

"İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

2018 Cilt/Vol: 20/Num:4 Sayfa/Page: 1-17

Editörler Kurulu / Executive Editorial Group

Aşkın Keser (Uludağ University)
K. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Şenol Baştürk (Uludağ University)

Editör / Editor in Chief

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Yayın Kurulu / Editorial Board

Doç. Dr. Erdem Cam (Ankara University)
Yrd. Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)
Yrd. Doç. Dr. Memet Zencirkıran (Uludağ University)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)
Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)
Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoğlu (McMaster University-Kanada)

Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)
Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)
Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)
Prof. Dr. Cavide Uyargil (İstanbul University)
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)
Prof. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşım katkıda bulunmaktadır. "İş, Güç," Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 'Türkçe' ve 'İngilizce' olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.

"Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. "Is, Güc" covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. "Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.

TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000-2018

“Is, Guc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000-2018

İÇİNDEKİLER

Yıl: 2018 / Cilt: 20 Sayı: 4

SIRA	MAKALE BAŞLIĞI	SAYFA NUMARALARI
1	Prof. Dr. Nuran Bayram Arlı, Arş. Gör. Mine Aydemir, Arş. Gör. Elif Çelik, “Çalışan Kıskançlığı Ölçeğinin Türkçe Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması”,	5
2	Doç. Dr. Sedat BOSTAN, Arş. Gör. Eyyüp YILDIZ, “Kamu ve Özel İşletmelerin Acil Durum Planlarının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma”	23
3	Prof. Dr. Özlem ÇAKIR, Yavuz TANĞ “Türkiye’de Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu: Bir Meta Analiz Çalışması”	43
4	Prof. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU, Dr. Öğr. Üyesi Emin Cihan DUYAN, Arş. Gör. Dr. Hilmi ETCİ “Y Kuşağının Kariyer Değerleri ve Kişilik Özelliklerinin Araştırılması Ve Karşılaştırılması”	65
5	Doç. Dr. Kurtuluş KAYMAZ, Halil ERBİ, “Bilgi Güvenliğinde Stres Faktörlerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Ar-Ge Merkezi Olan İşletmeler Üzerinde Bir Araştırma”	95
6	Mert Okan YAZICI, Doç. Dr. Barış SEÇER “İşe Alma ve Yerleştirmede Nepotizm”	117
7	Dr. Öğr. Üyesi Memet ZENCİRKIRAN “1980’li Yıllarda Türkiye’de Ekonomide Yaşanan Değişimler	141
8	Arş. Gör. Mehmet ÖÇAL, Prof. Dr. Adem KORKMAZ, “Türkiye’de Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinin Yeniden Yapılanma Sorunsalı Üzerine Bir Araştırma”	163

ÇALIŞAN KISKANÇLIĞI ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

Nuran Bayram Arlı

*Uludağ Üniversitesi, Ekonometri Bölümü, 16059 Görükle/Bursa Türkiye
nuranb@uludag.edu.tr*

Mine Aydemir

*Uludağ Üniversitesi, Ekonometri Bölümü, 16059 Görükle/Bursa Türkiye
mineaydemir@uludag.edu.tr*

Elif Çelik

*Uludağ Üniversitesi, Ekonometri Bölümü, 16059 Görükle/Bursa Türkiye
celikelif@hotmail.com*

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Vecchio (2000) tarafından geliştirilen ve altı maddeden oluşan Çalışan Kıskançlığı Ölçeğinin (Employee Jealousy Scale) Türkçe'ye uyarlanarak, geçerlik ve güvenilirliğinin araştırılmasıdır. Geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında öncelikle dilsel geçerlilik (translate-back translate) işlemi gerçekleştirilmiş ve öntest çalışması yapılmıştır. Öntestin ardından sırasıyla 3 ayrı örneklem ile (N=144, N=162 ve N=329) üç çalışma daha yürütülmüştür. İlk iki çalışmada (N=144 ve N=162) demografik soruların ve Çalışan Kıskançlığı Ölçeğinin yer aldığı anket formu çalışanlara uygulanmıştır. Üçüncü çalışmada (N=329) Çalışan Kıskançlığı Ölçeğinin yanı sıra iş tatmini, empati ve benlik saygısı ölçekleri de çalışanlara uygulanmıştır. Çalışan Kıskançlığı Ölçeğinin faktör yapısının ortaya konulmasında; açıklayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) kullanılmıştır. Güvenilirliğin araştırılması için Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Ölçeğin benzeşme ve ayrışma özelliğini ortaya koymak için korelasyon analizine, yordayıcı geçerlik için de regresyon analizine yer verilmiştir. Gerçekleştirilen her üç çalışmanın AFA sonuçlarında bir maddenin (M5) ortak faktör varyansının çok düşük olduğu görülmüştür. Bu maddenin döndürülmüş faktör yük değerinin 0.40'ın altında olduğu ve Cronbach Alfa değerini düşürdüğü gözlenmiş ve ölçekten çıkartılmıştır. Çalışan Kıskançlığı Ölçeği ile birlikte benzeşme ve ayrışma özelliğini ortaya koymak için üçüncü çalışmada farklı ölçekler ele alınmış ve çalışan kıskançlığı ile bu ölçekler arasındaki ilişkiler beklentiye uygun bulunmuştur. Uyarlanan ölçek orijinal formdaki gibi 5'li likert ile ölçülmüş ve tek faktörlü yapısını hem AFA hem de DFA ile korumuştur. Beş maddeden oluşan ölçeğin içsel tutarlılığı yüksek bulunmuştur. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda bu çalışma göstermektedir ki Çalışan Kıskançlığı Ölçeği geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak Türkiye'de yapılacak çalışmalarda kullanılmaya uygundur.

