiştir. Örneklem sayısı 400'ün üzerinde olduğu için 0,40'ın üzerindeki katsayılar dikkate alınmıştır (Gürbüz & Şahin, 2018). Açıklanan toplam varyans %56,61'dir.

ve kıskanma olarak adlandırılan ikinci faktörde ise 4-8 numaralı kalan beş maddenin toplandığı görülmektedir.

3.3.2. İç Tutarlılık

Kıskançlık ölçeğinin iç tutarlılığını hesaplayabilmek için her iki örneklem için Cronbach Alpha değerleri ile madde toplam puan katsayıları hesaplanmıştır. Her iki örneklem için düzeltilmiş madde toplam korelasyonları 0,267 ile 0,654 arasında değişirken madde çıkarıldığında ölçek güvenilirlik katsayısının yükselmesine sadece kamu örneklemini için 8 numaralı maddenin neden olacağı görülmektedir (Tablo 3). Ancak ölçek güvenilirlik katsayıları 0,7'nin üzerinde ve güvenilir olarak kabul edildiği için (Field, 2009) soru eksiltilmesi yapılmamıştır.

3.3.3. Geçerlilik

Sosyal bilim araştırmalarında, bir olguyu ölçebilmek için tasarlanan model, bilinen ve bilinmeyen durumlara ilişkin değişkenleri içermesi nedeniyle hem keşfedici hem de doğrulayıcı analiz tekniklerinin kapsamına girmekle beraber, kurulan varsayımların önce keşfedici tekniklerle test edilmesinin ardından, doğrulayıcı tekniklerle kabul

Tablo 2 : Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları (N=547)

Maddeler	Faktörler / Faktör Yükleri	
	1- Kıskanılma	2- Kıskanma
1. İşteki başarımlarım, bazen çalışma arkadaşlarımla sınırlanmalarına neden olabilir.	0,83	0,13
2. Yöneticimle olan yakın iş ilişkilerim yüzünden bazen iş arkadaşlarımla kıskanılırım.	0,82	0,11
3. Bazı çalışma arkadaşlarımla başarımlarımı kıskanır.	0,86	0,11
4. İş arkadaşlarımla çoğu benim sahip olduğumdan daha iyisine sahiptir.	0,46	0,49
5. Yöneticim başkalarının emeğine benimkinden daha çok değer verir.	0,15	0,69
6. Asla yaptığım bazı işler kadar iyi bir işimin olmayacağını hissediyorum.	0,27	0,63
7. Neden olduğunu bilmiyorum ama, iş yerinde güçsüz göründüğümü düşünüyorum.	0,01	0,79
8. Başkalarının en iyi vazifeleri alma konusunda hep şanslı olduklarını görmek biraz sinir bozucudur.	0,05	0,60
Özdeğerler	3,10	1,43
Açıklanan Varyans	%38,75	%17,86

Çıkarım Metodu: Temel Bileşenler Analizi.
Döndürme Metodu: Kaiser Normalizasyonu ile Varimax.

Yapılan KFA neticesinde iki faktörlü yapının Vecchio (2005) tarafından geliştirilen sekiz maddelik ölçek ile uyumlu olduğu ve kıskanılma olarak adlandırılan birinci faktörde ilk üç maddenin

veya reddedilmesi arzulanan bir durumdur (Çokluk, Şekercioğlu & Büyükoztürk, 2010). Dolayısıyla genel uygulamada, ölçek geliştirme ve test etme aşamalarının başlangıcında KFA kullanılırken daha

Tablo 3: Madde Toplam Korelasyonları

Madde	Özel Sektör (N=547; $\alpha=0,766$)		Kamu (N=337; $\alpha=0,811$)	
	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonları	Madde Çıkarıldığında Alpha Değeri	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonlar	Madde Çıkarıldığında Alpha Değeri
1	,547	,723	,568	,786
2	,539	,726	,654	,771
3	,566	,720	,587	,781
4	,529	,729	,531	,789
5	,397	,756	,564	,784
6	,476	,739	,535	,788
7	,364	,763	,588	,780
8	,547	,723	,267	,834

sonra boyutları keşfedilen ölçeğin doğrulanması DFA ile gerçekleştirilmektedir (Gürbüz, 2019b). Bu doğrultuda analizin bu bölümünde kamuda çalışan ikinci örneklemler grubundan elde edilen verilerin yapısal eşitlik yazılımı ile yapılan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) neticesinde yapısal kabulü sağlanmıştır.

