

KISKANÇLIK OLGUSU VE AKADEMİK ÖRGÜTLERE YANSIMASI*

THE PHENOMENON OF JEALOUSY AND ITS REFLECTION ON ACADEMIC ORGANIZATIONS

Arş. Gör. Dr. Seyhan ÖZDEMİR¹

ÖZ

Kıskançlık, insan olmanın temelinde olan, hoş gitmeyen, istenmeyen ve aynı zamanda da olumsuz sonuçları olan bir duygudur. Kıskançlık kısaca insanların elindekileri kaybetme korkusudur. Kıskançlık ve haset duyguları birbirinin yerine kullanıldığı için sıklıkla karıştırılabilmektedir. Haset ve kıskançlık arasındaki farkı şöyle özetleyebiliriz; elde etme söz konusu olursa haset, muhafaza etme söz konusuysa kıskançlıktır. O yüzden bu çalışmada her iki duygu ayrı ayrı ele alınmıştır. Duygular işyerlerinin ayrılmaz bir parçası olduğundan dolayı kıskançlık örgütsel bağlamda ele alınmıştır. Bu çalışmanın amacı, kıskançlık olgusunu ve kıskançlığın akademik örgütlere yansımaları ele almaktır. Kıskançlığın akademik örgütlerde araştırılmasının değerli olduğu düşünülmektedir. Özellikle rekabetin, yükselmenin ve hiyerarşik düzenin sıkı sıkıya uygulandığı bir kurumsal yapıda çalışan akademisyenler arasında olumsuz duyguların var olması kaçınılmaz durmaktadır. Bu çalışmada, akademik örgütlerde kıskançlık olgusunun kavramsal ve kuramsal çerçevesinin çizilebilmesi için bir değerlendirme yapılması amaçlanmıştır. Yapılan çalışma sonucunda kıskançlık konusunun genel anlamda ele alındığı, fakat örgütlerde kıskançlık bağlamında ele alınmadığı görülmüştür. Sonuç olarak, akademik örgütlerde kıskançlığın teorik alt yapısı ve örgütlerde kıskançlıkla ilgili alana bir bakış açısı sunulmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kıskançlık, Akademisyen, Akademik Örgütler, Örgütlerde Kıskançlık, Haset.

JEL Sınıflandırma Kodları: M10, M12, D23, O15.


ABSTRACT

Jealousy is an emotion that is at the heart of being human, is unpleasant, undesirable, and also has negative consequences. Jealousy is simply the fear of losing what people have. Because feelings of jealousy and envy are used interchangeably, they can often be confused. We can summarize the difference between envy and jealousy as follows; when it comes to obtaining it is envy, when it comes to preservation, it is jealousy. Therefore, in the study, both emotions are discussed separately. Because emotions are an integral part of workplaces, jealousy is addressed in an organizational context. The aim of the study is to examine the phenomenon of jealousy and its reflection on academic organizations. It is inevitable that there are negative feelings especially among the academicians working in an institutional structure where competition, promotion and hierarchical order are strictly applied. In the study, it is aimed to make an evaluation in order to draw the conceptual and theoretical framework of the phenomenon of jealousy in academic organizations. As a result of the study, it is seen that the issue of jealousy is addressed in general, but not in the context of jealousy in organizations. As a result, the theoretical infrastructure of jealousy in academic organizations and a perspective on the field of jealousy in organizations are discussed.

Keywords: Jealousy, Academician, Academic Organizations, Organizational Jealousy, Envy.

JEL Classification Codes: M10, M12, D23, O15.

* Bu çalışma Ramazan ERDEM danışmanlığında Seyhan ÖZDEMİR tarafından hazırlanan ve 14.08.2018 tarihinde savunulan "Akademik Örgütlerde Kıskançlık Üzerine Fenomenolojik Bir Çalışma" başlıklı doktora tezinden yararlanılarak ve danışmanın onayı ile tek yazarlı olarak hazırlanmıştır. Çalışma için Süleyman Demirel Üniversitesi Etik Kurulundan 87432956/050.99 sayılı ve 19.03.2018 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, seyhanozdemir@sdu.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

This study aims to examine the phenomenon of jealousy and its reflection on academic organizations. We wanted to investigate jealousy in academic organizations because it is inevitable that there are negative feelings especially among academicians working in an institutional structure where competition, promotion, and hierarchical order strictly exist. Within the scope of the study, the etymological origins of jealousy, and the differences between similar concepts such as jealousy, envy, and desire were discussed from psychological and sociological perspectives. Jealousy and envy are often confused as they are used interchangeably. The closer the two emotions are; the more likely people are to confuse them. In short, we can state the difference between envy and jealousy as follows; When it comes to obtaining it is envy, when it comes to preservation, it is jealousy. Therefore, in this study, both emotions are discussed separately. Besides, jealousy is addressed in an organizational context. In the organizational behavior literature, workplace jealousy can be expressed as a negative emotion experienced in the workplace as a result of a comparison that causes dissatisfaction. Jealousy is a common emotion in business life as well as in private life. Although it entered the organizational behavior literature about twenty years ago, it has not been studied and studied in-depth yet especially in the Turkish literature.

Design/methodology/approach:

In this study, the effects of jealousy on organizations are discussed. The case of jealousy has been interpreted within the framework of the information obtained from the literature. The purpose of the reviews is to give the main themes related to jealousy. In addition, the originality of the study is revealed by mentioning the similarities and differences in the literature.

Findings:

Among the reasons for jealousy in academic organizations, individual, organizational, and administrator-based jealousy can be listed. Individual reasons include social (exclusion, injustice, dislike, communication disorder, loneliness / being left, being loved too much, having good social relations, etc.), economic (evening education fee, academic incentive and excessive money earning, etc.) and psychological (laziness, low self-esteem, incompetence, oppression, snoring, personality disorder, lack/loss of value, ego, dissatisfaction, inferiority, excessive self-confidence, etc. Such situations may lead to jealousy. Considering the results of jealousy towards the academic organization, it can have individual, organizational and social consequences. The results of individual jealousy include prejudice, selfishness, anxiety, unhappiness, withdrawal, discredit, physical attack, obstruction, intimidation, abstraction, psychosomatic problems, communication problems, behavioral change, and burnout. The organizational consequences of jealousy include preventing the signification of the institution, damaging the prestige of the institution, gossiping about the institution, loss of institutionalism, unrest, disruption of functioning, disruption of harmony, deterioration of team spirit, deterioration of human relations, deterioration of the organizational climate, the dulling of the sense of belonging, the existence of groupings.

Conclusion and Discussion:

Jealousy is among the negative emotions that people don't like. It is a possible emotion to arise especially among those working in organizations. Emotions such as jealousy and envy can lead to undesirable consequences for both employees and managers. It is considered valuable to investigate jealousy in academic organizations because it is inevitable that there are negative feelings, especially among the academicians working in an institutional structure where competition, promotion, and hierarchical order are strictly promoted. If institutional practices cannot prevent justice and merit from being kept in the background, and different interests and unequal practices from being brought to the fore, it is difficult for the academic staff to have an efficient and peaceful work environment. Rather than treating jealousy individually and seeing it as a reflection of individuals' own personal problems, it may be more appropriate to read through the impact of social practices and corporate structure on individuals. The struggle of jealousy, initiated by human beings through comparisons among children, should be treated as a feeling that should be transformed into competition and solidarity in a way that does not harm organizational interests, does not negatively affect the corporate atmosphere, and should be eliminated with the attitudes of managers towards solving personal problems with practices based on merit and fairness. Examining organizational processes through the organization of academic jealousy issues in the context of Turkey, understanding the impact on employees taking into account individual opinions will be valuable and appropriate. Theorists who argue that human beings can be understood within their context show that emotions also have their own sociology and that sociology of emotion can be considered as a different field. It is not possible to understand the phenomenon of jealousy and evaluate its effects on the organization without considering the feeling of jealousy at sociological and psychological levels together, and without evaluating the sociological context of academic organizations and these organizations. Finally, turning jealousy into a desire that needs to be channeled positively for academic organizations, and turning it into a feeling that will cause fair competition and increase in quality in the work of academics should be the purpose of research and implications. Suggestions are presented for the successful management of jealousy in academic organizations. It is very important to be able to communicate openly and honestly in academic organizations, managers should not avoid giving positive and negative feedback to their employees when necessary. Managers should approach employees at an equal and fair distance and form important steps in the fight against jealousy. Managers should establish organizational justice and develop a fair management style to prevent harmful envy and jealousy among academics.

1. GİRİŞ

“Fizyolojik, bilişsel ve motivasyonel sistemler arasında bağ kuran organize içsel psikobiolojik tepkiler” olarak tanımlanan duyguların (Salovey ve Mayer, 1990: 186) örgüt yaşamında oynadıkları rol, giderek daha fazla dikkat çeken bir konu haline gelmektedir. 1950’lerde, işyerindeki duygular insanları objektiflikten uzaklaştırma potansiyeli taşıyan faktörler olarak görülmektedir. Bugün “işyerinde duygular” konusunun ihmal edilmesinin araştırmacı uygulamacı arasındaki kopukluğun bir göstergesi olduğu belirtilmektedir (Muchinsky, 2000: 805). İş ortamları yalnızca rasyonel bir süreç olarak değil, çeşitli duygusal etkilerin önemli roller üstlendiği bir bütünlük olarak ele alınmaktadır. Örgütler de insanların yalnızca çalıştıkları yerler değil, aynı zamanda çeşitli duygularını yaşadıkları ortamlardır (Fisher ve Chon, 1989: 8). Duygular, bir kişiye veya bir olaya verdiğimiz tepkilerdir (Robbins ve Judge, 2013: 100). Bu bağlamda, Duygusal Olaylar Teorisi, yani insan davranışları üzerine duyguların etkilerini açıklayan kuramcı, Weis ve Crapanzano tarafından geliştirilmiştir. Kurma göre “bireylerin geçmişte yaşadıkları ve etkilendikleri duygusal deneyimler bugünkü örgütsel davranışlarını” etkilemektedir (Weis ve Crapanzano, 1996: 45). Örgütlerde yaşanan olumsuz olayların yaşanması bireyde kızgınlık, stres, kaygı ve kıskançlık gibi duygulara neden olabileceğini ve bunların işe yansiyebileceğini söylemek mümkündür.

Araştırmacılar, duyguların örgütsel yaşamının ayrılmaz bir parçası olduğunu, bundan dolayı da örgütte çalışanların duygusal durumlarına önem verilmesi gerektiğinin altını çizmektedir (Ashforth ve Humphrey, 1995: 99). Bu bağlamda yeni yönetim felsefesinde, örgüt ortamının duygulardan bağımsız veya da mekanik bir üretim ortamı olarak düşünülmesi mümkün olmamaktadır. Çünkü çalışanların duyguları, örgütleri verimli ya da verimsiz hale getirecek bir çalışma ortamının meydana gelmesinde önemli bir paya sahiptir (Aslan, Özkoç ve Çalışan, 2015). İnsanların hissettiği olumlu veya olumsuz birçok duygu vardır. Bu duygulardan biri de kıskançlıktır. Bu çalışmada akademik örgütlerdeki kıskançlık olgusu ve kıskançlığın akademik örgütlere yansması ele alınmaya çalışılmıştır.

Kıskançlık, insan olmanın temelinde olan, hoşça gitmeyen ve aynı zamanda yıkıcı sonuçları olan bir histir (Klein, 2014: 15). Shakespeare’in deyimiyile kıskançlık “yeşil gözlü bir canavar”dır. Farklı isimlerle adlandırılrsa da, kıskançlık duygusu her kültürde yer aldığı gibi, her insan hayatının farklı dönemlerinde, farklı alanlarda bu duyguyu deneyimleyebilir. Günlük hayatımızda, bazen kısa süreli bazen uzun süreli olmak üzere kıskançlık kendini açıkça gösterebilir ya da su yüzüne çıkmamış olarak yaşanabilir.

Kıskançlık ve haset duyguları birbirinin yerine kullanıldığı için sık sık karıştırılmaktadır. İki duygu birbirine ne kadar yakınsa, insanların bunları birbirleriyle karıştırma ihtimalleri o kadar yüksektir. Kısaca haset ve kıskançlık arasındaki farkı şöyle belirtebiliriz; elde etme söz konusu olursa haset, muhafaza etme söz konusuysa kıskançlıktır. O yüzden bu çalışmada her iki duygu ayrı ayrı ele alınmıştır. Çünkü çalışmanın asıl kısmını oluşturan kıskançlığı daha iyi anlayabilmek için bu ayrımı yapmakta fayda görülmüştür.

İnsan hayatını etkileyen, bu kadar güçlü ve temel bir duygunun, iş yerine yansımalarının olması kaçınılmazdır. Örgütsel davranış yazınında iş yeri kıskançlığı iş yerinde yaşanan ve memnuniyetsizliğe sebep olan bir kıyaslama sonucu deneyimlenen olumsuz bir duygu olarak ifade edilebilir (Vecchio, 1995). Kıskançlık özel hayatta olduğu gibi, iş hayatında da sıkça karşılaşılan bir duygudur. Yaklaşık yirmi yıl önce örgütsel davranış literatürüne girmesine rağmen halen yeteri kadar çalışılmamış ve derinlemesine incelenmemiştir.

Çalışmanın temelini oluşturan “kıskançlık” fenomeninin oluşumunda yardımcı olan diğer bir kavram ise “haset” kavramıdır. Birinci bölümde, bu kavramlar kapsamlı bir şekilde ele alınmıştır. Burada kıskançlık ve haset kavramlarının kökenine inilerek ayrımları ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde, kıskançlığın örgütsel bir davranış olarak ele alınmasının ardından, kuramsal alt yapısına yer verilmiştir. Bunun yanında işyeri kıskançlığına değinilerek akademik örgütler ele alınmıştır. Ayrıca akademik örgütlerde kıskançlığa dair tartışmaların hangi durumlarda ortaya çıktığına yer verilmiştir.

2. KISKANÇLIK OLGUSUNA GENEL BİR BAKIŞ

Bu bölümde kıskançlık kavramı, etimolojik, psikolojik, sosyolojik ve dinî bağlamda tanımlanmış ve kıskançlık ile haset farkı, kıskançlık türleri ve kıskançlığın belirleyicileri unsurları incelenmiştir.

2.1. Etimolojik Olarak Kıskançlık ve Haset Kavramları

Kıskançlık ve haset kelimeleri günümüzde sürekli birbirinin yerine kullanılsa da içerdikleri anlamlar birbirinden farklıdır. Her iki kelimenin de kökleri farklı yerlerden gelmektedir. Kısaca burada her iki kavramın kökleri

incelenerek farkları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Kıskançlık kavramını öncelikle etimolojik olarak ele almak yararlı olacaktır.

2.1.1. Kıskançlık (Jealousy) Kavramı

Kıskançlık ve haset kelimeleri farklı dillerdeki kökenleri incelenmiştir. Birçok insan kıskançlık kavramına farklı anlamlar yüklemektedir. Kavram birçok farklı kelimeyi, anlamı ve imgeyi bünyesinde barındırmaktadır (White, 1981).

Kıskançlık Arapça kökenli bir kelimedir ve ğ-y-r kökünden “gayret”, “ (غيرة) kelimesinden gelmektedir. Fiil if’al kalıbında kullanıldığında, kıskandırmak; isim olarak (ğayret) kullanıldığında ise kıskançlık anlamına gelmektedir. Ğayûr kelimesinin çoğulu ise Ğuyûr’dur, aşırı kıskanç demektir. Kıskançlık, bir şey uğruna büyük hırs gösterme, fanatizm anlamlarına gelen bir kelimedir (Mutçalı, 1995: 640-641; Nişanyan, 2009: 324). Türk Dil Kurumu (TDK, 2018) sözlüğünde ise kıskançlık kavramı; “bir kimse bir üstünlük gösterdiğinde veya sevilen birisinin, başkası ile ilgilendiği kanısına varıldığında takınılan olumsuz tutum, güncülük, hasetçilik, hasetlik, hasutluk” olarak tanımlanmaktadır. Ruhbilim Terimleri Sözlüğü (1974) ise kıskançlığı, “başka bir kişinin bize göre bir üstünlük gösterdiği ya da sevilen birisinin başkası ile ilgilendiği kanısına varılınca takınılan tutum ve duyulan duygu” olarak tanımlamaktadır (Enç, 1974: 107).