Anahtar kelimeler: *Çalışan kıskançlığı, Geçerlik, Güvenilirlik, İş tatmini, Empati, Benlik saygısı*

VALIDITY AND RELIABILITY OF THE TURKISH VERSION OF THE EMPLOYEE JEALOUSY SCALE

ABSTRACT

This study examined validity and reliability of the Turkish version of the Employee Jealousy Scale. Employee Jealousy Scale developed by Vecchio (2000) and it has six items. In the study of validity and reliability, firstly the translate-back translate process and pre-test study was performed. Following the pre-test, three further studies were conducted with 3 separate samples (N = 144, N = 162 and N = 329). In the first two studies, a questionnaire containing demographic questions and employee jealousy scale were applied to employees. Jealousy scale used in the third study was applied to the employees with job satisfaction, empathy, and self-esteem scales. The relationships between scores on the Turkish version of Employee Jealousy Scale and criterion measures (Job Satisfaction, Empathy, and Self-Esteem) were in the expected direction. The Cronbach's alpha coefficient was calculated to investigate the internal consistency. Explanatory Factor Analysis (EFA) and Confirmatory Factor Analysis (CFA) were used to determine the latent structure of the employee jealousy scale. The Turkish version of employee jealousy scale was measured with a 5-point rating scale as in the original form. The scale retained its one-factor structure. An item that does not work in the Turkish version was removed from the scale. The internal consistency of the scale consisting of five items was high. The Turkish version of the Employee Jealousy Scale is a reliable and valid measure of the constructs it was intended to assess in Turkey.

Keywords: *Employee jealousy, Validity, Reliability, Job satisfaction, Empathy, Self-esteem*

1. GİRİŞ

İş yerleri rekabetin yaşandığı ortamlardır. Bu ortamlarda çalışan bireyler farklı duygu durumları yaşayabilirler. İş yerlerinde işinden tatmin olan, huzurlu bir ortamda çalışan, iyi insan ilişkileri olan çalışanlar olduğu gibi, negatif duygu durumları içinde olan çalışanlar da söz konusu olabilir. Bu pozitif ve negatif duygu durumları Vecchio tarafından ele alınarak incelenmiştir. Ele alınan başlıca duygu durumları benlik saygısı, makyavelcilik, kontrol eksikliği, işi bırakma eğilimi, kıskançlık ve haset (envy) olarak sıralanabilir.

Çalışan kıskançlığı, çalışanın kendine olan saygısını kaybetmesi yoluyla ya da iş ilişkileri ile ilgili bağlantılarının kaybolmasından doğan bir duygu durumu olarak tanımlanmaktadır (White & Mullen, 1989; Vecchio, 1995; Vecchio, 2000). Kıskançlık çok güçlü bir duygudur. Bu duygu iş yerlerinde yaşandığında ilişkilerin zedelenmesine ve performansların etkilenmesine sebep olabilir. Sosyal ilişkiler söz konusu olduğunda kıskançlığın, romantik ilişki içerisinde yaşanması durumu “romantik kıskançlık” olarak isimlendirilmektedir (Salovey & Rodin, 1988). Vecchio’nun kıskançlık ile yakından ilişkili olarak ele aldığı bir diğer kavramda hasetlikdir. Hasetlik, sevgi nesnesine yönelerek onun iyi özelliklerini elde etmek ister. Kıskançlık ise sevgi nesnesini elde ederek söz konusu rakibi ortadan kaldırmayı hedefler (Klein, 1975; Özkoç & Çalışkan, 2015). Her iki kavramda negatif duygu durumları olarak ele alınmaktadır. Bu çalışmada kıskançlık kavramı ele alınarak onun üzerine yoğunlaşmıştır.

Kıskançlık söz konusu olduğunda rakip tarafından oluşturulan bir tehdit veya tehdit algısı vardır. Bu durum kişinin öz saygısının azalmasına ve performansının düşmesine neden olabilir. Tehdidin ve tehdit algısının söz konusu olması kişinin savunmaya geçmesi ya da geri çekilmesiyle sonuçlanabilir. Bu nedenle çalışan kıskançlığı bir tür stres tepkisi olarak tanımlanmaktadır (Vecchio, 2000). İş yerlerindeki rekabet ortamının bu ve benzeri duygular yaratabileceği gözlenmiştir. Bu olumsuz etkiler, yöneticiler tarafından bilinmeli ve gerektiğinde önlem alınmalıdır (Kilduff vd., 2010; Dogan & Vecchio, 2001). Eyob (1994) çalışmalarında çalışan kıskançlığının örgütsel bir sorun olduğundan bahsetmiştir. Yöneticilerin kıskançlıkla mücadele etmeleri, yeni çözümler üretmeleri ve motivasyon aracı olarak farklı şeyler kullanmaları gerektiğinden bahsetmektedir.

