

**T.C.  
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**ÜSTÜNLÜK VEHMİ VE ÖRGÜTSEL SİNİZM İLİŞKİŞİ:  
AKADEMİSYENLER ÜZERİNDE BİR ÇALIŞMA**

**Elif Miray KARADENİZ  
1330201069**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN  
Prof. Dr. Ramazan ERDEM**

**ISPARTA 2017**



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Öğrencinin Adı Soyadı	Elif Miray KARADENİZ	
Anabilim Dalı	İşletme	
Tez Başlığı	Üstünlük Vahmi ve Örgütsel Sınızm İlişkisi: Akademisyenler Üzerinde Bir Çalışma	
Yeni Tez Başlığı <sup>1</sup> (Eğer değişmesi önerildi ise)		
<p>Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği hükümleri uyarınca yapılan Yüksek Lisans Tez Savunma Sınavında Jürimiz 08./05/2017 tarihinde toplanmış ve yukarıda adı geçen öğrencinin Yüksek Lisans tezi için;</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> OY BİRLİĞİ <input type="checkbox"/> OY ÇOKLUĞU<sup>2</sup></p> <p>ile aşağıdaki kararı almıştır.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarılı bulunmuş ve tez <b>KABUL</b> edilmiştir. <input type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavı sonucunda tezin <b>DÜZELTİLMESİ</b><sup>3</sup> kararlaştırılmıştır. <input type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarısız bulunmuş ve tezinin <b>REDDEDİLMESİ</b><sup>4</sup> kararlaştırılmıştır.</p>		
TEZ SINAV JÜRİSİ	Adı Soyadı/Üniversitesi	İmza
Danışman	Prof.Dr. Ramazan ERDEM /SDÜ	
Jüri Üyesi	Doç.Dr. Kürşat ÖZDAŞLI /MAKÜ	
Jüri Üyesi	Yrd.Doç.Dr. Tahsin AKÇAKANAT /SÖÜ	
Jüri Üyesi		
Jüri Üyesi		

<sup>1</sup> Tez başlığının DEĞİŞTİRİLMESİ ÖNERİLDİ ise yeni tez başlığı ilgili alana yazılacaktır. Değişme yoksa çizgi (-) konacaktır.

<sup>2</sup> OY ÇOKLUĞU ile alınan karar için muhalefet gerekçesi raporu eklenmelidir.

<sup>3</sup> DÜZELTME kararı için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır.

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM-ÖĞRETİM VE SINAV YÖNETMELİĞİ Madde 28-(4) Tezi hakkında DÜZELTME kararı verilen öğrenci sınav tarihinden itibaren en geç üç ay içinde gereğini yaparak tezini aynı jüri önünde yeniden savunur.

<sup>4</sup> Tezi REDDEDİLEN öğrenciler için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır. Tezi reddedilen öğrencinin enstitü ile ilişkisi kesilir.

T.C.

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



## YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Üstünlük Vehmi ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Akademisyenler Üzerinde Bir Çalışma” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.

**Elif Miray Karadeniz**  
**08.05.2017**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Elif Miray Karadeniz'.

KARADENİZ, Elif Miray, Üstünlük Vehmi ve Örgütsel Sinizm İlişkisi:  
Akademisyenler Üzerinde Bir Çalışma, Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2017

## ÖZET

Akademisyenler hem bilim insanı hem de eğitimci olan üniversite çalışanlarıdır. Ancak her akademisyenden aynı kişilik ve davranış özelliklerini beklemek yanlış olacaktır. Bazı akademisyenler kendilerini hiç olmadıkları bir kişi gibi gösterebilirler ya da kurumlarına karşı olumsuz duygular besleyebilirler. Üstünlük vehmi, kişinin kendisini diğer insanlardan üstün görerek yanlıya düşmesidir. Örgütsel sinizm ise kişilerin çalıştıkları örgüte karşı oluşturdukları negatif tutumların bütünüdür. Bu durumların ikisi de olumsuz ve kişilerin iş yaşamlarını etkileyebilecek durumlardır.

Bu çalışmada akademisyenlerde üstünlük vehminin var olup olmaması ve eğer varsa bu üstünlük vehminin örgütsel sinizm ile ilişkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma evrenini Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi merkez yerleşkelerinde bulunan akademisyenler oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında 305 akademisyene ulaşılmıştır. Araştırmada üç bölümden oluşan bir veri toplama aracı kullanılmıştır. Birinci bölümde katılımcılara ait kişisel bilgilere yer verilmiştir. İkinci bölümde araştırmacı tarafından geliştirilen akademisyenlerdeki *üstünlük vehmini* ölçmek için oluşturulan ifadeler, üçüncü bölümde ise Brandes ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilmiş ve Kalağan (2009) tarafından tezinde kullanılmış olan *Örgütsel Sinizm Ölçeği* kullanılmıştır. Üstünlük Vehmi ifadelerinin Cronbach's Alpha katsayısı  $r=0.918$ , Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin ise  $r=0.936$  olarak bulunmuştur.

Araştırma sonuçlarına göre; akademik yeterlilik vehmi boyutunda ortaya çıkan üstünlük vehmi puanları akademisyenlerin yaş gruplarına göre karşılaştırıldığında yaş ilerledikçe üstünlük vehminin arttığı; medeni durumlara göre karşılaştırıldığında evli olan akademisyenlerin bekâr olanlardan daha fazla üstünlük vehmine sahip olduğu; benzer şekilde kurumda çalışma sürelerine göre karşılaştırılma yapıldığında, kurumda çalışma süreleri arttıkça akademik yeterlilik bakımından kendilerini diğer akademisyenlerden daha yüksekte gördükleri; fakülte alanlarına göre karşılaştırılma yapıldığında sağlık bilimlerinde çalışanların diğerlerine göre daha az üstünlük vehmine sahip oldukları ve son olarak da unvanlarına göre karşılaştırıldığında profesör ve doçentlerin diğer akademisyenlere göre daha fazla üstünlük vehmine sahip oldukları tespit edilmiştir. İnsan ilişkileri vehmi ve düşünsel nitelikler vehmi boyutlarında ortaya çıkan üstünlük vehmi puanları cinsiyete göre karşılaştırıldığında erkeklerde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Üstünlük vehmi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki, korelasyon analizi ile incelenmiştir ve araştırma sonuçlarına göre akademik yeterlilik vehmi ile bilişsel tutumlar ve duyuşsal tutumlar arasında; güvenilirlik vehmi ile bilişsel, duyuşsal ve davranışsal tutumlar arasında; insan ilişkileri vehmi ile bilişsel ve duyuşsal tutumlar arasında; düşünsel nitelikler vehmi ile bilişsel, duyuşsal ve davranışsal tutumlar arasında; topluma katkı vehmi ile sadece duyuşsal tutumlar arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Akademisyen, üstünlük vehmi, örgütsel sinizm

## ABSTRACT

The academicians are university staff, both scientists and educators. However, it will be wrong to expect the same personality and behavioral characteristics from each academician. Some academicians may show themselves to be like never before, or they may have negative feelings towards their institution. Superiority bias is the illusion that one should perceive himself as superior to other people. Organizational cynicism, on the other hand, is the whole of the negative attitudes that people create against the work they do. Both of these situations are negative and situations that can affect people's work lives.

In this study, it was tried to determine whether there is superiority bias in academicians, and if so, to determine the relation of this superiority bias and organizational cynicism. The research community is composed of academicians who are located in the central campuses of Isparta Süleyman Demirel University. 305 academicians were reached within the scope of the research. A three-part data collection tool was used in the study. In the first part, personal information belonging to participants was given. In the second part, expressions created to measure superiority bias in academicians developed by the researcher, in the third part, the Organizational Cynicism Scale developed by Brandes et al. (1999) and used in his dissertation by Kalağan (2009) was used. Cronbach's Alpha of Superiority bias expressions  $r= 0.918$ , Cronbach's Alpha of the Organizational Cynicism Scale  $r= 0.936$  were found.

According to the results of the research, it was found that; superiority bias scores emerging in academic sufficiency suspicion dimension when compared by the age groups of the academicians, as age increases, superiority bias increases; compared by marital status, married academics have more superiority bias than single; similarly, when compared by working span in the institution, when the working hours in the institution increases, they see themselves higher than other academicians in terms of academic sufficiency; when compared by the faculty branches, the health sciences workers have less superiority bias than others and finally when compared by their titles, professors and associate professors were found to have more superiority suspicion than other academicians. According to the results of the research, it was found that; superiority bias scores emerging in human relationships suspicion and intellectual qualities suspicion dimensions when compared with gender; higher in males than females. Relationship between superiority bias and organizational cynicism was examined by correlation analysis and according to results of the research, there is a positive relationship between academic sufficiency suspicion and cognitive attitudes and affective attitudes; between reliability suspicion and cognitive attitudes, affective attitudes, behavioral attitudes; between human relationships suspicion and cognitive attitudes, affective attitudes; between intellectual qualities suspicion and cognitive attitudes, affective attitudes, behavioral attitudes; between society contribution suspicion and only affective attitudes.

**Keywords:** Academicians, Superiority Bias, Organizational Cynicism

## İÇİNDEKİLER

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI .....	i
YEMİN METNİ .....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER .....	v
KISALTMALAR .....	ix
TABLolar DİZİNİ .....	x
ŞEKİLLER DİZİNİ .....	xi
ÖN SÖZ.....	xii
GİRİŞ .....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### ÜSTÜNLÜK VEHMİ: KAVRAM VE KAPSAMI

1.1. VEHİM KAVRAMININ TANIMLANMASI.....	7
1.2. ÜSTÜNLÜK VEHMİ KAVRAMININ TANIMLANMASI .....	9
1.3. ÜSTÜNLÜK VEHMİ İLE İLİŞKİLİ OLABİLECEK KAVRAMLAR.....	11
1.3.1. Anosognozi Hastalığı .....	11
1.3.2. Üstbiliş (Metacognition) Yetisinin Yokluğu .....	14
1.3.3. Dunning-Kruger Sendromu .....	17
1.3.4. Hayali Üstünlük (Illusory Superiority).....	20
1.3.5. Narsisizm .....	23
1.3.6. Hubris Sendromu .....	28
1.3.7. Etnosentrizm.....	31
1.3.8. Wobegon Gölü Etkisi (Lake Wobegon Effect) .....	35
1.3.9. Kendini Kayırma Eğilimi (Self-Serving Bias) .....	39
1.3.10. Üstünlük Vehmi ile İlişkili Kavramlar ile İlgili Yapılan Çalışmalar .....	42
1.3.11. Akademisyenlerde Üstünlük Vehmi.....	49

### İKİNCİ BÖLÜM

#### ÖRGÜTSEL SİNİZM: KAVRAM VE KAPSAMI

2.1. SİNİZM KAVRAMI .....	51
2.1.1. Sinizm Kavramının Kökeni .....	52
2.1.2. Sinizm Kavramının Tanımlanması .....	54

<b>2.2. ÖRGÜTSEL SİNİZM.....</b>	<b>56</b>
2.2.1. Örgütsel Sinizm Kavramının Tanımlanması .....	57
2.2.2. Örgütsel Sinizmin Özellikleri ve Önemi .....	59
2.2.3. Örgütsel Sinizmin Nedenleri .....	60
2.2.4. Örgütsel Sinizmin Boyutları.....	61
2.2.4.1. Bilişsel Boyut.....	62
2.2.4.2. Duyuşsal Boyut.....	63
2.2.4.3. Davranışsal Boyut.....	63
2.2.5. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri.....	64
2.2.5.1. Beklenti Kuramı.....	64
2.2.5.2. Atfetme Kuramı .....	66
2.2.5.3. Tutum Kuramı .....	67
2.2.5.4. Sosyal Değişim Kuramı .....	68
2.2.5.5. Duygusal Olaylar Kuramı.....	69
2.2.5.6. Sosyal Güdülenme Kuramı.....	70
2.2.6. Örgütsel Sinizmin Çeşitleri .....	71
2.2.6.1. Kişilik Sinizmi .....	72
2.2.6.2. Çalışan (İşgören) Sinizmi .....	73
2.2.6.3. İş (Meslek) Sinizmi.....	74
2.2.6.3.1. Emniyet Alanında Yaşanan Sinizm .....	75
2.2.6.3.2. Akademik Örgütlerde Yaşanan Sinizm.....	76
2.2.6.4. Toplumsal / Kurumsal Sinizm .....	77
2.2.6.5. Örgütsel Değişim Sinizmi.....	77
<b>2.3. ÖRGÜTSEL SİNİZMİ OLUŞTURAN TEMEL FAKTÖRLER .....</b>	<b>79</b>
2.3.1. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Kişisel Faktörler .....	80
2.3.2. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Örgütsel Faktörler.....	84
<b>2.4. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN SONUÇLARI .....</b>	<b>87</b>
2.4.1. Örgütsel Sinizmin Sonuçlarının Bireysel Açıdan İncelenmesi .....	87
2.4.2. Örgütsel Sinizmin Sonuçlarının Örgütsel Açıdan İncelenmesi.....	89
<b>2.5. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ÖNÜNE GEÇME YOLLARI .....</b>	<b>95</b>
<b>2.6. ÖRGÜTSEL SİNİZM ALANINDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR.....</b>	<b>98</b>

**ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**  
**AKADEMİSYENLERDE ÜSTÜNLÜK VEHMİ VE ÖRGÜTSEL SİNİZM**  
**İLİŞKİSİNİ ARAŞTIRMA**

<b>3.1. GEREÇ VE YÖNTEM.....</b>	<b>111</b>
3.1.1. Araştırmanın Amacı .....	111
3.1.2. Problem Cümlesi .....	112
3.1.3. Varsayımlar .....	112
3.1.4. Araştırmanın Kısıtları .....	112
3.1.5. Evren ve Örneklem.....	112
3.1.6. Veri Toplama Aracı.....	113
3.1.7. Analiz Yöntemi .....	113
3.1.8. Araştırmanın Hipotezleri .....	113
<b>3.2. BULGULAR VE YORUMLAR .....</b>	<b>115</b>
3.2.1. Güvenilirlik Analizi.....	115
3.2.2. Frekans Analizleri .....	115
3.2.2.1. Katılımcıların Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı .....	115
3.2.2.2. Üstünlük Vehmine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular .....	117
3.2.2.3. Örgütsel Sinizme İlişkin Tanımlayıcı Bulgular .....	124
3.2.3. Faktör Analizleri.....	124
3.2.3.1. Üstünlük Vehmi İfadeleri Faktör Analizi .....	125
3.2.3.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği Faktör Analizi .....	127
3.2.4. Üstünlük Vehmi ve Örgütsel Sinizm Boyutlarının Psikometrik Değerleri .....	128
3.2.5. Demografik Özelliklerin Üstünlük Vehmi Üzerine Etkisi .....	130
3.2.6. Demografik Özelliklerin Örgütsel Sinizm Üzerine Etkisi .....	141
3.2.7. Akademisyenlerin Üstünlük Vehmi ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki .....	146

**DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

**TARTIŞMA VE SONUÇ**

<b>4.1. AKADEMİSYENLERİN ÜSTÜNLÜK VEHMİ TUTUMLARINA İLİŞKİN SONUÇLAR .....</b>	<b>153</b>
<b>4.2. AKADEMİSYENLERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM TUTUMLARINA İLİŞKİN SONUÇLAR .....</b>	<b>156</b>



<b>4.3. ÜSTÜNLÜK VEHMİ İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM TUTUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK SONUÇLAR .....</b>	<b>157</b>
<b>4.4. ÖNERİLER .....</b>	<b>160</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>163</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>192</b>



## KISALTMALAR

<b>Akt</b>	:Aktaran
<b>ANOVA</b>	:Analysis Of Variance
<b>CCHP</b>	:Community-Campus Partnerships for Health
<b>KMO</b>	:Kaiser-Meyer-Olkin
<b>SS</b>	:Standart Sapma
<b>SPSS</b>	:Statistical Package For Social Sciences
<b>TDK</b>	:Türk Dil Kurumu
<b>vb.</b>	:Ve benzeri
<b>vd.</b>	:Ve diğerleri

## TABLolar DİZİNİ

Tablo 2.1. Sinizm Çeşitleri.....	72
Tablo 3.1. Güvenilirlik Analizleri.....	115
Tablo 3.2. Akademisyenlerin Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı .....	116
Tablo 3.3. Üstünlük Vehmi ile İlgili İfadelere Ait Tanımlayıcı Bulgular .....	117
Tablo 3.4. Örgütsel Sinizm ile İlgili İfadelere Ait Tanımlayıcı Bulgular .....	124
Tablo 3.5. Üstünlük Vehmi KMO ve Bartlett's Test Sonucu .....	125
Tablo 3.6. Örgütsel Sinizm KMO ve Bartlett's Test Sonucu .....	125
Tablo 3.7. Üstünlük Vehmi İfadeleri Faktör Analizi .....	125
Tablo 3.8. Örgütsel Sinizm Ölçeği Faktör Analizi .....	127
Tablo 3.9. Üstünlük Vehmi ve Örgütsel Sinizm Boyutlarının Psikometrik Değerleri .	128
Tablo 3.10. Akademik Yeterlilik Vehmi Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması .....	130
Tablo 3.11. Güvenilirlik Vehmi Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması .....	133
Tablo 3.12. İnsan İlişkileri Vehmi Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması .....	135
Tablo 3.13. Düşünsel Nitelikler Vehmi Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması .....	137
Tablo 3.14. Topluma Katkı Vehmi Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması .....	139
Tablo 3.15. Bilişsel Tutumun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması .....	141
Tablo 3.16. Duyuşsal Tutumun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması .....	143
Tablo 3.17. Davranışsal Tutumun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması ..	145
Tablo 3.18. Akademisyenlerin Görüşlerine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları .....	147
Tablo 3.19. Hipotezlerin Durumu .....	152

## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2.1. Beklenti Kuramı.....	65
Şekil 2.2. Atfetme Süreci .....	67
Şekil 2.3. Weiner'ın Sosyal Güdülenme Kuramı Doğrultusunda Geliştirilen Örgütsel Sinizm Modeli .....	71
Şekil 2.4. Örgütsel Değişime Karşı İşgören Sinizmi Modeli.....	79
Şekil 2.5. Psikolojik Sözleşme İhlali .....	86



## ÖN SÖZ

“*Her işte bir hayır vardır*” sözü en çok inandığım sözdür. Bu süreçte sabrıyla her zaman bana bir şeyler öğreten, öğrenmeye doymayan küçük bir çocuğun sorularına cevap veren bir baba gibi sorularımı cevaplayan, umutsuzluğa düştüğümde her zaman kafamdaki umutsuzlukları atabilmemi sağlayan, çok yoğun olmasına rağmen mutlaka birkaç dakika olsa bile öğrencilerine ayırabilen, saygı değer danışman hocam Prof. Dr. Ramazan ERDEM’e sonsuz teşekkür ediyorum. Lisansüstü eğitimim süresince hangi zorlukla karşılaşsam karşılaşayım sonunda kendisiyle tanışmış ve çalışmış olmak benim en büyük şansım.

Varlıklarına her daim şükrettiğim, sonsuz bir sevgiyle beni seven, koruyan, maddi ve manevi desteklerini hiçbir zaman eksik etmeyen, birbirimizden uzakta olsak da kalbimde kalplerini hissettiğim en kıymetli varlığım sevgili aileme; annem Fikriye KARADENİZ, babam Hüsnü KARADENİZ, ablam Şafak KARADENİZ KİLİMCİGÖLDELİOĞLU ve abim Kemal KARADENİZ’e sonsuz teşekkür ediyorum. Sizin desteğiniz olmasaydı bu günleri görmem mümkün değildi.

Lisansüstü eğitimimin en başından en sonuna kadar beni hiç yalnız bırakmayan, her türlü kahrımı çeken ve beni hep yüreklendiren en iyi arkadaşım Nuri Umut KOPLAY’a, çalışmamın her sürecinde yanımda olan, yardımını ve desteğini esirgemeyen, dostlukların kısa zamanda da oluşabileceğini bana öğreten dostum Fulya UNCU’ya çok teşekkür ediyorum.

**Elif Miray Karadeniz**

**Isparta 2017**

## GİRİŞ

İnsan doğduğu andan itibaren öğrenmeye başlar. Henüz bebekken, dış dünyadan gelen uyarıları alarak kendi içinde anlar ve öğrenir. Sağlıklı her bebeğin, anlamak, öğrenmek ve uygulamak için herhangi bir motivasyona ihtiyacı bulunmamaktadır. Çünkü bu doğuştan gelen bir özelliktir. Örneğin, karnı acıktığında ağlayan ve sonrasında mama verilen bebek artık bunu anlamış ve her ağladığında ona mama verileceğini öğrenmiştir.

Çocukluk dönemine geçildiğinde ise, çocuklar davranışlarını oluşturmak için ailelerini örnek alırlar ve taklit ederler. Okul öncesi eğitim denilen anaokuluna gelene kadar çocuk ailesinden öğrendikleri ile eğitilir. Okul öncesi eğitiminde çocuklar, kendi akranları ile birlikte vakit geçirerek paylaşmayı, iletişim kurmayı ve kendilerini ifade etmeyi öğrenirler.

İlkokul başladığında temel matematik, hayat bilgisi, spor, davranış vb. dersler almaya başlayan çocuk eğitim hayatının ilk basamağına ulaşmıştır. Bu basamakta daha sonrasında alacağı eğitimler için bir temel oluşturulmaktadır. Temelin sağlam oluşabilmesi için eğitim veren öğretmen oldukça önemli bir faktördür. Öğretmenin yeterli donanımına sahip olması, öğrencileri ile olan iletişiminin sağlam olması, problemlerle karşılaştığında çözüm odaklı fikirler üretebilmesi gibi faktörler çocuğun ileriki yaşlarda oluşacak kişiliğini oluşturmada oldukça büyük bir önem arz etmektedir.

Öğretmenleri yetiştiren kişiler de üniversitede eğitim aldıkları öğretmenleridir, yani akademisyenlerdir. Bu nedenle akademisyenin de bir çocuğun gelişimine katkısı dolaylı yoldan da olsa bulunmaktadır. İdealist, öğrencisi ile iletişimi kuvvetli, işini seven, kendini sürekli geliştirmek için çabalayan bunlara ek olarak da öğrencilerine verdiği eğitimi sağlam tutan ve geliştiren akademisyenler, öğrencileri için örnek model olabileceklerdir. Belki de kendisini örnek alan öğretmenler yetiştireceklerdir. Akademisyenlik sadece öğretmen yetiştirmek için değil, hekim, mühendis, mimar gibi önemli iş kollarında çalışacak kişilere eğitim vermesi sebebiyle de önemlidir. Kaliteli çalışan olabilmek için iyi bir eğitim almak gerekmektedir. İyi bir eğitim almak için de kendisini iyi yetiştirmiş akademisyenlere ulaşabilir olmak gerekmektedir. Akademisyenlik, eğitim vermenin yanı sıra araştırma yapma, bilime ve topluma hizmet etme görevidir. Akademisyenler hem eğitim verirler hem de bilimin ve toplumun geliştirilmesine katkı sağlarlar.

Akademi kavramı, akademisyen ve akademisyenlik kavramının kökenidir Akademi, Platon'un öğrencilerini eğittiği, "Akademeia" zeytinliğinden ileri gelmektedir. Akademisyenlik kavramının geçmişi oldukça eskilere dayanmaktadır. Değişen koşullar, akademisyenlerin görev tanımlarını, sorumluluklarını, katıldıkları eğitimleri ve mesleki yeterliliklerini değişime uğratmıştır (Odabaşı vd., 2010: 131). Akademisyenlik bir meslek koludur. 2015 yılında İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesinde düzenlenen bir toplantıda, İstanbul Üniversitesi, Sosyoloji Bölümü Öğretim Üyesi, Yardımcı Doçent Doktor Lütfi Sunar'ın yürütücülüğünde gerçekleştirilen "Türkiye'de Çalışma Yaşamı ve Mesleklerin İtibarı" isimli çalışmanın sonuçları paylaşılmıştır. Bu sonuçlara göre akademisyenliğin en yüksek basamağı olan Profesörlük en itibarlı 2. meslek olarak belirlenmiştir. Araştırma Görevliliği ise 17. sırada bulunmaktadır (<http://turkeyses.net/meslekiitibar/>).

Akademisyen, belli bir sözleşmeye bağlı olan, rolleri ve sorumlulukları bulunan, üniversite çalışanlarıdır. Bağımsız karar verme hakkına sahip, kendi öğrencileri ile ilgilenme görevleri olan, bilgiye, kurama ve araştırmaya dayalı çalışmalar yapan uzmanlardır (Harland ve Staniforth, 2003: 26). Akademisyenler için yapılan bir başka tanımlama da "toplumun, düşünmesi için para verdiği bir grup" olduğudur. Şimdiki zamanın akademisyenleri, sadece öğretmez ve bilgiyi geliştirmeye çalışmaz, pratiğe uyarlanabilen, maddi zorluklarını karşılayabilen destekleyicileri olan, araştırmalar da yapmaktadırlar (Evans, 2007: 3-4). Akademisyen, bilgi ve görüşünü kolaylıkla açıklamalı, gerekirse eleştiri yapabilmeli, gündemi takip etmeli, gündeme müdahale edebilmeli ve gerekirse gündemi belirleyebilmelidir (Coşkun, 2008: 202).

Akademisyenlerin etkinlikleri için iki sınıflandırma mevcuttur. Bunlardan biri, Boyer (1990: xii)'e ait olup bilginin keşfi, entegrasyon, uygulama ve öğretim iken diğer Marsh ve Hattie (2002: 603)'ye ait olup öğretme, araştırma, yönetim ve toplum hizmetidir. Bazı araştırmacılar ise akademisyenlerin iki farklı yönü bulunmaktadır görüşündedirler. Bunlar araştırmacılık ve eğitimidir. Bilgi üretip, o bilgiyi yaymak en büyük sorumluluklarıdır (Timurcanday Özmen vd., 2005). Akademisyenin görevleri; öğretmek, araştırma yapmak ve öğrencilerim aktif ve vicdanlı olmasına yardımcı olmaktır (Kızıltepe, 2010: 122). Akademisyenin önceliğinde öğrenci sorumluluğu olmalıdır. Eğitim-öğretim görevini iyi bir şekilde yapmalıdır. Bunu doğru bir şekilde yapabilmesi içinse alanında yaptığı araştırmaları sağlam yapması gerekmektedir

(Çellek, 2002). Bununla beraber akademisyenin görevi sadece eğitim vermek değildir, Vannini (2004), öğretimin sadece sınıfta bitmediğini, akademisyenin literatür ve gelişen teknolojiyi takip etmesi, öğrenciler için ders müfredatı ve sunum hazırlaması, öğrencilerini değerlendirmesi ve gelişmeleri için önerilerde bulunması, çalışmalarında öğrencilerine yardım etmesi, rehberlik ve danışmanlık yapması, gerektiğinde öğrencisine referans olması ve topluma karşı sorumluluklarını yerine getirmesi gerektiğini savunmaktadır (Apaydın vd., 2015: 149).

Akademisyenlerin açık hedefleri olmalıdır, yeterince hazırlanmış olmalıdırlar, uygun yöntemler kullanmalıdırlar, çarpıcı sonuçlar elde etmelidirler, etkin iletişim kurmalıdırlar ve daha sonra yaptıkları işi yansıtmaları gerekmektedir (CCHP, 2005).

Enders ve Teicher akademisyenliğe ait olan nitelikleri şöyle açıklamaktadır (1997: 347-348):

1. Akademisyenlik, toplumun bilimselleştirilmesini ve daha nitelikli iş gücü yetiştirilmesini sağlar.
2. Akademik çalışmalar oldukça karışıktır.
3. Akademisyenler bağımsız uzmanlardır.
4. Yükseköğretim eğitiminin yaygınlaşması, akademisyenliğin önemini arttırmaktadır.

Akademisyen olmanın özel ayrıcalıkları ise şöyle sıralanmaktadır (Cavan, 1970: 177-179):

- Mekânsal Özerklik: Akademisyenler için birçok alan onlara özel oluşturulmaktadır. Yemekhane bölümü, kütüphane bölümü, çalışma ofisleri vb. Hatta bazı akademisyenler akademik çalışmalarını sadece sınıflar ve ofislerinde değil evlerinde yapmakta da özgürdürler.

- Zamansal Özerklik: Akademisyenler genelde çalışma saatlerini ya da öğrencilerle görüşme saatlerini kendileri ayarlamak istemektedirler. Bu nedenle akademisyen için tarih ve saat kavramları esnek olabilen kavramlardır.

- Kişisel Özerklik: Çoğu akademisyen kişisel özelliklerine (kıyafetine, tıraşına ya da saçına) dikkat etse de, dikkat etmediği zamanlarda bir yönetici ya da personelin karşılaşacağı eleştirilerle karşılaşmamaktadır.

- Profesyonel Özerklik: Her akademisyen, amaç ve menfaatleri ile ilgili kendi kararını vermekte serbesttir.