Kıskançlık, Uygurcada, puşii bérgeli kızkanıp bir kelime olup; sadaka vermekten esirgeyip, hasislik edip anlamına; Kaşğari, er tavarın kışğandı ve er tavarın kışırğandı bir kelime olup; servetini esirgedi anlamına; Eski Türkçe, kızğan-/kışğan, bir kelime olup; cimrilik etmek, esirgemek anlamına; Kıpçak’ça da ise, avarus –kisgançi bir kelime olup kıskancı anlamına gelmektedir (Nişanyan, 2009: 324; www.etimolojiturkce.com). Farsça’da kıskançlık ise “reşk” kökünden gelen bir kelime olup; bu kök kıskanma, kıskanmayı uyandıran, kıskançlık anlamına gelmektedir. Eski Türkçede kıskançlık, cimrilik etmek, esirgemek, sakınmak anlamlarına gelmektedir.

“Kıskançlık” Yunanca “zelos” (ζῆλος) kökünden türetilmiştir. İngilizcedeki “zealous” (gayretli) kelimesi Yunancadaki “zelos” kelimesinden türetilmiştir. Anlamları ise, “istekli rekabet, gayretli, yarışma, kıskançlık, hevesli” anlamlarına gelmektedir (Sanders, 2014: 29). Yine farklı bir kıskançlık kavramının İngilizcedeki karşılığı olan “jealous” kelimesi ise Latin kökenli olup Yunanca “zelos” sözcüğünden gelmektedir. ‘Zelos’, öykünme, benzeme, heves, rekabet, gayret anlamına gelmekte ve duygu yoğunluğuna delalet etmektedir (Partridge, 1966: 3850; Foster, 1972: 167; Pines, 2003: 16; www.etymonline.com). Fransızca da ise “jalousie”, “kıskançlık, dilimli panjur veya kafes şeklinde perde” anlamlarına gelmektedir. Fransızcada “jaloux” “kıskanç” kelimesinden türetilmiştir. Bu kelime Latince aynı anlama gelen “zelosus” sözcüğünden evrilmiştir. Latince kelime Eski Yunanca zēlos (ζῆλος) “hırs, gayret, kıskanma” sözcüğünden türetilmiştir (www.etimolojiturkce.com). Kısaca Oxford Sözlüğü’ne göre ise, kıskançlık, aslında bizim hakkımız olan bir “iyi”nin başka biri tarafından alınmasını ya da ona verilmesini içermektedir. Bu bağlamda bu “iyi” temelde iyi anne ya da sevilen bir insan olarak yorumlanabilmektedir (Klein, 2014: 24).

Kıskançlık ile ilgili pek çok farklı tanımlamalar yapılmıştır. Bu tanımlara bakıldığında hepsinin ortak noktası; kaybetme korkusu oluşturan bir kavram olduğudur. Kıskançlık kavramıyla ilgili tanımlamalara bakıldığında;

- Kıskanmak sözlükte, sahip olduğu, sevdiği, ilişki halinde bulunduğu şeyin başkalarıyla aynı tür ilişkiler içinde olmasına katlanamamak, esirgemek, haset etmek, çekememek gibi manalara gelmektedir. Kıskançlık, sevilen kişiye sahip olma isteğinden ve onun bir başkasını seveceği korkusundan kaynaklanan duygudur. Kıskançlık kelime olarak kıskanç olma halini ifade etmektedir (Doğan, 1996: 649).
- Kıskançlık, önemli bir insanı başka bir kişiye kaptırma korkusundan doğan kontrolü zor bir duygudur. Bir kimseyi kıskanmak, sevdiği kimsenin bir başkasıyla yakınlaşmasına ya da sevdiği kimsenin karşı cinsten birisiyle kurduğu ilişkiye dayanılamamasıdır. Bir şeyi kıskanmak, ona saygısızlık edilmesine dayanamamak, sakınmak anlamlarına da gelmektedir (Büyük Larousse, 1986: 6730).
- Kıskançlık, “değer verilen bir ilişkinin bozulmasına ya da yitirilmesine neden olabilecek bir tehlikenin bulunmasına ilişkin bir algı sonucunda verilen karmaşık bir tepkidir” şeklinde tanımlanmıştır (Pines, 2003: 2).
- Kıskançlık, değer verilen bir ilişkinin gerçekten bozulması ya da tehlikeye girmesiyle artan, öfke, mutsuzluk ve korku duygularıyla kendini gösteren olumsuz bir duygu durumudur (DeSteno ve Salovey, 1996: 921).

Genel olarak kıskançlık, değerli bir ilişkiyi tehdit etmesi durumunda verilen karmaşık bir tepkidir (White ve Mullen, 1989; Parrot ve Smith, 1993).

Yapılan bu tanımlardan da anlaşılacağı gibi, “kıskançlık tek ve yalın bir kavram ya da duygu değil, bir duygular ve tepkiler karmaşasıdır” (Demirtaş, 2004: 4). Kıskançlık, “çoğu insan için son derece acı verici, çılginca bir duygudur” (Pines ve Bowes, 1992). Kıskançlık bazılarında göre aşkın, bazılarında göre ise kendine saygının düşüklüğü, kaybetme korkusunun ya da güvensizliğin göstergesidir (Greenberg ve Pyszczynski, 1985; akt. Demirtaş, 2004: 4). Bu çalışmada, kıskançlığı tanımlama girişimlerinde değinilen ve kavram karmaşasının olmaması için kıskançlıkla karıştırılan diğer bir kavram olan haset ile ilgili bilgi de verilecektir.

2.1.2. Haset (Envy) Kavramı

Birçok farklı kaynaktan (Envy) kelimesi çekememe anlamında da kullanılmaktadır. Bu çalışmada ise, haset ve çekememe kavramları aynı anlamda kullanılmıştır. Haset kavramı, Arapça kökenlidir ve “hasad” (حسد) hsd kökünden gelen bir kelime olup “başkalarının sahip olduğu imkânları kıskanma” anlamına gelmektedir. Hem master hem de isim olarak kullanılan haset kelimesi, “kendisinde olmayıp başkasında olan maddî veya manevî imkânların kendisinde olması veya kıskandığı kişide olmaması yönündeki isteği ve niyetidir” ifade etmektedir (el-İsfahânî, 2009: 260-261). Türkçe’de haset, başkasının nimet ve faziletini çekemeyip malik olduğu nimetin zevalini arzu etme anlamlarına gelmektedir (Naci, 2009: 204; Sami, 2010: 432).

Arap dilinde “el-hased” kelimesi “el-kurad” (kene/sakırğa) anlamına gelen “el-hısd” lafzından alınmıştır. Kene, nasıl deriyi delerek yapışır, kanı emer ve taşıdığı zehri vücuda içitirse, haset duygusu da kalbi öyle kuşatıp kemirerek şüphe ve kuruntuyla zehirlemektedir (Yazıcıoğlu, 2014: 18). Bu bağlamda haset, insanın içini içten içe yiyip biterek ruhsal olarak çöküntüye uğratabilir.

Haset, Latince “invidia” isminden türetilmiştir. İngilizce karşılığı “haset, kıskançlık, kin, kötü niyet, nefret, iğrençlik, beğenilmeme” gibi anlamlara karşılık gelmektedir. “invidere” fiili ise, “Kuşkuyla bakmak, kötü niyetli bakmak, kötü gözle bakmak, önyargılı bakmak, hasetli bakmak, isteksiz bakmak, reddetmek ve inkâr etmek” anlamlarına karşılık gelmektedir (Sanders, 2014: 14).

Hasetin (envy) kökünün Latince invidia kelimesinden geldiği ve bunun da invideo fiiliyle ilişkili olduğu görülmektedir. Invideo, “bir şeye kötü niyetle bakmak, hınçla ve kötü gözle bakmak veya dış bileyerek bakmak” anlamına gelmektedir (Klein, 2014: 23).

İngilizce envy kelimesi, Latince videre (görmeye izin verilebilir) kelimesinden ve özellikle delici bakışlarla bakmak, dolayısıyla haset duymak anlamına gelen invidere kelimesinden türemiştir. Bu köklerden türemiş, aralarında evidence (kanıt), advise (nasihat etmek), advice (nasihat) ve invidious’ın (haksız) da yer aldığı birçok kelime bulunmaktadır. Bu halde, etimolojik olarak hasedin bakmayla ilgili olduğu açıktır ve kem göz inanışları için de uygun bir yaklaşımdır (Partridge, 1966: 3694).

Oxford İngilizce Sözlükte haset kavramı; “başka birinin sahip oldukları, nitelikleri ya da talihi karşısında tatminsizlik veya da küskün bir özlem duyma” olarak tanımlanmaktadır. Fiil olarak, “başka birine ait olan bir niteliğe, varlığa ya da arzu edilebilir başka bir şeye sahip olma arzusu” anlamına gelmektedir (Klein, 2014: 24).

Harry Stack Sullivan (1953) kıskançlıkla ilgili açıklamalarına kıskançlıkla haset arasındaki ayrımla başlamış ve hasedi “başkasına ait olan bir şeye göz koymak” olarak tanımlamış ve kökeninde yetersizlik duygusunun yattığına işaret etmiştir. Bu duyguyu yaşayan bireylerin, başkaları tarafından dikkate alınmadıklarını ve diğerlerinin bekledikleri gibi biri olamadıklarını hissetmektedirler. Bu duyguyla mücadele edebilmek ve toplumda iyi bir statüye sahip olabilmek için gerekli olduğuna inandıkları ve başkalarının sahip olduğu her şeye sahip olmak istediklerini ileri sürmüştür (Mathes, 1986).

Haset, bütün ilişkilerin doğasında var olan utanç, kaygı ve çaresizlik duygularından beslenir. Haset, yetersizliği ve çaresizliği (bir başkasının sahip olduğu şeyi istemenin, ancak onu elde edememenin çaresizliği) açığa çıkardığında paranoyaya yol açarak zehirli hale gelebilmektedir. Haset, utanç gibi kıyaslamayla beslenir. Ayrıca kıyaslama insan ilişkilerinde gerekli bir dinamiktir (Kilborne, 2014: 4-9).

2.1.2.1. Gıpta (İmrenme)

Türk Dil Kurumu (TDK, 2020) sözlüğünde gıpta kavramı; “İmrenmek işi, imrenti, gıpta” olarak tanımlanmaktadır. Ruhbilim Terimleri Sözlüğü (1974) ise gıptayı, “kendisinde olmayıp başkasında bulunan bir özellik ya da nimet karşı duyulan istek” olarak tanımlamaktadır (Enç, 1974). Başka bir tanıma göre gıpta, başkalarının sahip olduğu imkânları kıskanmadan aynı şeyleri elde etme arzusu anlamında ahlâkî terimdir. Sözlükte gıpta “incelemek,

araştırmak, yoklamak” gibi anlamlara gelmektedir. Gıpta kökünden türetilen gıpta kelimesi “bir şeylere kavuşma arzusu ve sevinç” anlamlarına gelmektedir. Terim olarak ise bir kimsenin elindeki nimetlerin kendisinde de olmasını istemektir. Burada ise, kötü bir düşünceye kapılmadan kendisinin de aynı lütufları istemesidir (Erdem, 2002: 50). Gıpta ile ilgili pek çok farklı tanımlamalar yapılmıştır;

- Gıpta, “güzel ve leziz bir şey görüp iştaha gelmek, ziyade arzu ve rağbet etmek” anlamlarına gelmektedir (Sami, 2010: 510).
- Gıpta, birisinin elindeki varlığa onun kötülüğünü istemeden o varlığa sahip olmayı arzu etmesidir (Naci, 2009: 173).

Bu tanımlara bakıldığında ortak noktasının karşıdaki kişinin sahip olduğu iyi şeyin kendisinde de olmasını istemesidir. Örneğin, bir akademisyenin çalışma arkadaşının dünyanın önde gelen nitelikli dergilerindeki yayınına görek, “ben de böyle bir başarıya ulaşmak istiyorum” düşüncesi imrenmeyi ifade etmektedir.

2.1.2.2. Gıpta (İmrenme) ve Haset (Çekememe) Farkı

Alinyazıda genellikle gıpta ile haset kavramı birlikte kullanılır ve farkları ele alınır (Erdem, 2002: 50). Gazzâlî’ye göre, “herhangi bir nimete mazhar olan kimsenin karşısındaki insan ya kıskançlık sonucu huzursuz olur veya mutluluk duyar.” Bunların ilkinde haset denilirken, ikinci kısma ise gıpta denilmektedir (TDV, 2002: 378).

Haset ve gıpta iki uç duygu olarak karşımıza çıkabilmektedir. Gıpta, daha çok karşıdaki kişinin iyi olan şeylerinin karşısındakinde var bende de olmasını isterken; haset ise, karşıdaki kişide olmasını bende olsun veya da daha ileriye götürerek hiç kimsede olmasını şeklinde günlük hayatımızda karşımıza çıkabilmektedir. Toplumumuzda gıpta iyi karşılanırken haset ise iyi karşılanmamaktadır. Haset ederek kendi enerjimizi tüketmek yerine gıpta ederek enerjimizi çalışmaya yönlendirmemiz daha faydalı olacaktır.

Buraya kadar kıskançlık (jealousy) ve haset (envy) kavramlarının kökenleri incelenmiş olup, gıpta (imrenme) ve haset (çekememe) kavramlarının farkları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu nedenle, kıskançlık (jealousy) ile haset (envy) arasındaki ayırım üzerinde durmak, bu çalışmanın temel kavramı olan kıskançlığa ilişkin tanıma açıklık kazandırmak açısından faydalı olacaktır.

2.1.3. Kıskançlık (Jealousy) ve Haset (Envy) Farkı

Günlük yaşantımızda her ne kadar haset, gıpta ve kıskançlık kavramları özellikle dilimizde sıkça birbirinin yerine kullanılsa da haset, gıpta ve kıskançlık birbirinden farklı duygulardır. Bu kavramlar arasındaki farklılığa da değinmekte fayda vardır. Araştırmalar, kıskançlık ve hasetin iki farklı duygu durumu olduğunu ifade etmişlerdir.

Genel olarak kültürlerden bağımsız olarak haset ve kıskançlık duyguları çoğu zaman birbirleriyle karıştırılmaktadır. Smith, Kim ve Parrott’un (1988)’de yapmış oldukları bir çalışmada katılımcılardan haset ve kıskançlık duydukları durumları anlatan kısa pasajlar yazmaları istenmiş ve yazılan pasajlarda haset hissedildiği düşünülen durumlarda gerçekten de hissedilen duygu haset olmasına karşın, kıskançlık hissedildiği düşünülen durumların ise aslında yarısı haset, yarısı kıskançlık hissedilen durumlar olarak belirlenmiştir. Bu durumda “haset” kavramının çoğunlukla yerinde ve anlamına uygun olarak kullanıldığı; ancak “kıskançlık” kavramının ise kimi zaman haset hissedilen durumlarda anlamı dışında kullanıldığı görülmüştür. Kıskançlık ve haset kavramlarının birbirleriyle karıştırılıyor olmasının ve bu iki durumun çoğunlukla beraber ortaya çıkıyor olmasıdır. Hasetin süreç ve sonuç bakımından kıskançlıktan çok daha yoğun bir şekilde hissediliyor olmasıdır (Smith ve Kim, 2007: 47).

Yine aynı şekilde, Parrott ve Smith, haset ve kıskançlığın farklarını ortaya koymak için yapılan deneylerde haset “aşağılık duygusu, bir şeyi çok isteme, pişmanlık ve duyguların onaylanmamasıyla” ifade edilirken, kıskançlık ise “kaybetme korkusu, güvensizlik, endişe ve kızgınlıkla” ifade edilmektedir (Parrot ve Smith, 1993: 907).

Yapılan çalışmalarda haset ve kıskançlık arasındaki farklar;

- Haset, “arzulanan bir şeyin başka birine ait olduğu ve ona haz verdiği inancının yol açtığı kızgın bir duygudur”; hasetli kişi, “o istenen şeyi sahibinden almaya ya da bozmaya, kirlitmeye” yönelmektedir. Kıskançlık da hasete dayanır, ama “öznenin en az iki kişiyle ilişki içinde olmasını” gerektirir (Klein, 2014: 23).
- Kısaca kıskançlık, sahip olduğumuz ilişkiyi tehditlere karşı korumak amacıyla verilen bir tepkiyken, hasetse, kişinin diğerlerinin sahip olduğu nitelik, başarı ve maddi imkânların kendisinde olmasını istemesidir (Parrott ve Smith, 1993).