Vecchio (1995, 2000), iş yerindeki negatif duygu durumlarını araştırdığı çalışmalarında çalışan kıskançlığı ve hasetliği de ele almıştır. İş yerlerinde bu duygu durumunun sıklıkla yaşandığı ve özellikle

yöneticilerin bu duygu durumlarını etkili bir şekilde yönetemediğine dair bir inanç olduğuna ilişkin bulgulara ulaşmıştır. "Negative Emotion in the Workplace: Employee Jealousy and Envy" adlı çalışmada bu kavramların alt yapısını oluşturabilmek için literatürdeki negatif duygu durumlarından ve stresle ilgili diğer çalışmalardan yola çıkmıştır. Ölçeği oluşturmak için Mathes (1992), Hupka and Bachelor (1979) çalışmalarından yararlanmıştır. Böylelikle çalışan kıskançlığı ve hasetlik ile ilgili ilk çalışmalar Vecchio (2000; 2005) tarafından gerçekleştirilmiştir. Daha sonra ölçekler çeşitli çalışmalarda kullanılmıştır (Wang & Sung, 2016; Günalan & Ceylan, 2014; Duffy vd., 2012; Özkoç, & Çalışkan, 2015). Türkiye'deki çalışma ortamlarına ve iş kültürüne bağlı olarak iş yerlerinde yaşanan duygu durumları farklılık gösterebilir. Ele alınan negatif duygu durumu (çalışan kıskançlığı) iş yerlerinde yaşanıyorsa, bu kavram incelenerek iş yerlerindeki huzur ortamının sağlanmasında ve ilişkili olabileceği durumların ortaya çıkarılmasında kullanılabilir. Kullanılabilmesi için de ölçeğini güvenilir bir versiyonun olması gerekmektedir.

Türkçe literatürde Çalışan Kıskançlığı Ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışmasına rastlanılmamıştır. Yukarıda da değinildiği gibi iş yerlerinde yaşanabilecek negatif bir duygu durumu olan kıskançlık Türkiye'deki iş yeri ve çalışanlar ile ilgili yapılacak çalışmalarda kullanılarak ne derece önemli olup olmadığı incelenmeli ve bunun getirdiği ilişkili sonuçlar özellikle yöneticiler tarafından değerlendirilmelidir. Bu bilgilerden hareketle, bu çalışmada çalışan kıskançlığı (Employee jealousy) ölçeğinin Türkçe literatüre kazandırılması, geçerlik ve güvenilirlik analizlerinin yapılması amaçlanmıştır.

2. Yöntem

Örneklem

Çalışan Kıskançlığı Ölçeği kolayda örnekleme yöntemi ile oluşturulan N=144, N=162 ve N=329 hacimli üç farklı örnekleme uygulanmıştır. 144 kişiden oluşan birinci örneklem için özel sektörde farklı firmalarda çalışan kişilerden veri toplanmıştır. 162 ve 329 birimden oluşan örneklem için ise yine özel sektöre ait tek bir firmadan veriler toplanmıştır.

Ölçek

Çalışmada geçerlik ve güvenilirliği araştırılan Çalışan Kıskançlığı Ölçeği Vecchio (2000) tarafından geliştirilen ve altı maddeden oluşan bir ölçektir. Bu maddelerin beşi düz, bir tanesi (5.madde) tersten kodlanmaktadır. Ölçek soruları 1=Kesinlikle katılmıyorum ve 5=Kesinlikle katılıyorum şeklinde 5'li likert tipindedir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan otuz en düşük puan ise altıdır. Ölçekten elde edilen yüksek puanlar çalışan kıskançlığının yüksek olduğunu göstermektedir.

Analiz

Çalışan Kıskançlığı Ölçeği Vecchio (2000) tarafından geliştirilmiştir. Orijinal versiyonu İngilizce olan ölçek öncelikle alanında uzman iki kişi tarafından çift kör çeviri yöntemi uygulanarak Türkçe'ye çevrilmiştir. Ardından elde edilen bu çeviriler geri çeviri işlemi ile orijinal dile tekrar çevrilmiştir. Dilsel geçerlilik kontrolünün ardından küçük bir örneklem (N=26) grubuna ön test ile pilot çalışma uygulanmıştır. Bu uygulamadan sonra dilsel olarak maddeler son haline getirilmiştir. Ön teste ait Cronbach Alfa değeri 0.82 olarak elde edilmiştir. Daha sonra ölçeğin geçerliliğinin testi için örneklem hacimleri 144, 162 ve 329 olmak üzere üç farklı örneklem grubuna uygulama yapılmıştır.

Ölçeğin faktör yapısının ortaya konulmasında; açıklayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) kullanılmıştır. Güvenilirliğin araştırılması için Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır.

AFA için Varimax döndürme yöntemi tercih edilmiştir. Cronbach Alfa ve AFA için IBM SPSS Statistics 23 ve DFA çözümlenmeleri için ise AMOS 16 programı kullanılmıştır.