Bir akademisyen, öğrenme, araştırma, sorgulama ve öğretme davranışlarını gerçekleştirmelidir. Akademisyen olmak için öncelikle “öğretmen olmak” gereklidir (Karaçay ve Mıçhı, 1999: 298). Akademisyen, bilgisel yetenekleri, karakter özellikleri dışında etik kişi değerlerini taşıyor olmalıdır (İlbeyi Demir, 2002: 68). Öğretmenlerin yani aynı zamanda akademisyenlerin de, duygusal zekâlarının yüksek olması gerekmektedir. Bu bağlamda yeterlilikleri de şöyle sıralanmaktadır (Goleman, 1998: 61-62):

- Kendisinin farkında olmalıdır,
- Kendini düzenleyebilmelidir,
- Başarısını devam ettirmek için hep motivasyonu yüksek olmalıdır,
- Empati kurabilmelidir,
- İletişim, liderlik, işbirliği, takım çalışması gibi sosyal becerileri olmalıdır.

Hoffman (1995) ise öğretmenlerin, dürüstlük, doğruluk, söz tutma, sadakat, adalet, yardımseverlik, saygı göstermek, vatandaşlık sorumluluğunun bilincinde olmak, mükemmeliyeti aramak ve inisiyatif alabilmek gibi etik değerleri olması gerektiğini de savunmaktadır (Akt., Titrek, 2004: 66-67).

Akademisyenin sahip olması gereken temel özellikleri bir başka şekilde sıralayacak olursak (Karaçay ve Mıçhı, 1999: 301-302);

- Akademisyen sorgulamalıdır, eleştirel bakış açısını kaybetmemelidir.
- Bilimin altında ezilmekten kaçınmalıdır.
- Akademisyen bir aşk insanıdır, bilinmeyene ulaşmak için kat ettiği aşamalardan hoşnut olmalıdır.
- Akademisyen inanç insanıdır, hayallerine ve umutlarına sarılmalıdır.
- İnsanlığı ilerletmeli ve insanlığa hizmet etmelidir.
- Akademisyen, belli bir dünya görüşüne sahip siyasi bir bireydir ve yaptığı çalışmaları bu doğrultuda gerçekleştirmesi normaldir.
- Akademisyen özgür ve özgün düşünen bir kişidir. Bundan vazgeçmemelidir.
- Özgür bir dünyada, özgür bireyler yetiştirme çabasında olmalıdır.

Bilim insanı, evrensel düşünen, objektif olan, ahlaki sorumluluğu yüksek, aydınlanmış ve öngörüsü yüksek olan kişidir (Ortaş, 2004: 11). Küçük (1981: VII), bilim insanı ile akademisyeni birbirinden ayırmak gerektiğini savunmaktadır. Ona göre, bir akademisyen bilgin bir insan olabilir ancak bu kişinin bilim insanı olduğu ya da

olması gerektiği sonucu çıkmaz. Apaydın ve arkadaşları (2015: 155), yaptıkları çalışmada bilim insanı ile akademisyen kavramları arasında fark görüldüğünü açıklamaktadır. Profesörler üzerinde yaptıkları çalışma sonucunda, akademisyenlik, üniversite ortamında yapılan, eğitimci rolü bulunan bir meslek olarak kabul edilmektedir. Bilim insanı ise araştırma yapan ve bilgi üreten, evrensel bir kavram olduğu görüşü savunulmuştur.

Şu zamanda akademisyenler, bilim insanı kimliklerini akademisyen kimliklerinden önce kullanma eğilimi göstermektedirler. Bilimin büyük gücü karşısında kendisini “bilim neferi” olarak adlandırma eğilimindedirler (Karaçay ve Mıçhı, 1999: 299). Toplumda ve yükseköğretimde oluşan değişimler, eğilimler, teknoloji ve bilimin ilerlemesi, İngilizcenin küresel bir dil olarak kabul edilişi, üniversitelerin piyasaya yönelmesi, e-öğrenme ve yaşam boyu eğitim modellerinin gelişmesi modern akademisyenlik kavramını da etkilemektedir (Odabaşı vd., 2010: 131).

Tüm bu görüşlerin ışığında geniş bir tanımlama yapılacak olursa; akademisyen, bilim insanı olmak zorunda olmayan ama bilimi önemseyerek çalışmalarını yapan, araştıran, sorgulayan, eğitim vermeyi önemseyen, toplumun değerlerine saygı duyan, empati kurabilen, öğrencileri ile iyi geçinen ve onlara destek olan, yeni bir değer ortaya koymak için çabalayan ve bunu yaparken de bu süreçten haz duyan, özgür ve özgün olan, otokontrol sağlayabilen ve yenilikleri takip eden, çok yönlü bir üniversite çalışanıdır.

Her akademisyenin aynı kişilik ya da davranış özelliklerine sahip olacağını düşünmek yanlış olacaktır. Bazı akademisyenler mesleklerinin getirdiği tutumları sergileyemeyebilirler ya da bir akademisyende olması gereken özelliklere sahip olmayabilirler. Çalışma arkadaşlarına kendilerini hiç olmadıkları bir kişi gibi gösterebilirler ya da çalıştıkları kuruma karşı alaycı olabilirler. Bu açıklamalar üstünlük vehmi ve örgütsel sinizm kavramlarına karşılık gelmektedir. Üstünlük vehmi ve örgütsel sinizm kavramları olumsuz kavramlardır ve kişilerin olumsuz tutumlar sergilemesine neden olmaktadır. Eğitim ve bilim merkezi olan üniversitelerde bu durumların görülmesi olumsuz sonuçlara neden olacaktır.

Üstünlük vehmi, kişinin kendisini herkesten üstün olarak algıladığı hayali bir tutum olarak kabul edilmektedir. Vehim, yanılgı; üstünlük vehmi ise üstünlük yanılgısıdır. Üstünlük vehminde kişi kendisindeki eksiklikleri asla fark etmez,

karşısındaki kişiyle empati kurmaz, kendini geliştirmeye çalışmaz çünkü zaten en iyisi kendisidir ve bir sorunla karşılaştığında suçu kendisinin dışında olan her faktöre bağlar.

Örgütsel sinizmde de kişi çalıştığı örgüte karşı alaycı ve negatif tutumlar geliştirmektedir. Örgütünün kendi varlığını korumak için çalışanlarını gözden çıkartabileceğini, yapılan düzenlemelerin örgütün çıkarları için olduğunu ve örgütün bütünlükten yoksun olduğunu düşünen, örgütün dürüst olmadığına inanan çalışan sinik olarak kabul edilmektedir. Sinik çalışanlar, örgütlerine karşı küçük düşürücü davranışlarda bulunmaktadırlar.

Akademisyenlerin üstünlük vehmi ve örgütsel sinizme kapılmalarının kendileri, iş arkadaşları ve örgütleri için olumsuz sonuçlar doğurabileceği düşünülmektedir. Bu sebeple çalışmanın birinci bölümünde üstünlük vehmi kavramı açıklanmayı çalışılmıştır. Bu doğrultuda, vehim kavramı ve üstünlük vehmi kavramlarının tanımlaması yapılmıştır. Üstünlük vehmi ile ilişkili olabilecek kavramlar incelenmiştir. Daha önce yapılan çalışmalar ile akademisyenlerde üstünlük vehminin olup olmadığı açıklanmaya çalışılmıştır. İkinci bölümde sinizm, örgütsel sinizm kavramları tanımlanmıştır. Örgütsel sinizmin özellikleri ve önemi, nedenleri, boyutları, kuramsal temelleri, çeşitleri, akademik örgütlerde yaşanan sinizm, sinizmi oluşturan kişisel ve örgütsel faktörler, bireysel ve örgütsel açıdan sonuçları, örgütsel sinizmi yönetebilme yöntemleri, örgütsel sinizm ile ilgili yapılan araştırmalar incelenmiştir. Son bölümde ise Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi merkez yerleşkelerinde çalışmakta olan çeşitli statülerden akademisyenlerde üstünlük vehmi ve örgütsel sinizmin var olup olmadığını ve üstünlük vehmi ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek adına araştırmanın amaç, problem cümlesi, varsayımlar, kısıtlılıkları ile analiz tablolarına yer verilerek, anket yoluyla veriler toplanmış, SPSS 16.0 paket programı ile değerlendirilip yorumlanmıştır. Çalışma uygulayıcılara ve araştırmacılara öneriler ile son bulmaktadır.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## ÜSTÜNLÜK VEHMİ: KAVRAM VE KAPSAMI

### 1.1. VEHİM KAVRAMININ TANIMLANMASI

“Vehim” Arapça bir kelime olup eski dilde kullanımı oldukça fazladır. Kelime anlamı ve kullanıldığı yerlerin sayısı oldukça az olduğu için birkaç yerde geçen vehim kelimesinin tanımlarına ve eş anlamlılarına bakmak, kelimeyi anlayabilmek açısından oldukça mantıklı olacaktır. Türk Dil Kurumu’nda vehim kelimesinin karşılığı “kuruntu” olarak verilmektedir. ([www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr)).

Kuruntunun Türk Dil Kurumu’nda verilen tanım örneklerine bakılacak olunursa,

1. isim. *Yanlıştır ve yersiz düşünce, evham*

"Evlenmek kuruntusu ile satılmaya giden iki mahalle kızı sol tarafta." - A. Gündüz

2. *Bir konuyla ilgili kötü ihtimalleri akla getirip tasalanma, işkil, evham, vesvese*

"Sözü dinlenmeyen bir siyasi liderin kuruntusu seziliyordu." - Y. K. Karaosmanoğlu

3. *Olmayacak bir şeyin olacağını sanma, vehim*

"Bu davranış yersiz kuruntuların tam bir panzehridir." - H. Taner ([www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr)) şeklinde örneklerle karşılaşılmaktadır.

Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi’nde “vehim” kavramıyla ilgili şu bilgiler yer almaktadır: İslam düşüncesi tarihinde ilk kez vehim kavramı bir felsefe terimi olarak Ya’kûb b. İshak el Kindî tarafından kullanılmıştır ve “*zihnin bir şey hakkında kabul veya redde karar vermeme durumu*” olarak tanımlamıştır. İslam düşüncesinde vehim kavramının psikoloji ve epistemolojinin önemli kavramları arasında yer almasını ise İbnî Sina sağlamıştır (2012: XLII, 615). İbnî Sina’ya göre ise vehim insanın beş duyusu ile algıladıkları üzerinde çalışan ve içten gelen bir duyum yeteneğidir (Durusoy, 2005: 126). Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi’nde İbnî Sina’dan sonra gelen kişiler tarafından da vehim ile ilgili görüşler belirtilmeye devam edildiği anlatılmaktadır. Bu kişiler ve görüşler şöyle sıralanabilir: Bu kişilerden ilki Alâeddin Ali et- Tûsî’dir ve vehmi şöyle açıklamaktadır: “*Duyulur nesneleredeki tikel anlamların formlarının kendisine yansıdığı bir güçtür*”. İkinci olarak Sadreddîn-î Şîrâzî’nin görüşü bulunmaktadır. Şîrâzî ise “*tikel cismani varlıklar hakkında bir duyuru*

*tecrübesine dayanmadan verilen tikel hüküm*” olarak vehmi tanımlamıştır (2012: XLII, 615).

Mesnevi kitabında da birçok yerde vehim kavramına rastlamak mümkündür. Mevlana “*Vehim vasıflardan ve hadlerden doğar*” demiştir (1997: I, 180) .“*Cüzi aklın afeti vehimdir, zandır. Çünkü cüzi akıl, tam inanç olan yakın ve bilgiden mahrum olduğu için karanlıkları yurt edinmiştir; aydınlıktan kaçmıştır*” (1997: III, 141). “*Vehim yanlışlara düşer, yanılır; hâlbuki akıl ancak doğruya yönelir, doğruyu bulur*” (1997: III, 282). “*Ey Hak yolcusu! Akıl şehvetin zıttıdır; şehvete esir olmuş kişiye akıllı deme! Şehvet dilencisi olan kişide bulunana “Akıl” değil “Vehim” de! Vehim altın gibi olan akılların kalbidir!*” (1997: IV, 548). Vehim, akılla yapılan birleştirme ve ayırıştırma gücünü ele geçirerek aklın iş görememesine neden olur ve insan zihni bu nedenle düşünürken sürekli hata yapmaktadır (Ayık, 2006: 183).

Görüldüğü gibi vehim kavramı eski zamanlarda oldukça kullanılan bir kavramdır. Günümüzde ise ne dilimizde ne de çalışmalarda yer almadığı görülmüştür. Bu nedenle şimdiki zaman diliminde vehim kavramını anlamak biraz zor olacağından, daha net anlaşılabilmesi için kuruntunun eş anlamlılarına bakmak da yerinde olacaktır. Kuruntu kelimesinin eş anlamlıları, evham, vesvese, işkil olarak sıralanabilmektedir. Aslında hepsi Arapça kelimeler olup, anlamları kuruntudur.

Evham; Aslında evham bir depresyon belirtisidir ve kişilik özelliği olarak algılanmamalıdır. Bu kişilerde genellikle her an kötü bir şey olacağı hissi, basit bir ağrıyı bile en büyük hastalıklara yorma, her şeyi büyütme vb. davranışlar görülmektedir. Bu durumların kişide sürekli bulunması, evhamlılığın bir kişilik özelliği olarak algılanmasına neden olmaktadır ([www.fahrikarson.com.tr](http://www.fahrikarson.com.tr))

Vesvese; “Gazalî, vesvese denilen olayın, insanı olumsuz davranışlar yapmaya yönlendiren duygu ve düşüncelerin tümü olduğunu söyler. O’na göre bu duygu ve düşüncelerdeki yapılanma, dış etkilerle işlevsellik kazanır. Bunların, işlevsel olmaları bağlamında, insan ruhundaki kaynakların gazap ve şehvet (saldırganlık ve cinsellik) güdüsü olarak gördüğünü belirtir” (Akt., Karacoşkun, 2005: 92).

İşkil; Türk Dil Kurumu’nda, Arapça kökenli bir kelime olan işkâl’ den türemiştir ve kuruntu anlamına gelmektedir. ([www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr)).

Tüm bu açıklamaların ışığında vehim, kişinin olmayan şeyleri kafasında kurarak kendini çeşitli duygu hallerine sokması olarak tanımlanabilir. Vehme düşmüş bir kişi

olumsuz davranışlarda bulunur. Duygu ve düşünceleri karmaşık ve gerçek dışıdır. Kişi birçok şeyden aşırı derecede rahatsız olur ve bu rahatsızlıkları hayatını büyük ölçüde etkileyebilmektedir.

Vehim kavramı tanımlandıktan sonra üstünlük vehmi konusuna giriş yapılabilir. Bir sonraki bölümde üstünlük vehmi kavramının tanımlanmasına yer verilecektir.

## **1.2. ÜSTÜNLÜK VEHİMİ KAVRAMININ TANIMLANMASI**

Üstünlük vehmi kişinin kendini diğer insanlardan üstün görmesiyle başlayan aslında tamamen, olmayan bir durumdan ileri gelen bir kendini büyük görme eğilimidir. Üstünlük vehminin oluşmasına neden olabilecek duygu durumları sıralanacak olursa bunlar, gurur, kendini beğenmişlik, kibir, büyülenme, bencillik, çokbilmişlik, hırs vs. olarak sıralanabilmektedir.