Kıskançlık tipik olarak kişinin sahip olduğu ve yitirme korkusunu yaşadığı şeylere ilişkin, haset kişinin asla sahip olamadığı ve asla sahip olma ümidini taşımadığı şeylere ilişkindir. Buna uygun olarak hasetin odak noktası, özel olarak birisinin çekemediği bir şey ya da bir nitelikten ziyade tipik olarak diğer bir kişidir. Benzer şekilde başkasının acısından keyiflenme (schadenfreude) hasetin (başkasının başarısından acı duyma ya da başkasının başarısızlığından haz duyma) aksine başkasının kaybında rol oynamayabilir, keyif duyan kişiye maddi bir avantaj sağlama gereğini hissetmez. Kıskançlık tipik olarak insanlara dönüktür, haset ise şeylere ve niteliklere dönüktür. Böyle olduğu için, hasetin odak noktası bir rakiptir. Kişi kötücül hasetlik durumunda ötekini kendi seviyesine çekmek, çekememezlikten hoşlanma durumunda kendisini yüceltmek ister (Neu, 2012: 223).

Kıskançlık (jealousy), sahip olduklarını kaybetmekten çekinmesi ya da korkması iken, Haset (envy) ise, “herhangi bir nesne veya insan ilişkisine bir başkasının sahip olup da kişinin kendisinin sahip olamadığında ya kendisinin de sahip olmak istemesi ya da karşıdakinin de sahip olmamasını” istemesidir (Anderson, 2002).

Klein’a (2014: 212) göre: Haset bir başka insana kırgınlık duyulan bir duygudur. Ayrıca bir şeyi haset duyduğu kişiden almak veya zarar vermektan duyulan arzudan zevk almasıdır. Toohey’e göre (2014: 19-20) kıskançlık ise, bir kişinin en az diğer iki kişiyle ilişkisini gerektirir ve genelde başkasından alınan veya tehlikede olan ilişkiyi içerir. Haset sahip olmak istediğimiz ama olamadığımız, kıskançlık sahip olduğumuz ve yitirmek istemediğimiz şeylerle ilgilidir.

Yapılan çalışmalarda kıskançlıkla hasetin farklı duygularla ifade edildiği yönünde sonuçlara da ulaşılmıştır. Kıskançlık daha çok yalnızlık, korku, kuşku, aldatılmışlık ve belirsizlik duygularıyla birlikte görülürken; haset ise, suçluluk, utanç, inkâr, özlem ve aşağılık duygularıyla ifade edilmiştir (Salovey ve Rodin, 1986). Kıskançlık ve haset sosyal kabul edilebilirlik açısından farklıdır. Kıskançlık, sahipliğini koruduğu için daha kabul edilebilir olarak kabul edilirken, oysa haset, açgözlü ve hırslı olması nedeniyle utanç verici olabilmektedir.

2.2. Psikolojik Bir Kavram Olarak Kıskançlık

Duygunun doğası, felsefi psikoloji, ahlâk felsefesi, motivasyon psikolojisi, eğitim psikolojisi, zihin felsefesi, öğrenme teorisi, psikiyatri, meta psikoloji ve teolojiyi de içine alan multidisipliner bir alandır. Ancak her disiplin kıskançlık konusunu kısmen ele almaktadır ya da yalnızca kendi yöntemi içinde ele almaktadır (Gökalp, 2010: 1). Bu açıdan, kıskançlık sosyal bir olgu olduğu kadar psikolojik bir olgu olduğu da söylenebilir.

Freud’a (1955) göre, kıskançlık kaçınılmaz olduğu için evrensel bir olgudur. Çocukluk deneyimlerinden kaynaklandığından dolayı hepimizin başına gelen acı dolu bir olay ve ondan kimse kaçamamaktadır. Bu evrensel çocukluk travmaları, yetişkinlikte kıskançlığı ortaya çıkarabilmektedir. Freud, kıskançlığı sıradan olan gam gibi duygulanımlardan biri olarak ifade eder. Eğer kıskançlık duygusunu tanımayan bireyler var ise, bunu şiddetle bastırılmış ve bilinçdışına atmış olduğu sonucuna varılabilir. Freud kıskançlığı insan ruhunun bilinçdışı derinliklerine dayandırmıştır. Freud, kıskançlığın kökleri çocukluk deneyimlerine dayandırmaktadır (Pines, 2003: 169).

İnsanların erken çocukluk hatıraları ve yoksunlukları ileride davranış belirlemede etkili bir faktördür. Psikologlar çocukluk deneyimlerinin eş seçimine bile etkisinin olduğunu ifade etmişlerdir. Eş seçiminde insanların çocukluk döneminde karşılanamayan duygusal ihtiyaçların karşılanacağı düşünülür (Pines, 2003: 72). Eğer çocuk ailedeki konumuna dair sevgi dolu bir yaklaşım almadı ise kıskanç eğilimleri göstermeye daha yatkın olacaktır. Daha çocukluk döneminde kardeşle ile başlayan duygu karmaşasındaki kıskançlık, kendisinden alınan bir nesneye değil, iki insan arasındaki ilişkiye dayanıyor, bu da sevgidir (Blevis, 2010: 68).

Freud kıskançlığın kökeninde kaybetme korkusunun olduğunu ifade eder. Başarılı rakibe karşı duyulan düşmanlıktır. Hepimizin yaşadığı normal kıskançlıkta bazı mantığa uymayan öğeler bulunmaktadır. Bunun nedeni, kıskançlığın, bilinçdışının derinliklerine itilmiş olması ve çocukluk döneminde etkilendiği olayların tekrar gün yüzüne çıkmasıdır (Pines, 2003: 73). Kaybetme korkusu kıskançlığın ortaya çıkmasında önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Psikolojik gelişimde kıskançlık ve haset duyguları farklı süreçlerde ortaya çıktığı görülmektedir. Kıskançlık “çocukların iki-üç yaşlarında iken, Ödipal safhadaki duygusal deneyimlerinden” kaynaklanmaktadır. Hasette ise, çocuğun ilk aylardaki yaşamından kaynaklanmaktadır (Pines, 2003). Klein’a (2014: 24) göre haset, iki kişilik bir kavramdır ve bebeğin annesiyle ilişkisi hakkındadır. Kıskançlık ise, üç kişilik bir kavramdır. Kıskançlık, anneyi ve annenin memmesini alıkoyan babadan duyulan şüphe ve onunla girilen rekabet duygularını içerir.

2.3. Sosyolojik Bir Kavram Olarak Kıskançlık

Her toplum, her kültür ve her din çocukluktan itibaren bireylere kıyaslamayı öğretmektedir. Kıyaslama insanda farklı davranışlara neden olmaktadır. Bunlardan birisi de kıskançlıktır. Kıskançlık, kıyaslama içinde yaşamak demektir.

Hilmi Ziya Ülken, “Sosyoloji Sözlüğü” adlı eserinde kıskançlığı sosyolojik boyutuyla şu şekilde açıklamaktadır (Ülken, 1969: 172-173);

“Bazı psikologların sırf ruhsal sebeplere bağlamak istedikleri kıskançlık, aslında, tipik bir toplum olgusudur. İki türlü kıskançlık vardır: biri üst ve aşağı dereceler arasındaki yarışma duygusundan doğar. Meziyetçe üstün olanı kıskanırlar. Bu hâl aile içinde sevginin paylaşılmasında kardeşler arasında meydana çıkar. Meslek hayatında aynı meslekteki rakipler arasında daha açık görülür. Bütün bu şekiller sosyal topaklaşma ve rekabet ile ilgilidir. İkinci kıskançlık cinsî hayata aittir. Bu eşler arasında, sevgililer veya ana-baba ile evlâtlar arasındadır. Bu kıskançlık şekli cinsî yasak ve namus inancına bağlıdır. Fakat onun da görünüşleri çok değişiktir: kıskançlık yüzünden adam öldürmeden ayrılmaya kadar dereceleri vardır. Bu şekillerin anlaşılabilmesi için kültür antropolojisi tetkiklerine bakmalı ve kıskançlığı aile bünyelerine göre incelemelidir.”

Sosyolog Kingsley Davis’e göre, kıskançlık toplum ya da toplulukla daima iç içedir. Bu yüzden kıskançlık durumunu üçgen olarak düşünmek yanlıştır. Tam tersine dört köşelidir, çünkü toplum sürekli işin içindedir. Kıskançlığın sosyal yönünü anlamak için toplumun varlığını iyi anlamamız gerekmektedir (Davis, 1986: 395).

Sosyopsikolojik yaklaşıma göre, kıskançlığın sosyal bir olgudur. Bu kararlar, adetler, ahlâk kuralları ve kanunlarla bütünüleşirler. Toplumda nelerin değerli olduğu düşünülürse, bunun en sık rastlanan kıskançlık olaylarıyla bağlantılı olduğu fark edilecektir (Pines, 2003:156). Bu bağlamda doğu kültürü olan toplumlarda yaşam tarzı, aile yapısı, değerler, inançlar kıskançlık üzerinde rol oynamaktadır.

Alman Sosyolog Helmut Schoeck, haset ve kıskançlığın doğası gereği toplumsal bir davranış olduğunun altını çizerek hasedi yıkıcı bir duygu olarak gören kuramların tam ters yönüne işaret eder. Hasedin insanın kıyaslama ve rekabet eğiliminden kaynaklandığını tezini kabul eder ve mukayeseden toplumsal dayanışmaya sığır. İki birey karşılıklı kıyaslama yapabilir hale geldiği andan itibaren toplumsal düzenlemeler için vazgeçilmez olan toplumsal bağın, bir uyarı sistemin oluştuğuna inanmaktadır (Schoeck, 1969: 3). Kıskançlık üzerine çalışma yapan sosyologlar, “kültürün kıskançlığın en temel belirleyicilerinden olduğunu; bir eş edinmenin ve evliliğin önemini vurgulayan, cinsel açıdan tutucu, tek eşlilikten yana kültürlerde kıskançlık düzeyinin çok daha yüksek olduğunu” ifade etmektedirler (Demirtaş, 2004: 189).

Kıskançlık ve haset, kültür, sanat ve özellikle de edebiyat dünyasının ana konusu olarak sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Kıskanç kocaların ilk örneklerinden biri olan Shakespeare’in Othello’sudur.

Eşi Desdemona’nın bağlılığından şüphelendiği için onu öldürür. Ancak şüphelerinin yersiz olduğunu anlayınca da kendisini öldürür. Shakespeare’in kahramanı, bir kısım psikologlara, şiddete yönelen sanrılı kıskançlığı “Othello sendromu” olarak adlandırmalarında ilham kaynağı olmuştur (Pines, 2003: 197-198). Othello oyunu aslında, “insanın içine atılan tek bir kıskançlık tohumunun onu nasıl bir canavara dönüştürebildiğinin hikâyesidir.” Yani Othello, kıskançlığın nasıl bir hastalık olduğunun göstermektedir (Kaya, 2012: 1);

“Othello trajedisinin en güçlü teması 'kıskançlık'tır. Orta yaşlı, iri yarı, zenci bir komutan olan Othello, genç ve güzel eşi Desdemona’yi, emrindeki yakışıklı bir subaydan kıskanır. Othello aslında hiç de kıskanç biri değildir. Aksine, son derece soğukkanlı, öfkesini kontrol edebilen, sakin bir adamdır. Çavuş Iago’nun kara çalmalarıyla bu sakin adam, yavaş yavaş bir canavara dönüşür. Othello kıskanç doğmamış, kıskanç edilmiştir. Eğer akıllara sığmayacak kadar kötü ve kötü olduğu kadar da zeki bir hain olan Iago’nun eline düşmese, kıskançlığın ne olduğunu bilmeyecektir Othello. Ama Iago’nun Othello’yu mahvetmeye kararlı olduğu, oyunun daha ilk sahnesinden anlaşılır ve Iago bu kararı uygulamaya koyunca, Othello onun elinde istediği gibi oynattığı bir kuklaya dönüşür.” (Urgan, 1984: 206).

Kıskançlık sadece Türk toplumunda edebiyatta, sanatta ve kültürde olmayıp dünya çapında ele alınmaktadır.

2.4. Kıskançlık Türleri

Kıskançlık genellikle çok boyutlu olarak kavramsallaştırılmıştır (White ve Mullen, 1989) ve çeşitli kıskançlık tipolojileri önerilmiştir. Freud'un (1950) çalışmalarından başlayarak, normal veya rasyonel kıskançlık ile anormal veya marazi veya sanrılı veya da patolojik kıskançlığı birbirinden ayırmaktadır. Normal kıskançlık gerçek tehditte beslenirken, normal olmayan veya hastalıklı kıskançlık ise hayali tehditte beslenmektedir (Freud, 1923: 1; Barelds ve Barelds-Dijkstra, 2007: 177). Bu bağlamda her ne kadar bu tipolojilerin tümü ikiye bölünmüş olsa da, üç kıskançlık türü arasında ayırım yapan iki tipoloji öne sürülmüştür. Birincisi, Pfeiffer ve Wong (1989: 183)'e göre duygusal, bilişsel ve davranışsal kıskançlık olarak üçe ayırmıştır. İkincisi Buunk ve Bringle (1997)'a göre ise, tepkili, endişeli ve takıntılı kıskançlık şeklinde sınıflandırmıştır. Tepkili kıskançlık, eşlerine duygusal veya cinsel olarak sadakatsizlik duyduklarında kişilerin yaşadığı olumsuz duyguların derecesini göstermektedir. Takıntılı kıskançlık, abartılı ve aşırı şüphencilik hali şeklinde ifade edilmektedir. Endişeli kıskançlık ise, bireyin bir arkadaşının sadakatsizliğine ilişkin imgeleri çizer ve bilişsel olarak ürettiği kaygı, şüphe, endişe ve güvensizlik duyguları yaşadığı bir süreci ifade etmektedir. Buunk ve Bringle'in kıskançlığının kategorilere ayrılması kısmen Pfeiffer ve Wong'un (1989) tipolojisine benzemektedir. Fakat iki tipoloji birbirine benzese de, kesinlikle aynı değildirler. Pfeiffer ve Wong'un tipolojisi kıskançlığı, duygular, bilişler ve davranışlar olmak üzere üç farklı boyutta ele almaktadır. Buna ek olarak, tepkili kıskançlık güçlü bir duygusal bileşen, endişeli kıskançlık güçlü bir bilişsel bileşen ve takıntılı kıskançlık, güçlü bir davranışsal bileşeni içermektedir.

Kıskançlığın türlerine ilişkin pek çok araştırma yapılmıştır. Yukarıda bahsedilen kıskançlığın türlerinden bazıları verilmiştir. Farklı kaynaklardan elde edilen kıskançlık türleri ise şu şekildedir;

Kardeş Kıskançlığı: kardeşler arasında yaşanan yarış ve rekabetten ortaya çıkan bir duygudur. Eğer aile kıskançlığın önüne geçmediği takdirde önüne geçilmezse sonuçlara kadar gidebilir. Ayrıca kıskanç insanların yetişmesine de neden olunabilir.

İşyeri kıskançlığı: İşyerinde yaşananlardan doğan kıskançlıklardır.

Romantik Kıskançlık: "Değerli bir ilişkiye veya onun niteliğine tehdit algılanması durumunda verilen karmaşık bir tepkidir" (Pines, 2003: 17). Merkle ise kıskançlığı "kayıtsız şartsız eşe bağımlı bir ilişki talebi olarak" görmüştür (Merkle, 2006: 12).

3. AKADEMİK ÖRGÜTLERDE KISKANÇLIK

Davranış üzerine çalışma yapan araştırmacıların önemle üzerine durdukları konulardan birisi de duygulardır. Özellikle örgütlerde insanların önemli olması ve değerinin artması duyguların örgütsel boyutunun da incelenmesini zorunlu hale getirmiştir (Özkalp, 2013: 57). Bu nedenle bu bölümde örgütlerdeki olumsuz duygularından biri olan kıskançlık ele alınmıştır. Örgütsel kıskançlık, kıskançlık duygusunun belirleyicileri, kıskançlığın sonuçları, akademik örgütlerde kıskançlık ve kıskançlık ile ilgili yapılan çalışmalar yer almaktadır.

