

PAPER DETAILS

TITLE: Isyeri Kiskançligi ile Isten Ayrilma Niyeti Iliskisinde Hissedilen Stres ve Isyeri
Nezaketsizliginin Aracilik Rolü

AUTHORS: Güler YANIK

PAGES: 1-14

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2475359>



Araştırma Makalesi

İşyeri Kıskançlığı ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Hissedilen Stres ve İşyeri Nezaketsizliğinin Aracılık Rolü

The Mediation Role of Felt Stress and Workplace Incivility in the Relationship between Workplace Envy and Turnover Intention

Güler Dinçel Yanık ^a

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
İşyeri Kıskançlığı,
Hissedilen Stres,
İşyeri Nezaketsizliği,
İşten Ayrılma Niyeti,
Sosyal Karşılaştırma Teorisi,
Duygusal Olaylar Teorisi.

Tarihler :
Geliş 8 Haziran 2022
Düzeltilme Geliş
1 Ocak 2023
Kabul 13 Ocak 2023

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, işyeri kıskançlığı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi belirlemek ve bu ilişkide hissedilen stres ve işyeri nezaketsizliğinin aracılık rolünü ortaya koymaktır. Model duygusal olaylar teorisine dayandırılmıştır. Yazında işyeri kıskançlığı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin ele alındığı, ancak bu ilişkide işyeri nezaketsizliği ile hissedilen stresin aracılık rolüne değinilmediği görülmüştür. Bu amaçla Ankara ilinde bulunan üç kamu kurumu anakütle olarak belirlenmiştir. Bu kamu kurumlarından tesadüfi örneklem yöntemi ile belirlenen 428 çalışanın oluşturduğu örneklemden, anket tekniği aracılığı ile veriler toplanmıştır. Araştırmanın hipotezleri Yapısal Eşitlik Modeli kullanılarak test edilmiştir. Analiz sonuçları bağımsız değişken olan işyeri kıskançlığının, hissedilen stres, işyeri nezaketsizliği ve işten ayrılma niyetini pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordadığı yönündedir. Hissedilen stres ve işyeri nezaketsizliği de işten ayrılma niyetini, pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Hissedilen stresin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin, işyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine kıyasla daha fazla olduğu görülmüştür. Araştırmada işyeri kıskançlığı ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde hissedilen stres ve işyeri nezaketsizliğinin tam aracılık etkisine sahip olduğu sonucuna varılmıştır

ARTICLE INFO

Keywords:
Workplace Envy,
Felt Stress,
Workplace Incivility,
Turnover Intention,
Social Comparison Theory,
Affective Events Theory..

Article history:
Received 8 June 2022
Received in Revised Form
1 January 2023
Accepted 13 January 2022

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the relationship between workplace envy and turnover intention and to reveal the mediating role of felt stress and workplace incivility in this relationship. The model is based on the affective events theory. In the literature, it was seen that the relationship between workplace envy and turnover intention was discussed, but the mediating role of workplace incivility and felt stress was not mentioned in this relationship. For this purpose, three public institutions in Ankara were determined as the main population. Data were collected from a sample of 428 employees determined by random sampling method from these public institutions, by means of a survey technique. The hypotheses of the research were tested using the Structural Equation Modeling. The results of the analysis show that workplace envy, which is the independent variable, positively predicts the felt stress, workplace incivility and turnover intention. Felt stress and workplace incivility also predicted turnover intention in a positive and significant way. It was observed that the effect of felt stress on turnover intention was higher than the effect of workplace incivility on turnover intention. In the research, it was concluded that the felt stress and workplace incivility in the relationship between workplace envy and turnover have full mediation effect

^aDoç. Dr., Yönetim ve Organizasyon ABD, İİBF, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, e-posta: guler.yanik@erdogan.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5228-2981

1. GİRİŞ

Rekabet, insanın doğası gereği vardır ve organizasyona dinamizm getirmektedir. Çalışanların algıladığı rekabet, kendileri ile iş arkadaşlarının performanslarını karşılaştırılmaları ve bunun sonucunda organizasyonel ödülleri nasıl algıladıkları ile ilgili bir kavramdır. Bu rekabet organizasyon tarafından sunulan yükselme, tanınma gibi teşviklerden yararlanmak isteyen çalışanlar arasında ortaya çıkmaktadır. Organizasyonlarda bu rekabetçi iklimin çalışanların çabalarını belirlenen hedeflere odakladığı düşünülse de, çalışanların rekabet algılarının olumsuz sonuçlarının olumlu sonuçlarından daha fazla olduğu (Sahadev, Seshanna & Purani, 2014); bu sonuçların çalışanların duygu, algı, tutum ve davranışlarını şekillendirdiği görülmüştür. Yeterince rekabet gücüne sahip olmayan çalışanların başarılı meslektaşlarını kıskanmaları olasıdır (Hilal, 2022), bu durum olumsuz tutumlar geliştirmelerine ve olumsuz davranışlar sergilemelerine neden olabilmektedir (Küçük & Taştan, 2020:736). Diğer taraftan işyeri kıskançlığı çalışanların kendilerini çalıştıkları organizasyonun özellikleri açısından üstün gördükleri, buna karşın diğer çalışanlara verilen haklar açısından kendilerini daha düşük seviyede algıladıkları durumlarda da ortaya çıkmaktadır (Tai, Narayanan & McAllister, 2012). Bu nedenle işyeri kıskançlığı organizasyon bağlamında çalışanların olumsuz, toksik ve istenmeyen duygularını ifade eden (Menon & Thomson, 2010), organizasyonlarda yaygın olarak görülen bir olgudur. Kıskançlar ve hedefleri açısından olumsuz sonuçlar doğurduğu (Lee & Duffy, 2019: 1087) iş yeri stresi gibi bir dizi olumsuz ve maliyetli durumlara neden olduğu ileri sürülmektedir (Hilal, 2022).

Van de Ven (2017) kıskançlığı iyi huylu ve kötü huylu kıskançlık olarak sınıflandırmıştır. Her iki türde de kıskançlık hayal kırıklığına neden olur, zira kıskançlık bir dereceye kadar karşılaştırmalı aşağılık duygusunu içerir (Lee, Song, & Ryan, 2022). Çalışanların işyeri kıskançlığı nedeniyle işlerinden ve işyerlerinden fiziksel veya psikolojik olarak geri çekilme eğiliminde oldukları (De Clercq, Haq, & Azeem, 2018; Sterling, 2013; Vecchio, 2000), iş tatmini ve duygusal bağlılıklarında azalma görüldüğü ve işten ayrılma niyeti taşıdıkları belirtilmektedir (Brown, Ferris, Heller, & Keeping, 2007). Yazında işyeri kıskançlığı ile çalışanların işten ayrılma niyeti ilişkisi incelendiğinde, bu ilişkiyi doğrudan etkileyebilecek stres ve nezaketsizlik faktörlerine ilişkin bir boşluğun olduğu görülmüş bu amaçla çalışmada işyeri kıskançlığı ile işten ayrılma niyeti

ilişkisinde hissedilen stresin ve işyeri nezaketsizliğinin aracılık rolü incelenmiştir. Oluşturulan model duygusal olaylar teorisine dayandırılmıştır. Weiss ve Cropanzano'nun (1996) geliştirdiği Duygusal Olaylar Teorisinde, çalışanların bazı duygusal deneyimleri sonucu tepkisel iş davranışları gösterebileceği öne sürülmektedir. Bu yaklaşıma göre çalışanlar olumlu duygu deneyimleri sonucu olumlu iş davranışları, olumsuz duygu deneyimleri sonucu olumsuz iş davranışları sergilemektedir. Çalışmada da olumsuz bir duygu olarak ele alınan işyeri kıskançlığının başka olumsuz duygu ve davranışlara etkisini ortaya koymak amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda işyeri kıskançlığının kavramsal çerçevesi verilmiş, ardından işyeri kıskançlığı ile hissedilen stres, işyeri nezaketsizliği ve işten ayrılma niyeti ilişkisine yönelik literatür taraması yapılmıştır. Son olarak araştırmanın ampirik çalışması yapılarak sonuçlar tartışılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLERİN GELİŞTİRİLMESİ

2.1. İşyeri Kıskançlığı

Kıskançlık olumsuz bir psikolojik kavramdır, son dönemde örgütsel davranış literatüründe çalışıldığı görülmüştür (Doğan & Vecchio, 2001; Erdil & Müceldili, 2014; Hilal, 2022). Kıskançlık, başkasının iyi talihinin uyandırdığı acı verici bir duygu olarak tanımlanmaktadır (Tai vd., 2012). İşyeri kıskançlığı, özdeğerlendirme güdüsüne sahip çalışanın (Lee & Duffy, 2019) kendisini başkalarıyla karşılaştırması sonucu oluşan bir duygu olarak değerlendirilebilir. Festinger (1954)'ın ortaya attığı sosyal karşılaştırma teorisine göre insanlar durumlarını ve özelliklerini değerlendirmek için, kendilerini çevrelerindekiyle karşılaştırma eğilimindedir. Yapılan karşılaştırma sonuçları, bireylerin beklentilerinin altında kalırsa olumsuz duyguların hissedilmesi olasılığı güçlenmektedir (Gallagher, 2013). Sosyal karşılaştırmalar, insanların içsel güdülerinin harekete geçmesi sonucu, kendi yeteneklerini ve toplumdaki konumlarını doğrulamak için her zaman her yerde gerçekleşmektedir. Bu durum iş ortamında gerçekleştirildiğinde, çalışanların işle ilgili olumsuz duygular geliştirmeleri, olumsuz tutum ve davranışlar sergilemeleri olasıdır (Weng vd., 2020). Organizasyonlardaki kaynakların kıtlığı ve terfi için yaşanan rekabet, kıskançlığın meydana gelmesine ya da tetiklenmesine neden olur (Erdil & Müceldili, 2014). Psikoloji literatürü, bireyin kıskançlığını azaltmak konusunda bir motivasyonun olması gerektiğini aksi halde bu duyguyu devam ettirmesi durumunda kıskançlığın scadenfruede (birinin başarısızlığına ya da acısına sevinme), saldırganlık

ve suç işleme gibi zararlı sonuçlara yol açabileceğini göstermektedir (Smith & Kim, 2007).

