

ÖĞRETİM ELEMANLARININ İŞ YERİNDE KISKANÇLIK ALGILARININ METAFORLAR ARACILIĞIYLA İNCELENMESİ

Gamze AYDIN¹

Öğr. Gör., Arel Üniversitesi, gamzeyaydin@arel.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9122-607X

Serdar BOZKURT²

Doç. Dr., Yıldız Teknik Üniversitesi, serdarbozkurt34@gmail.com, ORCID: 0000-0002-4745-9965

Aydın, Gamze ve Serdar Bozkurt. "Öğretim Elemanlarının İş Yerinde Kıskançlık Algılarının Metaforlar Aracılığıyla İncelenmesi". *ulakbilge*, 70 (2022 Mart): s. 201–213. doi: 10.7816/ulakbilge-10-70-02

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, öğretim elemanlarının iş yerinde kıskançlık kavramına ilişkin algılarını metaforlar aracılığıyla incelemektir. İş yerinde kıskançlık ve haset gibi duygular öğretim elemanları arasında da hissedilmesine rağmen genellikle yadsınmaktadır. Metaforlar ise bu tür saklı duygu ve düşüncelerin açığa çıkarılmasında yol gösterici olmaktadır. Bu bağlamda araştırmaya tesadüfi yöntemle seçilmiş ve Türkiye'deki on farklı üniversitede çalışmakta olan toplam 128 öğretim elemanı katılmıştır. Katılımcılara "İş yerinde kıskançlık... gibidir; çünkü..." cümlesini içeren kısa bir form verilmiş ve tamamlamaları istenmiştir. Elde edilen veriler nitel veri analiz programlarından olan MAXQDA ile kodlanarak içerik analizine tabi tutulmuştur. Katılımcılar birbirinden farklı 78 metafor geliştirmiş ve bu metaforlar 14 tema altında toplanmıştır. Metaforlar aracılığıyla ortaya konulan temalar, ağırlıklı olarak iş yerinde kıskançlığın yıkıcı tarafını vurgular niteliktedir. İş yerinde kıskançlık metaforik olarak sırasıyla en çok; zehir, hastalık ve virüs'e benzetilmiştir. İş yerinde kıskançlık, öğretim elemanları tarafından bulaşıcı nitelikte ayrıca bireysel ve organizasyonel düzeyde yıkıcı etkiler barındıran kompleks bir duygu olarak tanımlanmıştır. Diğer taraftan çalışma arkadaşlarını biraz da olsa kıskanmanın motive edici ya da gerekli olduğunu yansıtan öğretim elemanlarının görüşleri de mevcut literatür çerçevesinde tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş yerinde kıskançlık, haset, metafor, öğretim elemanları

Bu çalışma, 8. Örgütsel Davranış Kongresi'nde özet olarak sunulan bildirinin genişletilmiş halidir. Çalışma, ilk yazarın ikinci yazar danışmanlığında devam etmekte olan doktora tezinden üretilmiştir.

Makale Bilgisi:

Geliş: 1 Şubat 2022

Düzeltilme: 7 Mart 2022

Kabul: 18 Mart 2022

Giriş

Sosyal hayatımızın önemli bir parçasını iş hayatımız oluşturmaktadır. Kimi zaman biz en yakın çalışma arkadaşlarımıza karşı kıskançlık, gıpta, haset gibi duygular yaşadığımızı fark edebiliriz; kimi zaman da onların bize karşı bu duyguları hissettikleri duygusuna kapılabiliriz. Kıskançlık pek çok disiplinle de bağlantılıdır ve kendisine psikoloji, sosyoloji ve felsefe gibi alanlarda yer bulmuştur. Ancak bireyler kıskandıklarını genellikle inkâr ederler. Bu yüzden kıskançlık kınanan bir duygudur, bu duygunun kabul edilerek itiraf edilmesi çok güçtür (Perini, 2018: 45). Kariyerin hangi aşamasında olduğumuza bakılmaksızın kıskançlık duygusuyla karşılaşılabilir. Vecchio'nun (1995) öncü çalışmasına kadar farklı baş etme stratejileri geliştirilen bu duyguya organizasyonel bağlamda yeterince önem atfedilmemiştir. Fakat son yıllarda iş yerinde kıskançlık (*workplace envy*) ile ilgili araştırmalar artış trendindedir (Duffy, Lee ve Adair, 2021: 20). Bu artış, Web of science (Wos) veri tabanında 2016-2021 yıllarındaki çalışma sayılarından da görülebilir.

Bir organizasyon içerisinde hiyerarşilerinden bağımsız olarak tüm çalışanlar, karmaşık nitelikteki kıskançlık duygusuyla karşılaşır onu yönetmek zorunda kalabilirler. Özellikle yüz yüze iletişimin tercih edildiği eğitim sektöründe çalışanlar sıklıkla yanlış anlaşılmalara, dedikodular veya dışlanmalar ile yüz yüze gelebilirler. Elbette bu davranışların nedenleri çok çeşitli olabilir, ancak sosyal açıdan kınanmış bir duygu olması nedeniyle hasır altı edilen ve dile getirilmeyen kıskançlık ve haset duygularının diğer potansiyel nedenlerden ayrıştırılması gerekmektedir. Bu çerçevede iş yerinde kıskançlık da, günümüzde artan iş yeri sorunlarının da bir parçası olarak görüldüğünden (Awee, Mohsin ve Makhbul, 2020) incelenmesi önemli hale gelmiştir.

Kıskançlığın birkaç temel özelliği; düşük benlik saygısı ve öznel bir adaletsizlik algısı olarak belirtilebilir (Bedeian, 1995). Çalışanlar kendilerini meslektaşlarıyla karşılaştıklarında ve sahip olmadıkları niteliklere, kaynaklara veya yeteneklere odaklandıklarında kıskançlık gibi hoş karşılanmayan olumsuz duygular sergileyebilirler. Ancak kıskançlık iyi ya da kötü yönü olan bir duygu olabilir. İyi yönlü kıskançlık, kıskanç bir kişinin hayranlığını ve kendini geliştirme kararlılığını yansıtır. Kötü niyetli kıskançlık ise, başka birinde olan bir şeyin kendisinde de olmasını isteyen bir kişinin hissettiği duyguyu ifade eder (Liu, Geng ve Yao, 2021). Bu nedenle farklı bağlamlar ve durumlar açısından kıskançlığın incelenmesi yararlı olabilir. Bu bağlamlardan biri de kültürdür. Kıskançlık duygusu farklı toplumlarda ve kültürlerde ifade edilişi bakımından çeşitli şekillerde karşımıza çıkmaktadır. Felemenkçe ve Almanca gibi bazı dillerde her ikisi de kıskançlık anlamına gelen iki ayrı kelimenin bulunması, bir kelimenin hasete diğerinin ise gıptaya atıfta bulunması bazı kavram kargaşaları yaratmaktadır (Van de Ven, 2017: 193). Ülkemizde ise kıskançlık kelimesi daha çok haset kavramını çağrıştırmaktadır ve kavram negatif bir duygu olarak görülmektedir. Bu terimlerin birbirlerinin yerine kullanılmasının nedenlerinden biri, kıskançlığın hasetin bir parçasını içeriyor olmasıdır. Diğer ise hasetin kıskançlığa oranla daha olumsuz bir anlam içermesi sebebiyle, konuşma dilinde daha yumuşak olan kıskançlık şeklinde telaffuz edilmesidir (Gülen, 2006: 91). Kıskançlık ve haset sosyal kabul edilebilirlikleri açısından da farklılık göstermektedir. Kıskançlık, mevcut sahipliğin korunmasına vurgu yaptığından daha kabul edilebilir olarak görülür; ancak haset açgözlülüğe ve hırsla vurgu yapan yapısıyla daha utanç verici olarak değerlendirilmektedir (Özdemir, 2021: 658).