Gurur; kişinin kendi için belirlediği değer ve diğer kişilerin belirlediği değer olarak tanımlanır. Bu sebeple, içsel olarak var olan ve diğer insanlara karşı var olan gurur olarak iki kısma ayrılmaktadır (Özkan ve Gençöz, 2014). Gururun başka bir tanımı ise, kişinin kendi yeteneklerinden veya bulunduğu konumdan memnun olmasıdır (Warren, 2003: 74).

Kendini beğenmişlik; psikolojide narsisizm olarak kavramlaştırılmıştır. Seward (2007)'a göre narsisizm; kişinin kendi fiziksel bütünlüğüne ve kişiliğine aşırı bir şekilde beğeni duymasıdır. Bu kişiler kendi kendine hayran olabilir ve genellikle başka kişiler için empati de yapamazlar (Akt., Cihangiroğlu vd. 2015: 2). Narsisizmin bir başka tanımı da kişinin, kendisinden başka herkesi bir kenara bırakarak sadece kendisini düşünmesidir (Lowen, 2013: 18). Bazı araştırmacılara göre ise narsisizm, kişinin kendini beğenmesi, kendine hayran olması, kendinden çok hoşnut olması, kendini diğerlerinden üstte görmesi ve her türlü kötü yönlerini görmezden gelmesidir (Fromm, 1994: 55-85).

Kibir; kelimesinin özellikle eski dönemlerde birçok anlamı bulunmaktadır. Araştırmanın amacına uygun olarak kabul edilecek karşılığı “büyükmek, böbürlenmektir”. Aynı zamanda kibir, kişinin kendisini büyük, karşısındaki kişileri ise küçük görmesi ve aşağılaması anlamına da gelmektedir. Bunun nedeni ise kişinin kendi benliğini tatmin etmek istemesidir (Aydın, 1999: 8-12). Kibirleşme psikolojik bir tutumdur, kişi kibirlenince nefsi yanlış değerlendirmeye başlar. Bu durumda insan

megaloman olur ve yapamadığı şeyleri söyler, gücünün yetmediği şeyleri de iddia eder (Said, 1994: 121).

Büyüklenme Türk Dil Kurumu'nda büyüklenme işi, kibir, heyheylene olarak tanımlanmaktadır ([www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr)). Büyüklenmenin kaynağı, anlayıştan ve gerçeği kavrayabilmekten uzağa düşmektir. Büyüklenme gösteren kişinin en belirgin özelliği, bir olayı ya da nesneyi olması gerektiği gibi görmekten uzaklaşmasıdır (Said, 1994: 122). Bazı kaynaklarda ise büyüklenme, “büyüklük sabuklanması” olarak karşımıza çıkmaktadır. Genellikle manik-depresif hastalarda görülen ve bireyin kendini diğer insanlardan ve olduğundan daha üstün görmesi olarak tanımlanmaktadır (Warren, 2003: 35).

Bencillik; kişinin kendi egosunun merkezde yer almasına denir. Bencil kişi, sadece kendisini değerli görür ve diğer insanların ne düşündüğünü ya da neye ihtiyacı olduğunu bilerek dikkate almaz. Bencil kişi, kendine düşkündür ama başka insanların düşünceleri ve istekleri olduğunu da bilir ama bunu önemsemez (Hess, 2011: 13,14).

Hırs ise kelime anlamı olarak, sonu gelmeyen istek, aşırı tutku olarak karşımıza çıkmaktadır ([www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr)). Hırslı bir kişi; maaşındaki, statüsündeki ya da kişisel hayatındaki değişimlerden oldukça fazla etkilenmektedir. Sürekli kişisel statüsünü ve örgüt içerisindeki ilerlemesini arttırmayla ilgilenmektedir (Eren, 1993: 51).

Kusursuzluk çabası ya da başka şekillerde karşılaşılan üstünlük çabası birçok insan tarafından bilinmektedir. Çevreye egemen olma amacı ve ona üstün gelme çabası, kusursuzluk çabası olarak adlandırılabilir. Kusursuzluk çabası, doğuştan gelen bir tutumdur. Ancak çeşitli bireylerde binlerce farklı türü bulunduğu somut bir şekilde var değildir. Bu tutum kendini ortaya koyma ihtiyacından ileri gelmektedir (Adler, 1997: 40-50).

Tüm tanımlamalara bakılarak özetle bir tanım yapmak gerekirse; üstünlük vehmi, üstünlük kuruntusudur. Üstünlük vehmine sahip kişiler, kendilerini olduğundan daha üstte, daha bilgili, daha güzel ya da yakışıklı, daha iyi vs. hissetmektedirler. Bu kişiler diğer insanları çok fazla önemsemeyip kendilerinin duygu ve düşüncelerini hayatın merkezine yerleştirmektedirler. Bu bazı zamanlarda o kadar da kötü bir şey olmasa da başka insanların sınırları ihlal edildiğinde durum çığırından çıkabilir. Bu kişiler kendilerini övmekten hoşlanmaktadırlar, hırslıdırlar ve en çok kendilerinin bilgili ve yetkin olduğuna inanmaktadırlar.

Üstünlük vehmi hakkında bilinmesi gereken en önemli şey bunun hayali bir tutumdan ibaret olduğudur. Çünkü üstünlük vehmine sahip bir kişi, kendini aslında olduğundan daha yukarıda görmektedir. Kendini; işinde, özel hayatında ve kendi içerisinde en iyi olarak görmekte ve ondan daha iyi kimse yokmuş hayaline kapılmaktadır. Bu düşünceler ışığında diğer insanları kendisinden aşağıda ve kâle alınmayacak kişiler olarak görmektedir. Bu davranışları sergilerken kibir, bencillik ve hırs gibi tutumlardan destek almaktadır. Bunun sonucunda da bu kişilerin, kişiler arasında pek de seilmeyen insanlar olduğu görülmektedir.

Bir sonraki konu başlığında, üstünlük vehminin ilişkili olabileceği hastalıklar, sendromlar ve kavramlar yer almaktadır. Bu araştırmalar bir araya getirildiğinde üstünlük vehminin nasıl oluştuğu ile ilgili fikirler ortaya çıkabilecektir.

### **1.3. ÜSTÜNLÜK VEHMI İLE İLİŞKİLİ OLABİLECEK KAVRAMLAR**

Yapılan araştırmalar sonucunda bazı hastalık, sendrom ve kavramların üstünlük vehmi ile bağlantılı olabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle üstünlük vehmi olarak tanımlanan bazı durumlar aşağıda başlıklar altında verilmektedir. Kişilerde bu durumların görülmesiyle ortaya üstünlük vehmi çıkabilmektedir.

#### **1.3.1. Anosognozi Hastalığı**

Agnozi; el ayak gibi uzuvlarda ya da hafıza kaybının olmadığı durumlarda duyu alma yeteneğinin kaybıdır. Agnozi'nin birçok türü vardır ve Anosognozi onlardan biridir ([www.tr.wikipedia.org](http://www.tr.wikipedia.org)). Anosognozi nörolojik bir durumdur (Devinsky, 2009: 124) ve literatürde “anosognozi-unawareness” fizik, nörolojik ve kognitif fonksiyonlardaki bozukluğun farkında olmama, en basit bir hastalığı bile tanıyamama, anlayamama, kavrayamama ve hasta olduğunu kabullenmeme olarak geçmektedir (Güler, 2012; Karaman, 2010; Dökmeci, 2006; Kocatürk, 2005). Anosognozi eksikliğin bilinçsizliği olarak da tanımlanmaktadır ve inme, körlük, hemianopi (yarı körlük), afazi (dil bozukluğu), görsel agnozi (nesnelere tanıyamama), prosopoagnozi (yüzleri tanıyamama) ve amnezi (hafıza kaybı) gibi çeşitli patolojik durumlarda da görülmektedir. Bu kişiler sadece, anlamayışlardan habersiz değildirler aynı zamanda hafıza açıklığının da farkında değildirler (Dalla Barba vd., 1995: 247-248). Anosognozi olan kişilerde farkında olmama durumu en çok göze çarpan belirti olarak kabul edilebilir.



Beyin lezyonuna bağlı bozuklukların farkında olamama durumu ilk kez 1885 yılında Von Monakow tarafından tanımlanmıştır. Daha sonra Babinski, bu durum için anosognozi kavramını ortaya çıkarmıştır (Bisiach vd, 1985: 1). Koptagel ve İlal (2000) Anosognozi hastalığını Agnozi tipi olduğunu belirtmişler ve “kişinin kendisindeki hastalığın farkına varamaması durumudur” diyerek bu hastalığı tanımlamışlardır (Akt., Yahyaoğlu, 2013: 69). Örneğin inme geçiren hasta inme geçirdiğinin farkına varmadan ayağa kalkmak ister. Bu durum sıklıkla nondominant hemisferdeki parietal lop (beynin baskın olmayan yarım küresindeki duyu alımlarıyla ilgili bölüm) ve posterior frontal lob (beynin ön tarafında olan bilinçli düşünmeden sorumlu bölüm) bozukluklarında görülür (Yahyaoğlu, 2013: 69). Kişinin farkına varma durumunun bozulması özel bir durumdur. Çünkü kişi sadece hastalık ve fonksiyon kayıplarının farkına varamaz. Kişi bu durumu inkâr eder ve reddeder (Karaman, 2010). Bu bağlamda, inkâr ve reddetme anosognozi hastalığının en belirgin özelliklerinden bir diğeridir.

Hastanın bu kabul etmeme durumunda çeşitli etkenler bulunmaktadır (Koptagel İlal, 1984: 394-396). Bu etkenleri şöyle sıralayacak olursak;

• **Kişinin kendi zayıflığına karşı direnmesi:** Kişi bu durumda aslında gücünü kendi kendine gösterme amacı taşımaktadır. Eğer hastalığını kabul ederse bu ona yenilgi ve zayıflık getireceği düşüncesi bu hastalarda oldukça yaygın olarak görülmektedir. Aynı şekilde hastalığı kabul etmeme durumunu hastanın toplumdaki sosyal statüsüne de bağlamak mümkündür.

• **İyimserlik:** Hastaların bazıları, belirtileri küçümseyerek onlardan daha çabuk kurtulacaklarına inanırlar. Bir nevi inkâr yoluna girerler. Bu durumda hastalığı reddederler ve kendilerini hasta olmadıklarına inandırırılar. Kendilerinde hastalıklarına karşı oluşturdukları savunma mekanizması ya da algı merkezlerinin işlevlerini yerine getirmiyor oluşu onları bu yola sürükleyen nedenlerin başında gelmektedir.

• **Tanı ve tedaviden korku:** Hastanın, hekimin otoritesini ve tedaviyi kabul etmekten gelen korkusu, hastalığı reddetmesinde büyük önem taşımaktadır.

Nörolojik rahatsızlıkları olan kişilerin bazılarında bu nörolojik hasarın çoğunlukla anosognozi hastalığından ileri geldiği görülmektedir. Örneğin; gözün belirli kısımlarındaki görme kaybı veya inme geçiren hastalarda, bulunan alana özgü anosognozi görülmektedir (Clare, 2002: 296).

Anosognozi; kişinin hastalığına, kendisinde bulunan fonksiyon kaybına aldirmaması, ilgisiz olması ve hastalığına yanıt vermemesi gibi durumlardan ayırt etmek gerekir. Kişinin hastalığı ile ilgilenmemesi, bozukluğu inkâr etmesi ya da kabullenmemesi, bunun yerine onu küçümsemesi ve fonksiyonel bozukluğu ile bağlantı kurmaması genellikle, beyin yan küresinin iç yan yüzü üzerinde yer alan beyin bölümü ile beynin üst yüzeyindeki örtüde oluşan hasar nedeniyle oluşmaktadır (Clare, 2004).

Anosognozi hastalığı özellikle Alzheimer ve inme gibi hastalıklarda yoğun şekilde görülmektedir (Duman ve Dede, 2010; Karaman, 2010). Yapılan araştırmalarda inme geçiren hastalarda, hastalığın ilk 2-3 gününde anosognozi varlığı görülmektedir (Duman ve Dede, 2010: 60; Erden, 2009: 24). Aynı şekilde Alzheimer hastalarında da yapılan araştırmalarda kişilerin kelimeleri öğrenmesi, hatırlaması ve kullanmaları gibi fonksiyonlarında olan bozukluklar ile anosognozi arasında bağlantısı bulunmuştur (Karaman, 2010; Karaman, 2006). Anosognozi hastalığı, konfabulasyon hastalarında da görülmektedir. Bu hastalık, bellek boşluğu nedeni ile bilinçte sorun olmamasına rağmen, kişinin istemsiz bir şekilde gerçek olmayan bilgiler uydurması olarak tanımlanmaktadır (Gündoğar ve Demirci, 2007). Hasta hikâyeler anlatırken kimseyi kandırmayı amaçlamaz, sadece böyle bir şey yaptığının farkında değildir. Bu nedenle konfabulasyon (masal anlatma), farkına varamamakla bir anosognozi olarak düşünülebilir (Gündoğar ve Demirci, 2007: 174). Konfabulasyon ve anosognozi, patolojik olarak yakın akrabalarıdır (Devinsky, 2009: 123). İkisinin arasındaki ilişki oldukça kuvvetlidir.

Anosognozi fonksiyonel olarak üç gruba ayrılmaktadır (Clare, 2002; Karaman, 2010):

**1. Primer Anosognozi:** Bilişsel uyanıklık ve farkındalık sistemindeki bozukluktan dolayı gerçekleşmektedir. Kişi kendini bilemez, değerlendirme yapamaz. Hiçbir şeyi fark etmeyebilir.

**2. Yürütücü Anosognozi:** Kişi hatırlama olayını gerçekleştirebilir ama elinde var olan bilgiyi karşılaştırmaz ve değerlendiremez.

**3. Hatırlama ile İlişkili (Duyusal Bellek):** Mevcut bilgiler ile yeni bilgiler birbirine karışmaktadır. Duyusal bellek kodlamasındaki bozukluk dışında sistemler sağlamdır.

Anosognozi tedavisi için doğrudan bir yol söz konusu değildir. Hastaların hasarlı olan bölümlerinden farklı şekillerde tedaviler verildiğinde gelişim gözlenebilmektedir. Bazı durumlarda da farklı terapi çeşitlerinin, etkileri geriye döndürmeye etkisi olabilmektedir. Bazı hastalarda ergoterapi (uğraşı terapisi) ya da konuşma terapisi, hastalığın neden oluştuğuna bağlı olarak, anosognoziyi düzeltebilmektedir (www.hemensaglik.com).