İşyerinde kıskançlık, genellikle işyerinde kişilerarası ilişkilere yönelik düşmanlık, saldırganlık ve diğer şiddet içeren davranışlara neden olan “kötü bir duygu” olarak nitelendirilir (Veiga, Baldrige, Marko & Czy, 2014). Vecchio (2000) çalışan kıskançlığını, bir çalışanın benlik saygısı kaybindan ya da çalışma ilişkisi ile ilgili sonuçların kaybindan kaynaklanan, “kıskanılan kişinin çıkarlarını azaltmak ya da tamamen ortadan kaldırmak” amacıyla gerçekleştirilen “harekete geçme” davranışı olarak nitelendirilmektedir (Smith & Kim, 2007). Bu bağlamda kıskançlık başkalarının olumlu ilişkilerini, işle ilgili başarılarını, olumlu itibar oluşturma ve sürdürme yeteneğini engellemeyi amaçlayan sosyal baltalamanın etkin bir belirleyicisi olarak görülebilir (Duffy, Scott, Tepper, Aquino, & Shaw, 2012).

İşyeri kıskançlığı konusunda yapılan çalışmalarda başkalarının performans referansı, liderlik ve bağlamsal faktörlerin, kavramın öncülleri olduğu belirtilmektedir (Duffy, Lee, & Adair, 2020). Başkalarının performans referansı öncülü bir karşılaştırmayı içermekte ve kıskançlığa neden olmaktadır. Liderlik öncülünün işyeri kıskançlığını farklı şekillerde tetiklediği görülmektedir. Yu ve Duffy (2017) liderlerin yüksek performanslı astlarının olması halinde kendilerini tehdit altında hissedebileceklerini, konumlarını ve güçlerini kaybetme riski algılayabileceklerini ve bu durumda kıskançlığın ortaya çıkacağını iddia etmektedir. Liderin kendisinin kıskançlık yaşaması olasılığının yanında, çalışanlara yönelik tutum ve davranışlarının yarattığı adalet algısı da kıskançlığa neden olmaktadır. Koopman, Lin, Lennard, Matta ve Johnson (2020) adalete ilişkin sosyal karşılaştırmaların kıskançlık uyandırmadaki rolünü günlük olarak incelemişler, karşılaştırmalar sonucu adalet algısının olumsuz olduğu günlerde kıskançlığın daha yüksek düzeyde yaşandığı sonucuna varmışlardır. Üçüncü öncül olan bağlamsal faktörlerde ödül yapısı ve performans değerlendirme yer almaktadır. Performans değerlendirme ve terfiler gibi resmi rekabetçi sistemlerin de çalışanlarda kıskançlığa neden olduğu, işyeri kıskançlığı literatüründe sıklıkla görülmektedir (Vecchio, 1995; Vecchio, 2000; Moran&Schweitzer; 2008).

Örgütsel araştırmalarda kıskançlığın büyük ölçüde sosyal zayıflatma ve kişilerarası ilişkilere zarar verme (Koopman vd., 2020; Duffy vd., 2012; Cohen, 1988; Moran vd., 2008), suistimal edici denetim (Yu & Duffy, 2017), kıskanılan kişilere ve kuruluşa yönelik desteklerin azaltılması (Koopman vd., 2020) gibi sonuçları olduğu görülmüştür.

2.2. Dijital İşyeri Kıskançlığı, Hissedilen Stres ve İşten Ayrılma Niyeti

Bireyin kıskançlık sonucu sergileyeceği davranışlar, kıskandığı kişiler ile arasındaki farkı nasıl kapatacağına göre değişir. Şöyle ki kıskanç birey ya kıskandığı bireylerin seviyesine ulaşmaya çalışır ya da kıskandıklarını kendi seviyesine çekmeye çalışır (Smith & Kim, 2007). Buna göre sosyal karşılaştırma, doğası gereği yukarı veya aşağı olabilir. Bireyler kendilerini, üstün olarak algıladıkları biriyle karşılaştırdıklarında yukarı doğru karşılaştırma (Wheeler, 1966), aşağıda olarak algıladıkları biriyle karşılaştırdıklarında da aşağı doğru karşılaştırma gerçekleşir (Wills, 1981; Wang, Wang, Gaskin, & Hawk, 2017). Buunk ve Gibbons (2006), yukarı doğru sosyal karşılaştırmaların, daha çok olumsuz duygulara neden olabileceğini ileri sürmektedir. Organizasyonlarda özellikle performans değerlendirme için kullanılan yöntemlerin, işyeri kıskançlığını arttırdığı, çalışanların kendilerini tehdit altında hissetme ve stres düzeylerinin artma olasılıklarını yükselttiği öne sürülmekte; bunun yanında çalışanların kendi performanslarını bilmek istemenin yanında, kendi başarılarını, üstün ve zayıf yönlerini, çalışma arkadaşlarının sonuçlarıyla karşılaştırma eğiliminde oldukları ifade edilmektedir (Vecchio, 2000). Çalışanların bu tür karşılaştırmalar sonucu kendilerini yetersiz bulmalarının hem kıskançlık hem de strese neden olacağı, düşünülmektedir. Nihayetinde kıskançlığın kişiler arası ilişkileri olumsuz etkileyen, bilgi paylaşımını engelleyen, kişinin depresyona girmesi ya da stres yaşaması gibi ruhsal sağlığını tehlikeye sokan sonuçları olduğu belirtilmektedir (Erdil & Müceldilli, 2014). Literatürdeki sonuçlardan hareketle H₁ hipotezi kurulmuştur.

H₁: İşyeri kıskançlığı hissedilen stresi pozitif yönde yordar.

Amerikan İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü stresi, çalışanların, yetenekleri, kaynakları ve ihtiyaçları ile iş gereklilikleri uyuşmadığında ortaya çıkan olumsuz fiziksel ve duygusal tepkiler olarak ifade etmektedir (Akdemir, Sağbaş & Sürücü, 2022). Stres algısı sonucunda kişinin psikolojik durumunun değişme derecesi, hissedilen stres olarak değerlendirilebilir. Hissedilen stres belirli bir seviyeye kadar çalışan performansını iyileştirmeye katkı sağlarken, yüksek düzeylere ulaştığında performansı olumsuz etkileyebilir (Stevenson & Harper, 2006). Çalışanlar arası rekabet, çalışanın rekabette kaybetmeye ilişkin tehdit algısı hissedilen stres düzeyini arttırabilir, bu durum güçlü olumsuz duygu ve davranışlara neden olabilmektedir (Vecchio, 2000).

Aynı çalışma ortamında hissedilen stres çalışandan çalışana değişebildiği gibi, bir işyerinden diğerine göre de farklı algılanabilir (Folkman & Lazarus, 1988). Çalışanların hissettiği stres yüksek sağlık maliyetine, düşük üretkenliğe, düşük motivasyona, yüksek işe devamsızlığa ve devamında işten ayrılma niyetine neden olabilir (Nielsen vd. 2004). Keza stresin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine ilişkin (de Croon, Slutier, Blonk, Broersen & Dresen, 2004; Chen& Lin Lien, 2010; Omar, Aluwi, Fauzi, & Hairpuddin, 2020; Salama, Abdou, Mohamed, & Shehata, 2022) çok sayıda çalışma olduğu görülmüştür. Verilen bulgular ışığında H₂ hipotezi kurulmuştur:

H₂: Hissedilen stres işten ayrılma niyetini pozitif yönde yordar.