İş yerindeki statünün devamı, bireyin rekabetçi olması ve iş birliği yapma istekliliği arasında bir dengeyi gerektirir (Lee ve Duffy, 2019). Dolayısıyla rekabetçi bireyin iş yerinde kıskançlığa yönelmesi beklenebilir bir durum olarak düşünülebilir. Bu nedenle iş yerinde kıskançlık; organizasyona pahalıya mal olan yüksek personel devir oranlarına, iş yeri nezaketsizliğine ve sabotaja yol açan olumsuz ve yıkıcı bir duygudur. Diğer taraftan bu olumsuz duygunun, olumlu sonuçlara yol açabilecek motivasyonel bir yanı olabileceği de öne sürülmektedir. Yöneticiler iş birlikçi ve katılımcı bir çalışma ortamını teşvik etmek istiyorlarsa iş yerinde kıskançlığın oluşma nedenlerini anlamaları önemlidir (Sterling ve Labianca, 2015). Bu bağlamda üniversitelerin en önemli aktörlerinden biri olan öğretim elemanları açısından kıskançlık duygusunun nasıl tanımlandığı ve tarif edildiğinin belirlenmesinin önemli olarak düşünülmektedir. Negatif anlamları içerisinde barındıran kıskançlık duygusunun, bireyleri aynı zamanda harekete geçirebilecek gıpta ya da imrenme kavramları ile ilişkisinin açıklanması, literatüre farklı bir kazanım sunabilecektir. Bu çerçevede öğretim elemanlarına yönelik yapılandırılmış bir form üzerinden bir ifade sunulmuş ve bu ifadeyi tamamlamaları istenmiştir. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden olan fenomenolojik yöntem tercih edilmiş olup aşağıdaki sorulara yanıt aranmaktadır:

1. Öğretim elemanlarının iş yerinde kıskançlık kavramına yönelik oluşturdukları metaforlar nelerdir?
2. Öğretim elemanlarının iş yerinde kıskançlık kavramına yönelik ifade ettikleri metaforlar hangi kategoriler altında şekillenmektedir?

Kavramsal Çerçeve

Kıskançlık (*jealousy*) kelimesi Merriam-Webster sözlüğünde kıskanma eğilimi, olumsuz tutum ve duygu olarak farklı şekillerde ifade edilmektedir. Kimi zaman bu kavram haset kelimesi ile birlikte kullanılıyor olsa da farklılaşan yönleri bulunmaktadır (Bağlantı 2, 2022). Bu kavram günümüze kadar; sosyologlar, psikologlar, filozoflar, ekonomistler, ilahiyatçılar, pazarlama ve yönetim alanlarında çalışan araştırmacılar tarafından birçok araştırmaya konu edilmiş çok yönlü bir duygudur (Cohen-Charash ve Larson, 2016: 1). İş yerinde kıskançlık örgütlerde hem üretken hem de yıkıcı davranışlara yol açabilmektedir. Çalışanlar iş yerinde kıskançlığı bir tehdit olarak algıladıklarında, odaklarını terfi almak için çok çalışmak gibi davranışlardan daha ziyade kıskanılan kişiyi zayıf duruma düşürebilecek faaliyetlere yöneltebilirler. Öte yandan, çalışanlar kıskançlığa neden olan durumları üstesinden gelmesi gereken bir meydan okuma olarak algıladıklarında, istenilen başarıya ve hedefe ulaşmak için meşru araçlara odaklanmaya devam ederler (Sterling ve Labianca, 2015).

Kıskançlık ile birlikte akla gelen diğer bir sözcük de hasettir (*envy*). Haset sözcüğünün Latince kökeni "*invidere*" den gelir ve "*başkasına kötü niyetle bakmak*" anlamını taşır (Wenninger, Cheung ve Chmielinski, 2021: 2). Bu kavram, bireyin diğerlerinin üstün niteliklerine ve başarılarına sahip olunmadığında ve bu durumlar istendiğinde yaşanan acı verici duygu olarak tanımlanmaktadır (Duffy, Lee ve Adair, 2021). Hasetin kökenleri, bir kimsenin kişisel bir nitelik (ör., zekâ, güzellik), bir başarı (ör., bir seçimi kazanmak) veya sahip olunan mal varlığı (ör., finansal zenginlik) gibi başka birine ait olan değerli herhangi bir şeyden yoksun olduğunun farkına varmasına dayanmaktadır (Vrabel, Zeigler-Hill ve Southard, 2018: 100). Geleneksel olarak haset, istenilen bir şeye sahip olan bir kişi veya bir grup insanla karşılaştırılmanın neden olduğu aşağılık duygusu, düşmanlık ve küskünlük ile karakterize edilen hoş olmayan ve genellikle acı verici bir duygu karışımı olarak tanımlanmıştır. Bu anlamda haset, biri yetersizlik duygusuyla, diğeri ise kötü niyet duygusuyla ilgili olmak üzere iki temel bileşenden oluşan duygusal bir deneyimdir (Ganegoda ve Bordia, 2019). Aynı zamanda haset, bir stres etkenine karşı duygusal bir tepkidir ve bunu hisseden kişiye zarar verir (Mao, vd. 2021). Haset duygusu genellikle şu durumlarda; (i) başka birinin maddi olanaklara veya kişisel niteliklere daha fazla sahip olması ve karşılaştıran tarafın bunları istemesi durumunda, (ii) diğer bir bireyle karşılaştıranın, kendini daha düşük değerinde hissetmesi halinde, (iii) başka bir bireyin sahip olduğu şeyden karşılaştıran bireyin mutsuz olması durumunda ve (iv) karşılaştırılan bireyin sahip olunan avantajları kaybetmeleri umulduğunda ya da sahip olmamaları istendiğinde hissedilebilir (Ghadi, 2018). Haset kelimesine karşılık gıpta sözcüğü ise Güncel Türkçe Sözlük'te imrenme olarak tanımlanmaktadır (Bağlantı 3, 2022). Bu kavram üretkenliği vurgular, düşmanlık ya da kötü niyet hisleri içermeden kişisel gelişimi güdüler, ancak haset yıkıcıdır; kıskanılanları elde etmiş oldukları üstün başarılarından alıkoymak, onlara karşı duyulan garez ve husumet ile ilişkilidir (Kwon, vd., 2017: 40).

Kıskançlık, haset ve gıpta kavramları özünde sosyal karşılaştırma teorisi ile ilişkilendirilebilir. Bu teoriye göre; bireyler, kendi yeteneklerini ve fikirlerini, diğer insanların yetenekleriyle ve görüşleriyle karşılaştırarak değerlendirirler. Bunu yapmak için de, karşılaştırma yapacakları benzer bireyleri seçmektedirler. Sosyal karşılaştırma süreci kişilerarası niteliktedir. Birey kendi yeteneğini ve fikrini, diğer insanlar tarafından ifade edilen fikirler veya sergilenen yeteneklerle karşılaştırarak değerlendirir. Ancak sosyal karşılaştırma bir grup süreci değildir; kuramın odak noktası, özdeğerlendirmeye uğraşan birey olarak görülmektedir (Goethals ve Darley, 1987). Hem kıskanan hem de kıskanılan taraflar açısından komşular, arkadaşlar, aile üyeleri gibi gruplardan ziyade iş arkadaşları ilk sırada gelmektedir (Adrianson ve Ramdhani, 2014, 16). Kıskançlık, özellikle iş dünyasında ve akademik dünyada yaygındır. Sınırlı organizasyonel kaynakların tahsisi, terfiler, seyahat ödemeleri, maaş artışları, pencere ofisler, şirket arabaları, sekreterlik desteği, ana satış bölgeleri gibi kaynaklar, çalışanlar arasında kıskançlık duygularına potansiyel yaratır. Ayrıca, bir iş arkadaşının diğerlerinin aleyhine avantaj elde ettiği herhangi bir durum da, kaçınılmaz olarak kıskançlık uyandırır (Bedeian, 1995, 50). Yakın ilişkilerdeki kıskançlıkta olduğu gibi, iş ilişkilerindeki kıskançlıkta da odak çalışan, rakip ve değer verilen hedef kişi olmak üzere üç taraf bulunmaktadır (Buunk, Goor, Solano, 2010, 673).