3.1. Örgütsel Kıskançlık

Duygularımız, bireylere, nesnelere veya olaylara karşı deneyimlerimizle kazandığımız ve bizi bir davranışta bulunmaya yönlendiren hislerimizdir (Weis ve Cropanzano, 1996: 17). Duygu kavramı ile ilgili pek çok tanım yapılmıştır, her bilim insanı kendi alanı içinde değerlendirerek farklı tanımlar ortaya koymuştur. En genel tanımıyla duygu olgusu "öznel bir his durumu" olarak tanımlanmakta olup bu tanım eğlence, aşk, kızgınlık gibi temel duyguları ve utanç, suçluluk, kıskançlık gibi sosyal duyguları içerirken düşünce ve ruh hali ile duygu arasında köprü kurmaktadır (Ashforth ve Humphrey, 1995: 99). Son yıllarda örgütsel davranış boyutunda en çok ilgiyi çeken ve üzerinde durulan konulardan biri iş yeri duyguları olmuştur. Bu ilgi beraberinde yeni kaynak ve araştırma konularını gündeme getirmiş ve yeni bir alana ışık tutmuştur. Her ne kadar çalışma alanı henüz tam anlamıyla gelişmiş olmasa da iş yeri duyguları örgüt içerisindeki davranışları anlayabilmek için yeni bir kaynak oluşturmaktadır (Özkalp, 2013: 57). Geçmişte çalışma ortamlarının rasyonel ilkelerle yönetildiği kanısının yerleşmiş olması, işyerlerinde duyguların uzunca süre ihmal edilmesine yol açmıştır. İşyerlerindeki duygularla ilgili uzunca bir süre inceleme alanı yapılmamasının nedenleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Aslan, 2008: 209);

- Kariyer yaşamının rasyonel ve mantıksal bir süreç olarak algılanması,
- Duyguların kariyer yaşantısında ve etkin karar almada bir zayıflık olarak görülmesi,
- Duyguları ölçmenin zorluğu,

- Duyguların işyerinde hem neden hem de sonuç değişkenleri olarak yer alması,
- Duygunun kendi doğasında var olan, etki alanı sıklığı ve yoğunluğu hakkında genel bir sonuca ulaşmanın güçlüğü.

Olumlu duygular, insanlarda bulunan, hoşluk hissi veren temel bazı, neşe, sevinç, sabır, heyecan, mutluluk vb. duygulardır. Pozitif duyguların yüksek olması odaklanmak, motivasyon, yüksek performans, kendini güçlü hissetmek, huzur duymak gibi pozitif davranışlara neden olmaktadır (Herman, 2003; Crowford ve Henry, 2004: 248). Olumsuz duygular ise, korku, nefret, kin, kızgınlık, kıskançlık, sabırsızlık ve tahammülsüzlük gibi duygulardır ve insanların hoşuna gitmeyen olumsuz duygular arasında yer almaktadır. Negatif duyguların yüksek olması, bireyin kendini “kötü” hissetmesine neden olmaktadır. Çalışma ortamlarında ve gündelik hayatın genelinde görülebilen bireysel çatışmalar, çalışma verimsizliği, işi bırakma, stres, depresyon, atalet, yalnızlık ve tükenmişlik vb. sorunların temelinde olumsuz duyguların yoğunluğu ve bu duyguların bireyleri etkisi altına alması yer almaktadır (Töremen ve Çankaya, 2008: 39; Crowford ve Henry, 2004: 248).

Çalışanların, olumlu ya da olumsuz duygularının işe yansımaları çıktılarının kalitesini aynı zamanda müşteri memnuniyetini etkilemektedir. Sevgi, mutluluk, nefret, kıskançlık gibi her türlü duyguyu çalışanlar işi yerine getirirken karşı tarafa bir mesaj olarak iletmektedir. Rekabetin giderek hız kazandığı günümüzde çalışanların, işlerini yaparken duygularını işe yansıttığı görülmekte ve soyut olan duygu kavramı somut hale gelmektedir (Usta ve Akova, 2015: 33). Bundan dolayı, olumlu veya olumsuz duyguların örgütle iç içe ve onun ayrılmaz bir parçası olduğu, bu yüzden de işgörenlerin örgütteki duygusal durumlarının üzerinde durulması gereken önemli bir konu olduğu vurgulanmıştır (Ashforth ve Humphrey, 1995: 98).

3.1.1. Kıskançlığın Kuramsal Temelleri

İşyerinde olumlu ve olumsuz duyguların birçok etkileri vardır. Bu olumsuz duygulardan bir tanesi ise kıskançlıktır. Kıskançlık, rekabet, karşılaştırma ve kıyas kavramlarıyla birlikte kullanılmaktadır. Bu açıdan, yönetim literatüründe çoğu kavram bazı temel kuramlara dayandırılmaktadır. Kıskançlığın, yönetim alanına her ne kadar 1990’lü yılların başında girmiş olsa da bu kıskançlığın temelini oluşturan ve kavramın anlaşılmasına yardımcı olan farklı kuramlar bulunmaktadır. Örgütlerde kıskançlığın kavramsallaştırılmasında bazı teoriler temel alınabilir. Bu teorilerin başında Sosyal Karşılaştırma Teorisi (Social Comparison Theory) gelmektedir.

Sosyal karşılaştırma kuramı, 1954 yılında sosyal psikolog Festinger tarafından geliştirilmiş ve bireyin kendini değerlendirmesi olgusunu anlamaya çalışan bir teori olarak ortaya çıkmıştır. Festinger’e göre insanda kanaatlerini ve yeteneklerini değerlendirmeye yönelik evrensel bir dürtü bulunur. Geçerli olmayan kanaatlere sahip olmak veya yeteneğini yanlış değerlendirmek çoğu zaman olumsuz sonuçlar getireceği için bu değerlendirmeler elden geldiğince doğru, objektif ve gerçekçi olmalıdır. Bu nedenle insanlar, değerlendirme yaparken öncelikle fiziksel standartlar ararlar. Değerlendirmelerini eğer başarabilirlerse sosyal olmayan ölçütler kullanarak yapmaya çalışmaktadırlar (Festinger, 1954; Teközel, 2007: 4).

Karşılaştırmalar yapmak üzere kendilerine benzer olan diğerlerini seçerler. Aslında bu iddia, insanların mümkün olduğunca doğru ve objektif değerlendirmeler yapmaya çalıştıkları iddiasıyla yakından ilişkilidir. Bireyin doğru ve geçerli bir değerlendirme yapma amacına hizmet edebilecek, teşhis edicilik değeri en yüksek olan karşılaştırmalar, kendisine benzeyen diğer kişilerle yapılan karşılaştırmalardır. Bireyin kendisinden çok yüksek veya çok düşük bir beceriye sahip olan kişilerle yaptığı karşılaştırmaların, kişinin yetenek düzeyinin gerçekte ne olduğu hakkında bilgi sağlaması beklenemez. Benzer şekilde bireyden çok farklı karakterdeki bir kişinin de, bireyin kanaatlerinin doğruluğu hakkında bilgi sağlaması mümkün değildir. Burada akla en yakın çözüm, bireyin kanaat veya yeteneği hakkında doğru bir yordama yapmasına izin verecek, teşhis edicilik düzeyi yüksek bir karşılaştırma hedefinin seçilmesi, yani kendisine benzer olan diğerleri ile karşılaştırmalara girmesidir (Festinger, 1954; Teközel, 2007: 4).

Sosyal karşılaştırma kuramına göre bireyler kendisinde bulunan sosyal statülerini, fikirlerini ve yeteneklerini, başka bireylerin sosyal statüleri, fikirleri ve yetenekleri ile karşılaştırırlar (Mumford, 1983: 874). Örgütlerde çalışanlar kendi aralarında ister istemez ekonomik, güç, ilişkiler veya statüler bağlamında diğer çalışanlarla kıyaslayabilmektedir (Cabra, Talbot ve Joniak, 2007). Bir arada çalışan insanlar, kaçınılmaz olarak birbirlerinin hislerini kapmaktadırlar. Bu durumu birçok farklı olumsuz duyguları (kıskançlık, imrenme, hiddet, sevince gibi) paylaşırlar (Goleman, Boyatzis ve McKee, 2006: 19). Çalışanlar kendi aralarındaki kıyaslama ve karşılaştırma sonucunda bir eşitsizlik veya da adaletsizlik gördükleri takdirde çalışanlar kendilerine karşı tehdit algıladıkları için

kıskançlık ortaya çıkabilmektedir. Örgütlerde çalışanlar kendi aralarında daha çok makam, mevki, takdir, prestij, unvan, ödül gibi çıkarlarla ilişkilidir (Günalan, 2016: 9). Kendisini sürekli başkalarıyla karşılaştırmaktan kaynaklanan kıskançlık ve hasetlik duygusu ilgili bireylerin mutluluk şansını olumsuz yönde etkileyecektir. Böylece, içimizdeki toplumsallık duygusu nedeniyle kıskançlık ve hasetlik duygusu hoş karşılanmaz. Kıskançlık duygusunu her ne kadar sevimsiz bulsak da, çoğu insan bir şekilde kıskançlık ve hasetlik duygusuna kapılmıştır. Açıkça ifade edilmelidir ki, hiçbirimiz kıskançlık ve hasetlik duygusuna bağışıklık kazanmış değildir (Adler, 2010: 207). Bu yüzdendir ki, kıskançlığın ortaya çıkmasındaki en önemli sebepler arasında kıyas ve rekabet vardır. Kişinin kendisini başkaları ile kıyaslama sonucunda da kıskançlık yaşanabilmektedir.

Haset ve kıskançlık bireyin kendisini geliştirmek için uyarıcı bir güç olmaktadır. Van de Ven ve diğerlerine (2011) göre bu durumun en temel nedeni, birey kendisini daha üst seviyede bulunan biri ile karşılaştırdığında eğer olumlu (imrenme, hayranlık vb) şeyler hissediyorsa, bu durum bireyde pasif bir duruma neden olmakta ve birey kendisini geliştirme yönünde herhangi bir gereklilik duymamaktadır. Ancak sosyal karşılaştırma ile olumsuz duygular (haset, kıskançlık vb) yaşayan birey aktif bir şekilde motive olmakta ve eyleme geçmektedir.

Romalı düşünür, devlet adamı ve oyun yazarı Seneca, "İnsan, karşılaştırma yapmadan, kendinde olana sevinmelidir. Daha mutlu birini rahatsız eden kimse, asla mutlu olmayacaktır" (Schopenhauer, 2008: 144) sözünün tezahürünü vurgularken, insanın kendisini sürekli birileriyle karşılaştırma yaparak kıskançlığa düşmemesi gerektiğine dikkat çekmektedir.

Kıskançlığın kuramsal temelini oluşturan bir başka teori de Eşitlik Teorisi (Equity Theory)'dir. Adams (1963)'in teorisini ilk çıkış noktası Festinger (1954)'in insanlar yetenek ve görünüşleri hakkında bilgi sahibi olmak amacıyla kendilerini çevrelerindeki benzerleriyle karşılaştırırlar ideasını öne sürmektedir (Ateş, 2017: 138; akt. Walster, Berscheid ve Walster, 1973: 156). Eşitlik teorisi, işgörenin başarısı ve işten tatmin olma derecesi iş yeri ortamıyla ilgili algıladığı eşitlik veya eşitsizliktir. Çalışanın kendisinin sarf ettiği emek ve gayret karşılığında elde ettiği sonucu, aynı örgütte çalışan diğer çalışanların sarf ettiği emek ve gayretle elde ettikleri sonucu ile karşılaştırır. Çalışanın bu karşılaştırma sonucu algılayacağı her eşitsizlik durumu, çalışanın bu eşitsizliği giderici davranışı göstermesi ile sonuçlanacaktır (Koçel, 2011: 636-637). Eşitlik teorisi, çalışanların bir iş arkadaşına kıyasla daha az ödüllendirildiğini hissettikleri zaman kıskançlıklarını açıklamak için de kullanılabilir. Eğer kıskanç insanlar ötekinin haksız bir avantaj sağladığına inanırsa, bu eşitsizlik algılarını daha da şiddetlendirecektir. Teoriye göre, kişi adaletsizliğin daha fazla algılandığı durumlarda, daha fazla sıkıntı duyacak ve eşitliği sağlamak için daha fazla çalışacaktır (Vecchio, 1995). Örneğin, kıskanç insanlar daha fazla çalışarak eşitliği geri kazanmaya çalışabilirler veya diğer taraftan rakibi sabote etme, iftira atma veya dedikodu gibi girişimlerde bulunabilirler.

Kıskançlığın temelini çatışma yönetimine dayandırmak mümkün olabilir. Çatışmanın ortaya çıkış biçimleriyle kıskançlığın ortaya çıkış biçimleri benzerlik gösterebilmektedir. Ortaya çıkış biçimlerine göre çatışmalar; potansiyel çatışma, çatışmayı ortaya çıkarabilecek nedenleri ifade etmektedir (Koçel, 2011: 647- 648). Bu bağlamda, kıskançlık da ortaya çıkış biçimlerine göre değerlendirilebilir.

Örgütsel ortamlarda kıskançlığı yönetmek ve yöneticilere yol göstermek için kıskançlığın düzeylerini ortaya koymakta fayda vardır. Çünkü çalışan veya yönetici kıskançlığı yönetebilmesi için kıskançlığın düzeyini bilmesi gerekmektedir. Çalışanlar arasında kıskançlık dürtüsünü artıracak birçok faktör bulunmaktadır.

3.1.2. Kıskançlığın Örgütsel Davranış Olarak İfade Edilişi

İş ortamlarında çalışanlar kendilerini diğer çalışanlarla karşılaştırma yaparak kıskançlığa düşebilmektedirler. İş yerinde kıskançlık kavramı 1990'lı yılların başında Miner (1990), Bedeian (1995) ve Vecchio (1995, 1997) tarafından yönetim alanında ele alınmıştır. Bu çalışmalarla birlikte örgütsel bağlamda kıskançlığın sonuçlarını ele alan ulusal yazında çalışmalar azdır.

Vecchio'ye (1995) göre, işyeri kıskançlığını, kişinin iş ile alakalı bir sosyal kıyaslamasının sonucu olarak kendini daha aşağı ya da yetersiz bir pozisyonda görmesi sonucu ortaya çıkan düşünceler, duygular ve davranışlar bütünlüğü olarak tanımlamıştır. Çalışan kıskançlığı, "bir çalışanın işyeri ilişkisiyle ilgili özsaygısını ve/veya bu ilişki ile ilgili elde ettiği veya etmeyi beklediği sonuçları kaybetmesinden kaynaklanan düşünce, duygu ve davranışlar kalıbı olarak" tanımlamaktadır (Vecchio, 2000: 162). Çalışanların kaybetme veya da kaybetme tehdidi yaşayabilmesi için bir rakibinin olması gerekmektedir. Bu rakip ise kıskançlık davranışı sergileyen çalışanın özsaygısını veya da özgüvenini azaltma yönelik tehdit oluşturması gerekmektedir.

Çalışanların çoğu, zamanının büyük bölümünü iş ortamında geçirmektedir. Çalışma ortamında gelişen ilişkiler ve örgütsel iklim toplumun hayat kalitesini belirlemektedir. Çünkü çoğu insanın kimsenin iş hayatı ve özel hayat diye ikiye ayrılan bir hayatı bulunmamaktadır. Çoğu kimse tek ve bütün olarak hayatı yaşamaktadır. Zamanımızın çoğunu çalışma ortamında geçirdiğimiz için oradaki ruh hali bizimle birlikte evimize gelmektedir. Bu yüzden, iş yeri, duyguların çok yoğun yaşandığı yerlerdir (Aksoy, 2009).

Çalışanlar örgütlere gelirken her birey farklı duygu durumlarıyla gelir. Algılanan bu farklılıklara duygusal olarak karşılık vermenin diğer bir yolu da kıskançlıktır (Vecchio, 2005). Kıskançlık sadece üçlü aşk ilişkileri ile ilişkili bir duygu değildir. Organizasyon bağlamında sağlanan diğer faydalar ile de ilişkilidir (tanıma, övgü, promosyonlar, maaş artışı vb.). Bu nedenle kıskançlık, yöneticilerin özellikle üstesinden gelmeye zorlandıkları bir durumdur (Miner, 1990: 91). Kıskançlık duygusu, örgütlerdeki ilişkilerde, performansta, sosyal duruşta bir kayıp ya da tehdit olarak algılanabilmektedir (Vecchio, 2005).

İşyerlerinde kıskançlık ve hasetle ilgili çok az da olsa çalışma bulunmaktadır. 2010 Harvard Business Review’de hem kıskançlığı hem de haseti ele alan testte ‘kıskançlık ve haset tuzağına düşüyor musunuz?’ sorusu yer almaktadır. İşyerinde sizinle aynı seviyede olan ve kendinizi sık sık karşılaştırdığınız birini düşünmeniz ve sonra bir dizi soruyu cevaplamanız ve puanlamanız gerekmektedir. “Kimi zaman bu kişinin statüsü hakkında saplantılı bir şekilde düşünüyor musunuz? gibi sorular hasetin iki ögesi geleneksel biçimine işaret ederken, “Sonuçta üstlerinizin sizin başarınızı değersiz bulacağından kaygılandınız mı?” gibi sorular da kıskançlık üçgenini ve işyeri ilişkilerini özetlemektedir (Toohey, 2014: 143).