Kıskançlığın olumsuz sonuçlarından biri de işten ayrılma niyetidir (Ahn & Chaoyu, 2019). İşten ayrılma niyeti, çalışanın organizasyondan ayrılmaya yönelik bilinçli istekliliğini ifade eder (Tett & Meyer, 1993). İşten ayrılma niyeti öncüllerinin farklı nedenleri olduğu ileri sürülmüştür. Örneğin, işten ayrılma niyeti ile çalışana yapılan yatırım arasında ters orantılı bir ilişki olduğu buna karşın organizasyonda çalışanın kariyerinde ilerleme şansının olmaması ya da yoksunluk hissini olması arasında ise doğru orantılı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Eatough, Chang, Miloslavic, & Johnson, 2011). Kariyer ilerleme şansının olmaması ya da yoksunluk duygusu sosyal karşılaştırma sonucu kıskançlık duygusunu ortaya çıkarabilir. Bu türden yukarı yönlü karşılaştırmaların, çalışanların işten ayrılma niyetlerini doğrudan etkilediği belirtilmektedir (Brown vd., 2007). Buna göre kıskanç bireylerin kıskanmayan bireylere göre işten ayrılma niyetine sahip olma olasılığı daha yüksek görülmektedir (Li, Xu & Kwan, 2021). Yapılan araştırma sonuçlarından hareketle H₃ hipotezi kurulmuştur:

H₃: İşyeri kıskançlığı işten ayrılma niyetini pozitif yönde yordar.

Rahatsız edici ve hoş olmayan bir duygu olarak nitelendirilen kıskançlık fiziksel ve psikolojik acı ile ilişkilidir (Duffy vd., 2012). Fiziksel ve psikolojik acı işyerinde hayal kırıklığına neden olur ve hissedilen stresi artırır (Erdil & Mücadili, 2014). Kıskançlık strese neden olduğunda ve bireyin iş rutininin bir parçası haline geldiğinde; bu duygu ile baş edemeyen çalışan için işten ayrılma niyeti cazip bir çözüm haline gelebilir. Bu bağlamda kıskançlık ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde hissedilen stresin aracılık ettiği düşünülmektedir ve H₄ hipotezi kurulmuştur:

H₄: İşyeri kıskançlığı işten ayrılma niyeti ilişkisinde hissedilen stres aracı role sahiptir.

2.3. İşyeri Kıskançlığı, İşyeri Nezaketsizliği ve İşten Ayrılma Niyeti

Saygı normunu ihlal eden düşük düzeyde sapkın davranış (Andersson & Pearson, 1999) olarak tanımlanan işyeri nezaketsizliğine- başkalarını küçümseme, aşağılayıcı söz söyleme, umursamama, kaçınma, incitici söz söyleme ve dedikodu yapma gibi- birine zarar verme niyeti gösterme davranışları (Pearson & Porath, 2009) örnek verilebilir. İşyeri nezaketsizliği her işyerinde görülebilir. Çalışanların %98'inin nezaketsiz davranışa maruz kaldığı, %50'sinin bu tür davranışları haftada bir yaşadığı (Porath & Pearson 2012) ve nezaketsiz davranışa maruz kalmanın ekonomik maliyetinin çalışan başına yıllık 14000\$ olduğu tahmin edilmektedir (Pearson & Porath, 2009). Bunun yanında işyeri nezaketsizliğine maruz kalan çalışanların insani maliyetleri de oldukça ağırdır. İşyeri nezaketsizliğine maruz kalan çalışan çalışan endişelenebilir, kaçınma eğilimine girebilir, işten çekilebilir ya da yaşadığı hayal kırıklığını müşterilere yansıtabilir (Schilpzand, De Peter & Erez, 2016).

Literatürde işyeri nezaketsizliğinin nasıl ortaya çıktığına ilişkin çeşitli yaklaşımlar geliştirildiği görülmektedir. Lawrence ve Robinson (2007) işyeri nezaketsizliğinin organizasyonel direnişin bir biçimi olduğunu öne sürmektedir. Tüm organizasyonlarda güç alanları vardır ve beraberinde direniş alanları da ortaya çıkar. Organizasyon yapıları, sistemleri, kültürleri ve organizasyon üyelerinin eylemlerini kontrol eden güç devrelerinin kullanım şekilleri çalışanda özerklik, kimlik kaybı ya da haksızlık algısına yol açabilir, bu durum çalışanların nezaketsiz davranışlar sergilemelerine neden olabilir (Lawrence & Robinson, 2007). Çalışanların işle ilgili duyguları nezaketsiz davranışlara neden olabilir. Buna göre nezaketsiz veya saygısız davranışlara maruz kalan bireyin olumsuz duyguları tetiklenebilecek ve istenmeyen davranışlar sergileyebilecektir. Çalışanın işyerlerinde yaşayabileceği duygulardan biri de kıskançlıktır. Kıskançlık kişilerarası ilişkiler üzerinde baskı oluşturabilir. Bunun sonucunda kıskanmak, hedefte bulunan çalışanın, algıladığı çalışanlar arası rekabeti arttırabilir ve iş birliği isteğini azaltabilir (Foster, 1972). Karşılıklı normuna uygun olarak iş arkadaşları tarafından kıskanıldığını hisseden çalışan, olumsuz tepki verecek ve medeni olmayan davranışlara ve hatta nezaketsizliğe yönelebilecektir. Bu durum kıskanan çalışan için de geçerli olabilir. Nezaketsizlik, diğer çalışanlara karşı saygısız ve kötü muamele içeren davranışlara

neden olabilir. Diğer taraftan duygusal olaylar teorisi çalışmaları sonuçlarında olumsuz olayların olumlu olaylara göre daha fazla çalışan psikolojisini etkilediği ve bu negatif etkinin çalışan davranışlarına yansıdığı belirtilmektedir (Mengenci, 2015). Bu bağlamda hissedilen kıskançlık duygusunun sonucu olarak, işyeri nezaketsizliğinin gelişebileceği öngörölmüş H₅ hipotezi kurulmuştur:

H₅: İşyeri kıskançlığı işyeri nezaketsizliği pozitif yönde yordar.

İşyeri nezaketsizliği gerek nezaketsizliğe maruz kalan çalışanlarda gerekse tanıklık eden çalışanlarda olumsuz duygulara (Porath & Pearson, 2012) ve strese (Lim, Cortina, & Magley, 2008) neden olur. Nezaketsizliğe maruz kalan ve mağdur olan çalışan haksız bir şekilde utanç veya aşağılanma duygusu yaşayabilir, sonrasında çalışmada genel bir mutsuzluk ve memnuniyetsizlik hali oluşması olağandır. Bu olumsuz duygu ve algıların uzun vadeye yayılması durumunda çalışanın işte kalma motivasyonunun azalması ve işten ayrılma düşüncesinin gelişerek artması söz konusu olabilir. Diğer taraftan çalışanın karşı karşıya kaldığı nezaketsiz davranış sonrası iş arkadaşlarına ya da işine karşı olumsuz bir duygu ya da algı gelişmemesi halinde, nezaketsizliğin işten ayrılma niyetine neden olması olasılığı azalacaktır. Diğer taraftan Barling (1996) işyeri şiddeti modeline ilişkin çalışmada işyeri nezaketsizliğinin direkt çıktıları olarak olumsuz ruh hali, bilişsel dikkat dağınıklığı, korkuyu sıralarken; dolaylı çıktıları psikolojik, psikosomatik ve organizasyonel sonuçlar olmak üzere üç başlıkta ele almış, işten ayrılma niyetine organizasyonel çıktılar başlığında yer vermiştir (Barling, 1996). Yazında yapılan birçok çalışma sonuçları işyeri nezaketsizliğinin çalışanların işten ayrılma niyetini etkilediğini göstermektedir (Porath & Pearson, 2013; Miner-Rubino & Reed, 2010; Wilson & Holmvall, 2013; Loh & Saleh, 2022). Buna göre H₆ hipotezi kurulmuştur:

H₆: İşyeri nezaketsizliği işten ayrılma niyetini pozitif yönde yordar.

Örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalar işyeri nezaketsizliğinin iş tatminini, örgütsel üretkenliği, örgütsel bağlılığı azalttığı, çalışan sağlığını olumsuz etkilediği ve yüksek işgücü devrine neden olduğuna dikkati çekmektedir (Reio & Ghosh, 2009). Yazında nezaketsizliğe maruz kalan çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlığının tehlikeye girdiği, iş tatminlerinin azaldığı (Mao, He & Yang, 2021), zira nezaketsiz davranışlara maruz kalan çalışanların hissettikleri sıkıntıların arttığı ve bu duruma teslim olduklarına ilişkin sonuçlar mevcuttur (Li vd. 2021). İşyeri nezaketsizliğinin öncülleri arasında

sayılan işyeri kıskançlığı ile (Mao, He, & Yang, 2021) işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide işyeri nezaketsizliğinin aracılık etkisinin olacağı öngörölmüş bu doğrultuda H₇ kurulmuştur:

H₇: İşyeri kıskançlığı ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde işyeri nezaketsizliği aracı role sahiptir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Çalışmanın amacı işyeri kıskançlığı ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde hissedilen stres ve işyeri nezaketsizliğinin aracı rolünü ortaya koymaktır. Bu amaçla Şekil 1’de yer alan model oluşturulmuştur. Araştırma tasarımı kavramsal çerçeve duygusal olaylar teorisine dayandırılmıştır. Teori bireyin yaşadığı duygusal olayların yapısal nedenleri ve sonuçlarına odaklanmış (Weiss & Cropanzona, 1996), çalışanın yaşadığı olaylara verdiği duygusal tepkilerin davranış ve tutumlarına olan etkilerini incelemektedir (Mengenci, 2015). Duygusal olaylar teorisi göre, (a) çalışma ortamı özelliklerinin neden olduğu iş olayları, olumlu ve olumsuz duygusal durumlarla sonuçlanan duygusal uyaranlar olarak hareket eder, (b) duygusal durumlar, etki odaklı davranış ve tutumlar için itici güç olarak görülür, (c) tutumlar, hem çalışma özellikleri hem de duygusal durumlardan etkilenir ve yargıya dayalı davranışları etkiler, bunun yanında (d) kişilik özellikleri, duygusal iş olayları ve duygusal durumlar arasındaki ilişkide düzenleyici rol oynar (Ghasemy, Sirat, Rosa-Diaz, & Martin-Ruiz, 2021). Bu model de olumsuz olayların nedeni işyerinde kıskançlık ile temsil edilmektedir. Olumsuz bir duygu deneyimi olan işyeri kıskançlığının olumsuz bir iş davranışı olan işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde hissedilen stres ve işyeri nezaketsizliğinin aracılık ilişkisi incelenmiştir.

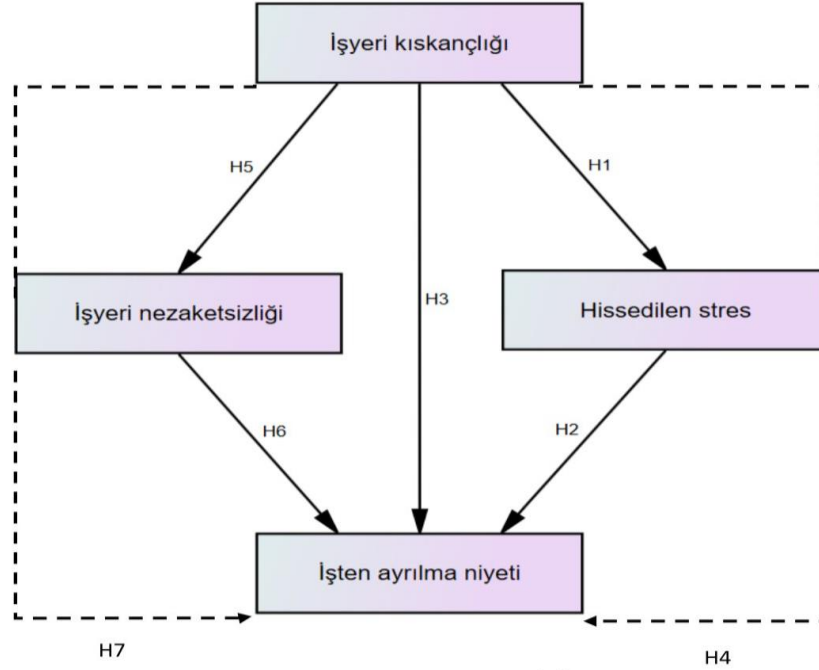
3.2. Araştırmanın Anakütle ve Örneklemi

Araştırmanın anakütlesini Ankara ilinde bulunan üç kamu kurumunun 1526 çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri kesitsel olarak ve tesadüfi örneklem yöntemi belirlenmiştir. Anketler 9 Haziran 2021- 24 Temmuz 2021 tarihleri arasında araştırmacı tarafından dağıtılmış ve toplanmıştır. Toplanan 436 anketten 8’i eksik doldurulması nedeniyle veri setinden çıkarılmıştır. Çalışmanın amacı, değişkenler arasındaki ilişkileri test etmek olduğu için toplanan verilerin yeterli olduğu kanısına varılmıştır.

Katılımcıların %46, 3’ü kadın, %53, 7’si erkektir, %38,8’i 20-29 yaş aralığında, %22,9’u 30-39 yaş aralığında, %30,4’ü 40-49 yaş aralığında, %7,9’u

50 ve üstü yaş aralığındadır. %54,7'si lisans ve lisansüstü eğitim mezunudur ve %38,8'i 10 yıl ve üzeri iş deneyimine sahiptir.

başka bir çalışan hakkında güzel şeyler söylediğinde depresif hissediyorum.” gibi ifadelerden oluşmaktadır.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

—→ Doğrudan etki
 - - - → Aracılık etkisi

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma izni için Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'na başvurulmuş, 20.04.2021 tarihli 2021/106 sayılı toplantı sonucu anket formunun uygulanması izni alınmıştır.

Araştırma için hazırlanan anket 2 bölümden oluşturulmuş ilk bölümde katılımcıların demografik bilgilerine, 2. Bölümde araştırmaya konu edilen değişkenlerin ölçeklerine yer verilmiştir. Kullanılan ölçekler daha önceki araştırmalarda kullanılmıştır. Tüm değişkenler 5'li Likert tipi ölçeklerle ölçülmektedir.

Ankette İşyeri kıskançlığı değişkenini ölçmek için Vecchio (2005) tarafından geliştirilen 5 maddelik *İşyeri Kıskançlığı* ölçeğinin, Elçi ve arkadaşları (2021) tarafından Türkçeye uyarlanmış hali kullanılmıştır. Vecchio (2005) tarafından geliştirilen ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,71; Elçi ve arkadaşları (2021) tarafından Türkçeye uyarlanmış halinin Cronbach Alfa değerinin 0,70 olduğu hesaplanmış, güvenilir olarak kabul edilmiştir (Field, 2009). Ölçek “Yöneticimi başkasını överken gördüğümde karnıma ağrılar giriyor.”, “Yöneticim

Hissedilen stresi ölçmek için Netemeyer ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilmiş olan 4 ifadeli *İş Stresi* ölçeği kullanılmıştır. Ölçek Koçer (2015) tarafından Türkçeye çevrilmiş, Cronbach Alfa değerinin 0,82 hesaplanmıştır. Ölçeğin ifadeleri “işim sağlığını doğrudan etkileme eğilimindedir”, “işimle ilgili sorunlar yüzünden geceleri uykusuz kalıyorum” şeklindedir.

Katılımcıların işyeri nezaketsizliği algılarını ölçmek amacıyla Cortina ve arkadaşlarının (2001) geliştirdiği, 7 ifadeden oluşan (Cronbach Alfa değeri 0,89) ve Kaya (2015) tarafından Türkçeye uyarlanmış Cronbach Alfa değeri 0,91 hesaplanan *İşyeri Kabalığı Ölçeği* kullanılmıştır. Ölçekte “Sizi aşağıladı mı ya da küçümsedi mi?”, “Hakkınızda küçük düşürücü ya da onur kırıcı yorumlar yaptı mı?” gibi ifadeler yer almaktadır.

İşten ayrılma niyeti değişkenini ölçmek için Rosin & Korabick (1995) tarafından geliştirilmiş, Tanrıöver (2005) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve Cronbach Alfa değeri 0,71 olarak hesaplanmış *İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği* kullanılmıştır. Ölçek “Eğer imkânım olsaydı, işimden ayrılırdım.”, “Son zamanlarda işimden ayrılmayı daha sık düşünmeye başladım.” gibi ifadelerden oluşmaktadır.

3.4. Verilerin Analizi

Analizlerde, Doğrulamalı Faktör Analizi, Güvenilirlik Analizi, Korelasyon Analizi, Yapısal Eşitlik Modeli, Aracılık Etkisi Testi kullanılmıştır. Veri analizleri IBM SPSS Statistics Statistical Package for Social Science) ve IBM AMOS paket programı aracılığıyla test edilmiştir.

4. BULGULAR

4.1. Güvenilirlik ve Faktör Analizleri

Araştırmada ölçeklerin güvenilirlikleri için Cronbach Alpha değerleri hesaplanmış ve geçerlilikleri için Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Faktörlerin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 1’de verilmiştir. Tablo 1’de değişkenlere ait Cronbach Alfa değerlerinin güvenilirlikleri konusunda tatminkâr sonuçlar olduğu sonucuna varılmıştır (Field, 2009).