Yapılan DFA'da psikolojik sahiplenme tek faktörlü yer alırken, kıskançlık, iki faktörlü olarak yer aldığı için, ikinci düzey DFA uygulanmıştır. Yapılan ikinci düzey çok faktörlü DFA sonucu elde edilen araştırma modeline ait bazı uyum indekslerine yer verilmiştir (Tablo 4). DFA'da incelenmesi gereken uyum indekslerinden "p" değeri, modelin anlamlılığını ifade etmekle beraber " χ^2/sd " ise beklenen kovaryans matrisi ile gözlenen kovaryans matrisleri arasındaki farkın (χ^2) serbestlik derecesine (sd) oranlamasını ifade etmektedir (Çokluk vd., 2010). Aslında bu değer beklenen kovaryans matrisi ile gözlenen kovaryans matrisleri arasındaki farkın (χ^2) manidarlığı hakkında bilgi verdiğinden anlamlı olmaması arzu edilen bir durumdur (Çokluk vd., 2010). Ancak pek çok DFA'nda örneklemin büyük olması nedeni ile p değerinin manidar olması ($p<0,05$) normal bir durum olarak karşılanmakla beraber (Gürbüz & Şahin, 2018) modelin uyumuna ilişkin diğer verilere de bakılması gerekmektedir (Çokluk vd., 2010).

Modele ait 'Tablo 4'te yer alan uyum indeks değerleri incelenmiş ve Çokluk vd. (2010) ile Gürbüz ve Şahin'in (2018) referans aldıkları eşik değerler açısından değerlendirilmiştir.

Buna göre ilk model için CFI değeri 0,900'tün üzerinde olmasına rağmen GFI değerleri 0,900'tün altında olduğu için zayıf, χ^2/sd , 5'in altında olduğu için orta veya kabul edilebilir bir uyuma ve RMSEA değeri ise 9'un üstünde olduğu için zayıf uyuma işaret etmektedir. Model uyumuna ait istatistikler incelenerek model düzeltme indeksi uygulanmıştır. Bu kapsamda psikolojik sahiplik sorularında 5 ve 6'nıncı soru aynı soru gibi kodlanmıştır. Sonuç olarak son modele ait uyum indekslerin istenilen düzeyde düzelmeye gösterdiği görülmüştür. Buna göre modelin iyi bir uyuma sahip olduğu ifade edilebilir.

Yapılan DFA'ya ait kıskançlık ölçeğinin faktör yapısı ile araştırma modelindeki diğer değişkenlerle olan ilişkisini gösteren yapı 'Şekil 1' de sunulmuştur.

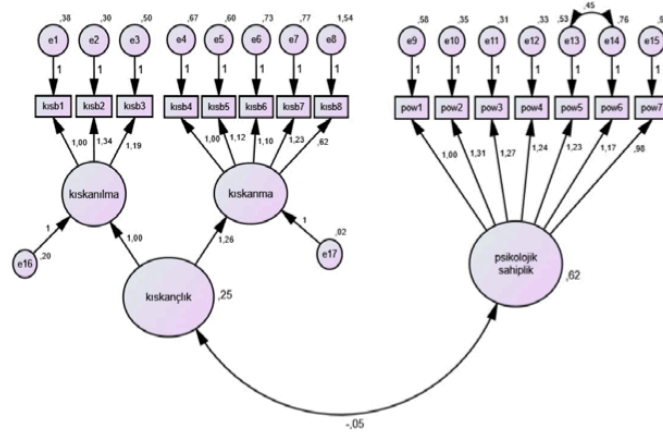
Tablo 4: Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Sonuçları (N=337)

	CFI	GFI	χ^2/sd	p	RMSEA
İlk Model	0,904	0,878	3,920	,000	0,093
Son Model	0,977	0,946	1,691	,000	0,045

CFI (Comparative Fit Index / Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)

GFI (Goodness of Fit Statistics / Uyumun İyilik İstatistiği)

RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation / Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)



Şekil 1: Kıskançlık Ölçeği 2 Faktörlü Yapısı ile Psikolojik Sahiplik ile İlişkisini Gösteren DFA Sonuçları

3.3.4. Kıskançlık Ölçeğinin Ölçüt Bağımlı (Ölçütsel) Geçerliliği

Kıskançlık ölçeğinin, ölçüt bağımlı geçerliliğini incelemek için her iki örneklem üzerinde ölçeğin alt boyutları ile psikolojik sahiplik arasındaki korelasyon değerleri incelenmiştir. İncelenen yazın çerçevesinde, kıskançlık ile ilgili olan bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki varlığının ortaya koyulması umulmuştur. Her iki örneklemde elde edilen verilerle yapılan korelasyon analizlerinin yer aldığı 'Tablo 5' incelendiğinde, özel sektörde çalışanlar için kıskançlığın alt boyutlarından kıskanma boyutu ile psikolojik sahiplenme arasında negatif yönlü bir ilişki görülürken, yine kamu çalışanlarında kıskanma ile psikolojik sahiplenme arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığından söz edilebilir.