Miner’in (1990: 92) yaptığı çalışmada, katılımcılara son bir ayda hangi tür kıskançlık türleriyle karşılaştıklarını ve bu kıskançlık türlerinden hangilerini gözlemedikleri sorulmuş ve verilen cevaplar Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Kıskançlık Türleri

Kıskançlık Türü	Ortaya Çıktığı Durumlar
1. İşle İlgili Maddi Kıskançlık	Çalışan(ların)/Birey(ler), ücret artışı, terfi, özel ekipman, daha iyi ofis vb. İşle ilgili somut bir ödül almasıdır.
2. İşle İlgili Gayri Maddi Kıskançlık	Çalışan(ların)/Birey(ler), övgü, takdir veya doğrudan parasal veya somut değeri olmayan diğer özel ilgi gibi işle ilgili soyut bir ödül almasıdır.
3. İşle İlgili Olmayan Maddi Kıskançlık	Çalışan(ların)/Birey(ler), somut bir ödül alır, ancak bu örgüt dışından biri tarafından sağlanmıştır (örneğin, bir tedarikçi bir çalışana ücretsiz numune verir, biri ücretsiz seyahat kazanır vb.). Kıskanç kişi ve alıcı iş arkadaştır.
4. İşle İlgili Olmayan Gayri Maddi Kıskançlık	Çalışan(ların)/Birey(ler), örgütün dışından birinden maddi olmayan bir ödül alır (örneğin, dışarıdaki gönüllü hizmetler için övgü, takdir veya iltifat). Kıskanç kişi ve ödül alan iş arkadaşıdır.
5. İşle İlgili Kişiler Arası Kıskançlık	Çalışan(ların)/Birey(ler), işle ilgili olmayan nedenlerle (örneğin, arkadaşlıklar ve romantik ilişkileri) bir iş arkadaşından iş yerinde özel ilgi görür.
6. İşle İlgili Olmayan Kişiler Arası Kıskançlık	Beşinci türe benzerdir. Burada iş arkadaşı olmaması ancak arkadaşlık ya da romantik ilişkinin olmasıdır.

Kaynak: (Miner, 1990: 92).

İşyerinde kıskançlık hiçbir kurumun tasvip etmeyeceği kişisel bir tehdit esintisi taşımaktadır. Kıskançlık insanlara kaybedecek ne kadar çok şey olduğunu anlatmaktadır. Bu da işyerleri için hiç de iyi bir durum değildir (Toohey, 2014: 143). Eğer bir çalışan olumsuz bir duyguyla (kıskançlık, haset, öfke, mutsuzluk, huzursuzluk vb.) çalışmaya başlarsa, muhtemelen bu ruh hali diğer çalışanlara sirayet edecek ve çalışma ortamını olumsuz etkileyecektir. Bireysel duyguları etkili bir şekilde yönetmek için her grup kendi üyesindeki çalışanın hangi duyguyu yaşadığının farkında olması gerekmektedir (Vijayalakshmi ve Bhattacharyya, 2012: 371).

Kıskançlığın bu tür durumlarla ilişkili olumsuz davranışların örgütsel etkinlik üzerinde olumsuz bir etkisi var. Örgütsel sonuçları açısından kıskançlığa maruz kalan çalışanların örgütte sessiz kalması, dışlanması veya kıskanan tarafından baskı altına alınması ve sonrasında ise işten ayrılma ile sonuçlanabilmektedir. Yöneticiler, bu durumlarla etkili bir şekilde başa çıkmak için gerekli becerilere sahip görünmemektedir. Kıskançlıkla daha etkili bir şekilde başa çıkabilmek için yöneticilerin belirli koşulları karşılaması gerekir. Kıskançlığın örgütsel bir sorun olduğunu kabul etmeli ve onunla bağlantılı yıkıcı güçlerin farkında olmalıdırlar. Yöneticiler kıskançlığın

dinamiklerini tanımalı ve açıkça anlayabilmelidir. Yöneticilerin, hem somut hem de soyut davranışlarının kıskançlık bir olayını ateşleyebileceği gerçeğine duyarlı olmaları gerekir. (Miner, 1990: 94; Günalan, 2016). Bu durumda kıskançlığı önlemek adına örgütlerde yöneticilere büyük işler düştüğünü söylemekte fayda vardır.

Örgütte yaşanan kıskançlığa ilişkin çalışanların dâhil olması durumunda ortaya çıkabilecek davranışlar sorulmuştur. Buna göre ortaya çıkan davranış türleri şunlardır (Miner, 1990: 94-95);

- Büyük ölçüde kıskançlık olayı ile konuşmamak ve kıskançlık durumuyla yaşamak,
- Kıskançlıkla doğrudan dâhil olmayan çalışanlarla konuşmak ve bu durumun adil olmadığını söylemek,
- Kıskançlık yapan kişiyle konuşmak ve bunun kötü bir durum olduğunu söylemek ve vazgeçmesi gerektiğini söylemek,
- Kıskançlık yapan kişiyle konuşarak yaptığı davranışı durdurması gerektiğini, adaletsiz olduğunu ve yanlış olduğunu söylemek,
- Kıskanılan kişi hakkında dedikodu yayarak o kişiye zarar verdiğini ve bulunduğu pozisyona zarar verdiğini söylemek,
- Kıskanılan kişi hakkında söylentiler yayarak kıskançlık oluşmasına neden olan kişinin (çıkar sağlayıcı) pozisyonuna zarar vermeye çalışmak,
- İşten ayrılma, kıskanç ortamdan uzaklaşmak veya başka kuruma geçmek.

Örgüt içindeki kıskançlık duygusu kendini her zaman apaçık belli etmemektedir. İşyeri duygusu olan kıskançlığın, yıkıcı olduğu kadar yapıcı yönleri de bulunmaktadır. Organize hayat doğası gereği rekabetçiye ve iş dünyasındaki rekabet iyi bir şeyse, kıskançlık ve haset bu arenada pozitif bir şey olarak kabul edilir. Bu duygular iş arkadaşlarınızı incelemenizi, becerilerinizi değerlendirmenizi, patronlarınızın gücüne ve nüfuzuna ulaşmayı hedeflemenizi, daha büyük hedeflere ulaşmanızı ve performansınızı geliştirmenizi sağlamaktadır. İşyerinde kıskançlık ve haset, büyük bir itici güç olarak görülebilir; hatta övülmesi gereken bir şey olarak kabul edilebilir (Toohey, 2014: 142). Son olarak, aynı sevide olan çalışanlarda, meslektaşları yükselecek olursa büyük bir kıskançlık ve haset duyabilirler. Çünkü bu durum çalışanın kendi yetersizliklerini ortaya çıkarabilir, ne olduklarını karşıdaki çalışanlara anımsatırlar, başkalarının daha çok gözüne batarlar, kıskançlık da söylentilerle dedikodularla gitgide büyür (Bacon, 2013: 26).

3.2. Örgütsel Kıskançlık Duygusunun Belirleyicileri

Örgütsel yaşam, bireylerin gündelik yaşamlarının önemli bir kısmını geçirdiği yerdir. Özkoç ve Çalışkan (2014) kıskançlığı, “Çalışanın başka çalışanın başarısına, maddi imkânlarına ya da niteliklerine sahip olmayı istemesi olarak ifade etmektedir. Bu bağlamda, iş yerinde kıskançlığa şahit olmayan ya da kıskançlığın sonuçlarına maruz kalmayan çok az çalışan vardır. Kıskançlık hemen her zaman, bir ilişki üçgenine yönelik tehdit algısından doğar; siz, rakibiniz ve işinizden oluşmaktadır. Bu tehdit, personel sayısını azaltma veya örgütü yeniden yapılandırma gibi, konumunuzu tehlikeye attığını hissettiğiniz, güvensiz koşullardan kaynaklanabilmektedir. Kıskançlık, eski çalışanlarla, işyerinde hızla yükselen gençler arasındaki kuşak çatışmalarından doğabilir. İşyerinde rekabeti ve düşmanlığı körükleyen unsurlar gibi, çalışanlara ayrımcı davranan uygulamalar olduğunda ortaya çıkabilir. Kıskançlık bazen de patronun dikkatini ve hayranlığını çalan, dürüstçe çalışan diğer elemanları görünmez hale getiren yeni ve kurnaz bir elamana yönelebilir (Toohey, 2014: 140-141).

Örgüt ortamında çalışanları kıskançlık duygusuna yöneltten faktörler ise şunlardır; rekabet, adil olmayan ödül/ceza ve terfi sistemleri, kültürel farklılaştırma, stratejik küçülme, değişim mühendisliği, performans değerlendirme, gibi insan kaynakları uygulamaları olarak ifade edilebilir. Örneğin yanlış verilen stratejik bir karar çalışanın işten çıkarılma veya atılma korkusu, bireyin meslektaşlarını tehdit olarak görmesine ve işgörenler arasında kıskançlık duygusunun ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bundan dolayı, çalışan bilerek bir meslektaşlarının başarısını baltalamak için girişimde bulunabilir; çalışma arkadaşının raporlarında değişiklik yapabilir ya da müşteri isteklerini farkında olarak yanlış iletebilir (Dogan ve Vecchio, 2001). Ancak bu durum hem çalışana hem de örgütsel süreçlerin aksamasına ve paydaşların da bu durumdan zarar görmesine dahi sebep olabilir. Sonuç olarak bu zehirli duygunun örgütsel ortama yayılması, çalışanların işe, kişiye ve örgüte karşı tepkisel yaklaşımına neden olarak, çalışanlar arasındaki ilişkilerde veya genel performans üzerinde olumsuz etkilere yol açabilecektir (Özkoç ve Çalışkan, 2015: 41). Aynı şekilde örgütlerde aynı seviyede bulunan ve aynı işi yapan işgörenler arasında

yaşanan rekabet ve kıskançlık da çalışanların engellenmesine neden olabilir. Çalışanlar, birbirlerinin kaliteli iş yapmasını ve hedeflerine ulaşmasında engel olabilir (Eren Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 278).

Kıskançlık veya haset, başkasının üzüntüsüne sevinmenin nedenleri arasında sayılabilmektedir. Bu durumda olumsuz sosyal kimliğe sahip olmak veya alt bir grupta yer almak, kişilerin üst konumdakilere karşı kıskançlık ve haset duymalarına, bununla beraber başkasının üzüntüsüne sevinmelerine yol açabilmektedir (Torun, 2012: 16).

Örgüt çalışanlarında oluşacak adaletsizlik algısı beraberinde güvensizlik algısını getirecek ve sonrasında örgüte olan bağlılık zedelenecektir. Bu durum yöneticilere, takım arkadaşlarına ve örgütün tümüne karşı olan bağlılığı da azaltacaktır. Kanunların, yönetmeliklerin yetersiz kaldığı ve çalışanların korunmadığı ülkelerde ve standartların olmadığı örgütlerde, bireyler kendi içinde bir adalet sistemi yaratacak ve ortaya çıkacak bu durum da üretkenlik karşıtı iş davranışlarına (olumsuz, istenmeyen iş davranışları) neden olacaktır (Yumşak, 2016). Örgütlerde oluşacak adaletsizlik kıskançlığı da beraberinde getirecektir.

Kıskançlık temelinde özgüven eksikliği ve yetersizlik duygularını yatmaktadır. Kişinin özgüven zayıfladığı zaman birey kendini yetersiz görmeye ve değersiz hissetmeye başlamaktadır. Birey, sahip olduğu değerleri hak etmediğini ve kaybedeceğini düşünmektedir. Bu durum da kıskançlık duygusuna neden olmaktadır (Baran, 2017).

Kıskançlık örgütlerde ortaya çıkmadan yönetilmesi gereken ve kontrol altına alınması gereken ve bir problemdir. Çünkü bireyler, toplumsal olarak istenmeyen bir duyguyu kabul etmekte zorlanır, inkâr eder ve gizlemeye çalışırlar. Bundan dolayı kıskançlığın örgütlerde pek çok sonucu vardır. Performans düşmesi, çalışanlarla ilişkilerin bozulması ya da çalışma motivasyonun düşmesi şeklinde kıskançlık kendini gösterebilmektedir (Çınkır, Yıldız ve Kurum, 2016: 752).

Kıskançlık, ailede, arkadaşlarda, gruplarda, takımlarda, kuruluşlarda ve uluslarda vardır. Yönetim alanında, bireysel, grupsal, işlevsel, bölümsel ve örgütsel düzeyde kıskançlığa odaklanılması gerekmektedir. İşyerinde kıskançlığın başlıca kaynakları şunlardır (Ahmed, 2016: 1-4);

- İlişkiler; örgüt, insanların ortak hedeflere ulaşmak ve hissedarlar için değer oluşturmak için ekip olarak birlikte çalıştığı bir yerdir. Bir organizasyonda çalışan belirli kişiler arasında iş yerinde olumlu bir ilişki olmaması genellikle kıskançlığa neden olur.
- Para; hem kişisel ilişkilerde hem de çalışma hayatında kıskançlık getirir. Adaletsiz olarak verilen maaşlar, işyerinde kıskançlığa neden olabilir.
- Bilgi; bir organizasyonun piyasada başarılı olması için gereklidir. Aynı görevleri yerine getiren insanlar arasında değişen bilgi seviyeleri, işyerinde kıskançlığa neden olabilir.
- Hiyerarşi; bir organizasyon içindeki hiyerarşi bireysel büyümenin basamaklarıdır. Eğer örgütlerde, yükselmek adil bir sürece sahip değilse veya haksız olarak algılanırsa, hiyerarşinin alt ve üst seviyeleri arasında kıskançlık yaşanabilir.
- Fonksiyonel bölüm; organizasyon yapısı, bir işletmeyi yönetmek için gerekli görevleri etkin bir şekilde gerçekleştirmek için pazarlama, finans, insan kaynakları, genel operasyonlar ve bilgi teknolojisi gibi işlevsel bölgelere ayrılmıştır. Bir örgüt içindeki insan grubunun işlevsel olarak ayrılması bazen bölümler arasında kıskançlığa neden olabilir.

Kıskançlık, ilk uygarlıktan beri var olmuştur ve gelecekte var olmaya devam edecektir. İnsanlar örgütlerdeki patolojik kıskançlıktan endişelenmelidir. Çünkü bu kişiler organizasyonun hedeflerine ulaşmasına engel teşkil edebilirler. Örgütler, çalışanlardaki kıskançlık düzeyini izlemeli ve hem iş yerinde hem de pazarda şirketin genel performansına zarar gelmemesi için kıskançlıkla ilgili önlemler almalıdır. Aksi takdirde kıskançlık işletmeye zarar verebilir. Yine patolojik kıskançlık ve işkoliklik arasında ilişki olabilir. Çünkü her ikisi de abartılmış ve zarar verici olması nedeniyle örgütlere zarar verebilmektedir.

3.3. Örgütsel Kıskançlığın Örgütler Açısından Sonuçları

Türkiye'deki üniversitelerde çalışan akademisyenlerin yaptıkları akademik çalışmalar mesleki yardımlaşma açısından bakıldığında, genellikle bireysel çalışmalara ağırlık verdikleri bulunmuştur. Akademisyenlerin bu seçiminde örgütün kültürü, lisansüstü eğitimin yapıldığı yer, akademisyenlerin çalıştıkları disiplin ve yükseköğretimdeki hâlihazırda yürürlükte olan değerlendirme sistemi söylenebilir. Özellikle bu faktörlerden

sonuncusu akademisyenleri mesleki yardımlaşmaktan ziyade, bireysel çalışmaya yöneltmektedir (Çelikten, 2003: 101-102).

Yıldırma, yaygın olarak çalışanlar arasında veya yöneticilerden çalışanlara yönelik görülen bir durumdur. Rekabet, kıskançlık, dışlama gibi duygular yıldırmaya amaçlı örgüt ortamında bireye yapılan duygusal şiddet olarak ele alınmaktadır (Tutar, 2005). Yatay şiddet, örgütsel hiyerarşi içinde, eşit statüde bulunan veya aynı seviyedeki çalışanlar arasında ortaya çıkan bir şiddet biçimidir. Yatay şiddet genellikle, rekabet, kıyas, kıskançlık, yarışma, çekememezlik gibi nedenlerden kaynaklanır (Tutar, 2004: 106).