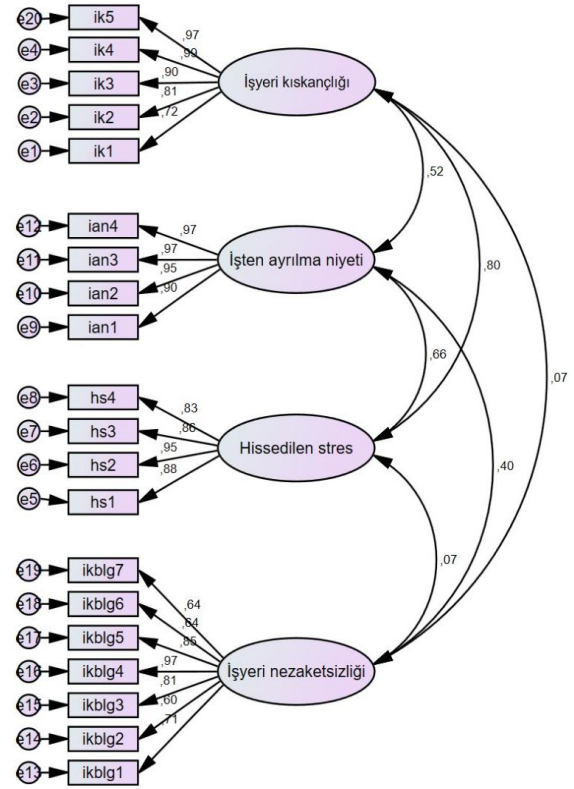
Tablo 1: Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Değişkenler	Cronbach's Alfa
İşyeri kıskançlığı	0,95
Hissedilen stres	0,92
İşten ayrılma niyeti	0,97
İşyeri nezaketsizliği	0,89

Doğrulamalı faktör analizine ilişkin sonuçlar Şekil 2’de ve Tablo 2’de verilmiştir. Şekil 2’de DFA sonuçlarına göre gruplanan ya da dışarıda bırakılması gereken herhangi bir ifade tespit edilmemiştir. Tablo 2’de verilen ölçeklere ilişkin uyum iyiliği değerleri ve kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri karşılaştırıldığında ölçeklere ilişkin değerlerin yeterli düzeyde olduğu görülmüştür (Çokluk, Şekercioğlu, & Büyüköztürk, 2010).

Tablo 2. Değişkenlere İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	CMIN/DF <5	NFI >0,90	RMSEA <0,08	GFI >0,85	TLI >0,90	CFI >0,95	IFI >0,90
İşyeri Kıskançlığı	2,85	0,95	0,07	0,96	0,98	0,97	0,97
Hissedilen Stres	2,15	0,92	0,07	0,89	0,97	0,97	0,97
İşyeri Nezaketsizliği	1,97	0,98	0,06	0,95	0,99	0,99	0,98
İşten ayrılma Niyeti	2,03	0,97	0,06	0,97	0,96	0,98	0,98



Şekil 2: Ölçüm Modelinin Doğrulamalı Faktör Analizi

4.2. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizleri

Örneklemden elde edilen veriler ile araştırmanın amacı doğrultusunda geliştirilen hipotezleri test edebilmek amacıyla, araştırmadaki değişkenler (işyeri kıskançlığı ve işten ayrılma niyeti) arasında çoklu bağlantı sorunu olup olmadığını belirlemek için Tolerans ve VIF değerlerine bakılmıştır. Değişkenler arası Tolerans değeri ,91, VIF değeri ise 1,09 şeklinde hesaplanmış ve çoklu bağlantı sorunu olmadığı sonucuna varılmıştır (Klaine, 2019).

Araştırmada değişkenler ve kontrol değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon değerleri IBM SPSS programında hesaplanmış Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3: Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6	7
1.İşyeri kıskançlığı	2,89	1,04	1						
2.Hissedilen Stres	2,69	1,15	,81**	1					
3.İşyeri Nezaketsizliği	3,13	1,10	,23**	,07	1				
4.İşten Ayrılma Niyeti	2,77	1,13	,47**	,55**	,42**	1			
5.Cinsiyet (1=Kadın, 2=Erkek)	1,54	0,50	-,01	-,01	,08	,00	1		
6.Yaş	3,07	1,00	,00	-,01	-,01	-,01	,07	1	
7.Eğitim	3,33	1,14	-,02	-,00	-,00	-,01	,25**	-,08	1
8.İş Deneyimi	2,92	1,33	-,01	-,08	-,01	-,01	,18**	,89**	,03

**p<,01 *p<,05

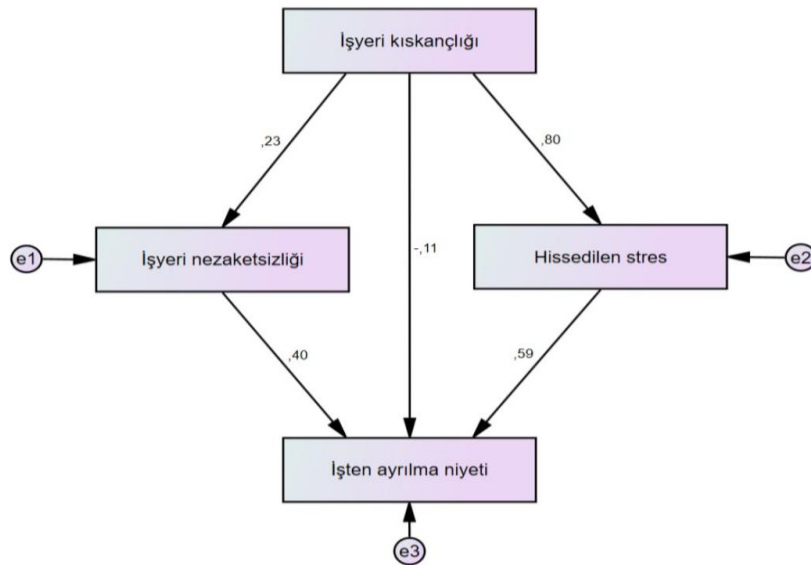
Tablo 3'te korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde işyeri kıskançlığı ile hissedilen stres arasında %1 anlamlılık düzeyinde pozitif yönde oldukça yüksek (0,81) düzeyde bir korelasyon olduğu, işyeri kıskançlığı ile işyeri nezaketsizliği arasında %1 anlamlılık düzeyinde pozitif yönde (0,23) düşük düzeyde bir korelasyon (Cohen, 1988) olduğu görülmüştür.

İşten ayrılma niyeti ile işyeri kıskançlık arasında (0,47), işten ayrılma niyeti ile hissedilen stres arasında (0,55), işten ayrılma niyeti ile işyeri nezaketsizliği arasında (0,42) %1 anlamlılık düzeyinde pozitif yönde orta düzeyde bir korelasyon (Cohen, 1988) olduğu görülmüştür. Buna göre işyeri kıskançlığı, hissedilen stres, işyeri nezaketsizliği ve işten ayrılma niyeti arasında çeşitli düzeylerde ilişki olduğu söylenebilir.

Demografik değişkenler olan cinsiyet, yaş, eğitim ve iş deneyimi ile işyeri kıskançlığı, hissedilen stres, işyeri nezaketsizliği ve işten ayrılma niyeti arasında bir korelasyon olmadığı görülmüştür.

4.3. Hipotez Testleri

Araştırmada işyeri kıskançlığı ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde hissedilen stres ve işyeri nezaketsizliğinin aracılık rolü incelenmiştir. Öncelikle değişkenler arası ilişkiler ele alınmış ardından doğrudan ve dolaylı aracılık rolleri ortaya konmuştur. Araştırmada değişkenler arası ilişkiler yapısal eşitlik modeli kullanılarak ortaya çıkarılmıştır. İşyeri kıskançlığı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide hissedilen stres ve işyeri nezaketsizliğinin aracılık rolünü tespit etmek ve değişkenler arası aracılığın anlamlılığını kontrol etmek için bootstrapping işlemi uygulanmıştır. Bootstrap işlemi örneklem sayısını artırarak kurulan modelde yer alan doğrudan ve dolaylı etkilerin anlamlılığını test etmekte kullanılan yaygın yöntemdir (MacKinnon, 2008). Sıklıkla yeniden örnekleme tercih edilmektedir. Bu yöntemde kullanılan yanlılığı düzeltilmiş güven aralığı değerlerinin (Confidence Interval; CI) "sıfır" sayısını kapsamaması gerekmektedir. Modern yaklaşım olarak değerlendirilen Bootstrap yönetimi dolaylı etkinin sayısallaştırılmasına olanak

**Şekil 3:** Yapısal Eşitlik Modeli

tanımlanmaktadır (Polatçı & Baygın, 2022). Araştırma değişkenlerinin ilişkilerini görmek için yapısal eşitlik modeli kurulmuş ve sonuçlar Şekil 3'te verilmiştir.

Modelde öncelikle işyeri kıskançlığının doğrudan işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi, ardından işyeri kıskançlığının işten ayrılma niyetine hissedilen stres ve işyeri nezaketsizliği üzerinden etkisi incelenmiştir. Modelin uyum iyiliği indisleri CMIN/DF=1,79, SRMR=0,05, RMSEA=0,06, GFI=0,98, AGFI=0,81, CFI=0,97 olarak hesaplanmış, sonuçları kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür (Çelik & Yılmaz, 2016).

üzerinde, aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi olduğu ve aracılık ilişkisine bakılabileceği sonucuna varılmıştır. Buna göre işyeri kıskançlığının işten ayrılma niyeti etkisinde hissedilen stresin ($\beta=0,42$ $p<,05$, $GA=0,36-0,49$) anlamlı ve pozitif yönde aracılık rolü olduğu görülmüş, H_4 hipotezi desteklenmiştir. İşyeri kıskançlığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde işyeri nezaketsizliğinin ($\beta=0,08$ $p<,05$, $GA=0,05-0,11$) aracılık rolü olduğu ve H_7 hipotezinin desteklendiği görülmüştür.