3.3.5. Değişkenler arasındaki İlişkiler ile ilgili Bulgular

Her iki örneklem grubundan elde edilen verilerin madde analizi ve DFA ile yapısal geçerliliğinin incelenmesi sonucu oluşturulan ölçeklere ait tanımlayıcı istatistik bilgileri 'Tablo 6' da yer almaktadır.

'Tablo 6'da yer alan tüm ölçeklere ait ortalamalar incelendiğinde kamu çalışanlarından elde edilen veri ortalamalarının özel sektör çalışanlarından elde edilen veri ortalamalarından yüksek olduğu görülmektedir. Bir başka ifade ile kamu çalışanlarının kıskanma, kıskanılma ve psikolojik sahiplenme algılarının özel sektör çalışanlarından daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

Tablo 5: Ölçekler Arası Korelasyon Katsayıları

	Özel Sektör (N=547)			Kamu (N=337)		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
1- Kıskanılma	1			1		
2- Kıskanma	,552**	1		,553**	1	
3- Psikolojik Sahiplik	,007	-,092*	1	-,095	-,110*	1

(*) p<0.01, (*) p<0.05; (1) Kıskanılma, (2) Kıskanma, (3) Psikolojik Sahiplik

Tablo 6: Örneklem Gruplarına Ait Tanımlayıcı İstatistik Bilgileri ve Ortalama Farklılıkları

	Özel Sektör (N=547)		Kamu (N=337)		Ort. Farkı	
	Ort.	SS	Ort.	SS	t	P
1- Kıskanılma	2,62	,94	3,14	,87	-8,207	0,000
2- Kıskanma	2,73	,76	2,87	,78	-2,825	0,005
3- Psikolojik Sahiplenme	3,17	,89	3,25	,98	-1,216	0,214

Tablo 7: Örneklem Gruplarına Ait Çoklu Doğrusal Regresyon Analiz Sonuçları

Özel Sektör (N=547)					Kamu (N=337)			
Bağımlı Değişken: Psikolojik Sahiplenme								
Bağımsız Değişkenler	β	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>R</i> ²	β	<i>T</i>	<i>p</i>	<i>R</i> ²
(Sabit)		3,405	,000	0,01		16,450	,000	0,01
Kıskanılma	,047	1,068	,286		-,055	-,751	,453	
Kıskanma	-,130	-2,403	,017		-,104	-1,271	,205	

Kıskançlığın alt boyutlarının çalışanların psikolojik sahiplenme algıları üzerindeki etkisinin incelendiği doğrusal regresyon analiz sonuçları 'Tablo 7' de verilmiştir. Buna göre her iki örneklem grubunda da çalışanların psikolojik sahiplenme düzeylerini açıklamada kıskançlığın alt boyutlarının %2'nin altında olduğu ($0,01 \leq R^2 \geq 0,02$) görülmektedir. Psikolojik sahiplenme algısını etkileyebilecek çok daha farklı değişkenlerin varlığı olabileceğinden bu durum olağan karşılanabilir. Psikolojik sahiplenme üzerindeki bağımsız değişkenlerin etkileri incelendiğinde, sadece özel sektör örneklem grubu için kıskanmanın, düşük düzeyde ($\beta < 0,3$) negatif yönlü ve anlamlı ($p < 0,05$) etkisinden söz edilebilir. Başka bir ifade ile özel sektör çalışanlarının kendi bünyelerinde kıskançlık duygusu arttıkça psikolojik sahiplenme algılarının azalacağı değerlendirilebilir.