Anosognozi, hasta olan kişilerde ortaya çıkan, hastaların hastalıklarının farkına varmaması, hasta olduğunu anlamaması, kabul etmemesi ve hastalığını inkâr sürecine girmesi şeklinde oluşan bir hastalıktır. Hastanın beyinde bir bozukluk vardır, hasta bu süreci o bozukluk sayesinde yaşar ama hasta olduğunu ya da beyinde bir bozukluk olduğunu kabul etmez. Bunun sonucunda da bazen ilaçlarını içmeyebilir ya da eksiklikleri nedeniyle hikâyeler uydurmaya başlayabilir.

Anosognozi hastalığı ile üstünlük vehminin ilişkilendirilmesi şu sebebe dayanmaktadır: Üstünlük vehmine sahip kişiler de eksikliklerinin farkında değildirler ve çoğu zaman eksikliklerini inkâr edip kendilerinin iyi olduğunu savunmaktadırlar. Aynı şekilde anosognozi hastaları da böyledir. Bu iki araştırmanın birleşimiyle, “Bu iki durum da üstbilis yetisinin eksikliği ile de ilgili olabilir mi?” sorusu akla takılabilir. Bu nedenle bir sonraki bölümde üstbilis kavramının tanımlanması ve bu konu hakkındaki görüşlere yer verilecektir.

### **1.3.2. Üstbilis (Metacognition) Yetisinin Yokluğu**

İngilizce’de “metacognition” kavramının karşılığı için Türkçe’de “üstbilis”, “bilisötesi”, “bilisüstü”, “metabilis”, “yürütücü bilis” ve “bilisel farkındalık” gibi çeşitli terimler kullanılmaktadır (Akpınar, 2011: 354). En çok kullanılan terimlerden biri ise üstbilistir ve üstbilis, basit bir şekilde tanımlanacak olursa, “düşünme hakkında düşünme” olarak tanımlanmaktadır (Çakıroğlu, 2007: 22; Kana, 2014: 101). Son 15-16 yıldır ülkemizde tartışılmaya başlanan bu kavramın birçok tanımı bulunmaktadır. Tanımlar arasında farklılıklar bulunmasına rağmen hepsinin ortak noktası, üstbilisin bilisel süreçleri denetleme ve düzenleme üzerindeki rolünün var olmasıdır (Çakıroğlu, 2007: 22). Yani üstbilis sayesinde kişi, belirli görevleri yerine getirdiğinin farkındadır ve bu farkındalığı kullanarak denetimi kontrol etmektedir (Marzano vd., 1988: 9). Farkındalık ve kontrol, kişideki üstbilis sayesinde yapabildiği yeterliliklerdir.

Taylor (1999)'a göre üstbiliş, kişinin var olan bilgilerini değerlendirmesi, belli bazı durumlarda stratejik bilgisini etkili ve tam bir biçimde nasıl uygulaması gerektiğini bilmesi ve öğrenmek için ihtiyaç duyulan bilgi ile yeteneklerin farkına varılması olarak tanımlanabilir (Akt., Akıllılar, 2013: 276). Üstbiliş süreçleri bilginin önemli yönlerdir ve bilginin kendisi ile alakası olmadan kişinin kendi bilgisinin farkında olmasıdır (Brown, 1977: 3).

Üstbilişin bir diğer tanımı ise şöyledir; üstbiliş, bireyin aklındaki olay ve fonksiyonların farkında olması ve bu olay ve fonksiyonları planlı bir şekilde yürütebilmesidir (Dienes ve Perner, 2002; Doğan, vd., 2013: 35; Özer, 2015: 7; Young ve Fry, 2008: 1). Üstbiliş aynı zamanda kendi kendini yansıtma kapasitesi nedeniyle insan zihninin olağanüstü bir entelektüel başarısı olarak da tanımlanmaktadır (Huang, 2013: 414). Bu konuda ilk çalışma yapan bilim adamının Flavell (1979) olduğu kabul edilmektedir. Flavell (1979) üstbiliş kavramının tanımlamasını yaparken biliş, öz-kontrol, öz-denetim kavramları ile bağlantılar yapmaktadır (Akt., Kana, 2014: 101).

Üstbiliş düşünme eyleminin ana merkezidir ve düşünme becerilerini kapsamaktadır. Kişi üstbiliş sayesinde planlarını yapar, bir iş ile ilgili fikirler geliştirir ve tasarımı yapar, tasarladıklarını denetlemesini sağlar ve problem çözme becerisini geliştirir. Kişi aynı zamanda bu sayede öz-kontrol mekanizmasını da geliştirmektedir (Yangın, 2014: 2).

Araştırmalara bakıldığında üstbiliş iki bölüme ayrılmaktadır. Bunlar üstbilişsel bilgi ve üstbilişsel kontrol/düzenlemedir. Üstbilişsel bilgi kendi arasında üçe ayrılmaktadır. Bunlar; yordam bilgisi, bildirimsel bilgi ve duruma dayalı bilgidir. Yordam bilgisi, bir görevde yapılması gereken eylemlerle ilgili bilgiyi içermektedir. Yani kişi bu bilgi ile nasıl yapacağını bilmektedir. Örneğin, bir öğrencinin yordamsal bilgisi, bir yazı üzerinde nasıl göz gezdirileceğini, onu taramanın nasıl yapılacağını, onun nasıl özetlenebileceğini ve ondan belirtilmemiş bilgileri nasıl çıkardığımızı içerebilir. Bildirimsel bilgi gerçektir ve bildiri niteliğindeki bilgileri kişi biliyorsa bunu da bilmektedir. Örneğin, bir öğrenci, gazete okurken bir haberin açılış paragraflarında "kim, ne, ne zaman ve nerede" gösterilir bilmektedir ve bir gazete okurken ya da bir şiir okurken farklı şeyleri kavraması gerektiğini bilmektedir. Duruma dayalı bilgi ise, belirli bir stratejinin neden işe yaradığını veya bir beceri veya stratejiyi ne zaman kullanacağını bilmek anlamına gelmektedir (Marzano vd., 1988: 13-14). Üstbilişsel bilgiyi etkileyen

bazı değişkenler ise birey, görev ve strateji değişkenleridir. Üstbilişsel kontrol/düzenleme ise, tahmin, planlama, izleme ve değerlendirmeden oluşmaktadır (Özsoy, 2008: 717-718). Planlama, belirli hedefleri gerçekleştirmek için kasten seçilen stratejileri içerir. Düzenleme, belirlenen amaç ve alt hedeflere yönelik ilerlemenizi kontrol etmeyi içerir, hedefimize veya alt hedefimize ne kadar yakın olduğumuzu sürekli olarak değerlendirmek için kullanılan bir süreçtir (Marzano vd., 1988: 13-15).

Üstbiliş ile ilgili olumsuz düşünceler de bulunmaktadır. Buna göre araştırmacılardan bazıları üstbiliş, olumlu ve olumsuz iki türe ayırmaktadır. Matthews (1994)'e göre olumlu olan tür, kişinin düşündüklerinin yararlı olduğuna dair inanışlardır. Olumsuz olan ise, düşündüklerinin zararlı olabileceğine dair inanışlardır. Olumsuz olan tür, üstbilişin yapısına zarar vermektedir (Akt., Kacar ve Sarıçam, 2015: 139).

Üstbiliş becerilerine sahip kişi, öncelikle öğreneceği konuya karar verir ve onunla ilgili yapacaklarını planlar ve tutum geliştirir. Bu, kişinin kendisi hakkında bilgisini ve denetimini sağlamaktadır. Kişi bilgi düzeyini belirler ve gerekirse daha ne kadar öğreneceğini hesaplar. Üstbiliş kişiye, gerektiğinde yaptığı planları yeniden tasarlamasını ve bunu nasıl yapabileceğini gösterir. Kişi bu sayede ne kadar ve nasıl öğrendiğini, süreçleri nasıl idare ettiğini belirler ve bunu geliştirebilir (Gelen, 2003: 2).

Yukarıda kısaca özetlenen üstbiliş ile ilgili açıklamalar ve tanımlamalara bakılırsa hala birleştirilmiş tek bir tanım bulunmamaktadır. Araştırmacılar kesin ve net tanımlamalar yapmaktan kaçarak kavrama çeşitli açılardan bakarak yaklaşmışlardır. Yapılan araştırmalar incelendiğinde, araştırmacıların üstbiliş kavramının ne olduğunu anlatmak yerine, bu yeteneğin varlığı ile ilgili olan süreçlerin kontrolünün nasıl olacağını araştırdığı görülmektedir. Türkiye'de ve yurt dışında üstbiliş ile ilgili yapılan araştırmalar genellikle eğitim ve öğretim alanındadır. Araştırmalar incelendiğinde bunun en önemli nedeninin, kişideki üstbiliş varlığının, onun eğitim ve öğretimine fayda sağladığı düşüncesinin var olmasından ileri geldiği görülmektedir.

Kişilerin yeteneklerini ve oldukları konumu değerlendirme konusunda yalnızca düşmeleri; üstbiliş yetisinin yokluğu ile açıklanabileceğini ve aynı şekilde bu durumun ortalama-üstü etkisi denilen bir etkinin bu olumsuz durumda rol oynayabileceğini düşünen iki araştırmacı Dunning-Kruger sendromu adı verilen bir çalışma

oluşturmuştur (Kavak, 2013: 3). Bir sonraki bölümde bu konu hakkında bilgiler verilecektir.

### 1.3.3. Dunning-Kruger Sendromu

İnsanın doğumuyla beraber, bir hastalığı ya da eksikliği olmadıkça, büyüdükçe hem zekâ seviyesi hem de yetenekleri artmaktadır. Zeki insanların karmaşık şeyleri çözebilmeleri mümkünken, zekâ seviyesi düşük insanlardan böyle bir uygulama yapmaları beklenemez. Aynı şekilde güçlü insanların güç gerektiren işlerde daha başarılı, zayıf insanların ise daha başarısız olmasının beklenmesi olağandır.

Dunning- Kruger Sendromu “cahil olan kişilerin bilgili olanlardan daha fazla kendilerine güvendikleri” bir durumdur (Baykal, 2014: 632). Aynı zamanda Dunning-Kruger sendromu için; yetersiz kişiler kendilerinin ne derecede yetersiz olduklarının farkına varamazlar buna rağmen üst düzey yöneticilik gibi yetenek gerektiren işlere de başvurmaktan da geri duramazlar tanımlaması yapılmıştır (Aslan vd., 2016: 10). Justin Kruger ve David Dunning çalışmaları ile 2000 yılında psikoloji alanında Nobel Ödülü kazanmışlardır (Kavak, 2013: 1) .

Dunning ve Kruger’in araştırmalarına ilham olan araştırma 1976-1977 yılları arasında 1 milyon lise öğrencisine College Board tarafından yapılan araştırmadır. Bu araştırmada kendilerini akranlarına göre değerlendirirken öğrencilerin %70’i liderlik yeteneğinde kendini ortalamanın üzerinde değerlendirmiştir, %2’si ise altında; atletik kabiliyetlerini değerlendirmeleri istendiğinde ise %60’ı ortalamanın üzerinde, %6’sı ise ortalamanın altında olduğunu belirtmiştir (Dunning vd., 1989: 1082).

Dunning-Kruger sendromu ortaya çıkmadan önce 1989 yılında David Dunning, Judith A. Meyerowitz ve Amy D. Holzberg bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmada insanlara yeteneklerini akranlarınıninkine karşılaştırmaları istendiğinde genellikle insanların kendini övdüğü ortaya çıkmıştır. Bu amaçla 4 adet çalışma yapan araştırmacılar sonuç olarak; insanların neden kendilerini olumlu ve yetenekli olarak değerlendirdiklerini biraz da olsa açıklayabilmektedir ancak araştırılması gereken sorular olduğunu da vurgulamak istemektedirler (Dunning vd., 1989: 1088).

Bazı araştırmalarda kültürel yapı ve Dunning-Kruger sendromu arasında bağlantı kurulduğu da görülmektedir. Buna göre insanın içsel istekleri ile toplumun kültürel yapısı sürekli savaş içerisindedir. “Bunun sonucunda da yapması mümkün olmayan, ancak toplum tarafından kabul edilmesini sağlayabilecek davranışları

yapmaya çalışma, aslında sahip olmadığı kişilik özelliklerini ve yetenekleri sahiplenme eğilimi içine girmektedir” (Savaş, 2016: 4). Bu eğilimi Justin Kruger ve David Dunning isimli iki psikolog 1999 yılında Cornell Üniversitesi’nde araştırmaya başlamış ve insanların neden kendilerini abarttığı sorusuna cevap aramışlardır (Kruger ve Dunning, 1999; Kruger ve Dunning, 2009). Yaptıkları araştırmada odaklandıkları konu, insanların kendilerini ve yeteneklerini ne denli kusurlu gördüklerini açıklamaktır. Bu eğilimin en iyi örneğinin “ortalama üstü etki” ya da ortalama bir kişinin, ortalamanın üstünde olmasına inanması eğilimidir. Psikologlar araştırmanın öncesinde tahminlerde bulunmuşlardır (Kruger ve Dunning, 1999): Yeteneksiz kişilerin vasıfsızlıkları onlara yük bindirmelidir. Çünkü bu kişiler sadece yanlış sonuçlara varmazlar, talihsiz seçimler yapmazlar aynı zamanda üstbilis yeteneklerini de terk ederler.

Kruger ve Dunning bu tahminlere açıklama getirebilmek için dört alanda çalışma yapmışlardır. Her birinde kişilere, bilgilerini ya da yeteneklerini değerlendiren testler sunulmuştur. İlk çalışma mizah üzerinedir. İkinci ve dördüncü çalışma mantıksal muhakeme ile ilgilidir. Üçüncü çalışma ise İngilizce gramer üzerinedir. Araştırmacılar daha sonra katılımcılardan yeteneklerini ve test performanslarını değerlendirmelerini istemişlerdir. Çalışmaların her birinde, katılımcılarının genel olarak, yetenek ve performanslarını daha fazla tahmin edeceğini ama en önemlisi yeteneksiz kişilerin kötü performans gösterdiklerini kabul etmeyeceklerini varsaymışlardır (Kruger ve Dunning, 1999: 1122-1123).