Tablo 4: Yapısal Eşitlik Modeli Aracılık Analizi Sonuçları

Etki	β	Standart Hata	%95 Güven Aralığı	
			Alt	Üst
Doğrudan Etkiler				
İşyeri kıskançlığı>İşyeri nezaketsizliği	0,23	0,08	0,22	0,45
İşyeri kıskançlığı>Hissedilen stress	0,80	0,03	0,67	0,76
İşyeri kıskançlığı>İşten ayrılma niyeti	-0,11	0,05	-0,18	-0,02
Hissedilen stres>İşten ayrılma niyeti	0,59	0,06	0,53	0,66
İşyeri nezaketsizliği>İşten ayrılma niyeti	0,39	0,02	0,20	0,48
Dolaylı Etki				
İşyeri kıskançlığı>Hissedilen stres>İşten ayrılma niyeti)	0,42	0,04	0,36	0,49
İşyeri kıskançlığı>İşyeri nezaketsizliği>İşten ayrılma niyeti)	0,08	0,02	0,05	0,11

* $p<,05$

Çalışmanın modeline ilişkin sonuçlar Tablo 4'te verilmiştir. Değişkenler birlikte analiz edilmeden önce işyeri kıskançlığı ile işten ayrılma niyeti regresyon analizine tabi tutulmuş ve işyeri kıskançlığının işten ayrılma niyetini ($\beta=0,47$ $p<,05$) pozitif yönde yordadığı ancak tüm değişkenler birlikte analize girdiğinde Tablo 4'te verildiği üzere, bu etkinin negatife dönüştüğü görülmüştür.

İşyeri kıskançlığının hissedilen stresi ($\beta=0,8$ $p<,05$, $GA=0,67-0,76$) ve işyeri nezaketsizliğini ($\beta=0,23$ $p<,05$, $GA=0,22-0,45$) anlamlı bir biçimde pozitif yönde yordadığı, buna göre H_1 ve H_5 hipotezlerinin desteklendiği görülmüştür. Son olarak hissedilen stres ($\beta=0,59$ $p<,05$, $GA=0,53-0,66$) ve işyeri nezaketsizliğinin ($\beta=0,39$ $p<,05$, $GA=0,20-0,48$) işten ayrılma niyetini anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı görülmüş, dolayısıyla H_2 ve H_6 hipotezleri desteklenmiştir.

Araştırmada 5,000 bootstrap (yeniden örnekleme) yapılarak bootstrap katsayısı ve güven aralıkları belirlenmiştir. Dolaylı etkinin anlamlı olduğuna karar verebilmek için oluşan güven aralığı alt ve üst sınırının sıfırı kapsamaması gerekmektedir (Hayes, 2013). Analiz sonucunda aracılık etkisine ilişkin tüm varsayımların gerçekleştiği görülmüştür. Zira bağımsız değişkenin aracı ve bağımlı değişken

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Günümüz yönetim anlayışında çalışan iş tutum ve davranışını yönlendiren duyguların önemli olduğu düşünülmektedir. Goleman ve arkadaşlarına (2003) göre etkili yönetsel görevlerin merkezinde duygular yer almaktadır. Benzer bir şekilde yönetimin, çalışanlarda belirli duyguları uyandırmayı, belli duyguları yönetmeyi içeren duygusal bir süreç olduğu iddia edilmektedir (Dasborough & Ashkanasy, 2002). Araştırma çalışmanın olumsuz duygularından biri olan kıskançlığın bireysel ve organizasyonel sonuçlarını görmek açısından önemlidir.

Araştırma sonuçları, işyeri kıskançlığının işten ayrılma niyetinin yordadığı yönündedir; sonuç literatürde de desteklenmektedir (Tett & Meyer, 1993; Erdil & Mucedilli, 2014; Kolawole, Fapounda, & Ibironke, 2020; Li vd, 2021). Bunun yanı sıra işyeri kıskançlığının hissedilen stresi etkilediği bulgusu da literatürde karşılığını bulmakta ve desteklenmektedir (Vecchio, 2000; Kolawole, vd, 2020). Şöyle ki yukarı doğru karşılaştırma süreçleri sonucu oluşan işyeri kıskançlığı, bireylerin işyerlerine ilişkin olumlu deneyimlerine zarar veren olumsuz duygular

geliştirmelerine ve stres hissetmelerine neden olur (Greenberg, 2007). Duygusal olaylar teorisinde de karşılığını bulan bu durum aynı zamanda işyeri kıskançlığı ile işyeri nezaketsizliği arasındaki ilişki sonuçlarını da destekler niteliktedir. Kıskançlık özel ve sonuçları itibariyle olumsuz nitelendirilen bir duygudur. Kıskanç insanlar genellikle kıskançlık duygularını kabul etmezler (Mishra, 2009), bu bağlamda medeni olmayan davranışlar sergilemek, kıskanç bireyin, kıskanç olarak tanınmadan, kıskandığı bireyle hesaplaşması için potansiyel bir yol olarak görülebilir (Cortina & Magley, 2001). Benzer biçimde kıskançlığın medeni olmayan davranışlara neden olduğuna ilişkin bulguların olduğu görülmüştür (Smith C. R., 2016; Heidi & Alberts, 2022). Dolayısıyla araştırmada elde edilen, işyeri kıskançlığı ile işyeri nezaketsizliği arasında bir ilişki olduğu ve kıskançlığın nezaketsizliği tetiklediği sonucu literatürdeki araştırma sonuçları ile uyumludur.

Araştırmanın aracı değişkeni olan hissedilen stresin işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği; hissedilen stres sonucu çalışanda oluşan gerginlik ve baskı arttıkça işten ayrılma düşüncesine yoğunlaşıldığı sonucuna varılmıştır. Bireyin işyerinde yaşadığı dış kaynaklı stresle başa çıkamaması sonucu zamanla gerek psikolojik gerekse fiziksel açıdan zarar görebilir (Kaba, 2019). Birey maruz kaldığı stresin yarattığı olumsuz sonuçların şiddetine bağlı olarak işten ayrılma niyetine girebilir. Literatürde de hissedilen stresin işten ayrılma düşüncesini güçlendirdiği görülmektedir (Zhang, Zhao & Liu, 2015; Lai, Hossin, Li, Wang & Hosain, 2022). Örneğin Podsakoff ve arkadaşları (2007) stresli çalışanların geri çekilme davranışı geliştirdiği ve işten ayrılma niyeti taşıdığı ileri sürmektedir.

İşyeri nezaketsizliği algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelendiği, 46 çalışmayı kapsayan meta-analiz çalışması işyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyetini pozitif bir şekilde etkilediği, iş arkadaşı, yönetici ve müşteri nezaketsizliği karşılaştırmalarında “iş arkadaşı nezaketsizliğini” diğer nezaketsizlik kaynaklarına oranla daha az etkili olduğu görülmektedir (Namin, Ogaard & Roislien, 2022). Cortina ve arkadaşları (2001) işyeri nezaketsizliğinin yaygın olduğunu öne sürmüşlerdir. Bu yaygınlık oranı sonuçları itibariyle rahatsız edicidir, çünkü işyeri nezaketsizliği, iş tatminsizliği, işten ayrılma niyeti gibi istenmeyen durumları beraberinde getirmektedir (Islam & Bowling, 2022). Karşılaşılan nezaketsizliğin derecesi kadar nezaketsizliğin kaynağının da çalışanın geri çekilme ya da işten ayrılma düşüncesini güçlendirebileceği düşünülmektedir.

Araştırmada işyeri kıskançlığı işten ayrılma niyeti ilişkisinde hem hissedilen stresin hem de işyeri nezaketsizliğinin aracı rolü olduğu görülmüş, işyeri kıskançlığının hissedilen stres ve işyeri nezaketsizliği üzerinden işten ayrılma niyetini anlamlı ve pozitif bir şekilde yordadığı sonucuna varılmıştır. Literatürde işyeri kıskançlığı ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde hissedilen stres ve işyeri nezaketsizliğinin aracılık ilişkisinin incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırmada toplam etkiler incelendiğinde işyeri kıskançlığı hissedilen stresi, işyeri nezaketsizliğine göre daha fazla etkilemektedir. Bu sonucun örnekleme yapısı ile ilgili olduğu düşünülmektedir. Kamu kurumlarının bürokrasi modeline göre yapılandığı bilinmektedir. Bu tür kurumların organizasyon yapılarında yoğun bir hiyerarşinin olduğu, çalışan ilişkilerinin bu hiyerarşiye göre biçimlendiği, buna nedenle kıskançlık duygusuna sahip olursa bile nezaketsizliğin nispeten daha düşük düzeyde yaşanabileceği olası görülmektedir.