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Farklı duyguların, bireysel karar, davranış ve psikolojik tepkileri farklı şekillerde etkilemesi nedeniyle bu duyguların örgütsel alandaki davranışlar üzerindeki sonuçları fazla bilinmemektedir (Lench, Flores & Bench, 2011). Bu nedenle çalışanların farkındalık kazanması ve anlamlı becerilerinin geliştirilmesi için, işyerinde duyguların anlaşılması son yıllarda giderek daha fazla önem kazanmıştır. Gündelik yaşamda etkisi altında kalınabilen bir duygu olan kıskançlığın örgütlerdeki ortaya çıkan hali işyeri kıskançlığı, zaman zaman bir his olarak dile getirilse de kıskançlık ile ilgili olarak ulusal alanyazında örgütsel alanda yapılan ampirik çalışmalar (Günalan & Ceylan, 2014; Yıldız, 2017; Arlı vd., 2019; Taştan & Aydın Küçük, 2019; Çelebi vd., 2021) oldukça sınırlıdır. Halbuki, nefret ile olumsuz duyguların bir alt duygusu (Haslam & Bornstein, 1996) olan kıskançlık, diğerlerinin daha üstün olan niteliklerine, başarılarına ve sahip olduklarına karşı olumsuz bir tepkidir (Parrot & Smith, 1993) ve örgütlerde fazlasıyla karşılaşılmaktadır.

Günümüz örgütlerinde mükemmellik sadece finansal başarı ile değil, aynı zamanda fiziksel ve psikolojik olarak sağlıklı insan kaynakları ile elde

edilebilmektedir. Çalışanlar kıskançlık hissettiklerinde, üretkenlik karşıtı iş davranışlarında bulunmaları muhtemeldir. Kıskançlık insan ilişkilerini etkiler, düşmanlık yaratır, meslektaşlar arasındaki rekabeti veya saldırgan davranışları tetikler. Kıskançlık genellikle olumsuz sonuçlara neden olan olumsuz bir duygu olarak nitelendirildiğinden (Feather & Sherman, 2002), alanyazında araştırmacılar çoğunlukla kıskançlığın zarar verici sonuçlarına odaklanmışlardır. İşyerinde kıskançlığın olumsuz sonuçları ile ilgili yapılan araştırmalarda, kıskançlığın işyerindeki ilişkilerin kalitesini bozduğu (Duffy & Shaw, 2000), olumlu tutumları azalttığı (Vecchio, 2000) ve anti-sosyal davranışları artırdığı (Vecchio, 2007) ileri sürülmüştür. Kıskançlık, arkadaşlık bağlarını azaltır ve çalışanların bilgi alışverişine zarar verir. Ek olarak, kıskançlık ruh sağlığıyla (örneğin, depresyon ve stres) bağlantılıdır ve işletmelerde sağlık hizmeti maliyetlerinin artmasına neden olur. Sağlıklı örgütler oluşturmak için çalışan kıskançlığının olumsuz sonuçlarını azaltmak gerekir. Yöneticilerin bu nedenle kıskançlık duygusunun altında yatan dinamikleri anlamaya çalışması önemlidir. Yöneticiler görev tahsis ederken ve iş süreçlerini izlerken şeffaf ve adil politikalar uygulamalı, örgütsel adalet duygularını artırabilecek net performans hedefleri oluşturmalıdır. Çalışanların şikayetini ve olumsuz duygularını derhal çözebilecek bir şikâyet yönetimi ve bir çözüm çerçevesi oluşturulmalıdır (Navarro, Llorens, Olateju & Insa, 2018).

Alanyazında işyerinde kıskançlığın olumsuz sonuçlarına odaklanan çalışmaların yanı sıra bazı çalışmalarda kıskançlığın, bireylerin hedeflerine odaklanmalarında ilham kaynağı olabileceği (Van de Ven, Zelenberg & Pieters, 2009) ve gelişme motivasyonunu artırabileceği (Cohen-Charash, 2009) yönünde olumlu katkılardan söz etmek mümkün görülmektedir.

Bu varsayımlardan ve bulgulardan hareketle, bu çalışmada Vecchio (2005) tarafından geliştirilen kıskanılma ve kıskanma boyutlarından oluşan ölçeğin Türkçe uyarlama çalışması özel sektör ile kamu sektöründeki çalışanlardan oluşan iki farklı örneklem ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler

sonucunda, öncelikle birinci örneklem grubundan (özel sektör çalışanları) elde edilen veriler, özgün ölçeğin madde analizi kapsamında, faktör yapısının uygun dağılımı açısından KFA ile incelenmiştir. Daha sonra ikinci örneklem grubundan (kamu çalışanları) elde edilen veriler ile ölçeğin yapısal geçerliliği DFA ile test edilmiştir. Her iki aşamada da elde edilen sonuçlar Türkçe'ye uyarlanan ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğuna işaret etmektedir.

Diğer taraftan, örgütler için öneme sahip bir kavram olan psikolojik sahiplenme duygusunun güçlendirilmesi, yöneticilerin özen göstermesi gereken bir husus olmalıdır. Bu duyguyu geliştirmenin yollarından biri de bu çalışmada ortaya konulduğu gibi, işyerinde kıskanma ve kıskanılma duygularını azaltmaktır.