Yapılan çalışmalarda araştırmacılar örgütlerde yaşanan haset ve kıskançlık gibi olumsuz duyguların nasıl yönetilmesi gerektiğine dair ilgili çalışmalarda örgütlerde çalışanlar arasında ortaya çıkan kıskançlıkların çalışanlara ve örgüte birçok olumsuz etkileri olabileceğini ileri sürmüşlerdir. Çalışanlar arasında kıskançlığa sebep olacak bir durumla karşılaşmaları halinde kıskançlığa dair bilgi toplama veya da kendilerine dair bir tehdit algıladıkları durumda tehdidin üstesinden gelmek için zaman ve enerji harcayamaya girişecektir. Bu durumda örgütte yapılan işin kalitesine etkileyecektir. Çünkü olumsuz duygular çalışanlarda strese neden olacak ve takım veya grup halinde çalışmalara engel olacaktır. Sonuç olarak kıskançlık duygusu içerisinde yaşayan çalışanların belli bir süre sonra performansında veya verimliliğinde düşüşler olacaktır (Dogan ve Vecchio, 2001: 57-58).

Akademik ortamlarda tartışma kültürünün gelişmemiş olmasının altında yatan temel nedenlerin arasında hiyerarşi, benimsenen üslup, yetiştirilme tarzı, tartışmanın kişiselleştirilmesi, kıskançlık ve rekabet gibi duygular yer almaktadır (Demirkasımoğlu ve Alkın-Şahin, 2015: 141). Akademik ortamda tartışma kültürünün olmamasının nedenleri kıskançlık ve rekabet duyguları yer alabilmektedir.

Örgütlerde saldırgan davranışlar (Kıskançlık davranışları sergileme, gruplar arasında taraf olmaya zorlama, iftira atma ve dedikodular çıkarma gibi) özellikleridir (Lubit, 2003; akt. Kasalak ve Aksu, 2016: 677). Kıskançlık da saldırgan davranışları tetikleyen bir kişilik özelliğidir. Kıskançlık yaşayan birey, kişilerle olan iletişimin zarar görmesine, gerginlik üretip ilişkilerin zarar görmesine neden olabilir (Adler, 2010: 227).

İhtiyaçların haset ve kıskançlığın gölgesinde yok sayılması, ötekilere güvensizlik duyulmasına neden olur. Bu şartlar altında haset ve kıskançlık, bir taraftan tüm güçlülük düşlemlerini besleyerek çaresizliğe karşı bir savunma işlevi görür, diğer taraftan mutsuzluk ve talihsizlik duygularını örgütler ve içerideki yargıcı zalimleştirir (Kilborne, 2014: 4).

İş yerinde kıskançlık, adil ve likayata uygun insan kaynakları süreçlerinin ve sistemlerinin olmamasından ortaya çıkabilmektedir. Bir örgütte çalışana adil iş dağılımı ve adalet duygularını sağlamlaştıracak sistemlerin olması çok önemlidir (Özçelik, 2017). Kıskançlığın örgütler açısından olumsuz çıktıları olabileceğinden Dogan ve Vecchio (2001) yöneticilerin örgütlerde kıskançlığı yönetebilmek için şunları belirtmektedir;

- İş adaylarını işe alırken duygusal olgunluğa dikkat edilmelidir. Çünkü bazı çalışanların doğaları gereği olumsuz duygular yaşamaya daha yatkın oldukları tespit edilmiştir. Bu nedenle, işe alım görevlileri kişilerarası olumlu eğilimler sergileyen ve geçmiş iş deneyimlerine olumlu tepkiler veren adayları belirlemeye çalışmalıdır.
- Takımlar ve katılımcı yönetimidir. Takımlar, rekabetin işlevsiz yönlerini yönetmek için güçlü bir araç sağlar. Bir ekip kültüründe, çalışanlar hedeflere ulaşmak için işbirliği içinde çalışmalıdır. Çalışma birimlerinde bir dereceye kadar rekabet sağlıklı olsa da, şiddetli rekabet genellikle iş arkadaşları arasında kıskançlığı ve kıskançlığı teşvik eder. Ayrıca, çalışanlar birbirleriyle rekabet etmek için daha fazla enerji harcadıkları bir ortam oluşturabilir.
- İşbirliğini destekleyen bir teşvik sistemi uygulamaktır. Örgütler, uygun bir teşvik sistemiyle işbirliğini teşvik eden kontrol sistemleri tasarlayarak işyerinde kıskançlığı ve kıskançlığı yönetebilirler. Performans ölçütleri subjektif olmaktan ziyade objektife olmalıdır.
- Açık iletişimi teşvik edilmelidir. Açık iletişim yoluyla belirsizlik ve korkuya dayanan tehditlerin üstesinden gelinebilir. Kıskançlık ve kıskançlık duygularını önlemenin etkili bir yolu, çalışanların sorun yaşadıklarında yöneticilere veya iş arkadaşlarına yaklaşırken kendilerini rahat hissettikleri bir çalışma ortamının oluşturulmasıdır. Yöneticiler, kendilerini çalışanlara açık hale getiren bir açık kapı politikası uygulamalıdır.
- Yüksek başarı gösterenleri mentor/rehber konumuna getirilmelidir. Sonuç odaklı ve dolayısıyla başarılı olan çalışanlar, iş arkadaşları tarafından kıskanılır. Yöneticiler, kıskançlık duygularını caydırmak ve iş arkadaşlarıyla işbirliğini teşvik etmek için bir rehber programı uygulamayı düşünmelidir. Belirli bir dönem için

bir bölümdeki en yüksek performans gösteren çalışan diğer çalışanların gelişimine yardımcı olmaya teşvik edilmelidir.

Kıskançlık doğru yönetilebildiğinde olumlu yanları da vardır. Bazen rekabet duygusuyla gelen kıskançlık, çalışma motivasyonunu ve üretkenliği artırmaktadır. Belirgin bir haksızlığın olmadığı durumlarda, rekabet duygusunu kontrol altına alabilenler, bu durumu lehlerine kullanarak kendi kişisel gelişimlerine yatırım yaparak bu duygudan kazançlı çıkabilmektedir. Bu da dolaylı gibi gözüke de doğrudan iş yerine olumlu katkı sağlamaktadır. İş yerinde, başkasının durumunu kıskanarak bir çalışan ona yetişmeye, onun gibi olmaya çalışırsa kıskançlık doğal bir duygu durumu olarak çalışanları olumlu yönde etkileyebilir. Kıskançlık imrenmeye dönüşüp pozitif bir etki oluşturabilir.

3.4. Akademik Örgütler

Üniversiteler, kamuya fayda sağlamak için bilgi üreten, ileten veya yayan aynı zamanda eğitim, öğretim ve araştırma yapan özerk kurumlardır (Çivilidağ, 2011: 6). Üniversiteler insanlık tarihi boyunca toplumların en köklü ve geleneksel kurumları içinde yer almıştır. Dışarıdan bakıldığında en iyiler hep en yaşlı olanlar olarak algılanmış ve ne kadar iyi olduklarının vurgulanmasında ise 500, 200, 100 yıllık gibi ölçütler kullanılmıştır. Bunun temel nedeni günümüz restoranlarında olduğu üzere tecrübeye, ayakta kalabilmeye, kaliteye ve müşteri güvenine yapılan vurgunun ötesinde başka anlamları yüklenmesidir. Üniversitelerdeki eskime özünde bireyle (öğrenci) diploma arasındaki uzun soluklu kurumsal ilişkiyi ifade etmektedir. Nesiller boyu süren bu ilişki gerek özel hayatında gerek iş hayatında bireyi takip etmekte, tıpkı aile gibi bireye yapışmış ve vazgeçilmez bir birliktelik olmuştur. Özü itibarıyla üniversiteler yerleşik düzen kurumlarıdır. Akademisyenler de tıpkı binaları gibi köklü, tecrübeli, uzun yıllar aynı kurumda çalışan, ilgili bölümleri ya da kürsüleri ile özdeşleşen, çoğunlukla aynı üniversiten emekli olan bir taraftan çınar ağacı modeli varlıklarını sürdüren insanlardır (Büyüksulu, 2010: 26).

Genel olarak ifade etmek gerekirse üniversitelerin amacı, eğitim, öğretim, araştırma ve topluma hizmet etkinliklerini evrensel standartlarda yürüterek, toplumun ve insanlığın toplumsal, kültürel, ekonomik, bilimsel ve teknolojik gelişimi için bilgiye ulaşmak, bilgiyi üretmek, uygulamak, yaymak ve bu tür bilgilerle donatılmış bireyler yetiştirmektir. Akademisyenlerin yetiştirdikleri öğrencilere bu değerler formal veya informal yollarla aktarılmaktadır (Özdemir, Ünsal, Yüksel ve Cemaloğlu, 2010: 1074).

3.4.1. Akademik Yapının Çekirdeği: Akademisyenler

Henry Mintzberg her örgütün beş parçadan meydana geldiğini vurgulamaktadır. Bu parçalar veya da bileşenler; “işletme çekirdeği, tepe yönetim, orta kademe yönetim, teknik personel ve destek personelden” oluşmaktadır. Örgütsel yapılar şunlardır (Mintzberg, 2015: 19; Daft, 2015: 26);

İşletme çekirdeği; çalışanların örgütün temel işini yapan mal ve hizmet üretimi görevleriyle ilgili olarak girdi-ışleme-çıktı ve doğrudan destek burada yer almaktadır.

Teknik personel; örgütün çevresine uyum sağlamasına yardımcı olur. Mühendisler, araştırmacı ve bilgi teknolojileri uzmanları gibi teknik veren çalışanlardır.

Destek personel; fiziksel ve beşeri unsurları dâhil olmak üzere örgütün düzgün çalışmasını ve bunun sürdürülebildiğinden sorumludur.

Tepe yönetim; örgütün diğer bileşenlerini yönetmek ve koordine etmekten sorumlu ayrı bir görevdir.

Orta kademe yönetim; bölüm düzeyinde uygulama ve koordinasyondan sorumludur. Tepe yönetim ve işletme çekirdeği arasında aracılık yapmakla yükümlüdür.



Şekil 1. Örgütün Beş Parçası/ Örgüt Yapıları

Kaynak: (Mintzberg, 2015: 15).

Burada, işletme çekirdeği yani, mal ve hizmet üretim birimi her örgütün merkezidir. Çünkü bu parça örgütün temel çıktılarını üreterek örgütü yaşatan parçaları içermektedir. Bu bileşen, örgütün temel işini yapan insanları içermektedir (Mintzberg, 2015: 14). Dolayısıyla akademik örgütlerin de işletme çekirdek bileşenleri akademisyenlerdir. Akademik örgütün temel çıktılarını üreterek örgütü yaşatan bileşenlerini oluşturmaktadır. Akademisyenler girdileri çıktıya dönüştürmektedir. Akademik örgütün temelini akademisyenler oluşturmaktadır.

Akademisyen, akademi üyesine verilen addır. Antik Yunan'da Platon'un öğrencilerine ders verdiği yere "akademi" adı verilmiştir. Sonrasında, Yeni- Platoncular ile Stoacılar arasındaki tartışmada, Platon'un tarafını tutanlara "Akademiacılar" anlamında "Akademisyenler" de denilmiştir. Orta Çağ'da düşünürler ve yazarların bir araya gelerek kurdukları, genellikle devletten yardım alarak oluşturdukları ve bir anlamda kiliseler çevresinde gelişen bağımsız okullara karşı (ki bunlar, bugünkü üniversitelerin çekirdekleridir) siyasi düzeni korumak ve kollamak üzere denetleme görevi yapan, bağımsız kisveli ama aslında krala bağlı kurullara da "Akademi" denilmeye başlanmıştır (Erdem, 2008: 83-84).

Akademisyen entelektüel kimliğiyle şöyle tanımlanabilir; "Konuuları maaşlı hükümet çalışanları ile aynı olan geniş komite prosedürleri ile yönetilen büyük örgütlerde (üniversiteler) çalışan ve profesyonel akademik aktivitenin olağan özellikleri (konferanslara katılmak, yayın yapmak, sınıflandırmak ve ölçmek) ile meşgul olan kişilerdir" (Soyşekerci, 2007: 169). Diğer bir ifadeyle akademisyen üniversite ve benzeri yükseköğretim kurumlarında eğitim veren kişilere verilen mesleki bir unvandır (Erdem, 2008: 84).

Akademisyenler 'cüppeliler' diye nitelendirilen üç meslekten birisini teşkil ederler. Diğerleri ise hâkimler ve din adamlarıdır. Bunlar kamu görevlisi statüsünde olmalarına rağmen sistem içinde farklı ve özerk bir konumdadırlar. Bunlara standart memur statüsü uygulamak, denetlemek ve görevlerini yapmadıklarına ilişkin inancın oluştuğu durumda hesap sormak zordur. Aslında profesyonel olarak uzmanlıklarıyla kendilerini toplumsal düzeyde kanıtlamış bu kişilerin denetim altına alınması, hesap vermelerinin beklenmesi yönetim kültürünün ağırlığını hissettirir. Üniversite üst yönetimlerinin çoğu artık çeşitli gruplar arasındaki dengeyi sağlamaya ve dışa yansıtacak ihtilafa yol açmamaya gayret etmektedir. Bu gruplar içinde üniversiteyi çağdaş bir yapıya kavuşturmak isteyen az sayıdaki idealist gençler; son otuz yıldır aynı kitabı okutarak dinamizmini yitirmiş yaşlılar; üniversiteye uğramayan, görevlerinden hiçbirini yerine getirmeyen, maaşlarını bankamatik kartlarıyla muntazaman alan sömürücüler; belli bir ideolojinin esiri olmuş, siyasal bir partinin veya etnik bir grubun gölgesindeki sığınmacılar (Öz-Alp, 1995: 29-50) zihinsel aktivitelerini içgüdüsel olarak düşünmeye, okumaya ve yazmaya yönelen ve az önce sayılan yozlaşma gruplarının içinde marjinal kalan tutsaklardan oluşmaktadır (Soyşekerci, 2007: 165).

Cebecioglu, "Bir Akademisyen Modeli Olarak Annemarie Schimmel" adlı makalesinde bir akademisyende bulunması gereken vasıfları şu şekilde sıralamıştır; zamanı kullanmak, paylaşma duygusu, tevazuu, lisan problemini halletmiş olmak, akademisyenlik bir hayat tarzıdır, ilmi ilişkiler, uzmanlarla sıkça bir araya gelip bilgi, görgü ve fikir alışverişinde bulunmak, çok yönlü olmak, sabır, fişleme şemsiyesinin genişliği, kütüphane, disiplin ve kararlık, Allah vergisi bazı özellikler, mazbut bir hayata sahip olmak şeklinde sıralamıştır (Cebecioglu, 2003: 583-586).

Stephan Zweig, “Bilimde körlük yanılğı değil, korkaklıktır.” der. Bilim adamının çekinerek veya ürkerek işini ya da saygıdan ötürü gerçeği görmemeye düşünmemelidir. Bilim adamı, “evrensel düşünen, objektif, ahlaki sorumluluğu yüksek, aydınlanmış ve öngörüsü yüksek olan” kişilerdir (Ortaş, 2004: 11). Bu bağlamda akademik ortamda olması gereken temel prensipler şu şekilde sıralanabilir; öncelikli olarak özerklik, liyakat, etik, bilimsellik, kalite, adaletli yönetim şeklinde sıralanabilir. Bunun yanında bilimsel rekabet de göz önünde bulundurulması gereken bir durumdur. Fakat rekabetten kasıt, bilimsel gelişme ve ilerleme için kurum ve akademisyenler arasında olumlu geri bildirimlerle sağlanması gereken bilimsel bir maratondur (Çelik, 2008).

3.4.2. Akademik Örgütlerde Kıskançlık

Örgütlerde çoğu zaman örgütün amaçlarına ve işleyiş süreçlerine engel olacak tutum ve davranışlar bulunmaktadır. Çalışanın duygu durumu ve davranışları örgüte yansımaktadır. Üretkenlik karşıtı davranışlar, sadece örgüte zarar vermezler aynı zamanda da çalışanların gündelik yaşamlarını ve çalışma ortamlarını da olumsuz etkilemektedir (Demirel, 2009: 122).