İşyeri kıskançlığı bir süreç sonucunda gerçekleşmektedir. Buna göre çalışan beceri, yetenek gibi yeterlilik düzeyleri ve kazanımlar konusunda öz-değerlendirme motivasyonu ile kendini işyerindeki akranlarıyla karşılaştırmaktadır (Wood, 1989). Yapılan karşılaştırma neticesinde kendisini yetersiz bulan çalışanın çevresindekileri tehdit olarak algılaması, hissettiği stresin artması, bu stres düzeyine bağlı olarak işten ayrılma düşüncesine sahip olması olası bir sonuç olarak değerlendirilmektedir. Diğer taraftan kıskançlığın olgun olmayan insan davranışı sergilemeye neden olabileceği ve saygı koşullarını ihlal edilerek nezaketsizliğe neden olabileceği düşünülmektedir. Nezaketsizliğe maruz kalan çalışanların bu duruma kayıtsız olamayacağı, nezaketsizliğe maruz kalmaktan ötürü yaşadığı gerginliğin ya da baskının şiddetine göre işten ayrılma düşüncesine girebileceği sonucuna varılmıştır. Benzer şekilde, kuramsal çerçevede değerlendirildiğinde, kıskançlığın, nezaketsizlik ve işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif etkisi olduğuna dair elde edilen bu bulgu duygusal olaylar teorisi (Weiss ve Cropanzano, 1996) ile ileri sürülen görüşleri de destekler niteliktedir.

Organizasyonlarda kıskançlık çalışanın tutum ve davranışlarına yansımaları açısından önemlidir. İyi huylu kıskançlık bireyin özellikle performansına ve iş çıktılarına yansırken, kötü huylu kıskançlığın olumsuz tutum ve davranışlara neden olduğu, bireyin çalışma ilişkilerine yansıdığı ve bu durumun organizasyonlarda arzu edilmeyeceği açıktır.

Rekabetçi çalışma ortamında kıskançlığın kaçınılmaz olduğunu göz önüne alındığında, kıskançlığın ortaya çıkmasını kontrol etmek yerine, yöneticilerin öncelikle kıskançlığı daha yapıcı bir

kanala yönlendiren koşulları şekillendirmeye odaklanmaları uygun görülmektedir.

Araştırmada elde edilen sonuçların farklı sektörlerdeki örneklem gruplarına uygulanarak sonuçların karşılaştırılması böylelikle genel bir yargıya ulaşılması açısından önemlidir. Şu ana kadar yapılan çalışmalar dikkate alındığında yöneticilerin çalışanlarına özgüven aşılama, adil davranış sergileme ve zaman/performans baskılarını yönetme yoluyla kıskançlığı yönetmeleri önerilebilir.

İşyeri kıskançlığının çalışanın özdeğerlendirme güdüsünden ötürü ortaya çıktığı yaklaşımından hareketle (Lee & Duffy, 2019), organizasyonlarda çalışanlara beceri ve yetkinliklerini arttırmak konusunda olanakların hazırlanması ve sunulması gerektiği düşünülmektedir. Çalışanlar beceri, yetenek ve yetkinliklerini arttırdıkça özdeğerlendirmeleri sonucu, doyum gerçekleşirse kıskançlık duygusunun törpüleneceği öngörülmektedir.

Araştırmanın bazı sınırlılıkları vardır: ilk olarak kamu çalışanlarının işyeri kıskançlığı, hissedilen stres, işyeri nezaketsizliği ve işten ayrılma niyeti durumunun değerlendirilmesi, ölçekteki maddelerle ve maddelere verilen yanıtlarla sınırlıdır. Ek olarak araştırmadan elde edilen bulgular, araştırma kapsamında Ankara'daki kamu kurumlarında çalışan personelle sınırlı tutulduğundan, sonuçların bütün kamu kurumları için genellenmesi söz konusu değildir.

ETİK BEYANATI

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

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

Etik Onayı: İnsan katılımcıları içeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve / veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur. Bu araştırma için Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan 20.04.2021 tarih ve 2021/106 sayılı karar numarası ile Etik Kurul Onayı alınmıştır.

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

KAYNAKÇA

- Akdemir, M., Sağbaş, M., & Sürücü, L. (2022). Job Stress and Turnover Intention in The Hotel Employees. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 10(1), 1-10.
- Andersson, L., & Pearson, C. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24, 452-471.
- Barling, J. (1996). The prediction, experience, and consequences of workplace violence. G. VandenBos, & E. Bulatao (Dü) içinde, *Violence on the job: Identifying risks and developing solutions* (s. 29-49). Washington, DC: American Psychological Association.
- Brown, D., Ferris, D., Heller, D., & Keeping, L. (2007). Antecedents and consequences of the frequency of upward and downward social comparisons at work. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 102(1), 59-75.
- Buunk, A. P., & Gibbons, F. X. (2006). Social Comparison Orientation: A New Perspective on Those Who Do and Those Who Don't Compare with Others. In S. Guimond (Ed.), *Social Comparison and Social Psychology: Understanding Cognition, Intergroup, Relationship, and Culture* (pp. 15-32). New York: Cambridge University Press.
- Chen, M.-F., Lin C.-P. & Lien G.-Y. (2011) Modelling job stress as a mediating role in predicting turnover intention, *The Service Industries Journal*, 31:8, 1327-1345, doi: 10.1080/02642060903437543
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2 b.). Hillsdale: NJ:Lawrence Erlbaum Associates.
- Cortina, L., & Magley, V. (2001). Incivility in the Workplace: Incidence and Impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64-80.
- Çelik, H., & Yılmaz, V. (2016). *LISREL 9.1 ile Yapısal Eşitlik Modellemesi* (3 b.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler için Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Pegem.Net.
- Dasborough, M., & Ashkanasy, N. (2002). Emotion and attribution of intentionality in leader-member relationships. *The Leadership Quarterly*, 13, 615-634.
- De Clercq, D., Haq, I., & Azeem, M. (2018). The roles of informational unfairness and political climate in the relationship between dispositional envy and job performance in Pakistani organizations. *Journal of Business Research*, 82, 117-126.
- de Croon, E. M., Sluiter, J. K., Blonk, R. W. B., Broersen, J. P. J., & Frings-Dresen, M. H. W. (2004). Stressful Work, Psychological Job Strain, and Turnover: A 2-

- Year Prospective Cohort Study of Truck Drivers. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 442–454. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.3.442>
- Doğan, K., & Vecchio R. P. (2001). Managing employee envy in the workplace. *Compensation and Benefits Review*, 33(2), 57-64.
- Duffy, M., Lee, K., & Adair, E. (2020). Workplace Envy. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 19-44.
- Eatough, E., Chang, C., Miloslavic, S., & Johnson, R. (2011). Relationships of role stressors with organizational citizenship behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 619-632.
- Elçi, M., Şener, İ., Karabay, M., & Erman, H. (2021). İşyerinde Kıskanma ve Kıskanılma: Ölçek Uyarlama ve Ölçüt Bağımlı Geçerliliği. *İş ve İnsan Dergisi*, 8(2), 209-224.
- Erdil, O., & Müceldili, B. (2014). The Effects of Envy on Job Engagement and Turnover Intention. *10th International Strategic Management Conference*, (s. 447-454).
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS* (3 b.). London.
- Folkman, S., & Lazarus, R. (1988). Coping As A Mediator of Emotion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(3), 466-475.
- Foster, G. M. (1972). The Anatomy of Envy: A Study in Symbolic Behavior. *Current Anthropology*, 13, 165-202.
- Gallagher, E. (2013). *Constructive and destructive employee responses to envy at work: The role of (in) justice and core self evaluations*. Doctoral dissertation, University of Nebraska at Omaha, Publication No.3604534. ProQuest Dissertations & Theses Global.
- Ghasemy, M., Sirat, M., Rosa-Diaz, I., & Martin-Ruiz, D. (2021). Causes and consequences of academics' emotions in private higher education institutions: Implications for policy and practice through the lens of Affective Events Theory. *Educational Research for Policy and Practice*, 20(3), 367-393.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2003). *Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Greenberg, J. A.-J. (2007). Social comparison processes in organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 102(1), 22-41.
- Hayes, A. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York: Guildford Press.
- Heidi, L., & Alberts, R. (2022). Addressing bullying and incivility in clinical nursing education. *Teaching and Learning Nursing*, 1-5.
- Hilal, O. (2022). The Role of Organizational Stress in the Relationship Between Leader–Member Exchange and Workplace Envy. *Business Perspectives and Research*, 1-15.
- Islam, M., & Bowling, N. (2022). Extraversion and emotional expressiveness: Moderators of the relationship between curmudgeon personality and workplace incivility. *Personality and Individual Differences*(197), 1-7.
- Kaba, İ. (2019). Stres, ruh sağlığı ve stres yönetimi: güncel bir gözden geçirme. *Akademik Bakış Dergisi*(73), 63-81.
- Kaya, E. Ü. (2015). İşyeri kaballığı, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmin değişkenleri arasındaki ilişkiler ve birbirleri üzerindeki etkileri: Yükseköğretimde bir çalışma. *The Journal of Academic Social Science Studies JASSS International Journal of Social Science*, 41(2), 55-78.
- Klaine, R. (2019). *Yapısal Eşitlik Modellemesinin İlkeleri ve Uygulaması*. (S. Şen, Çev.) Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Koçer, C. (2015). *Kariyer Yönetimi-İş Stresi İlişkisi ve İmalat Sektöründe Bir Araştırma*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Kolawole, I., Fapounda, T., & Ibironke, A. (2020). Workplace Envy and Turnover Intention among Employees of National Postgraduate Medical of Nigeria. *International Journal of Research and Scientific Innovation*, 7(6), 90-95.
- Koopman, J., Lin, S.-H., Lennard, A., Matta, F., & Johnson, R. (2020). My coworkers are treated more fairly than me! A self-regulatory perspective on justice social comparisons. *Academy of Management Journal*, 63(3), 857-880.
- Küçük, A., & Taştan, S. (2020). The examination of the impact of workplace envy on individual outcomes of counterproductive work behavior and contextual performance: The role of self-control. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 24(3), 735-766.
- Lai, H.; Hossin, M.A.; Li, J.; Wang, R.; Hosain, M. S. (2022). Examining the Relationship between COVID-19 Related Job Stress and Employees' Turnover Intention with the Moderating Role of Perceived Organizational Support: Evidence from SMEs in China. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19, 3719. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063719>
- Lawrence, T., & Robinson, S. (2007). Ain't misbehavin': Workplace deviance as organizational resistance. *Journal of Management*, 33, 378-394.