Bu çalışma ile araştırma değişkenleri için kamu ve özel sektör karşılaştırması da yapılmıştır. Araştırma bulguları incelendiğinde, kamu çalışanlarının kıskanma, kıskanılma ve psikolojik sahiplenme algılarının özel sektör çalışanlarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca, psikolojik sahiplenme üzerindeki kıskançlık etkileri incelendiğinde, sadece özel sektör örneklem grubu için kıskanmanın, düşük düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı etkisi vardır. Buna göre, özel sektör çalışanlarının kendi bünyelerinde kıskançlık duygusu arttıkça psikolojik sahiplenme algılarının azalacağı ifade edilebilir. Çalışmadaki iki ayrı örneklem kümesi olan kamu ve özel sektör kurumları kaliteli ürün veya hizmetler sunarak fayda sağlamayı amaçlamakla birlikte, kamu ve özel kuruluşlar misyonları, değerleri, stratejik hedefleri gereği işe alma, eleman seçme, takım çalışması, ödüller ve performans yönetimi gibi iş uygulanmalarında farklılıklar göstermektedir. Bu bağlamda alınacak önlemler örgütlerin faaliyette bulunduğu sektöre göre farklılık arz edecektir. Çalışanların psikolojik sahiplenmelerini artırmak için yöneticilere çok fazla görev düşmektedir. Kamu kurumlarında, yönetici ve çalışan arasındaki mübadele maddi kaynaklarla sınırlı değildir ve örgütlerdeki sosyal değişimi (örneğin: güven, fayda vb) de içermektedir. Özel işletmeler ekonomik faydalara ve performansa daha fazla odaklandığından, yöneticiler ve çalışanlar arasındaki ilişkiler de kamuya göre farklılık göstermektedir.

Bu çalışmanın önemli katkılarının yanı sıra, sınırlılıkları da mevcuttur. Öncelikle çalışma kapsamlı bir örneklem ile gerçekleştirilmiş olmasına rağmen, İstanbul ilinde toplam 884 çalışanın görüşleri ile sınırlıdır ve kesitsel bir çalışmadır. Nitekim, bu çalışmadan elde edilen veriler mevcut örneklem kütleyle kapsamaktadır, tüm sektörler için genellenemez. Kamu çalışan

örnekleme için hedeflenen 384 katılımcıya ulaşamamıştır. Elde edilen veriler anket yöntemiyle anlık olarak toplandığı için değişkenler ve ilişkileri konusunda genel-geçer bir yapı elde edilememiştir. Diğer yandan daha sonraki çalışmalarda olası aracı ve düzenleyici değişkenlerin etki düzeyinin test edilmesi önemlidir. Tüm bu sınırlılıklara rağmen, Türkçe uyarlaması yapılan ölçeğin gelecekteki çalışmalarda uygulanması ile örgütlerde kıskançlık ile ilgili farklı ilişkilerin açıklanmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

ETİK BEYANATI

Destek Bilgisi: Bu çalışma, kamu, ticari veya kâr amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

Çıkar Çatışması: Tüm yazarlar adına, sorumlu yazar çıkar çatışması olmadığını belirtir.