3. Bulgular

Bilindiği gibi, bir ölçeğin yapı geçerliliği araştırılırken faktör analizinden yararlanılmaktadır. Ayrıca, bir veri setindeki temel boyutların veya faktörlerin sayısını belirlemek için de açıklayıcı faktör analizini kullanılmaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2015). Doğrulayıcı Faktör Analizi ise faktör sayılarının ve onların göstergelerle olan ilişkilerinin açıkça belirtildiği bir ön ölçüm modelini analiz etmektedir (Kline, 2011). Bu çalışmada yapı geçerliliğinin araştırılmasında planlanan N=144 ve N=162 birimden oluşan iki çalışmaya ilişkin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilerek ölçeğin faktör yapısı ortaya konmuştur. Daha sonra ölçeğin ayrışma özelliğini ortaya koymak için N=329 birimden oluşan üçüncü çalışma gerçekleştirilmiştir.

Çalışma 1

Özel sektörde bir yöneticiye bağlı olarak çalışan 144 kişinin katıldığı çalışmada katılımcıların ortalama yaşları 31.11 ± 6.26 (22 - 49 yaş arası) olarak değişmektedir.

Tablo 1. Betimsel İstatistikler

Değişkenler	N	%
Cinsiyet		
Kadın	81	56.2
Erkek	63	43.8
Medeni Durum		
Bekar	78	54.2
Evli	66	45.8
Eğitim Durumu		
Lise veya dengi	11	7.6
Yüksek okul veya üniversite	103	71.5
Y. Lisans veya Doktora	30	20.8

Tablo 1'de de görüldüğü katılımcıların yaklaşık %56'sı kadın ve %44'ü erkek, yaklaşık %46'sı evlidir. Eğitim durumu açısından incelendiğinde yaklaşık %72'sinin yüksek okul veya üniversite mezunu ve %21'inin de yüksek lisans veya doktora derecesine sahip olduğu, geriye kalanın da lise ve dengi bir okuldan mezun olduğu görülmüştür.

Çalışmanın bu aşamasında Çalışan Kıskançlığı Ölçeğine ait açıklayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 2'de sunulmuştur. Yapı geçerliliğinin araştırılmasında açıklayıcı faktör analizinde faktör türetme tekniği olarak Temel Bileşenler Analizi ve faktör döndürme tekniği olarak da Varimax tekniği kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin değeri incelenmiş ve 0.799 olarak bulunmuştur. Bulunan bu değer örneklem hacminin yeterli olduğu göstermektedir. Bartlett küresellik testi $\chi^2(15)=420.4924$, $p<0.001$, maddeler arasındaki korelasyonların temel bileşenler analizi için yeterince büyük olduğunu göstermiştir. Tablo 2'de 6 madde üzerinden yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 2. 6 Madde için Döndürülmüş Faktör Yükleri (N=144)

Maddeler	Faktör 1	Ortak Faktör Varyansı
M1	0.87	0.70
M2	0.86	0.75
M3	0.84	0.74
M4	0.79	0.63
M5	0.39	0.15
M6	0.66	0.43
Açıklanan varyans	%56.77	

İçsel tutarlılığın araştırılmasında Cronbach Alfa değeri kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda 6 maddeye ait Cronbach Alfa değeri 11.28 ± 4.14 genel ortalama ve standart sapma değerleri ile 0.82 olarak bulunmuştur. Tablo 2'de de görüldüğü gibi, beşinci maddeye (M5) ait faktör yükü ve açıklanan faktör varyansı çok düşük bulunmuştur. Bu nedenle ilgili madde analizden dışlanarak tekrar açıklayıcı faktör analizi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. 5 Madde için Döndürülmüş Faktör Yükleri (N=144)

Maddeler	Faktör 1	Ortak Faktör Varyansı
M1	0.89	0.73
M2	0.87	0.79
M3	0.86	0.75
M4	0.78	0.62
M6	0.64	0.41
Açıklanan varyans	%65.89	

Görüldüğü gibi, M5 çıkınca açıklanan varyans (yaklaşık %66) değerinde artış elde edilmiştir. Faktör yükleri de 0.64-0.89 arasında bulunmuştur. Yapılan analiz sonucunda ölçeğin 5 maddeye ait Cronbach Alfa değeri 8.99 ± 3.70 genel ortalama ve standart sapma değerleri ile 0.86 olarak bulunmuştur. Analizden madde dışlanınca içsel tutarlılığın arttığı gözlenmiştir.

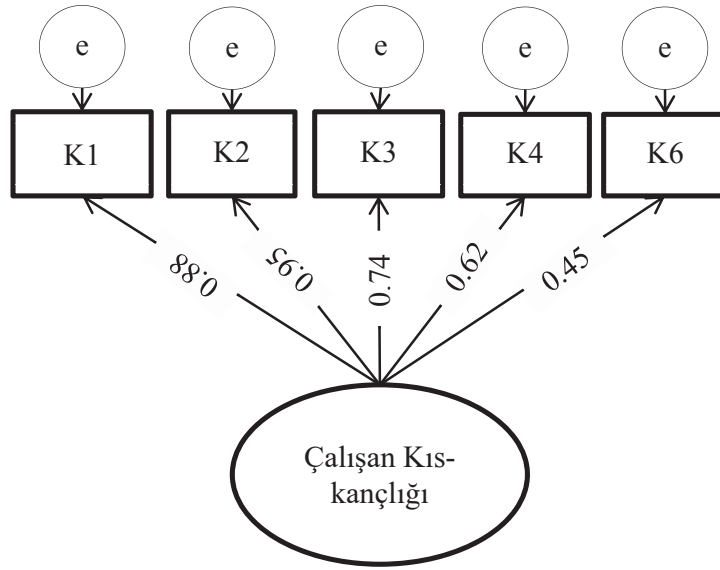
Çalışmanın bu aşamasında açıklayıcı faktör analizi ile elde edilen sonuçlar doğrultusunda hem 6 maddeli ölçek hem de 5 maddeli ölçek için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. DFA sonuçlarına ilişkin bulgular (N=144)