Toohey'e (2014: 146) göre akademisyenler de birbirleri arasında kıskançlık hissedebilirler. Özellikle bireysel çalışma takıntıları, spesifik bir konuyu veya alanı sahiplenmelerine neden olur ve bu çalışma alanları ile de kendilerini özdeşleştirirler. Organizasyon tarafından sunulan kaynaklar da genellikle yetersiz olduğu için, rekabet ortamı doğar ve akademisyenler kıdemleri, bursları veya yayınları için fanatik bir hale gelebilirler. Kırıl ve Ödemiş-Keleş'in (2019) çalışmasına göre de kıskanç akademisyenler, meslektaşları tarafından benlik saygıları düşük, adaletsiz, açgözlü, olgun davranmayan, karamsar, kompleksli, bencil ve empati yoksunu kişisel özelliklere sahip bireyler olarak algılanmaktadırlar. Özdemir ve Erdem'in (2020) çalışmasına göre, öğretim elemanları arasında özellikle akademik terfi, kadro veya unvan alamama, meslektaşlarının yükselmesini istememe gibi nedenlerle kıskançlıklar yaşandığı görülmüştür. Bu durumlarda kıskanan bireylerin oldukça huzursuz ve mutsuz oldukları, bu bireylerin performanslarında

verimliklerinde düşüş yaşandığı hatta işten ayrılma gibi negatif sonuçlarla karşılaştıkları tespit edilmiştir. Öğretim elemanları, iş yaşamlarında meslektaşları tarafından nasıl algılanacaklarını hesap ederek hareket edebilmektedir. Öyle ki, çalışmalarının göze batmasından çekinen öğretim üyeleri, yayınlarını teşvik puanlamalarına yansıtılmaktan imtina etmektedir (Aydın Turan, Dil, Memiş Sağır, 2019, 75). Ayrıca kıskançlık veya haset hissedildiğinde; karşıdaki bireyi yok saymak, ıgneleyici konuşmak, terslemek, ortamdan dışlamak vb. sonuçlar doğabilir (Navaro, 2011. 30).

Düşüncelerimize konu olan şeylerin daha açık hale gelmesi dil ile olanaklı hale gelmektedir (Bingöl, 2020, 580). Bu noktada metafor, kişilerin zihinlerine ulaşabilmede bir tür köprü olarak nitelendirilebilir. Cambridge İngilizce sözlüğüne göre metafor; herhangi bir şeyin, benzer niteliklere sahip olduğu düşünülen bir başka şeyle karşılaştırarak veya benzeterek tanımlanması şeklinde ifade edilmektedir (Bağlantı 1, 2021). Bu araştırmada da iş yerinde kıskançlık, haset ve gıpta gibi kavramların birbirlerinden ayrıştırılarak somutlaştırılması ve nasıl algılandıklarının anlaşılabilmesi için bir araç olarak metaforlar tercih edilmiştir.

Yöntem

Araştırma Deseni

Bu araştırma için, nitel paradigma çerçevesinde yer alan fenomenoloji (olgu bilim) tercih edilmiştir. Fenomenolojik çalışmalar, tecrübe edilen fenomenlerin bireyler açısından ne anlam geldiği ile yapısının ve özünün ne olduğuna odaklanmaktadır. Bu çalışmalarda bireylerin kendi bakış açılarından buldukları herhangi bir durumu öznel olarak nasıl deneyimlediklerinin ortaya konulması sağlanır (Christensen vd., 2015). Fenomenolojik araştırmaların tasarımları, bireylerin farkında oldukları fakat daha derin ve ayrıntılı bir bakış açısına sahip olunmayan olgulara yöneliktir (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 79). Bu yaklaşımın temelini kişisel deneyimler oluşturmada ve araştırmacı katılımcının kişisel deneyimleri ile ilgilenmekte, bireyin olgulara yükledikleri anlam ve algılamaları ele almaktadır (Göçer, 2013).

Çalışma Grubu

Araştırmaya katılan çalışma grubuna ait demografik bilgiler Tablo 1’de görülmektedir. Öğretim elemanlarının yaşları 24 ile 75 arasında değişmektedir. Yaş ortalamaları ise 39,23’tür (standart sapma=10,46). Öğretim elemanlarının büyük bir çoğunluğu vakıf üniversitelerinde (%75,78) çalışmakta olan öğretim görevlileridir (%28,90).

Tablo 1: Çalışma Grubunun Demografik Özellikleri

Özellik	Metafor	f (frekans)	% (yüzde)
Cinsiyet	Kadın	63	%49,22
	Erkek	65	%50,78
Üniversite Türü	Vakıf	97	%75,78
	Devlet	31	%24,22
Unvan	Araştırma Görevlisi	18	%14,06
	Öğretim Görevlisi	37	%28,90
	Dr. Öğretim Üyesi	29	%22,66
	Doçent	22	%17,19
	Profesör	22	%17,19
Toplam		128	100

Veri Toplama Aracı

Katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik dört çoktan seçmeli soru ve “İş yerinde kıskançlık.... gibidir; çünkü,....” cümlesinden oluşan yarı yapılandırılmış bir form yöneltilmiştir. Çevrimiçi ortamda Google formlar aracılığıyla oluşturulan soru formu, 18.03.2021-31.03.2021 tarihleri arasında e-posta yoluyla Türkiye’de faaliyet gösteren ve rastgele seçilen on üniversiteden 500 öğretim elemanına gönderilmiştir. Toplam 139 soru formu doldurulmuştur. (Geri dönüş oranı %27,8).

Verilerin Toplanması ve Analizi

Verilerin analizi Saban’a göre (2009) detayları aşağıda açıklanan beş aşamada gerçekleştirilmiştir.

1. İlk aşamada, anlamsız veya muğlak oldukları gerekçesi ile 11 ifade analiz dışı bırakılmıştır. Çıkarılan ifadelerden bazıları şu şekildedir:

- *“İş yerinde kıskançlık peynir ekmek gibidir; çünkü kıskanarak vakit kaybeden insanlar karides, kalamar yemeye vakit ve fırsat bulamazlar.”*
 - *“İş yerinde kıskançlık acizlik gibidir; çünkü herkes farklı şekillerde kendini geliştirebilir.”*
2. Bu aşamada, tüm ifadeler incelenmiş, metaforlar toplanmıştır. Sonrasında anonimliklerini sağlamak amacıyla katılımcılara (*Unvan, Yaş, Cinsiyet*) şeklinde kod isimler verilmiştir. İfadelerin sonuna, Araştırma Görevlisi için *“Arş. Gör.”*, Öğretim Görevlisi için *“Öğr. Gör.”*, Dr. Öğretim Üyesi için *“Dr. Öğr. Ü.”*, Doçent Dr. için *“Doç. Dr.”* ve Profesör Dr. için ise *“Prof. Dr.”* şeklinde unvan kodları verilmiştir. Cinsiyetleri ifade etmek için ise; erkek katılımcılara *“E”*, kadın katılımcılara *“K”* kodları kullanılmıştır (örnek: Prof. Dr., 62, K).
 3. Bu aşamada, metaforlar ortak özellikleri açısından incelenmiş, metaforların konuları ile kaynakları aralarındaki ilişkiler değerlendirilerek farklı kategorilerde toplanmıştır (örnek: Hastalık, Verimsizlik).
 4. Bu aşamada, elde edilen veriler, yazarlar tarafından bağımsız olarak kodlanmış ve kategoriler geliştirilmiştir. Daha sonra bu iki kodlama karşılaştırılmış ve tespit edilen bazı farklılıklar tartışılarak Miles ve Huberman (1994) modeline göre görüş birliğine varılmıştır. Böylece *“Görüş Birliği / (Görüş Birliği + Görüş Ayrılığı) = Güvenilirlik”* şeklindeki formül uygulanarak güvenilirlik oranı 0,95 olarak tespit edilmiştir. Bu orana göre araştırmanın güvenilirliğinin sağlandığı söylenebilir.
 5. Son aşamada ise, metaforlar nicel verilerle desteklenerek tablo halinde sunulmuştur. Verilerin analiz edilmesi ile görselleştirilmelerinde MAXQDA 2020 programından yararlanılmıştır.