Etik Onay: İnsan katılımcıları içeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve / veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur. Araştırmadaki anket çalışması 2017 yılının ikinci çeyreğinde gerçekleştirildiği için geriye dönük etik kurul izni bulunmamaktadır.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67 (5), 422-436.
- Adams, J. S. (1965). *Inequity in Social Exchange*. Bkz: *Advances in experimental social psychology*, 2, 267-299. Academic Press.
- Arlı, N.B., Aydemir, M. & Çelik, E. (2018). Çalışan kıskançlığı ölçeğinin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması, "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 20 (4), 5-17.
- Arlı, N.B., Aydemir, M & Çelik, E. (2019). The relationship between employee jealousy, job satisfaction, burnout and vigor: a study of white-collar employees, *Journal of Economy Culture and Society*, 59, 31-43.
- Ashforth, B. E. & Humphrey, R. H. (1995). Emotion in the workplace: A reappraisal. *Human Relations*, 48 (2), 97-125.
- Aslan, M. & Ateşoğlu, H. (2020). Psikolojik sahiplenme ölçeğinin Türkçe uyarlaması, güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (4), 4184-4195.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman.
- Bedeian, A. G. (1995). Workplace envy. *Organizational Dynamics*, 23 (4), 49-56.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York, John Wiley & Sons.
- Bolat, O. İ., Bolat, T. & Seymen, O. A. (2009). Güçlendirici lider davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin sosyal mübadele kuramından hareketle incelenmesi. *Balikesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 (21), 215-239.
- Brislin, R. W. & Lonner, W. J. (1973). *Cross-Cultural Research Methods*. New York: John Wiley & Sons Pub.
- Buss, D. M. (1989). Conflict between the sexes: Strategic interference and the evocation of anger and upset. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56 (5), 735-747.
- Cohen-Charash, Y. (2009). Episodic envy. *Journal of Applied Social Psychology*, 39 (9), 2128-2173.
- Cohen-Charash, Y., & Mueller, J. S. (2007). Does perceived unfairness exacerbate or mitigate interpersonal counterproductive work behaviors related to envy? *Journal of Applied Psychology*, 92 (3), 666-680.
- Çelebi, F., Gül, H. & Akkuş, B.D. (2021). Örgütsel İmrenme ve İmrenilme: Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma ve Ölçek Uyarlaması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23 (40), 72-97.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları* (1. bs.). Ankara: Pegem Akademi.
- Dawkins, S., Tian, A. W., Newman, A., & Martin, A. (2017). Psychological ownership: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 38 (2), 163-183.
- De Vries, M. F. K. (1992). The motivating role of envy: A forgotten factor in management theory. *Administration & Society*, 24 (1), 41-60.
- Demirtaş Madran, A. (2008). Duygusal ve cinsel kıskançlık açısından temel cinsiyet farklılıkları: evrimsel yaklaşım ve süregelen tartışmalar. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 19 (3), 300-309.
- Demirtaş, H. A. & Dönmez, A. (2006). Yakın ilişkilerde kıskançlık: Bireysel, ilişkisel ve durumsal değişkenler. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17 (3), 181-191.
- Demirtaş, H.A. (2003). Sosyal Kimlik Kuramı, Temel Kavram ve Varsayımlar, *Ankara Üniversitesi İletişim Araştırmaları Dergisi*, 1 (1), 123-144
- Derin, N. (2018). Kuruma duyulan psikolojik sahiplenme ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide sanal kaytarmanın düzenleyici rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 36(1), 63-81.
- Dogan, K. & Vecchio, R. P. (2001). Managing envy and jealousy in the workplace. *Compensation & Benefits Review*, 33 (2), 57-64.
- Duffy, M. K., Scott, K. L., Shaw, J. D., Tepper, B. J. & Aquino, K. (2012). A social context model of envy and social undermining. *Academy of Management Journal*, 55(3), 643-666.
- Duffy, M. K., Shaw, J. D. & Schaubroeck, J. M. (2008). Envy in organizational life. *Envy: Theory and Research*, 2, 167-189.
- Duffy, M.K. & Shaw, J.D. (2000). The salieri syndrome consequences of envy in groups. *Small Group Research*, 31 (1), 3-23.
- Epstein, J. (2003). *Envy: The seven deadly sins*. Oxford University Press.
- Erdil, O., & Mütçeldili, B. (2014). The effects of envy on job engagement and turnover intention. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 447-454.