İstatistikler	6 maddeli ölçek	5 maddeli ölçek
Cronbach Alfa	0.82	0.86
Faktör yükleri	0.18-0.92	0.45-0.95
/df	5.73	1.64
GFI	0.87	0.99
CFI	0.89	0.99
RMSEA	0.18	0.06
SRMR	0.08	0.03

Altı maddeden oluşan ölçeğin M5 maddesine ait faktör yükü yine istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur. Bu nedenle ilgili madde analizden dışlanarak tekrar doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Buna göre, DFA analizi sonuçları incelendiğinde 5 maddeden oluşan yapıya ilişkin uyum iyiliği sonuçlarının daha iyi olduğu görülmüştür. Ölçekteki M5 çıkarıldığında hem Cronbach Alfa değeri yükselmiş hem de model uyum indeksleri ve faktör yüklerinde artış görülmüştür. Beş maddeli Çalışan Kıskançlığı Ölçeğine ilişkin model ve standardize edilmiş yol katsayıları Şekil 1'deki gibi elde edilmiştir.

Şekil 1. Çalışan Kıskançlığı Ölçeğinin Beş Maddeli Yapısı (N=144)



Faktör analizleri uygun bir faktör yapısının ortaya konulduğunu göstermektedir.

Çalışma 2

162 kişinin katıldığı ikinci çalışmaya ait betimsel istatistikler Tablo 5'te sunulmuştur. Katılımcının ortalama yaşları 37.91 ± 4.56 (28-53 yaş arası) olarak değişmektedir.

Tablo 5. Betimsel İstatistikler

Değişkenler	N	%
Cinsiyet		
Kadın	48	29.6
Erkek	114	70.4
Medeni Durum		
Bekar	71	43.8
Evli	91	56.2
Eğitim Durumu		
Lise veya dengi	29	17.9
Yüksek okul veya üniversite	74	45.7
Y. Lisans veya Doktora	59	36.4

Katılımcıların yaklaşık %30'u kadın ve %70'i erkek, yaklaşık %56'sı evlidir. Eğitim durumu açısından incelendiğinde yaklaşık %46'sının yüksek okul veya üniversite mezunu ve %36'sının da yüksek

lisans veya doktora derecesine sahip olduğu, geriye kalan %18'sinin ise lise ve dengi bir okuldan mezun olduğu görülmüştür.

Çalışan Kıskançlığı Ölçeğine ait açıklayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur. Yapı geçerliliğinin araştırılmasında aynen çalışma 1'deki adımlar tek tek uygulanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin değeri 0.771 olarak bulunmuştur. Bulunan bu değer örneklem hacminin yeterli olduğu göstermektedir. Bartlett küresellik testi $\chi^2(15)=552.304$, $p<0.001$, maddeler arasındaki korelasyonların temel bileşenler analizi için yeterince büyük olduğunu göstermiştir. Tablo 6'da altı madde üzerinden yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 6. Altı Madde için Döndürülmüş Faktör Yükleri (N=162)

Maddeler	Faktör 1	Ortak Faktör Varyansı
M1	.919	.844
M2	.919	.844
M3	.900	.810
M4	.603	.364
M5	.011	.001
M6	.580	.337
Açıklanan varyans	%53.31	

İçsel tutarlılığın araştırılmasında Cronbach Alfa değeri kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda 6 maddeye ait Cronbach Alfa değeri 14.97 ± 4.80 genel ortalama ve standart sapma değerleri ile 0.79 olarak bulunmuştur. Tablo 6'da da görüldüğü gibi, M5'e ait faktör yükü ve açıklanan faktör varyansı çok düşük bulunmuştur. Bu nedenle ilgili madde analizden dışlanarak tekrar açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. 5 Madde için Döndürülmüş Faktör Yükleri (N=162)

Maddeler	Faktör 1	Ortak Faktör Varyansı
M1	.919	.844
M2	.919	.844
M3	.900	.810
M4	.603	.364
M6	.580	.337
Açıklanan varyans	%63.97	