- Lee, C., Song, J., & Ryan, B. (2022). When employees feel envy: The role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 105, 1-10.
- Lee, K., & Duffy, M. (2019). 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), 1085-1110.
- Li, M., Xu, X., & Kwan, H. (2021). The antecedents and consequences of workplace envy: A meta-analytic review. *Asia Pacific Journal of Management*.
- Lim, S., Cortina, L., & Magley, V. (2008). Personal and workgroup incivility: impact on work and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 95-107.
- Loh, J., & Saleh, A. (2022). Lashing out: emotional exhaustion triggers retaliatory incivility in the workplace. *Heliyon*, 8, 1-11.
- MacKinnon, D. (2008). *Introduction to statistical mediation analysis*. New York: Routledge.
- Mao, Y., He, J., & Yang, D. (2021). The dark sides of engaging in creative processes: Coworker envy, workplace ostracism, and incivility. *Asia Pacific Journal of Management*, 38, 1261-81.
- Mengenci, C. (2015). İş Tatmini, Duygusal Emek ve Tükenmişlik İlişkilerinin Belirlenmesi. *Ege Akademik Bakış*, 15(1), 77-89.
- Menon, T., & Thomson, L. (2010). Envy at work. *Harvard Business Review*, 88(4), 74-79.
- Miner-Rubino, K., & Reed, W. (2010). Testing a moderated mediational model of workgroup incivility: The roles of organizational trust and group regard. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(12), 3148-3168.
- Mishra, P. (2009). Green-Eyed Monsters in The Workplace: Antecedents and Consequences of Envy. *Academy of Management*, 1, 1-8.
- Moran, S. & Schweitzer, M. (2008). When Better Is Worse: Envy and the Use of Deception. *Negotiation and Conflict Management Research*, 1(1), 3-29.
- Namin, B. H., Ogaard, T., & Roislien, J. (2022). Workplace Incivility and Turnover Intention in Organizations: A Meta-Analytic Review. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19(1)(25). doi:https://doi.org/10.3390/ijerph19010025
- Nielsen, M., Rugulies, R., Christensen, K., Smith-hansen, L., Bjorner, J., & Kristensen, T. (2004). Impact of the psychosocial work environment on registered absence from work: A two-year longitudinal study using the IPAQ cohort. *Work&Stress*, 18(4), 323-335.
- Omar, M., Aluwi, A., Fauzi, M., & Hairpuddin, N. (2020). Work stress, workload, work-life balance, and intention to leave among employees of an insurance company in Malasia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 21(2), 70-78.
- Pearson, C., & Porath, C. (2009). *The cost of bad behavior: How incivility is damaging your business and what to do about it*. New York: Penguin.
- Podsakoff, N., LePine, J., & LePine, M. (2007). Differential Challenge Stressor-Hindrance Stressor Relationships With Job Attitudes, Turnover Intentions, Turnover, and Withdrawal Behavior: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438-454.
- Polatçı, S., & Baygın, E. (2022). Öz-Şefkatin Görev Performansı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 9(1), s. 15-29.
- Porath, C., & Pearson, C. (2012). Emotional and behavioral responses to workplace incivility and the impact of hierarchical status. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(S1), 326-357.
- Porath, C., & Pearson, C. (2013). The price of incivility. *Harvard Business Review*, 91(1-2), 114-121.
- Reio, T., & Ghosh, R. (2009). Antecedents and Outcomes of Workplace Incivility: Implications for Human Resource Development Research and Practice. *Human Resource Development Quarterly*, 20(3), 237-264.
- Rosin, H., ve Korabik, K. (1995). Organizational Experiences and Propensity to Leave: A Multivariate Investigation of Men and Women Managers. *Journal of Vocational Behavior*, 46(1), 1-16.
- Sahadev, S., Seshanna, S., & Purani, K. (2014). Effects of competitive psychological climate, work family conflict and role conflict on customer orientation: the case of call centre employees. *Journal of Indian Business Research*, 55(1), 70-84.
- Salama, W., Abdou, A., Mohamed, S., & Shehata, H. (2022). Impact of work stress and job burnout on turnover intentions among hotel employees. *Environmental Research and Public Health*, 19(9724), 1-20.
- Schilpzand, P., De Peter, I., & Erez, A. (2016). Workplace incivility: a review of the literature and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 37, S57-S88.
- Smith, C. R. (2016). Seeing students squirm: Nursing students' experiences of bullying behaviors during clinical rotations. *Journal of Nursing Education*, 55(9), 505-513.
- Smith, R., & Kim, S. (2007). Comprehending envy. *Psychological Bulletin*, 133, 46-64.

- Sterling, C. (2013). *A tale of two envys: A social network perspective on the consequences of workplace social comparison*. University of Kentucky, Ann Arbor. ProQuest Dissertations & Theses Global(3583805).
- Stevenson, A., & Harper, S. (2006). Workplace stress and the student learning experience. *Quality Assurance in Education*, 14(2), 167-178.
- Tai, K., Narayanan, J., & McAllister, D. (2012). Envy as pain: Rethinking the nature of envy and its implications for employees and organizations. *Academy of Management Review*, 37(1), 107-129.
- Tanrıöver, U. (2005). *The Effects of Learning Organization Climate and Self Directed Learning on Job Satisfaction, Affective Commitment and Intention to Turnover*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi
- Tett, R., & Meyer, J. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention: Path analyses based on on meta- analytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.
- Van de Ven, N.(2017). Envy and admiration: Emotion and motivation following upward social comparison. *Cognition and Emotion*, 31, 193-200.
- Vecchio, R. (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. (2000). Negative Emotion in the Workplace: Employee Jealousy and Envy. *International Journal of Stress Management*, 7(3), 161-179.
- Veiga, J., Baldrige, D., Marko, A., & Czy, L. (2014). Toward greater understanding of the pernicious effects of workplace. *The International Journal of Human Resources Management*, 25(17), 2364-2381.
- Wang, J.-L., Wang, H.-Z., Gaskin, J., & Hawk, S. (2017). The Mediating Roles of Upward Social Comparison and Self-esteem and the Moderating Role of Social Comparison Orientation in the Association between Social Networking Site Usage and Subjective Well-Being. *Front. Psychol*, 8(771), 1-9.
- Weiss, H., & Cropanzoni, 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.
- Weng, Q., Latif, K., Khan, A., Tariq, H., Butt, H., Obaid, A., & Sarwar, N. (2020). Loaded with knowledge, yet green with envy; leader-member exchange comparison and coworkers-directed knowledge hiding behavior. *Journal Knowledge Management*, 24(7), 1655-1680.
- Wheeler, L. (1966). Motivation as a determinant of upward comparison. *Journal of Experimental Social Psychology*, 2(Suppl.1), 27-31.
- Wills, T. A. (1981). Downward comparison principles in social psychology. *Psychological Bulletin*, 90(2), 245-271.
- Wilson, N., & Holmvall, C. (2013). The development and validation of the Incivility from Customer Scale. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 310-326.
- Wood, J. (1989). Theory and research concerning social comparisons of personal attributes. *Psychological Bulletin*. 106, 106(2).
- Yu, L., & Duffy, M. (2017). A social-contextual view of envy in organizations. R. Smith, U. Merlone, & M. Duffy içinde, *Envy at Work and in Organization* (s. 39-56). New York: Oxford Univ. Press.
- Zhang, Z.D.; Zhao, Y.L.; Liu, R.H.(2015). Job stress and turnover intention: Mediating effect of emotional response. *China Hum. Resour. Manag.* 6, 44-49.