Birinci çalışmada, 65 Cornell Üniversitesi lisans öğrencisine, çeşitli şakalar sunulmuştur ve her birinin bu şakalarda bulunan mizahı değerlendirmeleri istenmiştir. Katılımcıların derecelendirmelerini, daha önce komik olduklarını anlayan ve izleyicilerine sunan profesyonel komedyenlerin derecelendirmeleri ile karşılaştırmışlardır. Böylece katılımcıların mizahı belirleme kabiliyetleri belirlenmiştir. İkinci çalışmada, Psikoloji dersinden alınan 45 Cornell Üniversitesi lisans öğrencisine, mantıksal muhakeme yeteneklerine odaklanacağı söylenilmiştir ve katılımcılardan, bir Hukuk Okulu Kabul Testi test hazırlama rehberinden alınan 20 maddelik mantıksal muhakeme testini tamamlamaları istenmiştir. Daha sonra katılımcılardan yeteneklerini ve test performanslarını da tahmin etmeleri istenmiştir. Katılımcılar ilk olarak, genel mantıksal muhakeme yeteneklerini psikoloji sınıfındaki diğer öğrencilerle karşılaştırmışlardır. İkinci olarak, katılımcılar, testteki puanlarının tekrar sınıf

arkadaşlarıyla karşılaştırılacağını tahmin etmişlerdir. Sonuç olarak da 20 soru üzerinden kaç doğru cevapladıklarını tahmin etmişlerdir (Kruger ve Dunning, 2009: 32-36). Üçüncü çalışma 84 Cornell Üniversitesi lisans öğrencisine uygulanmıştır ve Amerikan Standart Yazılı İngilizce hakkındaki bilgilerini değerlendiren bir testi tamamlamaları, doğru dil bilgisini tanıma yeteneklerini, test performanslarının sınıf arkadaşları ile nasıl karşılaştırdıkları ve testte kaç kavramın doğru olarak sorulduğunu değerlendirmeleri istenmiştir. Üçüncü aşama iki aşamada gerçekleştirilmiştir. İlk aşama yukarıda anlatılan dilbilgisi aşamasıdır. İkinci aşama ise yetersiz kişilerin üstbilgi yetisindeki eksikliğin var olduğunu göstermektedir. Birinci aşama tamamlandıktan 4-6 hafta sonra katılımcılar tekrar çağırılmıştır. Diğer öğrenciler tarafından ilk aşamada doldurulan beş testte kendilerinin doğru bildikleri cevapları belirlemeleri istenmiştir. Daha sonra kendi testlerine bakmaları ve yeniden kendi yeteneklerini ve performanslarını test etmeleri istenmiştir. Aynı zamanda doğru cevaplamış oldukları test sorularının sayısını yeniden tahmin etmeleri istenmiştir. Dördüncü çalışmada ise katılımcıların eksikliklerini gördükten sonra neler yapacağı araştırılmıştır. Bu amaçla, kişilere mantıksal muhakemelerini geliştirmek için eğitim verilmiştir. Yapılan tüm testleri yeniden değerlendirmeleri istemişlerdir. 140 Cornell Üniversitesi insan gelişimi dersinden lisans öğrencisi ile bu çalışma yapılmıştır (Kruger ve Dunning, 1999: 1125-1132).

Bu araştırmalar sonucunda, araştırmacılar şu sonuçlara ulaşmıştır (Savaş, 2016: 6; Baykal, 2014: 632; Kruger ve Dunning, 1999):

- Yetersiz kişiler ne kadar yetersiz olduklarını fark etmezler.
- Yetersiz bireyler var olan yeteneklerini aşırı derecede fazla görürler.
- Yetersiz kişiler diğer insanlardaki özellikleri analiz edemezler ya da daha azmış gibi algırlar. Bu sebeple diğer kişileri kendilerinden daha bilgisiz ya da yeteneksiz görürler.
- Eğitimle yetersizlikleri değiştirilebilir, üst bilgi yetenekleri arttırılabilir ve bunun sonucunda da yetersizliklerinin farkına varabilirler.

Dunning insanların cehaletlerini göremediklerini savunmaktadır. Bu durumun cehaletin bilinmemesinden, uzmanlık ve bilgi eksikliğinin gizlenmesinden ileri geldiğini düşünmektedir. (Dunning, 2011: 248).

Tüm bu açıklamaları ışığında Dunning- Kruger Sendromu üstbilgi yetisinin yokluğundan ileri gelen, kişinin yetersiz olsa bile yeterli olduğunu kabul ettiği



psikolojik bir tutumdur. Bu kişiler bazen toplumun kültürel yapısı nedeniyle bazen de cahil cesareti diye nitelendirilen tutumla kendilerini hem üst düzey bilgi sahibi görürler hem de diğer akranlarını aşağılama tutumuna girerler. Bu kişiler bilgiyi ve eğitimi aşağılama eğilimi gösterebilirler, her şeyi kendileri halletmek isterler ve hallederlerken de en büyük işi onların yaptığını düşünürler, bu kişiler üstlerindeki asla saygıda kusur etmezler ama altlarındaki kişileri ezmekten de çekinmezler ve kendilerini ve yaptıkları işleri övmeyi çok sevmektedirler.

#### **1.3.4. Hayali Üstünlük (Illusory Superiority)**

Bazı insanlar kendilerini çoğu zaman birçok alanda ortalamanın daha üzerinde değerlendirmektedirler. Daha önce bahsedilen konularda olduğu gibi, hayali üstünlüğe sahip insanlarda bu kategoriye girmektedirler. Hayali üstünlük ya da kendi kendini büyütmek kavramında insanlar, diğerlerinden daha pozitif niteliklere sahip olduklarını ve kişisel güçlerinin akranlarındaki diğer kişilere kıyasla ortalamanın üstünde olduğunu açıklarlar.

İnsanlar çeşitli alanlarda hayali inançlara yatkındırlar. Mesela ortalama bir insandan daha üstün olduklarına inanmaktadırlar (Greenwald, 1980) ve gelecekte olumlu olaylarla karşılaşma ihtimalinin normal bir insandan daha yüksek olduğuna inanmaktadırlar (Weinstein, 1980). İnsanlar genel olarak hayal kurmak konusunda yoğun bir motivasyona sahiptir ancak bazıları bu hayalleri gerçekmiş gibi düşünme eğiliminde de olabilmektedirler.

İnsanlar kendi yeteneklerini başkalarından üstün olarak değerlendirmektedirler. Bu inanç hayali olarak nitelendirilmektedir. Bunun nedeninin ise grup düzeyinde insanların çoğunluğunun insanların çoğunluğundan daha iyi olamayacağıdır. Bu etki, çeşitli alanlarda ve çeşitli yöntemler kullanılarak gösterilmiştir (Waylen vd., 2004: 324).

Taylor ve Brown 1988 yılındaki çalışmalarında zihinsel açıdan sağlıklı bireylerin karakteristik olarak üç yanılsamaya sahip oldukları sonucuna varmıştır. Bu yanılsamalar; “ikna edici, kalıcı ve sistematik” yanılsamalardır (Taylor ve Brown, 1988: 194). Bu yanılsamalar, hayali olumlu benlik değerlendirmeleri, kontrol veya üstünlüğü abartılmış algılamalar ve hayali iyimserliktir (Colvin vd., 1995: 1153). Taylor ve Brown, kendi kendini geliştirme önyargılarının zihinsel sağlık açısından faydalı olduğunu ve kişilerin önyargılarını korumak için çeşitli stratejiler geliştirdiklerini savunmuşlardır (Taylor ve Brown, 1988).

Bu konuda çalışma yapan kişilerin en başında Lewinsohn, Mischel, Chaplin ve Barton gelmektedir. Onlar çalışmalarında hayali üstünlüğün doğasını ortaya koymuşlardır. Buunk, van der Eijenden, Taylor ve Brown ise kişilerin, ilişkilerinin başkalarının ilişkilerinden daha yüksek bir kaliteye sahip olduğuna ve tecrübelerini gerçekte olduğundan daha başarılı hatırladıklarına inanmakta olduklarını belirtmişlerdir (Wolfson ve Neave, 2007: 234) .

Hoorens ve Buunk tarafından 1992 yılında yapılan bir deneyde, lise öğrencileri, kendilerine ve bir lise öğrencisine yönelik birçok sıfat tipinin ne kadar doğru olduğunu belirttiler. Diğer özelliklerin yanı sıra, ortalama bir öğrenciden farklı olarak kendilerinde dürüstlüğü, yetinmeyi ve özgünlüğü daha yüksek seviyelere yerleştirdiler. Denekler aynı zamanda kendilerini daha az düşmanca, ortalamadan daha az mantıksız ve daha az faydasız olarak nitelendirmektedirler (Hoorens ve Buunk, 1992). Bu araştırmanın sonuçlarına bakıldığında insanların genel olarak kendilerini diğer insanlardan daha iyi seviyede gördüklerini anlamak mümkündür.

Sağlıklı kişilerde hayali üstünlük yanlılığını ortaya koymak için yapılan araştırmalarda, kişilerin bilişsel yeteneklerini, popülaritelerini, ilişki doyumlarını ve diğer çeşitli yetenek ve niteliklerini aşırı tahmin etme konusunda oldukça tutarlı oldukları görülmüştür (Cohen vd., 2014).

Kruger ve Dunning, yaptıkları bir dizi deneyde, hayali üstünlük yanlılığının egosentrizmin kökünde bulunduğu sonucuna varmışlardır; en azından akran değerlendirme dereceleri, kendi yetenekleri gibi öz odaklı değişkenlere sahip bir ilgi üzerine kurulmuştur. Yani, bir kişi akranlarını nesnel bir şekilde değerlendirmek pahasına kendi yetenek ve deneyimlerini anlatmaktadır (Kruger ve Dunning, 1999). Bu bağlamda “insanlar kendilerini en yakınlarında bulunan, aynı statülerde, yaşlarda, cinsiyetlerde vb. kişilerle kıyaslama eğilimindedir” sonucuna ulaşılabilir.

Hayali üstünlükte, insanlar diğerlerinden daha yetkili ve daha iyi olduklarına inanmaktadırlar. Bu nedenle bir iş halledilmesi gerektiğinde en iyisini kendilerinin yapacağını, ihtiyaçlarının diğer insanlardan daha çok ve daha önemli olduğunu ve ahlaki üstünlüklerinin onlara ayrıcalık sağladığını düşünmektedirler. Bunun sonucunda da kendilerine öncelik verilmesi gerektiğini, en iyi yerlerde onların olması gerektiğini veya en yüksek ücreti onların alması gerektiğini düşünebilirler (Hoorens vd., 1999: 385-388).

Kişiler kendi durumlarını değerlendirirken toplu bir karşılaştırma yapmaktadırlar. Bu sosyal karşılaştırma, pozitif benlik görüntüsünün devam ettirilmesini amaçlayan bilişsel bir süreçtir. Genel olarak çoğu insan diğerlerinin çoğundan daha iyi olduğuna inanmaktadır. Bu hayali üstünlük, sosyal psikologlara göre, pozitif bir benlik imajı oluşturmaya veya korumaya yaramaktadır (Appels vd., 1996: 682).

Hayali üstünlük, kişilik özellikleri, yetenekler, yaşam koşulları ve ilişkilerden memnuniyet gibi çeşitli alanlarda görülmektedir. Heady ve Wearing (1988), Meyer (1980) ve Dunning ve arkadaşları (1989)'na göre, birinin kendi özelliklerini objektif olmayarak aşırı değerlendirmesi çeşitli şekillerde ortaya çıkar: Hayali üstünlük, göreceli üstünlük duygusu, hoşgörü hatası, ortalamanın üstünde etkisi, benliğin üstün uygunluğu ya da eşitler arasında ilk olma etkisi. Bu nedenle kişinin nitelikleri, yetenekleri, grup içi uygunluğu ya da yaşam koşulları gibi kendi öz niteliklerini aşırı değerlendirmelerini tanımlamak amacıyla hayali üstünlük kavramı kullanılmaktadır (Akt., Hoorens, 1993: 117).

Hayali üstünlük literatürde aynı zamanda, ortalama üstü etkisi olarak da geçmektedir. Bu aslında bir önyargıdır ve kişinin pozitif özelliklerini fazla tahmin etmesini ve diğer insanlara göre olumsuz özelliklerini hafife alma eğilimidir. Psikologlar birçok deneyde, çoğu kişinin sayısız özellik açısından ortalama bir kişiden daha iyi olduklarını gösterdiklerini belirlemiştir (Correia, 2012: 229).

Bu kavramı incelenen literatürden ayrı bir şekilde açıklamak gerekirse, hayali üstünlük; “kişilerin diğer insanlara kıyasla kendilerinin daha iyi olduklarını benimsemesi” şeklinde açıklamak yerinde olacaktır. Bu durum kavramın adından da anlaşılacağı üzere kişide yanılsama oluşturan bir durumdur. Kişiler bu yanılsamaya kapılarak hem üstünlük vehmine kapılabilirler hem de yaptıkları hataları göremeyebilirler. İşte bu yüzden üstünlük vehminde olduğu gibi hayali üstünlüğe sahip kişilerde de yanılsama düşme eğilimi oldukça fazla görülmektedir. Bu yanılsamanın geri dönüşleri ise kişinin sadece kendini sevmesi, kibre kapılması ya da hayali bir ortam oluşturması olabilir.

Hayali üstünlük gibi bir diğer inceleme alanı da narsisizmdir. Narsisizm de üstünlük vehmi ile ilişki olabilecek bir konudur. Bu nedenle bir sonraki bölümde narsisizm ile üstünlük vehminin ilişkili olup olmadığı incelenecektir.

### 1.3.5. Narsisizm

Üstünlük vehmi bölümünde kendini beğenmişlik ile eşleştirilen narsisizm kavramını daha derinden incelemek yerinde olacaktır. Çünkü üstünlük vehminin bağlantılı olabileceği kavramlardan biri de narsisizmdir. Bu nedenle bu bölümde narsisizm kavramının ne anlama geldiği, narsisist kişiliklerin nasıl oluştuğu ve narsisist kişiliklerin tedavisi olup olmadığı incelenecektir.

Narsisizm sözcüğünün ilk kullanıma amacı psikolojik bir kavramı açıklamaktır ve cinsel bilimci olan Ellis tarafından 1898 yılında kullanılmıştır. Ellis, özellikle kadınlarda bulunan ve cinsel içgüdüleri kişinin kendisine olan hayranlığı ile yönelttiği bir duygu durumu olarak narsisizmi açıklamıştır. Bu açıklamayla aslında bir tür cinsel sapkınlığı açıklamış olan Ellis bu sözcüğü Narkisos mitolojisi ile ilişkilendirmiştir (Karaaziz ve Erdem Atak, 2013: 46; Güngör vd., 2011: 1272). Narkissos, Yunan mitolojisinde var olan, suda kendisini görüp kendisine âşık olan ve sürekli kendisini seyrederek hayatını bitiren bir karakterdir (Gülmez, 2009: 11). Rataj (2003) doktora tezinde Narkissos'un hikâyesini şöyle anlatmaktadır: “Kâhin Teiresias, bebek Narkissos'un kendini tanıyamadığı takdirde çok uzun bir hayat süreceği kehanetinde bulunur. Narkissos olgunlaştıkça karşı konulmayacak kadar yakışıklı, sayısız genç aşğını suçluluk duygusu hissetmeksizin reddeden kibirli ve inatçı birine dönüşür. Ameinius adında hor gördüğü bir aşığı, Narkissos tarafından kendisine verilen bir kılıçla intihar eder. Ameinius'un intikam duasına Peri kraliçesi Nemesis cevap verir. Güçlerini kullanarak Narkissos'un âşık olmasını sağlar ancak şöyle bir şartı vardır: “Kimseyi sevemeyen kendisini sevsin”. Narkissos bir gün su içmek için nehrin kenarında eğildiğinde, sudaki aksini görür ve ona âşık olur. Geri kalan hayatını ulaşılamayacak bu aşığa hasret çekerek geçirir. Kendisini bu eziyetten sadece ölümün kurtarabileceğine inanan Narkissos göğsüne bir hançer saplayarak hayatına son verir” (Akt., Gülmez, 2009: 11-12). Görülen şudur ki; Narkissos ile başlayan narsisizm, psikoloji ile oldukça yakından ilişkilidir.