Bulgular

Tablo 2’de öğretim elemanları tarafından birbirinden farklı 78 tane metafor geliştirildiği görülmektedir. İş yerinde kıskançlık en çok *zehir* (%10,6), *hastalık* (%7,03) ve *virüs’e* (%5,47) benzetilmiştir. Akademisyenlerin iş yerinde kıskançlığı sosyal açıdan olumsuz sonuçlar doğurabilen kavramlarla ilişkilendirdikleri söylenebilir.

Tablo 2: Öğretim Elemanlarının İş Yerinde Kıskançlık Kavramına İlişkin Oluşturdukları Metaforlar

Sıra	Metafor	f (frekans)	% (yüzde)	Sıra	Metafor	f (frekans)	% (yüzde)
1	Akıl tutulması	1	%0,78	40	Katalizör	2	%0,78
2	Akrep	2	%1,56	41	Kaya	1	%0,78
3	Alev	1	%0,78	42	Kaynana	1	%0,78
4	Alışkanlık	1	%0,78	43	Kemirgen	1	%0,78
5	Araba	1	%0,78	44	Kırbaç	2	%1,56
6	Asit	1	%0,78	45	Kolon yıkmak	1	%0,78
7	Aşı	1	%0,78	46	Kor	1	%0,78
8	At	1	%0,78	47	Kuraklık	1	%0,78
9	Ateş	4	%3,90	48	Kurt	5	%3,91
10	Atık	1	%0,78	49	Kuyu	2	%1,56
11	Atom bombası	1	%0,78	50	Kürek çekmek	1	%0,78
12	Bakteri	1	%0,78	51	Lağım	1	%0,78
13	Baş ağrısı	1	%0,78	52	Mikrop	1	%0,78
14	Batakılık	2	%1,56	53	Müzik dinlemek	1	%0,78
15	Beceriksizlik	1	%0,78	54	Nezle	1	%0,78
16	Bıçak	1	%0,78	55	Obezite	1	%0,78
17	Bulaşıcı hastalık	1	%0,78	56	Rekabet	1	%0,78
18	Bumerang	1	%0,78	57	Roket	1	%0,78
19	Çaresizlik	1	%0,78	58	Saatli bomba	1	%0,78
20	Çöp	1	%0,78	59	Saman alevi	1	%0,78
21	Çöp kutusu	1	%0,78	60	Sarmaşık	2	%1,56
22	Dal kesmek	1	%0,78	61	Set	1	%0,78
23	Diken	2	%1,56	62	Silahla gezmek	1	%0,78
24	Diş ağrısı	1	%0,78	63	Sis	2	%1,56
25	Düşmanlık	1	%0,78	64	Soğan yemek	1	%0,78
26	Enerji içeceği	1	%0,78	65	Su	1	%0,78
27	Gübre	1	%0,78	66	Tarla	1	%0,78
28	Hastalık	9	%7,03	67	Tel	1	%0,78
29	Hava	1	%0,78	68	Vampir	1	%0,78

30	Işık	1	%0,78	69	Virüs	7	%5,47
31	İlaç	1	%0,78	70	Yangın	2	%1,56
32	İrin	1	%0,78	71	Yelken	1	%0,78
33	Kahve	1	%0,78	72	Yemek yemek	1	%0,78
34	Kaldıraç	1	%0,78	73	Yılan	3	%2,34
35	Kalp	1	%0,78	74	Zar	1	%0,78
36	Kamçı	2	%1,56	75	Zehir	13	%10,16
37	Kanser	6	%4,69	76	Zehirli bal	1	%0,78
38	Kar	1	%0,78	77	Zehirli ot	1	%0,78
39	Karanlık	1	%0,78	78	Zincir halkası	1	%0,78
Toplam						128	100

Tablo 3'te üretilen toplam 128 metafor 14 ayrı kategoride gruplanarak sunulmuştur. Öğretim elemanlarının iş yerinde kıskançlığı, yıkıcı yönü açısından *zehir* ve *hastalık* kavramlarına; güdüleyici yönü açısından ise *kamçı* ve *kırbaç* gibi sözcüklere benzettikleri görülmektedir.

Tablo 3: Kategorilere Göre İş Yerinde Kıskançlık Kavramına İlişkin Oluşturulan Metaforlar

Sıra	Kategori/Metaforlar	f	%
1	"Sağlığa Zararlı Madde" zehir(13), atom bombası(1), asit(1), mikrop(1), saatli bomba(1), atık(1), çöp(1), çöp kutusu(1), lağım(1), tel(1), zehirli bal(1), zehirli ot(1)	24	%18,75
2	"Hastalık" hastalık(9), kanser(6), baş ağrısı(1), bulaşıcı hastalık(1), diş ağrısı(1), irin(1), nezle(1), obezite(1)	21	%16,41
3	"Motive Edici" katalizör(2), kamçı(2), kırbaç(2), enerji içeceği(1), gübre(1), kaldıraç(1), rekabet(1), roket(1), su(1), yelken(1), ışık(1)	14	%10,94
4	"Hayvan" kurt(5), yılan(3), akrep(2), at(1), kemirgen(1), vampir(1)	13	%10,16
5	"Yakıcı Olay" alev(3), ateş(2), yangın(2), kor(1), saman alevi(1)	11	%8,59
6	"Eylem" alışkanlık(1), beceriksizlik(1), dal kesmek(1), kolon yıkmak(1), kürek çekmek(1), müzik dinlemek(1), silahla gezmek(1), soğan yemek(1), yemek yemek(1)	9	%7,03
7	"Bulaşıcı Organizma" virüs(7), bakteri(1)	8	%6,25
8	"Doğa Olayı" bataklık(2), sis(2), hava(1), kar(1), kuraklık(1)	7	%5,47
9	"İki Yönlü Belirsizlik" araba(1), aşı(1), ilaç(1), kahve(1), kaya(1), zar(1)	6	%4,69
10	"Bitki" diken(2), sarmaşık(2)	4	%3,13
11	"Karanlık" kuyu(2), kalp(1), karanlık(1)	4	%3,13
12	"Engelleyici" bıçak(1), set(1), kaynana(1), zincir halkası(1)	4	%3,13
13	"Duygu" akıl tutulması(1), çaresizlik(1), düşmanlık(1)	3	%2,34
14	"Verimsizlik" bumerang(1), tarla(1)	2	%1,56
Toplam		128	100

Aşağıda öğretim elemanlarının iş yerinde kıskançlık fenomenine dair oluşturdukları metaforların bir kısmı kategoriler bazında sunulmaktadır.