Akademisyenler arasındaki rekabet, başarısını kabullenmeme, statü ve rol farklılıkları, güçlerini kanıtlama ihtiyaçları ve olumsuz örgütsel davranışlar kıskançlığın belirleyicileri olabilir. Akademik örgütlerde belirli bir alanda uzmanlaşmış olma, çalışanlara belli bir güce sahip olmayı da beraberinde getirmektedir. Başta akademik unvanlar, idari görevler, akademisyenlerin elde ettikleri gücü olumsuz şekilde kullanarak çatışmaların da çıkmasına neden olmaktadır (Farrington, 2010). Bu bağlamda, öğretim elemanları akademik ortamlarda istenmeyen davranışlardan kaynaklanan zararlar, kıskançlık, iftira, dedikodu, şiddet, taraf olma, ikiyüzlülük ve tehdit etme vb. durumlarla ortaya çıkmaktadır (Kasalak ve Aksu, 2016: 687). Lubit'e (2003) göre ise, kuramları zehirleyen pek çok davranışların olduğunu ileri sürmüştür. Bunlar, saldırma ve yeteneklerini yok sayma, yoluna engel olma, çalışmalarını engelleme ve zorba davranma, iftira atma, asılsız dedikodular yayma ve kıskançlık gibi davranışlardır (akt. Kasalak ve Aksu, 2016: 687).

Örgütün yapısı ve akademisyenler arasındaki kişisel meseleler (husumet, akademik kıskançlık gibi) tutum ve davranışlarından da etkilenmektedir (Büken, 2006: 166). Bu bağlamda akademisyenlerin akademik örgütlerde karşılaştıkları etik olmayan davranış arasında kıskançlık, çekişme ve dedikodu yer almaktadır. Akademisyenler arasındaki rekabet ve kıyaslama kıskançlık ortamını oluşturmakta ve iş ortamında istenilmeyen dedikodulara zemin hazırlamaktadır (Deliveli, 2013: 347). Kadın ve erkeklerde başlıca yıldırma nedenlerinin “işteki başarıları” ve “kıskançlık” olduğunu düşünmektedirler. Bu yüzden, kıskançlık akademisyenlerin mesleki yardımlaşmasını engelleyen önemli faktörlerdendir. Aynı şekilde benzer çalışmalar yapan akademisyenler diğer akademisyenlerden çalışm konularını gizlemektedirler. Çalışmalarını yayınlamaya kadar ki süreçte çalışmalarını gizli tutmaktadırlar (Çelikten, 2003: 116). Bu da akademisyenlerin kıskançlık ve rekabetten kaynaklı olarak üzerlerinde baskı hissetmeleri ve daha çok yayın üretme yollarını aramalarına neden olmaktadır (Oral, Avcı ve Testen, 2017: 1239).

Akademik örgütlerde yıldırmanın ortaya çıkmasına neden olan pek çok faktör bulunmaktadır (Şahbudak ve Öztürk, 2015: 148). Akademik ortamlarda yaşanan kadro kaygısından dolayı kıskançlık, çatışma, üstlerin astları kendileri için potansiyel tehlike olarak algılaması, astların birbirlerini çekememesi (Torun, 2011: 3), akademik özgürlük, aşırı ders yükü, bilimsel araştırma yapma baskısı, öğrencilerin tutumları veya rekabetin yoğun olması, hiyerarşik yapının katı olması ve hedeflerin ortak olması gibi durumlar akademik örgütlerde kıskançlığa neden olan faktörler arasındadır (Karatuna ve Gök, 2012). Akademik ortamlarda akademisyenler arasındaki sorunlar (yadırganma, küçümsenme, kıskançlık, dedikodu ve kişisel ihtiraslar gibi) olarak ortaya çıkmaktadır (Ocak, Ocak, Yamaç ve Yazicioğlu, 2013: 44). Öğretim elemanları özellikle astların ve aynı kademedeki çalışanların kıskançlık ve çekememe davranışlarından dolayı üst yönetimde psikolojik tacize maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir (Metem, 2013: 984).

Toohey, “Edebiyatta, Sanatta ve Popüler Kültürde Kıskançlık” adlı eserinde kıskanç akademisyenleri şu şekilde ifade etmiştir (Toohey, 2014: 146-147);

“Akademisyenler kıskanç yaratıklardır. Gözlük takar, kahverengi tüvit ceketler giyerler, sırtlarında hörgüç taşırlar, kötü huylu ve hepsi kıskançtırlar. Akademisyenlerin hayatı kıskançlıkla dolup taşar. Bireysel araştırma saplantısı belli bir konunun belli bir alanını sahiplenmeye yol açar ve insan ilgi alanıyla özdeşleşir. Akademisyenler rekabetçi hayatlar sürmektedir. Kaynaklar genellikle yetersizdir, itibar konusunda fanatikleşebilirler (üyelikleri, kıdemleri, yayınları, bursları) ve çabaları karşılığında kamusal ya da maddi ödüllere kavuşmaları azdır. Kadrolu akademisyenlerin yakın, uzun süreli ilişkileri her seviyeden

akademisyene kendini yüceltme ve küçültme fırsatı sunar bir kere bir statüye kavuştunuz mu, genç akademisyenlere yardım etmek yerine konumunuzu kıskançlıkla korumaktasınız.”

Akademik kıskançlık, akademisyenin kendisinde olmayan bilgi, beceri, tecrübe ve yeteneğin başkasında olmasını istememesidir. Akademik örgütlerde kıskançlık had safhada olduğu düşünülmektedir. Akademisyenler sürekli yarış ve rekabet içinde olduklarından dolayı birbirlerini kıskanması daha çok olabilmektedir. Akademik kıskançlık denildiği zaman Schopenhauer ve Hegel’in kıskançlık kavgasından bahsetmeden geçilemez. Cınnet ve Aşk: "Bir Felsefe & Sosyoloji Kuramı adlı eserde şu şekilde hikâye edilir;

“Berlin Üniversitesi’ne başvuran Schopenhauer, Hegel’le girdiği tartışma sonrasında isteğini yeterli değerlendirme komitesine kabul ettirmeyi başararak akademik camiaya ilk adımını atmıştır. Aldığı asistanlıkla burada bir süreliğine felsefe dersleri veren Schopenhauer, aradan çok geçmeden kendisini şarlatan ve sofist olarak tanımlayan dönemin büyük filozofu Hegel ile açık bir çatışma içerisinde girmiştir. Nitekim kendisine verilen ders saatlerini değiştirerek, derslerini özellikle Hegel’in ders saatleriyle çıkaracak biçimde vermeye başlamış; böylelikle Hegel’in öğrencilerini kazanarak ondan daha üstün bir düşünür olduğunu herkese kanıtlamak istemiştir. Ne var ki hemen bütün öğrencilerin Hegel’in büyüüne kapılarak onu dinlemeye gitmesiyle açık bir başarısızlığa uğrayan Schopenhauer, Hegel karşısında büyük bir yıkıma uğramış olmanın verdiği öfkeyle hemen ders vermeyi kesmiş, emekli olacağı 1831 yılına dek insanlardan ve toplumdaki uzakta kendini bütünüyle çalışmalarına vermiştir. Schopenhauer bu dönemde onlardan daha üstün olduğunu düşündüğü ve kıskandığı “çalçene”, “soytarı”, “şarlatan” türünden yer yer sövgüye varan ağır bir dille eleştirmiştir.”

Akademik ortamlarda olması gereken dayanışma, akademik iş birliği ve rekabet duygusu yerini sert bir kıskançlığa bırakmıştır. Akademik ortamlarda, özellikle eğitim seviyesi yüksek, donanımlı, kalifiyeli akademisyenlerin olması istenmektedir. Ancak kendisinin sahip olmadığı nitelik ve yetkinlikler üzerinden diğer akademisyenlere haset ve kıskançlık etme duygusu gelişmektedir. Bu durum ise akademide etik bir körleşmeye neden olmaktadır. Haset ve kıskançlık duygularına esir olan akademisyenlerimiz ortaklaşa üretebilecek bir çalışmayı mümkün kılmamaktadır. Sonuç olarak ise, akademisyenler hasetin ve kıskançlığın yerine akademik çalışmalara yoğunlaşarak daha kaliteli işler çıkarabilirler (Kılıç, 2016; Çelik, 2008).

Akademik örgütlerde kıskançlık nedenleri arasında bireysel, örgütsel ve yönetici kaynaklı kıskançlıklar bulunabilmektedir. Bireysel nedenler arasında sosyal (dışlanma, haksızlık, beğenilmeme, iletişim bozukluğu, yalnız kalma/bırakılma, çok sevilme, sosyal ilişkilerin iyi olması vb.), ekonomik (ikinci öğretim ücreti, akademik teşvik ve fazla para kazanması vb.) ve psikolojik (tembellik, özgüven düşüklüğü, yetersiz görülme, ezilmişlik, horlanmışlık, kişilik bozukluğu, değer eksikliği/kaybı, ego, doyumsuzluk, aşağılık hissi, aşırı özgüven vb.) nedenler bulunabilmektedir. Bu gibi durumlar kıskançlığa neden olabilmektedir.

Akademik örgütle kıskançlığın sonuçlarına bakıldığında ise bireysel, örgütsel ve toplumsal yansımaları olabilmektedir. Bireysel kıskançlık sonuçları ise önyargılı olma, bencil olma, huzursuzluk, mutsuzluk, geri çekilme, hazmedememe, itibarsızlaştırma, fiziksel saldırı, engelleme, yıldırma, soyutlama, psikosomatik, iletişim problemi, davranış değişikliği ve tükenmişlik vb. durumlar bulunabilmektedir. Kıskançlığın örgütsel sonuçları arasında kurumun yücelmesini engelleme, kurumun prestijine zarar verme, kurum hakkında dedikodunun olması, kurumsallığın kaybedilmesi, huzursuzluk olması, işleyişin bozulması, ahengin bozulması, takım ruhunun bozulması, insan ilişkilerinin bozulması, örgütsel iklimin bozulması, aidiyet duygusunun körelmesi, gruplaşmaların olması, örgütsel kültürün bozulması gibi olumsuzluklar yer alabilmektedir. Kıskançlığın toplumsal veya da kurum dışına yansması ise ailesine veya akrabalarına zarar verebilmektedir. Akademik ortamlarda yaşanan kıskançlığın hem bireye hem örgüte hem de çalışanların çevresine ve ailesine zarar verebilmektedir.

4. SONUÇ VE DEĞERLEDİRME

Çalışmada, kıskançlık, haset, gıpta ve imrenme ile ilgili tanımlamalar verilerek aralarındaki farklar ortaya konulmaya çalışılmıştır. Aynı zamanda kıskançlığın etimolojik kökenlerine ve diğer disiplinlerde ele alınış biçimleri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Ayrıca kıskançlık örgütsel bağlamda ele alınmıştır.

Kıskançlık insanların hoşuna gitmeyen olumsuz duygular arasında yer almaktadır. Özellikle örgütlerde çalışanlar arasında ortaya çıkması muhtemel bir duygudur. Kıskançlık ve haset gibi duygular hem çalışanlar hem de

yöneticiler açısından istenmeyen sonuçlara yol açabilmektedir. Kıskançlığın akademik örgütlerde araştırılmasının değerli olduğu düşünülmektedir. Özellikle rekabetin, yükselmenin ve hiyerarşik düzenin sıkı sıkıya uygulandığı bir kurumsal yapıda çalışan akademisyenler arasında olumsuz duyguların var olması kaçınılmaz durmaktadır. Kurumsal uygulamalar adaletin ve liyakatin geri planda tutulmasını, farklı çıkarların ve eşitlikçi olmayan uygulamaların ön plana alınmasını önleyemez ise çalışan akademik personelin verimli ve huzurlu iş ortamına sahip olması zor olmaktadır.

Kıskançlığı bireysel olarak ele almak, bireylerin kendi kişisel sorunlarının yansımaları olarak görmek yerine toplumsal uygulamaların, kurumsal yapının bireyler üzerindeki etkisi üzerinden okumak daha yerinde olabilir. İnsanoğlunun çocuklar arasında kıyaslamalar üzerinden başlattığı kıskançlık mücadelesi örgütsel çıkarlara zarar vermeyen, kurum atmosferine olumsuz etki etmeyen bir şekilde rekabete ve dayanışmaya dönüştürülmesi gereken, yöneticilerin adaletli ve liyakata dayalı uygulamalarla kişisel sorunları çözmeye yönelik tutumları ile bertaraf edilmesi gereken bir duygu olarak ele alınmalıdır.

Türkiye bağlamında akademik örgütlerde kıskançlık konusunun örgütsel süreçler üzerinden incelenmesi, bireysel görüşlerin dikkate alınarak çalışanlar üzerindeki etkisinin anlaşılması değerli ve yerinde olacaktır. İnsanın bağlamı içerisinde anlaşılabilceğini öne süren kuramcılar duyguların da kendi sosyolojisi olduğunu ve duygu sosyolojisinin farklı bir alan olarak ele alınabileceğini göstermektedir. Kıskançlık duygusu sosyolojik ve psikolojik düzeylerde birlikte ele alınmadan, akademik örgütlerin ve bu örgütlerin sosyolojik bağlamı değerlendirilmeden kıskançlık olgusunun anlaşılması ve örgüt üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi mümkün görünmemektedir.

Son olarak kıskançlığın akademik örgütler için olumlu yönde kanalize edilmesi gereken bir istence dönüşmesi, akademisyenlerin çalışmalarında adaletli rekabetin oluşmasına ve niteliğin artmasına neden olacak bir duyguya dönüşmesi araştırmaların ve uygulamaların amacı olmalıdır. Akademik örgütlerde kıskançlığın doğru yönetilmesi için öneriler sunulmuştur. Akademik örgütlerde açık ve dürüst iletişim kurabilmesi çok önemlidir, yöneticiler gerektiğinde çalışanlarına olumlu ve olumsuz geribildirim vermekten kaçınmamalıdır, yöneticiler, çalışanlara eşit ve adil mesafede yaklaşarak kıskançlık ile ilgili mücadelede önemli adımları oluşturacaktır, yine yöneticiler kıskançlığı tetikleyen unsurları ortadan kaldırmalıdır (Örneğin, eşit görevler vermek, iş yapan çalışanlara daha fazla iş vermemek gibi), Yöneticiler örgütsel adaleti tesis etmeli ve adaletli bir yönetim biçimi geliştirmelidir.

YAZARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazar, çalışmanın tümüne tek başına katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Adler, A. (2010). *İnsanı tanıma sanatı*. K. Şipal (Çev.), İstanbul: Say Yayınları.
- Ahmed, M. R. (2016). *Jealousy hurts in the workplace*. Erişim adresi: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2795854, (25.10.2020).
- Aksoy, T. (2009). *İş yerinde duyguya yer var mı?*. Erişim adresi: <http://www.temelaksoy.com/is-yerinde-duyguya-yer-var-mi/>?, (02.01.2018).
- Anderson, R. E. (2002). Envy and jealousy. *American Journal of Psychotherapy*, 56(4), 455-480.
- Ashforth, B. E. ve Humphrey, R. H. (1995). Emotions in the workplace: A Reappraisal. *Human Relations*, 48, 97-125.
- Aslan, Ş. (2008). Kariyer yönetiminde duyguların ve duysal zekânın rolü. M. Ş. Şimşek ve A. Çelik (Ed.), *Çağdaş yönetim ve örgütsel başarımlar-seçme yazılar* içinde(205-223), Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları.
- Aslan, Z., Özkoç, A. G. ve Çalışan, N. (2015). Örgütsel ortamda haset. *I. Eurasia International Tourism Congress: Current Issues, Trends, and Indicators*, 28-30 Mayıs 2015, Konya.
- Ateş, M. F. (2017). Eşitlik teorisi. Ö. Turunç ve H. Turgut (Ed.), *Yönetim ve strateji 101 teori ve yaklaşım* içinde (138-139), Ankara: Siyasal Kitabevi.