Daha sonra bu terimi kullanan ilk kişi Freud'dur. İlk defa 1910 yılında yayınlanmış olan “Cinsellik Teorisi Üzerine Üç Makale” (Three Essays On The Theory of Sexuality) makalesinde dipnot olarak kullanmıştır ve ilk çalışmasını 1914 yılında yayınlanan “Narsisizm Üzerine Bir Giriş” (On Narcissism: An Introduction) isimli

makalesidir (Akt., Atay, 2009: 184). Narsisizm ortaya konulduğu ilk zamanlarda genellikle cinsellikle birlikte düşünülerek incelenmektedir.

Narsisizm; ilk defa Amerikan Psikiyatri Birliği tarafından 1952 yılında yayımlanan *Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı*'nın 1980 yılında yayımlanan üçüncü baskısında bir klinik tanı olarak yer almıştır. Bu sınıflandırmada narsisist kişilik bozukluğunu tanımlayan ölçütler aşağıdaki gibi sıralandırılmıştır (Çifter, 1986: 650-651; Atay, 2009: 184):

- Bir kişinin sorunlarının özeline odaklanma, başarılarının ve yeteneklerinin abartılı gösterilmesi veya en önemli kişinin kendisi olduğunu benimseme.
- Sınırsız başarı, kudret, gençlik, güzellik, aşırı ve en iyi sevgi gibi düşünceler.
- Kişinin sürekli dikkat ve beğeni istemesi.
- Her olaya kayıtsız kalma, eleştirileri umursamama, aşırı öfke, aşağılık duygusu, diğer insanları küçük düşürme.

Tarihçesini kısaca inceledikten sonra narsisizm ile ilgili tanımlamalara bakmak yerinde olacaktır. Narsisizm ruh bilimindeki anlamıyla özseverliktir. Türk Dil Kurumu'ndaki tanımıyla ise, kişinin kendi bedensel ve ruhsal benliğine beslediği hayranlık ve bağlılık olarak tanımlanmaktadır ([www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr)). Narsisizm hem psikolojik hem de kültürel bir durumdur. Kişinin bireysel olarak kendisine aşırı derecede değer vermesiyle kendisini göstermekte olan bir kişilik bozukluğu olarak tanımlanmaktadır (Lowen, 2013: 9).

Freud iki çeşit narsisizm tanımlamaktadır (Geçtan, 2003: 254-255):

• **Birincil Narsisizm:** Cinsel içgüdü kişinin kendisindedir ve başka eşya ya da insanlara karşı yönelmemektedir. Bu durumdan sonra gelen aşama ise, kusursuz olma duygularıyla beslenen benlik şişmesidir.

• **İkincil Narsisizm:** Başka kişilerle yaşanan ilişkilerde oluşan engellemeler sonucunda cinsel içgüdünün eşya veya kişilerden geri çekilerek yeniden kişinin kendisine dönmesi sonucu oluşmaktadır.

Bir başka narsisizm çeşitlendirmesi ise, normal narsisizm ve patolojik narsisizmdir (Karaaziz ve Erdem Atak, 2013: 46-47):

• **Normal Narsisizm:** Kişinin kendisi, yakınındaki ona yakın olan insanlar ve diğer insanlarla uyumu ve çevresinin beklentilerini karşılayabileceği duygusunu hissetmesidir. Bu kişilerin kendilerine verdikleri değer oldukça fazladır ve dışarıdan

gelen hiçbir eleştiriyi kabul etmezler. Diğer insanların görüşleriyle beslenmezler ve sadece kendi düşüncelerine odaklanırlar. Bu kişiler oldukça çabuk bir şekilde kırılırlar ve kendi içlerine dönmeleri çok kolay gerçekleşir.

• **Patolojik Narsisizm:** Bu kişiler ise dışarıdan kimsenin düşüncesini önemsemeyen kişiler olarak görünse bile aslında içsel olarak başkalarının düşünceleri ile beslenmeye muhtaçtırlar. Kendilerine çok güvenen bireyler olarak görünse dahi aslında içten içe kendilerine duydukları güven zayıftır.

“Narsisizm, ‘reddedilen sevginin kendiliğe nefret olarak geri döndüğü’ bir ruhsal oluşum olarak, bir zamanlar histeri ve saplantılı nevroz üzerine yoğunlaşmış olan ilginin önemli bir bölümünü kendi üzerine çeken karakter bozukluklarının önemli bir ögesi olarak kabul edilmeye başlanmıştır” (Lasch, 2006: 71).

Narsisizmi tanımlayan ve açıklama yapmaya çalışan birçok araştırmacı bulunmaktadır fakat en büyük katkıyı Heinz Kohut yapmıştır. Narsisizm Kohut tarafından sağlıklı bir gelişimsel süreç olarak değerlendirilmiştir, patolojik narsisizm ise normal gelişim sürecinde bir duraklama olarak kabul görmüştür (Anlı ve Bahadır, 2007: 2).

Psikanalistler narsisizm sorununun erken çocukluk evresinde geliştiğini kabul etmektedirler. Çocuğun var olan durum ile kendi kafasında kurmuş olduğu durumun birbirine kaynaşmasıyla oluştuğunu ve bunun aslında bir savunma mekanizması olduğu görülmektedir (Kernberg, 2012: 231). Temelde erken çocukluk evresinde kendiliğinden var olan “büyüklenmiş özbenlik” duygusuna karşı ebeveynlerin yeterli empati kuramaması; çocuğun da gerçek dünyanın kötülükleriyle yeterince yüzleşmemesi yatmaktadır (Öztürk ve Uluşahin, 2011: 573).

Narsisizm en basit tanımıyla bencilliğin eş anlamlısıdır. Ancak en kesin tanımı ise dünyanın kendiliğin bir yansıması olarak görünen bir zihin durumu betimlemesidir (Lasch, 2006: 68).

Narsisist kişiliklerde işleyiş düzeyi üçe ayrılmaktadır. Birinci narsisist kişiler, uyumlu görünen, kendilerine sosyal yaşamlarında başarı sağlamış olan ve dışarıdan da başarı ve hayranlık doyumunu sağlayan kişilerdir. İkinci narsisist kişiler, nesnelere olan ilişkilerinde klinik olarak ciddi rahatsızlıkları olan kişilerdir. Bu kişiler duygu bozuklukları yaşarlar, cinsel güçsüzlükleri olabilir ve uzun süreli duygusal ve cinsel

ilişkiler kurma zorluğu yaşamaktadırlar. Üçüncü narsisist kişiler ise, sınır düzeyde olan ve ben zayıflığı bulunan kişilerdir (Kernberg, 2012: 287-288).

Özsevici kişilik bozukluğu olarak da adlandırılan narsisizmde kişiler, kendilerini fiziksel ve ruhsal olarak aşırı beğenmektedirler, üstün görmektedirler ve başkalarından sürekli beğeni ve onay beklemektedirler. Bu kişiler aynı zamanda eleştiriye dayanamazlar. Kendilerini üstün hale getirebilmek için başkalarından faydalanmaktan geri durmazlar hatta onları sömürürler. İlişkilerinde bencil olarak tanımlanırlar (Öztürk ve Uluşahin, 2011: 573). Yani narsisist kişiliklerin başlıca özellikleri, büyülenme, aşırı bencillik, başka insanlar tarafından takdir edilmeyi çok fazla istemek ve buna rağmen başka insanlara karşı ilgisiz ve empati yoksunu olmaktır. Bu kişiler kendilerinin sahip olmadıkları şeylere başkaları sahip olduğunda ya da hayatlarından memnun insanlar gördüklerinde onlara karşı yoğun bir kıskançlık duymaktadırlar. Başka insanların duygularını anlamazlar. Kendilerinde içten içe duyulan bir üzüntü ve yas bulunmamaktadır. Depresif tepkiler yaşamazlar ve bu onların kişiliklerinin temel özelliğidir (Kernberg, 2012: 200). Narsisist kişiler gündelik hayatlarında çalışabilmektedirler, başkaları tarafından fark edilmektedirler ama diğer insanlara değer vermeyip ve onlarla ilgilenmemektedirler. Bu durum onların kişisel yaşamını eksiltmekte ama kendi öznel yaşantısını da yoğunlaştırmaktadır (Lasch, 2006: 78). Narsisist kişiler, oldukça yoğun şekilde güvensizlik ve aşağılık duygusu yaşamaktadırlar. Bazen de tam tersi olarak büyülenmeci hisler ve yoğun güçlü olma hayalleri ortaya çıkmaktadır. Bu iki durum da dönüşümlü olarak yaşanmaktadır ve bunun nedeni narsisist kişilerin sosyal bir düzen altında saklanmış olmalarından ileri geldiği görülmektedir (Kernberg, 2012: 201). Narsisist kişilerin diğer insanlarla bağları oldukça zayıftır ve bu kişiler sevme boşluğunun getirdiği sıkıntıları yaşamaktadırlar (Geçtan, 2003: 255). Narsisistler nasıl göründükleriyle, ne hissettiklerinden çok ilgilenmektedirler (Lowen, 2013: 9). Narsisist kişiler, genelde yaşlanmaktan, ölümden ve birine bağlanmaktan korkmaktadırlar. Bu nedenle gençliğe, güzelliğe ve şöhrete büyük ilgi duymaktadırlar. Bunların yok olmasıyla baş edebilmek narsisist kişilerin asla yapamayacağı bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Lasch, 2006: 79-80). Aynı zamanda bu kişiler duyguları ile hareket etmekten kaçınmaktadırlar ve olayları çıkarları doğrultusunda değiştirmeye çalışmaktadırlar (Lowen, 2013: 9).

Freud, narsisist kişinin sevgi nesnelere, kendisinin ne olduğuna, kendisinin eskiden ne olduğuna, ne olmak isteyeceğine ve zamanında kendisiyle oldukça yakın olan biri ölçütlerine göre seçtiğini anlatmıştır (Akt., Geçtan, 2003: 254).

Narsisist kişiliklerin tedavisi mümkün müdür? Bu kadar tanımlamalardan sonra akıllara takılan en önemli sorulardan biri budur. Bu bozukluk kişide kronikleşmeye doğru ilerlerse tedavisi oldukça zor hale gelmektedir. Terapistlerin kişinin yapay ve gerçek benliğine erişerek tedavi etmeleri gerekmektedir. Buradaki amaç kişinin benlik saygısını korumak olacaktır (www.psikolojik.gen.tr).

Narsisist kişilerin düzeylerine göre tedaviler belirlenmektedir. Birinci düzey kişiler, ciddi duygusal belirtiler, cinsel bozukluklar ya da yakın ilişkilerinde problemler olmadan tedaviye gelmeyen gruptur. Bu kişiler için tercih edilecek tedavi psikanalizdir (Psikanaliz hastaların zihinsel süreçlerinin bilinçdışı öğeleri ile arasındaki bağlantıları ortaya çıkartmaya yarayan bir tedavi yöntemidir). Ancak bu tedaviye başlama ya da başlamama kararı almak oldukça zordur. Çünkü kişilerin tedavi sırasında kaygı düzeyleri ya da kendi içlerinde yaşadıkları çatışmalar artabilir. Bu nedenle kişilerin öncelikle başlangıç aşamasında bu sıkıntılara ne derece katlanabileceğinin belirlenmesi gerekmektedir. Bazı zamanlarda hastaya kısa süreli bir psikoterapi desteği sağlamak da gerekmektedir. İkinci düzey vakalar, narsisist kişiliklerin çoğunluğunu temsil etmektedirler ve bu hastalar için en iyi tedavi yolu da psikanalizdir. Üçüncü narsistik kişilik grubunu tedavi etmek için ise, destekleyici-anlatımsal bir terapi kullanmak uygun olmaktadır. Bu yöntem terapistin değersizleştirilmesine yol açar ama hastaların narsisizmini de daha uyumlu hale getirmeye yardımcı olmaktadır (Kernberg, 2012: 287-288).

Tüm bu anlatılanların ışığında narsisizm, kişinin kendini aşırı beğenmesi, kendisinden daha yetkin kimseyi tanımaması, başkalarının duygularını yok sayarak sadece kendisini önemsemesi, kendisiyle ilgili eleştiri kabul etmemesi ve hiçbir şekilde empati kuramaması şeklindeki bir psikolojik bozukluktur. Narsisist kişiler aslında dışarıdan çok sağlam görülmelerine rağmen kendi içlerinde oluşan boşluk sebebiyle bu tutumları sergilemektedirler. Araştırmalara bakıldığında; narsisizm kavramının, üstünlük vehmi ile oldukça yakından ilişkili olduğu görülmektedir.



Narsisizm gibi bir diğere inceleme alanı da Hubris sendromudur. Hubris sendromu da üstünlük vehmi ile ilişki olabilecek bir konudur. Bu nedenle bir sonraki bölümde Hubris sendromunun üstünlük vehmi ile ilişkili olup olmadığı incelenecektir.

### 1.3.6. Hubris Sendromu

Aşırı güç sahibi olmak insan için oldukça zararlı bir durum olabilmektedir. Çünkü elindeki gücün varlığı ile kendini olduğundan farklı bir yere yerleştiren insan kendini yanlışta sürükleyebilmektedir. Bu nedenle belli bir konuma gelmiş insanlar, aşırı güce sahip olduklarını anladığında, oldukları insandan farklı bir kişi olmaktadır. Bu bölümde; literatürde Hubris sendromu olarak geçen bu durum hakkında bilgiler verilecek ve üstünlük vehmi ile bağlantısı olup olmayacağı incelenecektir.