Kategori 1: "Sağlığa Zararlı Madde"

Sağlığa zararlı madde kategorisinde zehir(13), atom bombası(1), asit(1), mikrop(1), saatli bomba(1), atık(1), çöp(1), çöp kutusu(1), lağım(1), tel(1), zehirli bal(1) ve zehirli ot(1) olmak üzere yirmi dört tane metafor bulunmaktadır. Üretilen metaforlar, iş yerinde kıskançlığın hem kişisel hem de örgütsel sağlığa zarar veren bir tür madde olarak görüldüğünü ortaya koymaktadır. Bu kategoride yer alan ifadelerden bazı örnekler şu şekildedir:

- *"İş yerinde kıskançlık zehir gibidir; çünkü mutlaka bedeninizde veya zihninizde bir yere zarar verir."* (Dr. Öğr. Ü., 41, K)
- *"İş yerinde kıskançlık zehir gibidir; çünkü insanın içten içe enerjisini sömürür, gücünü alır, hasta eder, huzurunu bozar, kişinin kendisini geliştirmesini engeller ve yapması gerekenlere odaklanmasına mani olur."* (Dr. Öğr. Ü., 47, K)
- *"İş yerinde kıskançlık atom bombası gibidir; çünkü atom bombası patladığında hem kendisine hem de çevresine zarar vermektedir."* (Doç. Dr., 40, E)
- *"İş yerinde kıskançlık çöp kutusu gibidir; çünkü insanın bütün kirli düşüncelerini barındırır."* (Öğr. Gör., 29, K)

Kategori 2: "Hastalık"

Hastalık kategorisinde hastalık(9), kanser(6), baş ağrısı(1), bulaşıcı hastalık(1), diş ağrısı(1), irin(1), nezle(1) ve obezite(1) olmak üzere yirmi bir tane metafor bulunmaktadır. Üretilen metaforlar, iş yerinde kıskançlığın az miktarda dahi olsa iş ortamında huzursuzluk yaratarak kronikleştğini ve tüm çalışanların performansını etkilediğini vurgulamaktadır. Bu kategoride yer alan ifadelerden bazı örnekler şu şekildedir:

- *"İş yerinde kıskançlık hastalık gibidir; çünkü insanın sağlıklı muhakeme etmesini perdeler."* (Öğr. Gör., 35, E)
- *"İş yerinde kıskançlık hastalık gibidir; çünkü tek bir organı tutsa bile bütün vücudu rahatsız eder ve hepsinin performansını düşürür."* (Öğr. Gör., 31, E)
- *"İş yerinde kıskançlık diş ağrısı gibidir; çünkü sürekli rahatsız eder."* (Öğr. Gör., 30, E)

Kategori 3: "Motive Edici"

Motive edici kategorisinde katalizör(2), kamçı(2), kırbaç(2), enerji içeceği(1), gübre(1), kaldıraç(1), rekabet(1), roket(1), su(1), yelken(1) ve ışık(1) olmak üzere on dört tane metafor bulunmaktadır. Üretilen metaforlara bakıldığında katılımcıların, iş yerinde başkalarının başarılarını görebek onları kıskanmanın bireyleri motive ettiğini, onları çalışmaya ve daha iyiye ulaşmaya sevk ettiğini ifade ettikleri görülmektedir. Bu kategoride yer alan ifadelerden bazı örnekler şu şekildedir:

- *"İş yerinde kıskançlık kamçı gibidir; çünkü motive eder."* (Öğr. Gör., 30, K)
- *"İş yerinde kıskançlık ata vurulan kırbaç gibidir; çünkü sizi dörtlüğe başarıya götürür."* (Doç. Dr., 52, E)
- *"İş yerinde kıskançlık gübre gibidir; çünkü kararında kullanılırsa gelişmeyi teşvik eder."* (Prof. Dr., 57, E)

Kategori 4: "Hayvan"

Hayvan kategorisinde kurt(5), yılan(3), akrep(2), at(1), kemirgen(1) ve vampir(1) olmak üzere on üç tane metafor bulunmaktadır. Üretilen metaforlar, iş yerinde kıskançlığın kişilerin içini kemiren daimi bir rahatsızlık yarattığını ve hem ruhen hem de fiziken acı verici olduğunu vurgulamaktadır. Bu kategoride yer alan ifadelerden bazı örnekler şu şekildedir:

- *"İş yerinde kıskançlık meyvedeki kurt gibidir; çünkü insanın kendi içini kemirir ve tüketir."* (Öğr. Gör., 58, E)
- *"İş yerinde kıskançlık zehirli bir akrep gibidir; çünkü ya üzerine basıp ezerler ya da kendi kendini sokarak zehirler."* (Prof. Dr., 52, E)

Kategori 5: "Yakıcı Olay"

Yakıcı olay kategorisinde ateş(2), yangın(2), kor(1), alev(3), saman alevi(1) ve sis(2) olmak üzere on bir tane metafor bulunmaktadır. Üretilen metaforlar, iş yerinde kıskançlığın kaçınılmaz şekilde zarar verici olduğu ve geri döndürülemez olduğunu aynı zamanda da tüm çalışanları etkileyen bir olgu olduğunu vurgulamaktadır. Bu kategoride yer alan ifadelerden bazı örnekler şu şekildedir:

- *"İş yerinde kıskançlık ateş gibidir; çünkü sizi ve başkalarını yakar."* (Öğr. Gör., 55, E)
- *"İş yerinde kıskançlık yangın gibidir; çünkü söndürülmezse alevi herkesi sarar."* (Öğr. Gör., 38, K)

Kategori 6: "Eylem"

Eylem kategorisinde alışkanlık(1), beceriksizlik(1), dal kesmek(1), kolon yıkmak(1), kürek çekmek(1), müzik dinlemek(1), silahla gezmek(1), soğan yemek(1) ve yemek yemek(1) olmak üzere dokuz tane metafor bulunmaktadır. Üretilen metaforlara bakıldığında, iş yerinde kıskançlığın ekip içinde yayılan, huzuru ve uyumlu çalışmayı bozan yapıda bir kavram olarak görüldüğü söylenebilir. Bu kategoride yer alan ifadelerden bazı örnekler şu şekildedir:

- "İş yerinde kıskançlık soğan yemek gibidir; çünkü kokusu her yere yayılır." (Doç. Dr., 51, E)
- "İş yerinde kıskançlık aynı çatı altında yaşadığı binanın kolonlarını yıkmak gibidir; çünkü o çatı tek bir kişinin üstüne asla yıkılmaz. İçinde yaşayan herkesi etkiler." (Öğr Gör., 30, E)
- "İş yerinde kıskançlık boşa kürek çekmek gibidir; çünkü sizi hiçbir yere götürmez." (Öğr. Gör., 36, E)

Kategori 7: "Bulaşıcı Organizma"

Bulaşıcı organizma kategorisinde virüs(7) ve bakteri(1) olmak üzere sekiz tane metafor bulunmaktadır. Üretilen metaforlara göre, iş yerinde kıskançlık tıpkı bir virüs ya da bakteri gibi kişiden kişiye bulaşabilen bir olgu olarak görülmektedir. Bu kategoride yer alan ifadelerden bazı örnekler şu şekildedir:

- "İş yerinde kıskançlık virüs gibidir; çünkü bulaşıcıdır." (Dr. Öğr. Ü., 50, E)
- "İş yerinde kıskançlık virüs gibidir; çünkü yayılır." (Prof. Dr., 66, E)

Kategori 8: "Doğa Olayı"

Doğa olayı kategorisinde bataklık(2), sis(2), hava(1), kar(1) ve kuraklık(1) olmak üzere yedi tane metafor bulunmaktadır. Üretilen metaforlar, iş yerinde kıskançlığın üretimi engelleyen, herkesi etkileyen yönünü vurgulamaktadır. Bu kategoride yer alan ifadelerden bazı örnekler şu şekildedir:

- "İş yerinde kıskançlık kar gibidir; çünkü eriyip su olur seni de ıslatır başkalarını da." (Prof. Dr., 37, E)
- "İş yerinde kıskançlık bataklık gibidir; çünkü kıskanmanı içine çeker." (Doç. Dr., 40, K)