- Bacon, F. (2013). *Denemeler*. A. Göktürk(Çev.), İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Baran, S. B.. (2017). *Kıskançlığın nedeni aşk değil özgüven eksikliği*. Erişim adresi: <http://mood.ist/basin-ve-medya/kiskancligin-nedeni-ask-degil/>, (02.10.2018).
- Barelds, D. P. H. ve Barelds-Dijkstra, P. (2007). Relations between different types of jealousy and self and partner perceptions of relationship quality. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 14(3), 176-188.
- Bedeian, A. G. (1995). Workplace envy. *Organizational Dynamics*, 23(4), 49-56.
- Blevis, M. (2010). *Kıskançlık*. I. Aydın (Çev.), İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Buunk B. ve Bringle, R. G. (1997). Jealousy in love relationships. D. Perlman and S. Duck (Ed), *Intimate relationships: Development, dynamics, and deterioration* In, (s. 123-147). Beverly Hills, CA: Sage.
- Büken, N. Ö. (2006). Türkiye örneğinde akademik dünya ve akademik etik. *Hacettepe Tıp Dergisi*, 37(3), 164-170.
- Büyükuslu, A. R. (2010). *Akademik kapitalizm ve küresel üniversitelerin yükseliş*. İstanbul: Derin Yayınları.
- Cabra, J.F., Talbot. R.J. ve Joniak, A.J. (2007). Potential explanations of climate factors that help and hinder workplace creativity: a case from selected colombian companies. *Cuadernos de Administracion*, 20(33), 273-301.
- Cebecioglu, E. (2003). Bir akademisyen modeli olarak Annemarie Schimmel. *İlmi ve Akademik Araştırma Dergisi*, 11, 583-586.
- Crowford J. R. ve Henry J. D. (2004). The positive and negative affect schedule (panas): construct validity, measurement properties and normative data in a large non-clinical sample. *British Journal of Clinical Psychology*, 43, 245-265.
- Çelik, H. H. (2008). *Bilimsel haset ve kıskançlık*. Erişim adresi: <https://www.medimagazin.com.tr/authors/hakan-hamdi-celik/tr-bilimsel-haset-ve-kiskanclik-72-74-1840.html>, (25.10.2020).
- Çelik, Y. (2010). *Genç ve yetişkin evlilerde kıskançlığın din psikolojik tahlili*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Çelikten, M. (2003). Akademisyenlerin mesleki yardımlaşması: Erciyes üniversitesi örneği. *Amme idaresi Dergisi*, 36(1), 101-111.
- Çinkır, Ş., Yıldız, S. ve Kurum, G. (2016). Öğretim elemanları arasında kıskançlık ve kişilik özellikleri ile ilişkisi. *III. International Eurasian Educational Research Congress*, 31 Mayıs-3 Haziran 2016, Muğla.
- Çivilidağ, A. (2011). *Üniversitelerdeki öğretim elemanlarının psikolojik taciz (mobbing), iş doyumunu ve algılanan sosyal destek düzeyleri*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Daft, R.L. (2015). *Örgüt kuramları ve tasarımı anlamak*. Ö. N. Timurcanday Özmen (Çev.), Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Davis, K.. (1986). Jealousy and sexual property. G. Clanton ve L. G. Smith (Ed.), *Jealousy*. Lanham, MD: University Press of America.
- Deliveli, K. (2013). Üniversitelerde mobbing mağduru kadın yöneticiler. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 341-352.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115-132.
- Demirkasımoğlu, N. ve Alkın Şahin, S. (2015). Akademik yaşamda tartışma kültürü: Bir olgubilim araştırması. *Route Educational and Social Science Journal*, 2(4), 141-163.
- Demirtaş, H. A. (2004). *Yakın ilişkilerde kıskançlık (bireysel, ilişkisel ve durumsal değişkenler)*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- DeSteno D. A. ve Salovey, P. (1996). Evolutionary origins of sex differences in jealousy?: Questioning the "fitness" of the model. *Psychological Science*, 7,367-372.
- Dogan, K. ve Vecchio, R.P. (2001). Managing envy and jealousy in the workplace, *Compensation and Benefits Review*, 32(2), 57-64.
- Doğan, D. M. (1996). *Büyük Türkçe sözlük*. İstanbul: İz Yayıncılık.
- Doğan, Ö. (2017). *İdeoloji: Bedensel rejimler toplamu*. Erişim adresi: <http://www.birikimdergisi.com/guncel-yazilar/8482/ideoloji-bedensel-rejimler-toplami#.W0zZqdIzbct>, (25.10.2020).
- el-İsfahâni, R. (2009). *Erdemli Yol: ez-Zerî'a ilâ mekârîmi'ş-şerîa*. İstanbul: İz Yayıncılık.
- Enç, M. (1974). *Ruhbilim terimleri sözlüğü*. Türk Dil Kurumu.
- Erdem, A.R. (2008). Öğretim üyesi akademisyen midir? Bilim adamı mıdır?. *Akademik Dizayn*, 2(2), 83-85.
- Erdem, H. (2002). *Gıpta*, Erişim adresi: <https://islamansiklopedisi.org.tr/gipta>, (25 10.2020).
- Eren Gümüştekin, G. ve Öztemiz, A. B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271-288.
- Etimoloji Türkçe. (2020). *Etimoloji Türkçe Sözlük*. Erişim adresi: <https://www.etimolojiturkce.com/arama/k%C4%B1skan%C3%A71%C4%B1k>, (25.11.2020).
- Farrington, E. L. (2010). Bullying on campus: How to identify, prevent, resolve İt. *Women in Higher Education*, 19(3), 8-9.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117-140.
- Fisher, G. A. ve Chon, K. K. (1989). Durkheim and the social construction of emotions. *Social Psychology Quarterly*, 52(1), 1-9.
- Foster, G. M. (1972). The anatomy of envy: A study in symbolic behavior. *Current Anthropology*, 13(2), 165-202.
- Gazzâlî, İ. (1985). *İhyâu ulûmi'd-din*, I-IV. A. Serdaroğlu(Çev), Bedir Yayınevi, İstanbul.
- Goleman, D., Boyatzis, R. ve McKee, A. (2006). *Yeni liderler*. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Gökalp, N. (2010). *Duygu ve etik*. Ankara: Ebabil Yayınları.
- Greenberg, J. ve Pyszczynski, T. (1985). Compensatory self-inflation: A response to the threat to self-regard of public failure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(1), 273.
- Günalan, M. (2016). *Kıskançlık, güvencesizlik ve alguların ayrılma niyeti ve performans üzerindeki etkileri: Sağlık sektöründe bir araştırma*. Doktora Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Herman, N. (2003). *İş yaşamında bütünsel beyin*. M. Öner (Çev.), İstanbul: Hayat Yayınları.
- Karatuna I. ve Gök, S. (2012). Yükseköğretimde psikolojik taciz konulu araştırmalar üzerine bir inceleme. *Uluslararası İşyerinde Psikolojik Taciz Kongresi*, 8 Mayıs 2015, İzmir.
- Kasalak, G. ve Bilgin Aksu, M. (2016). Örgütler nasıl zehirlenir? Öğretim elemanlarının örgütsel toksisite algıları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(4), 676-694.
- Kaya, R. (2012). *Shakespeare'in othello oyunundaki Iago karakterinin incelenmesi*. Doctoral dissertation, Bahçeşehir University.
- Kılıç, M. (2016). *Akademik duygu-durumsal esareti*. Erişim adresi: http://www.muhammedkilic.com/index.php?route=information/information&information_id=32, (25.10.2020).
- Kilborne, B. (2014). *Utancı ve haset görünüm kaygısı ve kem göz*. B. Erdal(Çev.), İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Klein, M. (2014). *Haset ve şükran*. O. Koçak ve Y. Erten (Çev.), İstanbul: Metis Yayınları.

- Koçel, T. (2011). *İşletme yöneticiliği*. Ankara: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.
- Larousse, B. (1986). *Büyük larousse sözlük ve ansiklopedisi*. İstanbul: Gelişim Yayınları AŞ.
- Lubit, R. H. (2003). *Coping with toxic managers, subordinates and other difficult people: Using emotional intelligence to survive and prosper*. NJ: Financial Times Prentice Hall.
- Mathes, E. W. (1986). Jealousy and romantic love: A longitudinal study. *Psychological Reports*, 58, 885-886.
- Merkle, R. (2006). *Kıskançlık*. Ç. Gök (Çev.), İstanbul: Sağlık Yayınları.
- Mete, Y. A. (2013). Yükseköğretim kurumlarında psikolojik yıldırma (terör): Uygulayanlar, mağdurlar ve seyirciler. *International Journal of Social Science*, 6(2), 977-993.
- Miner, F.C. Jr. (1990). Jealousy of job. *Workforce Management*, 69(4), 88-95.
- Mintzberg, H. (2015). *Örgüt ve yapıları*. A. Apay(Çev.), Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Muchinsky, P. M. (2000). Emotions in the workplace: The neglect of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior* 21, 801-805.
- Mullen, P. E. (1993). The crime of passion and the changing cultural construction of jealousy. *Criminal Behaviour and Mental Health*, 3,1-11.
- Mumford, M. D. (1983). Social comparison theory and the evaluation of peer evaluations: A review and some applied implications. *Personnel Psychology*, 36, 867-881.
- Mutçalı, S., (1995). *Arapça-Türkçe Sözlük*, İstanbul: Dağarcık Yayınları.
- Naci, M. (2009). *Lügati Naci*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayını.
- Neu, J. (2012). *Gözyaşı entelektüel bir şeydir duygunun anlamı*. C. Cengiz Çevik-Melike Çakan (Çev.), İstanbul: Kabalıcı yayıncılık.
- Nişanyan, S. (2009). *Sözcüklerin soyağacı çağdaş Türkçenin etimolojik sözlüğü*. İstanbul: Everest Yayınları.
- Ocak, G., Ocak, İ., Yamaç, A. ve Yazıcıoğlu, A. (2013). Yaşayan bilim insanlarının akademik hayat hikâyelerine yönelik görüşleri. *e-International Journal of Educational Research*, 4(4), 35-54.
- Oral, B., Avcı, Y. E. ve Testen, R. (2017). Öğretim elemanlarının mesleki hayatlarında karşılaştıkları etik olmayan davranışlar: Dicle Üniversitesi örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(63), 1230-1241.
- Ortaş, İ. (2004). Öğretim üyesi ya da bilim insanı kimdir?. *Pivolka Dergisi*, 3(12), 11-16.
- Öz-Alp, Ş. (1995). Türkiye’de üniversitelerin yönetiminde ve organizasyonunda karşılaşılan sorunlar. *Açıköğretim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 29-50.
- Özçelik, B. (2017). *İş’te kıskançlık nedenleri*. Erişim adresi: <http://www.dbe.com.tr/Kurumsal/tr/news/iste-kiskanclik-nedenleri/>, (25.10.2020).
- Özdemir, M. Ç., Ünsal, H., Yüksel, G. ve Cemaloğlu, N. (2010). Türkiye’deki öğretim elemanlarının çocuklarına, öğrencilerine ve meslektaşlarına ilişkin değer tercihleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10(2), 1071-1112.
- Özkalp, E. (2013). Duygular, tutumlar ve iş tatmini. A. Ç. Kirel ve O. Ağlargöz (Ed.), *Örgütsel davranış içinde* (65-78), Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayını.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2011). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Özkoç, A. G. ve Çalışkan, N. (2015). The impact of organisational envy on organisational climate created among employees: An application in accommodation enterprises. *International Journal of Business and Management*, 10(1), 40-49.
- Öztürk, M. A. (2011). *W.Shakespeare’in “Othello”su ile G.Verdi’nin “Othello”sunun metinsel yönden karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Parrot, W. G. ve Smith, R. H. (1993). Distinguishing the experience of jealousy and envy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 906-920.
- Partridge, E. (1966). *Origins: An etymological dictionary of modern english*. New York: Routledge.
- Pfeiffer, S. M. ve Wong, P. T. (1989). Multidimensional jealousy. *Journal of Social and Personal Relationships*, 6, 181-196.
- Pines, A. M. (2003). *Aşk ve kıskançlık*. C. Yonsel (Çev.), İstanbul: Okyanus Yayınları.
- Pines, A. M. ve Bowes, C. F. (1992). Romantic jealousy. *Psychology Today*, 25(2), 48-56.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2013). *Örgütsel davranış*. İ. Erdem (Çev.), Ankara: Nobel Yayınevi.
- Salovey, P. ve Mayer J. D. (1990). Emotional intelligence, imagination. *Cognition and Personality*, 9(3), 185-211.
- Salovey, P. ve Rodin, J. (1986). Differentiation of social-comparison jealousy and romantic jealousy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 1100-1112.
- Sami, Ş. (2010). *Kamus-ı Türki*. Ankara: Türk Dil Kurumları Yayınları.
- Sanders, E. (2014). *Envy and jealousy in classical athens a socio-psychological approach*. New York: Oxford University Press.
- Schoeck, H. (1969). *Envy: A theory of social behaviour*. Indiana: Liberty Fund.
- Schopenhauer, A. (2008). *Yaşam bilgeliği üzerine aforizmalar*. Ankara: Kabalıcı Yayıncılık.
- Smith, R. H. ve Kim, S. H. (2007). Comprehending envy. *Psychological Bulletin*, 133(1), 46-64.
- Smith, R. H., Kim, S., ve Parrott, W. G. (1988). Envy and jealousy semantic problems and experiential distinctions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 14(2), 401-409.
- Soyşekerci, S. (2007). *Örgütlerde profesyonellerin yönetimi sorunu ve Türkiye’de akademisyenlere yönelik nitel bir araştırma*, Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Şahbudak, E. ve Öztürk, M. (2015). İş yerinde psikolojik taciz: Cumhuriyet Üniversitesinde çalışan akademisyenler üzerine bir çalışma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(15), 146-160.
- Teközel, İ. M. (2007). *Gerçekliği inşa etkinliği olarak sosyal karşılaştırma sosyal karşılaştırma süreçlerinde gerçekçi ve kurgusal karşılaştırma enformasyonu kullanma eğilimlerinin incelenmesi*, Doktora Tezi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, İzmir.
- Toohy, P. (2014). *Edebiyatta sanatta ve popüler kültürde kıskançlık*. B. Kovulmaz (Çev.), İstanbul: Doğan Kitap.
- Torun, E. (2011). Üniversite (yükseköğretim) ve mobbing. *Adli Bilimciler Derneği, TOBB Etü Hukuk Fakültesi, Mobbing Mücadele Sempozyumu*, 8 Ocak 2011, İstanbul.
- Torun, G. (2012). *Sosyal kimliğin kıskançlık ve başkasının üzüntüsüne sevinme üzerindeki etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Töremen, F. ve Çankaya, İ. (2008). Yönetimde etkili bir yaklaşım: Duygu yönetimi. *Kurumsal Eğitim Bilim*, 1(1), 33-47.
- Tutar, H. (2004). İşyerinde psikolojik şiddet sarmalı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 101-128.
- Tutar, H. (2005). *Örgütlerde psikolojik şiddet*. İstanbul: Platin Yayınlar.
- Türk Dil Kurumu (TDK). (2020). *Güncel Türkçe Sözlük*. Erişim adresi: <https://sozluk.gov.tr/>, (27.10.2020).
- Türkiye Diyanet Vakfı (TDV). (1996). *Türkiye diyanet vakfı İslam ansiklopedi: Gelibolu-Haddesena*. Ankara. Erişim adresi: <http://www.islamansiklopedisi.info/>, (25.10.2020).
- Urgan, M. (1984). *Shakespeare ve Hamlet*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.

- Usta, I. ve Akova, O. (2015). Örgütlerde duygusal emek. D. Küçükaltan, Ş. Aydın Tükel Türk, ve G. Ç. Gürkan (Ed.), *Örgütsel davranışta güncel konular* içinde(33-52), Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ülken, H. Z. (1969). *Sosyoloji sözlüğü*. Milli Eğitim.
- Van de Ven, N., Zeelenberg, M., ve Pieters, R. (2011). Why envy outperforms admiration. *Personality and social psychology bulletin*, 37(6), 784-795.
- Vecchio, R. P. (1995). It's not easy being 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, 161-179.
- Vecchio, R. P. (2005). Explorations in employee envy: feeling envious and feeling envied. *Cognition and Emotion*, 19(1), 69-81.
- Vijayalakshmi, V. ve Bhattacharyya, S. (2012). Emotional contagion and its relevance to individual behavior and organizational processes: A position paper. *Journal of Business Psychology*, 27, 363-374.
- Walster, E., Berscheid, E. ve Walster, G. W. (1973). New directions in equity research. *Journal of Personality and Social Psychology*, 25(2), 151.
- Weis, H. M. ve Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1-74.
- White, G. L. (1981). Relative involvement, inadequacy, and jealousy: A test of a causal model. *Alternative Lifestyles*, 4, 291-309.
- White, G. L. ve Mullen, P. E. (1989). *Jealousy: Theory, research, and clinical strategies*. New York, NY: Guilford.
- Yazıcıoğlu, R. (2014). *Haset*. İstanbul: Ekin Yayınları.
- Yumşak, Ç. (2016), *Örgütsel adaletsizlik ve üretkenlik karşıtı iş davranışları*. Erişim adresi: <https://tr.linkedin.com/pulse/örgütsel-adaletsizlik-ve-üretkenlik-karşıtı-iş-çağrı-yumşak>, (27.10.2020).