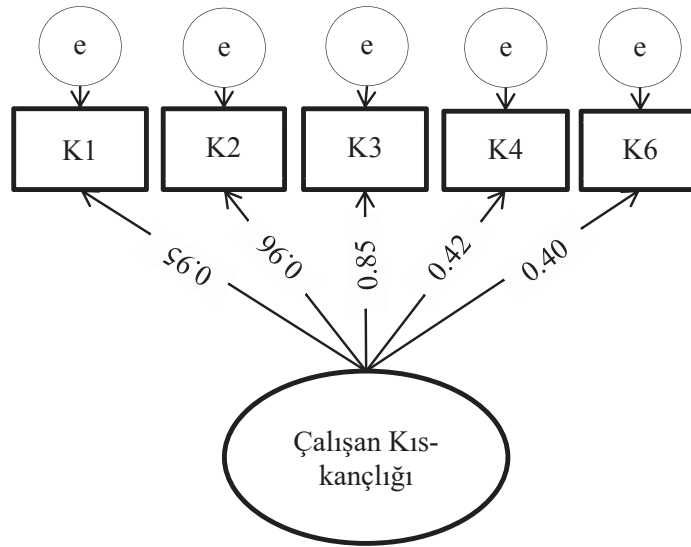
Görüldüğü gibi, M5 çıkınca açıklanan varyans (yaklaşık %64) değerinde artış elde edilmiştir. Faktör yükleri de 0.58-0.92 arasında bulunmuştur. Yapılan analiz sonucunda ölçeğin 5 maddeye ait Cronbach Alfa değeri 12.33 ± 4.72 genel ortalama ve standart sapma değerleri ile 0.85 olarak bulunmuştur. Analizden madde çıkarılınca içsel tutarlılığın arttığı gözlenmiştir.

Çalışmanın bu aşmasında açıklayıcı faktör analizi ile elde edilen sonuçlara hem 6 maddeli ölçek hem de 5 maddeli ölçek için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Sonuçlar aşağıdaki tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8. DFA sonuçlarına ilişkin bulgular (N=162)

İstatistikler	6 maddeli ölçek	5 maddeli ölçek
Cronbach Alfa	0.79	0.85
Faktör yükleri	0.01-0.96	0.40-0.96
/df	3.15	3.09
GFI	0.95	0.97
CFI	0.97	0.99
RMSEA	0.12	0.11
SRMR	0.05	0.03

Altı maddeden oluşan ölçeğin M5 maddesine ait faktör yükü yine istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur. Bu nedenle ilgili madde analizden dışlanarak tekrar doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Buna göre, DFA analizi sonuçları incelendiğinde 5 maddeden oluşan yapıya ilişkin uyum iyiliği sonuçlarının daha iyi olduğu görülmüştür. Ölçekteki M5 çıkarıldığında hem Cronbach Alfa değeri yükselmiş hem de model uyum indeksleri ve faktör yüklerinde artış görülmüştür.

Şekil 2. Çalışan Kıskançlığı Ölçeğinin Beş Maddeli Yapısı (N=162)

Çalışma 3

329 kişinin katıldığı üçüncü çalışmada Çalışan Kıskançlığı ölçeği ile birlikte hazırlanan anket formunda ölçeğin benzeşme ve ayırışma özelliğini ortaya koymak için iş tatmini, empati ve benlik saygısı ölçekleri olmak üzere üç ayrı ölçek kullanılmıştır.

Çalışanların iş tatminini ölçmek için Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek Bilgin (1995) tarafından Türkçe'ye kazandırılmıştır. Ölçekte toplam 5 madde bulunmakta ve beşli likert ile ölçülmektedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar iş tatmininin yüksek olduğunu göstermektedir.

Çalışanların empati düzeylerini ölçmek için Toronto Empati Ölçeği (Toronto Empathy Questionnaire -TEQ) kullanılmıştır. Toplam 16 maddeden oluşan ölçek Spreng vd. (2009) tarafından geliştirilmiştir.

Beşli likert ile ölçülen ölçekte 8 madde ters kodlanmaktadır. Ölçeğin Türkçe geçerlilik çalışması Totan vd. (2012) tarafından yapılmıştır. Geçerlilik sonucunda ölçek 13 madde ve tek boyutlu olarak kullanılmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar çalışanların yüksek empati eğilimine sahip olduğunu göstermektedir.

Çalışanların benlik saygısını ölçmek için Rosenberg (1965) tarafından geliştirilen Benlik Saygısı Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe güvenilirlik çalışması Çuhadaroğlu (1985) tarafından yapılmıştır. Ölçek dördümlük likert ile ölçülmektedir. Ölçekte toplam 10 soru bulunmakta ve bunların beşi ters akmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar benlik saygısının yüksek olduğunu göstermektedir.

329 kişinin katıldığı üçüncü çalışmaya ait betimsel istatistikler aşağıdaki Tablo 9'da sunulmuştur. Katılımcıların ortalama yaşları 37.69 ± 4.39 (28-53 yaş arası) olarak değişmektedir.

Tablo 9. Betimsel İstatistikler

Değişkenler	N	%
Cinsiyet		
Kadın	103	31.3
Erkek	226	68.7
Medeni Durum		
Bekar	151	45.9
Evli	178	54.1
Eğitim Durumu		
İlköğretim	49	14.9
Lise veya dengi	118	35.9
Yüksek okul veya üniversite	154	46.8
Y. Lisans veya Doktora	8	2.4

Katılımcıların yaklaşık %31'i kadın ve %69'u erkek, yaklaşık %54'ü evlidir. Eğitim durumu açısından incelendiğinde yaklaşık %47'sinin yüksek okul veya üniversite mezunu ve %36'sının lise veya dengi bir okuldan mezun olduğu, %15'inin ilköğretimden mezun olduğu geriye kalanın da yüksek lisans veya doktora derecesine sahip olduğu elde edilmiştir.