Kategori 9: "İki Yönlü Belirsizlik"

İki yönlü belirsizlik kategorisinde araba(1), aşı(1), ilaç(1), kahve(1), kaya(1) ve zar(1) olmak üzere altı tane metafor bulunmaktadır. Üretilen metaforlar, iş yerinde kıskançlığın iki yönlü yapısını ortaya koymaktadır. Kıskançlık hem olumlu yönde hem de olumsuz yönde sonuçlar doğurabilme potansiyeli olan bir duygu olarak ifade edilmiştir. Bu kategoride yer alan ifadelerden bazı örnekler şu şekildedir:

- "İş yerinde kıskançlık zar gibidir; çünkü kimini ilerletirken kimini geride bırakır." (Öğr. Gör., 37, E)
- "İş yerinde kıskançlık ilaç gibidir; çünkü belirli miktarda olması rekabet ortamını yaratır ve kişileri daha iyisini bulmaya teşvik eder. Fakat çok fazla olması toksik etki yaratıp iş ortamına zarar verir, ekip anlayışını yıpratır." (Arş. Gör., 24, K)
- "İş yerinde kıskançlık trafikte bir araba gibidir; çünkü bazen yan yana bazen arkadan bazense önde gidirsiniz." (Öğr. Gör., 37, E)

Kategori 10: "Bitki"

Bitki kategorisinde diken(2) ve sarmaşık(2) olmak üzere dört tane metafor bulunmaktadır. Üretilen metaforlar, iş yerinde kıskançlığın huzursuzluk yaratan ve zamanla herkesi etkisi altına alan yönüne vurgu yapmaktadır. Bu kategoride yer alan ifadelerden bazı örnekler şu şekildedir:

- "İş yerinde kıskançlık sarmaşık gibidir; çünkü zamanla uzayabilir ve herkesi sarabilir." (Doç. Dr., 40, E)

Kategori 11: "Karanlık"

Karanlık kategorisinde kuyu(2), kalp(1) ve karanlık(1) olmak üzere dört tane metafor bulunmaktadır. Üretilen metaforlar, iş yerinde kıskançlığın karanlık ve gizli yönünü vurgulamaktadır. Bu kategoride yer alan ifadelerden biri şudur:

- "İş yerinde kıskançlık dipsiz kuyu gibidir; çünkü herkes o kuyudan çıkmak için birbirinin üzerine basar." (Dr. Öğr. Ü., 39, E)

Kategori 12: "Engelleyici"

Engelleyici kategorisinde bıçak(1), set(1), kaynana(1) ve zincir halkası (1) olmak üzere dört tane metafor bulunmaktadır. Üretilen metaforlar, iş yerinde kıskançlığı bölücü ayırıcı ya da engelleyici bir olgu olarak nitelendirmektedir. Bu kategoride yer alan ifadelerden biri şudur:

- *“İş yerinde kıskançlık kaynana gibidir; çünkü bir olması gerekenleri ayırır.” (Arş. Gör., 25, K)*

Kategori 13: “Duygu”

Duygu kategorisinde akıl tutulması(1), çaresizlik(1) ve düşmanlık(1) olmak üzere üç tane metafor bulunmaktadır. Üretilen metaforlar, iş yerinde kıskançlığın kişilere bir tür akıl tutulması yaşatarak, çaresizlik ve düşmanlık gibi duygulara ittiğini vurgular niteliktedir. Bu kategoride yer alan ifadelerden biri şudur:

- *“İş yerinde kıskançlık düşmanlık gibidir; çünkü büyük kavgalara ve olumsuzluklara yol açabilmektedir.” (Öğr. Gör., 27, K)*

Kategori 14: “Verimsizlik”

Verimsizlik kategorisinde bumerang(1) ve tarla(1) olmak üzere iki tane metafor bulunmaktadır. Üretilen metaforlar, iş yerinde kıskançlığın verimsizliğe yol açtığını vurgulamaktadır. Bu kategoride yer alan ifadelerden biri şudur:

- *“İş yerinde kıskançlık bumerang gibidir; çünkü kendinize değil, başkalarına odaklanırsanız bu zafiyet size olumsuz olarak döner.” (Prof. Dr., 37, E)*

Katılımcıların iş yerinde kıskançlık kavramına benzettikleri kelimelerden bir bulut oluşturulmuştur (Şekil 1). MAXQDA programından yararlanılarak oluşturulan kelime bulutunda; sözcükler sıklıklarına göre değişen boyutta, doğrusal ölçekte ve en çok yinelenen kelime bulutun merkezinde bulunacak şekilde düzenlenmiştir. Sadece benzetme yapılan sözcüklerin sıklığını ortaya çıkarabilmek amacıyla edatlar ve bağlaçlar kapsam dışı bırakılmıştır. Ayrıca bazı sözcükler anlam bütünlüklerinin bozulmaması için“-“ kısa çizgi işareti ile birleştirilmiştir.



Resim.1 Öğretim Elemanlarının İş yerinde Kıskançlık Duygusuna İlişkin Algılarını Gösteren Kelime Bulutu

Kelime bulutu incelendiğinde öğretim elemanlarının iş yerinde kıskançlık kavramında en çok benzettikleri ilk beş sözcüğün sırasıyla zehir, hastalık, virüs, kanser ve kurt olduğu görülmektedir.

Sonuç ve Tartışma

İş yerinde kıskançlık kavramı örgütsel davranış literatürünün özellikle son yıllarda dikkati çeken konularından biri haline gelmiştir. Özellikle birçok organizasyonda çalışma arkadaşlarının farklı şekillerde ödüllendirildiği rekabetçi ortamların oluşturulması ve teşvik etme eğilimleri iş yerinde kıskançlık duygusunu hissedilmesine neden olabilmektedir. Terfiler, ücret artışları, ikramiyeler ve yöneticiden övgü alma gibi durumlar, iş yerlerini kıskanç duygular için olası bir zemin haline getirir. Yöneticiler, üstün performansı belirlemek ve ödüllendirmek için bireyleri karşılaştırırken, kıskançlığı tetikleyen faaliyetlerinin istenmeyen sonuçlarının çoğu zaman farkında değildirler (Veiga, Baldrige ve Markóczy, 2014). Bu nedenle iş yerinde kıskançlığa neden olan durumların temellerini incelemek ve dinamiklerini ortaya koymak önemli hale gelmiştir.

Bu çerçevede öğretim elemanlarının iş yerinde kıskançlık duygularına dair algılarının metaforlar aracılığıyla analizini amaçlayan bu çalışmada; sırasıyla üç kategori ön plana çıkmıştır: “Sağlığa Zararlı Madde”, “Hastalık” ve

“*Motive Edici*”. En fazla tekrar edilmiş olan metafor ise zehir’dir. Zehir, hastalık ve canavar gibi metaforlar Shakespeare’in otuz yedi oyununda yer alan kıskançlık metaforlarının araştırdığı bir çalışmada da görülmüştür (Diaz Vera, 2012). İspanyolca konuşanlar ile Amerikan İngilizcesi konuşanların kıskançlık algılarını inceleyen başka çalışmada ise, İspanyolca konuşanların kıskançlığı sadece fiziksel kavramları atıfta bulunarak ifade ettikleri; Amerikan İngilizcesi konuşanların ise kıskançlığı hem fiziksel hem de soyut kavramlarla ilişkilendirerek açıkladıkları görülmüştür (Díaz-Vera ve Caballero, 2013). Bu çalışmada da öğretim elemanları arasında iş yerinde kıskançlığın; görme, koklama, hissetme gibi beş farklı duyuyu uyaran bir fenomen olarak algılandığı tespit edilmiştir.