- Erkuş, A. (2007). Ölçek geliştirme ve uyarlama çalışmalarında karşılaşılan sorunlar. *Türk Psikolojisi Bülteni*, 13 (40), 17-25.
- Eslami, A., & Arshadi, N. (2016). Effect of organizational competitive climate on organizational prosocial behavior: Workplace envy as a mediator. *International Journal of Psychological and Behavioral Sciences*, 10(5), 1798-1801.
- Feather, N.T. & Sherman, R. (2002). Envy, resentment, schadenfreude, and sympathy: reactions to deserved and undeserved achievement and subsequent failure. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28 (7), 953-961.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7 (2), 117-140.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS* (3. bs.). London.
- Günalan, M. & Ceylan, A. (2014). The Mediator Role of Organizational Image on the Relationship between Jealousy and Turnover Intention: A Study on Health Workers. *Balıkesir University The Journal of Social Science Institute*, 17 (31), 133-156.
- Gürbüz, S. (2019a). *Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Etki Analizleri*. (1. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S. (2019b). *AMOS ile Yapısal Eşitlik Modellemesi*. (1. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz* (5. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Haslam, N. & Bornstein, B.H. (1996). Envy and jealousy as discrete emotions: A taxometric analysis. *Motivation and Emotion*, 20 (3), 255-272.
- Hill, S.E. & Buss, D. M. (2006). Envy and positional bias in the evolutionary psychology of management. *Managerial and Decision Economics*, 27 (2-3), 131-143.
- Hogg, M. A. (2000). Subjective uncertainty reduction through self-categorization: A motivational theory of social identity processes. *European review of social psychology*, 11 (1), 223-255.
- Hornsey, M. J. (2008). Social identity theory and self-categorization theory: A historical review. *Social and Personality Psychology Compass*, 2 (1), 204-222.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5 (1), 67-92.
- Kalin, M., & Sambanis, N. (2018). How to think about social identity. *Annual Review of Political Science*, 21, 239-257.
- Kim, E., & Glomb, T. M. (2014). Victimization of high performers: The roles of envy and work group identification. *Journal of Applied Psychology*, 99 (4), 619-634. <https://doi.org/10.1037/a0035789>
- Latif, K., Weng, Q., Pitafi, A. H., Ali, A., Siddiqui, A. W., Malik, M. Y., & Latif, Z. (2021). Social comparison as a double-edged sword on social media: The role of envy type and online social identity. *Telematics and Informatics*, 56, 101470.
- Lazarus, R. S. & Cohen-Charash, Y. (2001). Discrete emotions in organizational life. Bkz: Payne, R. and Cooper. C. (2001). Emotions at work: Theory, research and applications for management, Wiley & Sons.
- Lazarus, R. S. & Lazarus, B. N. (1994). *Passion and Reason: Making Sense of Our Emotions*. Oxford University Press, USA.
- Lench, H.C., Flores, S.A. & Bench, S.W. (2011). Discrete emotions predict changes in cognition, judgment, experience, behavior, and physiology: a meta-analysis of Experimental Emotions Elicitations. *Psychological Bulletin*, 137 (5), 834-855.
- Li, M., Xu, X., & Kwan, H. K. (2021). The antecedents and consequences of workplace envy: A meta-analytic review. *Asia Pacific Journal of Management*, 1-35.
- Malkoç, A. & Erginsoy, D. (2008). Rekabetçi tutum, bilişsel çarpıtmalar ve çok boyutlu kıskançlık. *Psikoloji Çalışmaları*, 28, 1-14.
- Matic, M., Mariani, M. G., Curcuruto, M., González, P., & Zurriaga, R. (2017). The role of psychological ownership in the relationship between leader-member exchange and job satisfaction. *TPM Testing, psychometrics, methodologies in applied psychology*, 24.
- Mayhew, M. G., Ashkanasy, N. M., Bramble, T., & Gardner, J. (2007). A study of the antecedents and consequences of psychological ownership in organizational settings. *The Journal of social psychology*, 147 (5), 477-500.
- McGrath, D. L. (2011). Workplace envy: the methodological challenges of capturing a denied and concealed emotion. *International Journal of Interdisciplinary Social Sciences*, 6 (1), 81-89.
- Menon, T. & Thompson, L. (2010). Envy at work. *Harvard Business Review*, 88 (4), 74-79.
- Mishra, P. (2009). Green-eyed monsters in the workplace: antecedents and consequences of envy. *Academy of Management Proceedings*, 1, 1-6.
- Mustafa, M., Martin, L., & Hughes, M. (2016). Psychological ownership, job satisfaction, and middle manager entrepreneurial behavior. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 23(3), 272-

287. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01619>
- Navarro, P.G., Llorens, R. Z. Olateju, A.T. & Insa, L.I.L. (2018). Envy and counterproductive work behavior: the moderation role of leadership in public and private organizations, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15 (7), 1455.
- Özdemir, S. (2021). Kıskançlık olgusu ve akademik örgütlere yansması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 12(30), 652-676.
- Parrott, W. G. (1991). Experiences of envy and jealousy. *The Psychology of Jealousy and Envy*, 3-30.
- Parrott, W.G. & Smith, R.H. (1993). Distinguishing the experiences of envy and jealousy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64 (6), 906-920.
- Patient, D., Lawrence, T. B. & Maitlis, S. (2003). Understanding workplace envy through narrative fiction. *Organization Studies*, 24 (7), 1015-1044.
- Peng, H., Bell, C. & Li, Y. (2020), How and when intragroup relationship conflict leads to knowledge hiding: the roles of envy and trait competitiveness, *International Journal of Conflict Management*, 32 (3), doi: 10.1108/IJCM-03-2020-0041.
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of Management Review*, 26 (2), 298-310.
- Pierce, J. L., Rubenfeld, S. A., & Morgan, S. (1991). Employee ownership: a conceptual model of process and effects. *Academy of Management Review*, 16(1), 121-144.
- Pierce, J. L., & Furo, C. A. (1991). Employee ownership: implications for management, *Organizational Dynamics*, 18 (3), 32-43.
- Pines, A. & Aronson, E. (1983). Antecedents, correlates, and consequences of sexual jealousy. *Journal of Personality*, 51(1), 108-136.
- Pines, A.M. (1998). *Romantic Jealousy: Causes, Symptoms, Cures*. New York: Routledge.
- Polat, Y. B. (2017). Haset, imrenme ve kıskançlık duygu durumlarının ayrıştırılması. *Aydın İnsan ve Toplum Dergisi*, 3 (2), 29-42.
- Puranik, H., Koopman, J., Vough, H. C. & Gamache, D. L. (2019). They want what I've got (I think): The causes and consequences of attributing coworker behavior to envy. *Academy of Management Review*, 44 (2), 424-449.
- Ramachandran, V.S. & Jalal, B. (2017). The evolutionary psychology of envy and jealousy. *Frontiers in psychology*, 8, 1619, 1-7.
- Smith, R. H. & Kim, S. H. (2007). Comprehending envy. *Psychological Bulletin*, 133 (1), 46-64.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2015). *Çok Değişkenli İstatistiklerin Kullanımı*. (M. Baloğlu, Ed.) (6. bs.). Pearson.
- Tajfel, H. (1970). Experiments in intergroup discrimination. *Scientific American*, 223, 96-102.
- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annual review of psychology*, 33 (1), 1-39.
- Taştan, S. & Aydın Küçük, B. (2019). Üretkenliğe aykırı çalışma davranışlarını açıklayan psikososyal yapılar olarak işyerinde kıskançlık duygusu ve strese yönelik esnekliğin incelenmesi, *Süleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 24 (1), 55-79.
- TDK (Türk Dil Kurumu) (2019). Genel Açıklamalı Sözlük. Ankara: TDK Yayınları.
- Tesser, A. (1988). Toward a self-evaluation maintenance model of social behavior. Bkz: L.Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 21, pp. 181-227). New York:Academic Pres.
- Uçar, Z. (2016). Kontrol algısı-psikolojik sahiplenme ilişkisi üzerinde algılanan aşırı vasıflılığın düzenleyicilik etkisi. *International Journal of Applied Business and Management Studies*, 1 (1), 40-58.
- Van de Ven, N., Zelenberg, M. & Pieters, R. (2009). Leveling up and down: the experiences of benign and malicious envy. *Emotion*, 9 (3), 419-429.
- Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(4), 439-459.
- Vandewalle, D., Van Dyne, L., & Kostova, T. (1995). Psychological ownership: An empirical examination of its consequences. *Group & Organization Management*, 20 (2), 210-226.
- Vecchio, R. P. (2005). Explorations in employee envy: feeling envious and feeling envied. *Cognition and Emotion*, 19 (1), 69-81.
- Vecchio, R.P. (1995). It's not easy to be green: jealousy and envy in the workplace. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 13, 201-244.
- Vecchio, R.P. (2000). Negative emotion in the workplace: employee jealousy and envy. *International Journal of Stress Management*, 7 (3), 161-179.
- Vince, R. (2001). Power and emotion in organizational

- learning", *Human Relations*, 54 (10), 1325-1351.
- Vecchio, R.P. (2007). Cinderella and salieri in the workplace: the envied and the envier. Bkz: Gilliland, S.W., Steiner, D.D., Skarlicki, D.P. (2007). *Managing social and ethical issues in organizations*, 109-134, Information Age Publishing.
- Wallace, L., James, T. L. & Warkentin, M. (2017). How do you feel about your friends? Understanding situational envy in online social networks. *Information & Management*, 54 (5), 669-682.
- White, G.L. (1981). A model of romantic jealousy. *Motivation and Emotion*, 5 (4), 295-310.
- Yıldız, B. (2017). The Role of Envy In Employees Abusive Supervision Perception And Contextual Performance. *Press Academia Procedia*, 3(1), 541-547. DOI: 10.17261/Pressacademia.2017.629
- Yu, Z., Hao, J. & Shi, B. (2018). Dispositional envy inhibits prosocial behavior in adolescents with high self-esteem. *Personality and Individual Differences*, 122, 127-133.
- Zhang, C. (2020). The effects of upward social comparison on workplace envy: Moderate of gender identification and Self-esteem. *American Journal of Industrial and Business Management*, 10 (3), 531-543.