Tablo 10'da çalışmada kullanılan ölçeklerin ortalaması, standart sapması, Cronbach Alfa değerleri ve ölçekler arası korelasyon değerleri yer almaktadır.

Tablo 10. Ortalama, Standart Sapma, Korelasyon ve Cronbach Alfa Değerleri

Değişkenler	Ortalama	S. Sapma	K	IT	E	BS
Kıskançlık (K)	12.33	4.72	(0.83)			
İş Tatmini (IT)	15.76	4.29	-.301**	(0.85)		
Empati (E)	55.16	7.47	-.543**	.445**	(0.86)	
Benlik Saygısı (BS)	35.89	3.16	-.434**	.418**	.627**	(0.79)

**p<0.01 Köşegende yer alan değerler Cronbach Alfa değerleridir.

Ölçeğin benzeşme ve ayırışma geçerliğini incelemek için, iş tatmini, empati ve benlik saygısı ölçekleriyle ilişkisine bakılmıştır. Kıskançlık değişkenininin bu değişkenler ile negatif yönde ilişkili olacağı beklenmiştir. Yapılan analiz sonucunda kıskançlık değişkeni ile iş tatmini arasında ($r=-.30$; $p<.01$), empati

arasında ($r=-.54$; $p<.01$) ve benlik saygısı arasında ($r=-.43$; $p<.01$) ters yönlü ve güçlü ilişkiler bulunmuştur. Bu durum ölçeğin ayrışma geçerliliğini ortaya koymuştur. Bu ilişkiler içinde en güçlü ilişki kıskançlık ile empati arasında çıkmıştır. Bunun yanı sıra, iş tatmini ile empati arasında ($r=.45$; $p<.01$) ve benlik saygısı arasında ($r=.42$; $p<.01$) aynı yönlü güçlü ilişkiler elde edilmiştir. Empati ile benlik saygısı arasında ($r=.63$; $p<.01$) aynı yönlü güçlü ilişki bulunmuştur. Ayrıca, yordayıcı geçerlik ile ilgili analiz sonuçları, bireylerdeki kıskançlık düzeyinin iş tatminini açıklamada ($\beta=-.30$), etkili olduğunu göstermiştir.

Sonuç

İş yerlerinde, çalışanların duygu durumları ile ilgili araştırmalar yapılmaktadır. Araştırmalarda bu negatif ya da pozitif duygu durumlarının sebepleri ve etkileri anlaşılmalı çalışılmaktadır. Bu araştırmalardan birini gerçekleştiren Vecchio negatif duygu durumlarını ele alarak bunlardan birinin de kıskançlık olabileceğine değinmiştir. Buradan yola çıkarak hazırlanan bu çalışmada kıskançlığın iş yerlerinde, çalışanlar arasında yaşanan negatif durumlarının bir sebebi olabileceği düşünülmüş ve kıskançlık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Bu ölçek henüz çalışmış bir ölçek olmadığı için yapılan ilgili çalışmalar oldukça sınırlıdır.

Vecchio tarafından geliştirilen Çalışan Kıskançlığı Ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını gerçekleştirmek amacıyla önce pilot çalışma yapılmış, ardından üç farklı çalışma planlanarak Çalışan Kıskançlığı Ölçeği çalışanlara uygulanmıştır. Üç farklı örneklemden elde edilen sonuçlar üç farklı çalışma başlığı altında özetlenmiştir. Bu çalışmalara ilişkin sonuçlarda bazı betimsel istatistiklere yer verilmiş, Cronbach Alfa değerleri hesaplanmış, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerinin sonuçları verilmiştir.

Her üç çalışmada da elde edilen AFA sonuçlarında bir maddenin (M5) ortak faktör varyansının çok düşük olduğu görülmüştür. Daha sonra aynı değişkenin döndürülmüş faktör yük değerinin 0,40'ın altında olduğu tespit edilmiş ve aynı zamanda Cronbach Alfa değerini düşürdüğü için ölçekten çıkarılmıştır. Yapı geçerliliğinin ortaya konmasında uygulanan DFA sonucunda standardize edilmiş faktör yükleri yüksek değerler almıştır. Modelin uyum indeksleri mükemmel bir uyumu işaret etmiştir. Uyarılan ölçek orijinal formdaki gibi 5'li likertle ölçülmüş ve tek boyutlu yapısını korumuştur. Türkçe geçerlilikte çalışmayan bir soru ölçekten çıkarılarak Çalışan Kıskançlığı Ölçeği son haline getirilmiştir. Sonuç olarak bu çalışma göstermektedir ki Çalışan Kıskançlığı Ölçeği Türkiye'de yapılacak çalışmalarda kullanılacak geçerli ve güvenilir bir ölçme aracıdır.

Bu çalışmanın kısıtları arasında nispeten az sayıda birimden oluşan örneklem ile çalışılması ve örneklemelerin tek bir ilden seçilmesi sayılabilir. İleriye doğru yapılacak çalışmalarda farklı örneklemelerde Çalışan Kıskançlığı Ölçeğinin performansı ortaya konularak farklı ölçeklerle ilişkilendirilebilir. Bu şekilde çalışan kıskançlığının iş yerlerinde oynadığı rolün önemini ne düzeyde olduğu ortaya çıkarılabilir.