İş yerinde kıskançlık, genellikle negatif sonuçlar doğuran kelimelerle ilişkilendirilse de, belli ölçüde kıskançlık duyulmasının güdüleyici (%10,94) olarak değerlendirildiği dikkate alınması gereken bir bulgudur. Hem bireysel hem de ekip çalışmalarında rekabetin yoğun olduğu akademik çalışma hayatında, kıskançlık duygusu ile ilgili akla öncelikle negatif etkileri olabileceği gelse de; kıskançlığın motive edici yönünün de ortaya koyulmuş olması oldukça önemli bir sonuçtur. Bu sonuç, Kıral ve Ödemiş Keleş’in (2019) çalışmalarında belirttiği kıskançlığı yapıcı ve yıkıcı tanımlama temaları ile de aynı doğrultudadır. Ayrıca bu sonuç, kıskançlık duygusunu ifade etmek için tek kelimenin olduğu dillerde de haset ve gıpta olarak ikili bir yapının var olduğunu ortaya koymuş olan Van de Ven’in (2016) çalışması ile benzeşmektedir. Adrianson ve Ramdhani’nin (2014) iki farklı kültür açısından kıskançlığı araştırdıkları çalışmalarında, kıskançlığı açıklarken İsveçlilerin daha çok kötü anlam taşıyan sözcükleri tercih ettikleri; Endonezyalıların ise kötü anlamını içeren sözcüklerin yanında iyi anlamını vurgulayan sözcükleri kullandıkları görülmüştür. Dolayısıyla Batı kültüründe görece daha fazla haset var iken, Doğu kültüründe gıpta ön plana çıkmaktadır. Benzer şekilde bu çalışmada da üçüncü sırada yer alan “*Motive Edici*” kategorisinde gıpta etmenin pozitif sonuçlarla ilişkilendirildiği ve öğretim elemanlarının da Doğu kültürüne daha yakın düşünce yapısında oldukları çıkarımı yapılabilir.

Kıskançlık, yalnızca başka bir kişi hakkında olması anlamında değil, aynı zamanda birden fazla kişiyi etkilemesi anlamında da sosyal bir olgudur (Parrott ve Rodriguez Mosquera, 2008, 118). Nitekim “*Bulaşıcı Organizma*” kategorisinde de görüleceği üzere iş yerinde kıskançlık, virüs ile bakteriye benzetilmiş ve herkesi etkilediği ifade edilmiştir. Öğretim elemanlarının iş yerinde kıskançlığa istemeden de olsa hedef olmayı veya ona maruz kalmayı vurguladıkları metaforların birden fazla kategoride yer aldığı tespit edilmiştir (bknz. Kategori 1-5-6-7-9-10). Dolayısıyla iş yerinde kıskançlığın yalnızca kıskanan ya da kıskanılan kişiyi değil, tüm çalışanları etkileyen bulaşıcı bir duygu olarak görüldüğü söylenebilir.

De Zoysa ve diğerlerine göre (2021, 192) gıpta eden bireyler, imrendiklerine karşı saygı ve hayranlık duyarlar ve bu da bireyleri kendilerini geliştirmeye yönlendirebilir. Ancak gıpta, içsel yetersizliklerle de ilişkili olduğu için, benlik saygısında kayıplara neden olabilmektedir. Bu çalışmada da “*İki Yönlü Belirsizlik*” kategorisinde ifade edilen ilaç, zar gibi metaforlar benzer yöndedir. Kıskançlık duyguları insan ruhunda ve en önemlisi de beden üzerinde fizyolojik etkileri açısından hastalık-delilik, silah-keskin nesne gibi metaforlara odaklanabilir (Ogarkova, 2007, 138). Kıskançlık fiziksel olarak daha çok göğüs ve baş bölgesini etkilemekte ve kalp sorunlarına neden olabilmektedir (Nummenmaa vd., 2014). Katılımcılar benzer şekilde “*Hastalık*” kategorisinde kanser ve bulaşıcı hastalık gibi metaforlarla kıskançlığın beden üzerindeki olumsuz etkilerini vurgulamışlardır. Ayrıca akademisyenlerin, çalışma arkadaşlarını kıskanmalarının akademik başarı çabalarının azalmasına sebep olduğu (Durmuş ve Mutlu Akyüz, 2021, 249), bazılarının çeşitli akademik başarılar elde etmesi ve aralarındaki kıskançlığın zarar verici davranışlar doğurmasına ortam hazırladığı tespit edilmiştir (Durmaz ve Gümüştekin, 2021, 729). Benzer doğrultuda katılımcılar da “*Bitki*” ve “*Verimsizlik*” kategorilerinde iş yerinde kıskançlığın başarıya ulaşma çabalarını baltalayabileceğini ve iş yerinde huzursuzluk yaratacağını ifade etmişlerdir.

Çalışma kesitsel niteliktedir ve sadece öğretim elemanları veri toplama sürecine dahil edilmiştir. Gelecekteki araştırmalarda aynı kuruma bağlı çalışan hem akademik hem de idari personel kapsama alınabilir. Ek olarak bu çalışmanın farklı kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademisyenlere yönelik düzenlenmesi ile karşılaştırmalı analizlerin yapılabilmesi mümkün kılınabilir.

Kaynaklar

- Adrianson, Lillemor ve Neila Ramdhani. “Why you and not me? Expressions of envy in Indonesia and Sweden.” *International Journal of Research Studies in Psychology* 3.3 (2014): 1-24.
- Awee, Azeyan, Mohsin, Farhana Hanim Binti ve Zafir Khan Mohamed Makhbul. “The factors why people exert less: The relationship between workplace envy and social loafing moderated by self-esteem.” *International Journal of Management Studies*. 27.2 (2020): 27-46
- Aydın Turan, Şule, Dil, Esra, ve Pınar Memiş Sağır. “Performans odaklı bir üniversitede akademisyenlerin çalışma deneyimleri.” *Yönetim Bilimleri Dergisi* 17.33 (2019): 59-84.