KAYNAKLAR

- Bilgin, N. (1995). *Sosyal Psikolojide Yöntem ve Pratik Çalışmalar*. Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Brayfield, A. H. & Rothe, H. F. (1951). An Index of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.
- Cuhadaroglu, F. (1985). Self-esteem in adolescents. Unpublished doctoral dissertation, Hacettepe University, Turkey.
- Dogan, K., & Vecchio, R. P. (2001). Managing envy and jealousy in the workplace. *Compensation & Benefits Review*, 33(2), 57-64.
- Duffy, M. K., Scott, K. L., Shaw, J. D., Tepper, B. J., & Aquino, K. (2012). A social context model of envy and social undermining. *Academy of Management Journal*, 55(3), 643-666.
- Eyob, E. (1994). Managing the motivation of information technology staff for higher organizational productivity and employee job satisfaction. *Journal of International Information Management* 3(1), 3.
- Günalan, M., & Ceylan, A. (2014). The mediator role of organizational image on the relationship between jealousy and turnover intention: A study on health workers. *The Journal of Social Sciences Institute*, 17, 133-156.
- Kilduff, G. J., Elfenbein, H. A. & Staw, B. M. (2010). The psychology of rivalry: A relationally dependent analysis of competition. *Academy of Management Journal* 53(5), 943-969.
- Klein, M. (1975). *Envy and gratitude and other works 1946-1963*. New York: Vintage.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: Guilford Press.
- Martins, H., & Proença, T. (2012). Minnesota Satisfaction Questionnaire—Psychometric properties and validation in a population of Portuguese hospital workers. *FEP Journal—Economics & Management: Working Paper*, 471, 1-20.
- Özkoç, A. G. & Çalışkan, N. (2015). The Impact of Organizational Envy on Organizational Climate Created among Employees: An Application in Accommodation Enterprises. *International Journal of Business and Management*, 10(1), 40-49.
- Parrott, W. G., & Smith, R. H. (1993). Distinguishing the experiences of envy and jealousy. *Journal of personality and social psychology*, 64(6), 906.
- Rosenberg, M. (1965). Rosenberg self-esteem scale (RSE). *Acceptance and commitment therapy. Measures package*, 61, 52.
- Salovey, P., & Rodin, J. (1988). Coping with envy and jealousy. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 7(1), 15-33.
- Spreng, R. N., McKinnon, M.C., Mar, R. A. & Levine, B. (2009). The Toronto Empathy Questionnaire: Scale Development and Initial Validation of a FactorAnalytic Solution to Multiple Empathy Measures, *Journal of Personality Assessment*, 91(1) , 62-71.
- Tabachnick B. G. & Fidell L. S. (2015). Using Multivariate Statistics. Çeviri editörü: Mustafa Baloğlu 6.b. Pearson yayıncılık.
- Teismann, M. W., & Mosher, D. L. (1978). Jealous conflict in dating couples. *Psychological Reports*, 42(3_ suppl), 1211-1216.
- Totan, T., Doğan, T., & Sapmaz, F. (2012). The Toronto Empathy Questionnaire: Evaluation of psychometric properties among Turkish university students. *Eğitim Araştırmaları-Eurasian Journal of Educational Research*, 46, 179-198.
- Vecchio, R. P. (2000). Negative emotion in the workplace: Employee jealousy and envy. *International Journal of Stress Management* 7(3), 161-179.
- Vecchio, R. P. (1995). *It's not easy being green: Jealousy and envy in the workplace*. In G. R. Ferris (Ed.), *Research in Personnel and Human Resources Management*, 13 (pp. 201-244). Greenwich, CT: JAI Press.
- Vecchio, R. P. (2005). Explorations in employee envy: Feeling envious and feeling envied. *Cognition and Emotion*, 19(1), 69-81.
- Wang, Y., & Sung, W. (2016). Predictors of Organizational Citizenship Behavior: Ethical Leadership and Workplace Jealousy. *Journal of Business Ethics*, 135(1), 117-128.
- White, G. L., & Mullen, P. E. (1989). *Jealousy: Theory, research, and clinical strategies*. New York: Guilford Press.

EK : ÇALIŞAN KISKANÇLIĞI ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE FORMU

Aşağıda yer alan duygular listesi herkesin zaman zaman iş yerinde yaşayabileceği duyguları içermektedir. Lütfen listedeki her bir duyguyu sizi en iyi ifade edecek şekilde değerlendiriniz	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
M1.Yöneticimi başkasını överken gördüğümde karnıma ağırlar giriyor.	1	2	3	4	5
M2.Yöneticim başka bir çalışan hakkında güzel şeyler söylediğinde depresif hissediyorum.	1	2	3	4	5
M3.Yöneticim dikkatini diğer çalışanlara verdiğinde kendimi rahatsız hissediyorum.	1	2	3	4	5
M4.Yöneticimin çalışma arkadaşlarımdan birinden, bir soruna ilişkin yardım istemesi durumunda alınırım.	1	2	3	4	5
M5.Bazen, yöneticim başka bir çalışanı benden daha yetkin bulacak diye endişeye kapılırım.	1	2	3	4	5