- Bedeian, Arthur G. "Workplace envy." *Organizational Dynamics* 23.4 (1995): 49-56.
- Bingöl, Mustafa. "Tractatus'ta İmgelerle Düşünme." *İnsan ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 3.2 (2020): 578-586.
- Buunk, Abraham P., Joel Aan't Goor, and Alejandro C. Solano. "Intrasexual competition at work: Sex differences in the jealousy-evoking effect of rival characteristics in work settings." *Journal of Social and Personal Relationships* 27.5 (2010): 671-684.
- Christensen, Larry B., Johnson, R. Burke ve Lisa Turner. "Araştırma yöntemleri, desen ve analiz" [Research methods design and analysis]. Ahmet Aypay Çev. Ed. Ankara: Anı Yayıncılık, (2015).
- Cohen-Charash, Yochi ve Elliott Larson. "What Is the Nature of Envy?" *Envy at Work and in Organizations* (2016): 1-38. Web.
- de Zoysa, Piyanjali, Shamala Kumar ve Santushi D. Amarasuriya. "An Assessment of Envy in Undergraduates of a State University in Sri Lanka." *Psychological Studies* 66.2 (2021): 191-199.
- Díaz-Vera, Javier, E. "Infected affiances: Metaphors of the word JEALOUSY in Shakespeare's plays." *Metaphorik.de*. 22/2012. (2012): 23-43.
- Díaz-Vera, Javier, E. ve Rosario Caballero. "Exploring the feeling-emotions continuum across cultures: Jealousy in English and Spanish." *Intercultural Pragmatics* 10.2 (2013): 265-294.
- Duffy, Michelle K., KiYoung Lee ve Elizabeth A. Adair. "Workplace envy." *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 8 (2021): 19-44.
- Durmaz, Merve Gözde ve Gülten Gümüştekin. "Negatif Duyguların Bir Yansıması Olarak İşyeri Kıskançlığı." *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi (IJBEMP)* 5.2 (2021): 716-731.
- Durmuş, İbrahim. ve Ahmet, Mutlu Akyüz. "Akademisyenlerin akademik başarı çabası ile yöneticilerin etik liderlik davranışı, yöneticiye sadakat, kuruma sadakat ve akademik kıskançlık davranışı arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma." *Karadeniz teknik üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü sosyal bilimler dergisi* 11.22 (2021): 227-263.
- Ganegoda, Deshani B. ve Prashant Bordia. "I can be happy for you, but not all the time: A contingency model of envy and positive empathy in the workplace." *Journal of Applied Psychology* 104.6 (2019): 776-795.
- Ghadi, Mohammed Yasin. "Empirical examination of theoretical model of workplace envy: evidences from Jordan." *Management Research Review* 41.12 (2018): 1438-1459.
- Goethals, George R. ve John M. Darley. "Social comparison theory: Self-evaluation and group life." *Theories of group behavior*. Springer, New York, NY, (1987): 21-47.
- Göçer, Ali. "Türkçe öğretmen adaylarının dil kültür ilişkisi üzerine görüşleri: Fenomenolojik bir araştırma." *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 15.2 (2013): 25-38.
- Gülen, Sema. "Kadın ve kıskançlık." *Kadın Çalışmaları Dergisi* 1.2, (2006): 90-97.
- Kıral, Erkan ve Nurdan Ödemiş-Keleş. "Öğretim elemanlarının kıskançlığa ilişkin algıları." Emine Babaoğlan Çelik Erkan Kıral, Adem Çilek Ed., Eğitim Araştırmaları Ankara: EYUDER Yayınları, (2019): 68-100.
- Kwon, Mijin, Youngjee Han ve Myungwoo Nam. "Envy takes you further: The influence of benign envy on risk taking." *Social Behavior and Personality: an international journal* 45.1 (2017): 39-50.
- Lee, KiYoung ve Michelle K. Duffy. "A functional model of workplace envy and job performance: When do employees capitalize on envy by learning from envied targets?" *Academy of Management Journal* 62.4 (2019): 1085-1110.
- Liu, Hongda, Jiejun Geng ve Pinbo Yao. "Relationship of Leadership and Envy: How to Resolve Workplace Envy with Leadership—A Bibliometric Review Study." *Journal of Intelligence* 9.3 (2021): 44.
- Mao, Jih-Yu, Quan, Jing, Liu, Xin, ve Xiaoming Zheng. "Too drained to obey! A daily study on how workplace envy fosters employee deviance and the buffering role of ethical leadership." *Applied Psychology*. (2021): 1-22.
- Miles, Matthew B. ve A. Michael Huberman. *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Thousand Oaks, CA: Sage, (1994).
- Navaro, Leyla. "Haset ve rekabet: kendi kuyruğunu yiyen yılan." (5. bs). İstanbul: Remzi Kitabevi, (2011).
- Nummenmaa, Lauri, Glerean, Enrico, Hari, Ritta ve Jari K. Hietanen. "Bodily maps of emotions." *Proceedings of the National Academy of Sciences* 111.2 (2014): 646-651.
- Ogarkova, Anna. "Green-eyed monsters: a corpus-based study of the concepts of ENVY and JEALOUSY in modern English." *Metaphorik.de* 13 (2007): 87-147.
- Özdemir, Seyhan ve Ramazan Erdem. "Akademiklerin yeşil gözlü canavarı: kıskançlığın nedenleri ve sonuçları üzerine fenomenolojik bir çalışma." *Nitel Sosyal Bilimler* 2.1 (2020): 19-39.
- Özdemir, Seyhan. "Kıskançlık olgusu ve akademik örgütlere yansıması." *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi* 12.30 (2021): 652-676.
- Parrott, W. Gerrod. ve Patricia. M., Rodriguez Mosquera. "On the pleasures and displeasures of being envied". Ed. R. H. Smith. *Envy: Theory and research*. New York: Oxford University Press, (2008): 117-147.

- Perini, Mario. "The power of envy: a poison for workplace and organisational life." *Psychoanalytic essays on power and vulnerability*. Routledge, (2018). 41-57.
- Saban, Ahmet. "Öğretmen adaylarının öğrenci kavramına ilişkin sahip oldukları zihinsel imgeler." *Türk eğitim bilimleri dergisi* 7.2 (2009): 281-326.
- Sterling, Christopher M., ve Giuseppe Joe Labianca. "Costly comparisons: Managing envy in the workplace." *Organizational Dynamics* 44.4 (2015): 296-305.
- Toohey, Peter. "Edebiyatta, sanatta ve popüler kültürde kıskançlık." [Jealousy]. B. Kovulmaz (Çev.). İstanbul: Doğan Kitap, (2016).
- Van de Ven, Niels. "Envy and admiration: Emotion and motivation following upward social comparison." *Cognition and Emotion* 31.1 (2017): 193-200.
- Van de Ven, Niels. "Envy and its consequences: Why it is useful to distinguish between benign and malicious envy." *Social and Personality Psychology Compass* 10.6 (2016): 337-349. doi: 10.1111/spc3.12253
- Vecchio, Robert P. "It's not easy being green: Jealousy and envy in the workplace." *Research in Personnel and Human Resources Management*, 13, (1995): 201-244.
- Veiga, John F., David C. Baldrige ve Lívia Markóczy. "Toward greater understanding of the pernicious effects of workplace envy." *The International Journal of Human Resource Management* 25.17 (2014): 2364-2381.
- Vrabel, Jennifer K., Virgil Zeigler-Hill, ve Ashton C. Southard. "Self-esteem and envy: Is state self-esteem instability associated with the benign and malicious forms of envy?" *Personality and Individual Differences* 123 (2018): 100-104.
- Weninger, Helena, Christy M. K. Cheung ve Michal Chmielinski. "Understanding envy and users' responses to envy in the context of social networking sites: A literature review" *International Journal of Information Management* 58, (2021): 102303.
- Yıldırım, Ali ve Hasan Şimşek. "Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri." (9. bs). Ankara: Seçkin Yayıncılık, (2013).
- Bağlantı 1:** <https://dictionary.cambridge.org/> Erişim Tarihi: 29.08.2021.
- Bağlantı 2:** <https://www.merriam-webster.com/dictionary> Erişim Tarihi: 06.01.2022.
- Bağlantı 3:** <https://sozluk.gov.tr/> Erişim Tarihi: 06.01.2022.

INVESTIGATION OF ACADEMICIANS' PERCEPTIONS OF ENVY AT THE WORKPLACE THROUGH METAPHORS

Gamze AYDIN, Serdar BOZKURT

ABSTRACT

This research aims to examine the academicians' perceptions about the concept of envy in the workplace through metaphors. Although jealousy and envy at work are felt among the lecturers, they are generally denied. On the other hand, metaphors are guiding in revealing such hidden feelings and thoughts. In this context, 128 lecturers working at ten different universities in Turkey, who were randomly selected, participated in the research. The study data is like "Workplace envy...; because,..." were given a short form containing the sentence, and they were asked to complete it. The obtained data were coded with MAXQDA, one of the qualitative data analysis programs, and subjected to content analysis. Participants developed 78 different metaphors, which were gathered under 14 themes. The themes revealed through metaphors mainly emphasize the destructive side of envy in the workplace. Workplace envy is metaphorically the most; poison has been likened to disease and virus. Instructors have defined workplace envy as a contagious, complex emotion that has devastating effects at the individual and organizational levels. On the other hand, the instructors' views, who reflect that it is motivating or necessary to be a little jealous of their colleagues, are also discussed in the light of the existing literature.

Keywords: Workplace envy, envy, metaphor, instructors