Hubris sendromu, liderlerin narsisizm gibi kişilik özellikleri ile ilgili olsa da Owen, Hubris sendromunu güç ile ilişkili bir sendrom olarak tanımlamaktadır ve kişinin gücünü ve iktidarını ne kadar süre kullandığı ile ilgilidir (Owen, 2008: 428; Claxton vd., 2015: 59). Hubris sendromunda kişiler belirli bir oranda güç artışı yaşadıklarında deyim yerindeyse güç zehirlenmesi yaşarlar ve bu nedenle aşırı kibire kapılmaktadırlar. Kısacası Hubris sendromu “kibir sendromu” olarak da isimlendirilebilmektedir (Özgüzel ve Taş, 2016). Kişiler güçlerinin verdiği üstünlük duygusuyla kibirlenmelerine engel olamamaktadırlar ve bu durum da onların kendilerini olmadıkları biri gibi düşünmesine ve değerlendirmesine neden olmaktadır.

Bu konu ile ilgili ilk çalışma David Owen’in 2008 yılında Royal College of Physicians’da verilen Samuel Gee konferansı için yapmış olduğu “*Hubris syndrome*” isimli makaledir. Owen (2008), makalesinde Hubris’in henüz teknik bir terim olmadığından bahsetmektedir. Antik Yunan’da geliştirilen en temel anlamıyla; bir hubberizm hareketi olarak tanımlanmıştır. Aşırı gurur ve kendine güvenle şişmiş, güçlü ve başkalarını kin ve küçümsemeyle tedavi eden bir figür olarak betimlenmiştir. Bu kişi başkalarına böyle davranmak için gücünü kullanmaktan zevk almaktadır ve Antik Yunan’da bu davranışı kınanmıştır. Platon, Phaedrus’tan ünlü bir pasajında bu durumu kibirliğe yatkınlık olarak tanımlamaktadır. Yani; bir kahramanın kendini beğenmesiyle başlayan ve bir süre sonra bu tutumunun kibir, hırs ve küstahlığa dönüştüğü ve kendini yok etmeye kadar giden bir süreci anlatmaktadır (Özgüzel ve Taş, 2016: 120).

Hubris kelime anlamı olarak, aşırı gurur, kibir demektir (Özgüzel ve Taş, 2016: 120). Ve bunun yanı sıra da felaketi tetikleyen anlamı da vardır, Yunancadan gelmektedir (Russell, 2011: 141). Mevcut akıl hastalığı veya beyin hasarı var olan herhangi birinde bulunmayan bir sendromdur (MacSuibhne, 2009: 212). Hubris sendromu, siyasi, askeri ve ticari liderler için mesleki bir tehlike olarak tanımlanmaktadır. Kazanılmış bir kişilik bozukluğu olduğu iddia edilen hubris sendromu, daha öncesinde psikolojik olarak hasta olmamış kişilerin önemli güç pozisyonlarında bulunmaları ile gelişmektedirler (Owen ve Davidson, 2009; Claxton vd., 2015: 57). Bu sendrom genellikle yöneticiler ile ilişkilendirilmiştir. Yapılan birçok çalışma yöneticiler üzerinedir.

Hubris sendromunun belirtileri ise şunlardır (Owen ve Davidson, 2009: 1398; Rodgers, 2009: 1; Jakovljević, 2011: 137; Garrard vd., 2014: 168):

1. Bu kişiler dünyayı, güç kullanarak kendilerini övmek için bir yer olarak görmektedirler.
2. Onlar için öncelikle kişisel imajları önemlidir ve onu geliştirmek için harekete geçme eğilimleri bulunmaktadır.
3. Görüntü ve sunum için orantılı olmayan endişe göstermektedirler.
4. Günlük hayatta yaptıkları şeyler hakkında Mesih edasıyla konuşurlar ve yücelme eğilimleri bulunmaktadır.
5. Görüş ve çıkarları benzeştiği ölçüde, ulus veya kuruşla birleşebilirler.
6. Kendilerinden üçüncü bir şahıs gibi bahsederler ya da kendilerini anlatırken biz kelimesini kullanırlar.
7. Başkalarının tavsiye ve eleştirilerini dikkate almazlar ve kendilerine aşırı güvenmektedirler.
8. Kendilerinin elde edebileceği şeylerde abartılı bir inanca sahiptirler.
9. Sadece tanrının ya da tarihin onları yargılayabileceğine inanmaktadırlar.
10. Bu mahkmeden haklı çıkacağına dair sarsılmaz bir inançları bulunmaktadır.
11. Gerçek ile bağlantılarını kaybetmektedirler.
12. Huzursuzluk, umursamazlık ve düşüncesizlik göstermektedirler.

**13.** Önerilen bir rotanın ahlaki düzgünlüğü ile ilgili, geniş vizyonuna, pratiklik, maliyet ve sonuçların dikkate alınması gereğini ortadan kaldırma eğilimi göstermektedirler.

**14.** Hubristik beceriksizliğe düştüğünde yani işler ters gittiği zaman yine de kendilerine olan güvenleri çok fazladır ve ne olursa olsun endişe etmemektedirler.

Bu 14 davranış arasından 5 tanesi benzersiz davranışlar olarak adlandırılmaktadır. Bunlar 5, 6, 10, 12 ve 13. davranışlardır. Owen ve Davidson'a göre Hubris sendromunun bir kişide var olduğu söyleyebilmek için 14 davranışın en az üçünün o kişide var olması gerektiği ve bunlardan en az birinin de 5 benzersiz davranış arasında olması gerektiği kabul edilmiştir (Russell, 2011: 144).

Owen'ın 2008'deki çalışmasında hubristik kişiliğin demokrat olsun ya da olmasın çoğunlukla hükümet başkanları arasında yaygın olduğundan bahsedilmektedir (Owen, 2008: 429). Owen'ın bu çalışmasından sonra kendisinin de dâhil olduğu birçok çalışma daha yapılmıştır. Hubris sendromu kavramı düzenlenmiş ve tartışmalar yapılmıştır (Russell, 2011: 145).

Sonrasında bu kriterleri uygulayan Owen ve Davidson 14 adet Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere Başbakanının 5 tanesinde Hubris sendromu tespit etmişlerdir. Bu kişiler; ABD Başkanı George W. Bush ve İngiltere Başbakanları David Lloyd-George, Neville Chamberlain, Margaret Thatcher ve Tony Blair'dır (Garrard vd., 2014: 168).

Hubris sendromunu kontrol altına alabilmek için iletişimin önemi büyüktür. Bu iletişim konusunu, aile içi iletişim ve güç artışından ileri gelen hubris sendromuna götüren süreçteki iletişim olarak incelemek mümkündür (Özgüzel ve Taş, 2016: 128). İletişim genel olarak problemlerin çözümünde bir yöntem olduğundan hubris sendromunda da iletişim kurmak ve kişinin kendisini çevresini anlamaya çalışması oldukça önemlidir.

Tüm bu tanımlamaların ışığında hubris sendromu, güçlü hale gelen kişilerin aşırı güç sahibi olduklarını anlamalarıyla başlayan ve onları kibirli birer kişi haline getiren bir sendromdur. Bu sendroma sahip kişiler de kendilerinden daha yetkin kimse olduğunu kabul etmezler, çevrelerindeki insanların duyguları, düşünceleri ve eleştirileri onlar için önemsizdir. Bu nedenle bu sendromun da üstünlük vehmi ile ilişkili olduğunu söylemek mümkündür. Bu sendromla ilgili çalışmalar genellikle yöneticilerle ilgilidir

ancak akademik ortamda, sağlık çalışanlarında ve ekonomide de hubris sendromu araştırmaları ile karşılaşılmaktadır.

Hubris sendromu dışında etnosentrik eğilimler de üstünlük vehmi ile bağlantılı olabilir. Bir sonraki bölümde etnosentrik eğilimlerin üstünlük vehmi ile ilişkili olup olmadığı incelenecektir.

### **1.3.7. Etnosentrizm**

Toplum, kültür ve insan birbirinden ayrılmaz parçalarıdır. Kişilerin kendilerini bulmasında, yaşamlarını sürdürmesinde ait olma duygusu büyük önem taşımaktadır. Etnosentrizm kavramı işte bu konumda ortaya çıkmaktadır. Bu bölümde; bu kavram hakkında bilgiler verilecek ve üstünlük vehmi ile bağlantısı olup olmayacağı incelenecektir.

Klopf (1995)'a göre etnosentrizm kelimesi, Yunanca'da millet, ırk anlamına gelmekte olan "ethnos" kelimesi ve merkez anlamına gelmekte olan "kentron" kelimelerinin birleşiminden oluşmaktadır (Akt., Alparslan, 2015: 32).

Her toplumun kendisini diğerlerinden üstün olarak görmesi sosyal bilimlerde yaygın olarak kabul görmektedir. Her grup kendi gururunu ve kibrini beslemektedir, kendi üstünlükleriyle ve kutsallıklarıyla övünürler ve dışarıdaki gruplara saygısızlıkla bakarlar (Swartz, 1961: 75). Etnosentrizmin sosyopsikolojik bir sendrom olarak incelenmesi, Gumpłowicz'in 1883 yılında yapmış olduğu "doğal devlet teorisi" ile başlamıştır. Gumpłowicz'in teorisi, "heterojen grupların karşılıklı düşmanlığı bulunmaktadır" varsayımına dayanmaktadır (Druckman, 1968: 45). Daha sonra etnosentrizm kavramı; 1906 yılında William G. Sumner tarafından "*Folkways: A Study of the Sociological Importance of Usages, Manners, Customs, Mores, and Morals*" isimli çalışmasında kullanılmıştır (Akt., Arı, 2007: 22; Yu ve Albaum, 2002: 891) ve taşralık ya da kültürel darlık anlamını taşımaktadır. Bireysel olarak etnik merkezli olma eğilimi, kültürel olarak benzerini kabul etmeme ve farklılıktan vazgeçmesinde katkı olmak anlamlarına gelmektedir (Levinson, 1950: 102). Sosyolog Sumner, etnosentrizmi gruplar içi dayanışma ve grup dışı olanlara karşı olma olarak kavramlaştırmıştır. Onun iddiası; etnosentrizmin sosyolojik ve kültürel anlamda gruplar arası ilişkilerin evrensel bir eğilimi olduğudur. Ancak 1950'den sonra Sumner'ın teorisi bazı eleştirilere maruz kalmıştır. Bireylerin birden fazla gruba ait olduğunu ve genellikle dış gruplara hayran olduklarını belirten sosyologlar ve etnik kimliklerin, ittifakların ve karşıtlığın tarihsel

olarak istikrarsız olduğunu anlatan antropologlar tarafından bu eleştiriler yapılmıştır (LeVine, 1972).

Etnosentrizmde kişiler içerisinde buldukları grubu evrenin merkezi gibi görmektedirler, diğer grupları kendi gruplarına bakarak değerlendirirler, kendilerine benzeyen grupları ya da kişileri sorgusuz sualsiz kabul etmektedirler ama benzemeyen kişileri ise kesin bir şekilde reddetmektedirler. Diğer grupların sembollerini kendi gruplarının sembolleri gibi gururla değerlendirmezler aksine küçümseme eğilimi göstermektedirler (Yapraklı ve Keser, 2013).

Etnosentrizm kavramının ilham kaynağı olan etnik milliyetçilik, aidiyet duygusunu içine alan bir durumdur ancak bununla birlikte kendi grubunu yüceltip diğer grupları aşağılaması nedeniyle de ırkçılık kavramına da yakın durmaktadır (Arı ve Madran, 2011: 15).

Etnosentrizm; siyasi psikolojide, Adorno, Frenkel Brunswik, Levinson, ve Sanford'un 1950'de yayınlamış olduğu "The Authoritarian Personality" (Otoriter Kişilik) isimli kitap ile ünlenmiştir. Bu kitap etnosentrizm ve siyasi tutumları, kişilik bakımından açıklamaya çalışmıştır. Kitaba göre, otoriter kişilikler aslında etnosentrik olabilirler. Bu kişilik 9 özellik ile nitelendirilmiştir. Bu özelliklerden bazıları; yetkiye boyun eğmek, katı geleneksellik, sinizm, batıl inanç ve iktidar ile meşgul olmadır (Bizumic ve Duckitt, 2008: 438).

Berry ve Kalin (1995) etnosentrizm kavramını "kişinin dışında olduğu tüm dış gruplara karşı duyduğu antipatinin eş anlamlısı" olarak tanımlamışlardır. Bu iki akademisyen bu konuda çeşitli çalışmalar yapmış ve etnosentrizmi kültürel çeşitliliğin kabul edilmemesinin eksikliği, dış gruplar için genel bir hoşgörüsüzlük ve grup dışındaki biri yerine grup içindeki bir kişinin tercih edilmesi olarak açıklamışlardır (Akt: Dong vd., 2008: 29).

Neuliep ve McCroskey ise 1997'de, bireylerin kendi kültürlerine göre nasıl hissettiklerini değerlendirmek amacıyla bir genelleştirilmiş etnosentrizm ölçeği geliştirmişlerdir. Bu çalışma için Amerika Birleşik Devletleri'nde 369 kişiye uygulama yapılmıştır ve çalışmaları iki aşamadan oluşmaktadır. Bu ölçek, kültürden bağımsız olarak herkesin deneyimleyebileceği bir etnosentrizm ölçüsü olarak tanımlanmaktadır (Neuliep ve McCroskey, 1997).

Bazı araştırmalar etnosentrizmin kültür yoluyla sağlanabileceğini de göstermektedir. Örneğin; Neuliep ve arkadaşları (2001) bir çalışma yapmışlardır. Bu alışma, Japon ve Amerikan niversite öğrencileri arasındaki etnosentrizmin kültürler arası bir karşılaştırmasıdır. 372 Japon, 173 Amerikalı niversite ğrencisi üzerinde yapılan bu çalışma sonucunda Japon ğrencilerin Amerikan öğrencilerinden daha fazla etnosentrik eğilim gösterdikleri görülmektedir (Neuliep vd., 2001). Aynı Şekilde Lin ve arkadaşları (2005)'nin yapmış olduğu çalışmada da Romen ğrencilerin Amerikan öğrencilerinden daha etnosentrik olduğu tespit edilmiştir (Akt: Dong vd., 2008: 30). Etnosentrizm ayrıca bireylerin kimlik oluşumu ile de ilgilidir. Kim ve arkadaşları (2006)'nin yapmış oldukları çalışmada, çok kültürlü konulara ilişkin olarak kimliklerin etnosentrizm ile bağlantısı incelenmiştir (Akt., Angeningsih ve Astuti, 2014: 305).

Etnosentrizm, kültür taassubu ya da ben merkezilik diye de bilinmektedir ve kişinin kendi kültürünü esas olarak alması ve diğer kültürleri de kendi kültürüne göre değerlendirmesi anlamına gelmektedir (Özkalp, 2008: 69; Yu ve Albaum, 2002: 891). Etnosentrizm terimi, vurguyu ırktan etnik gruba kaydırmaktadır (Levinson, 1950: 103). Etnosentrizm, tutumların, davranışların ve tipik olarak grup içi kayırmacılığın evrensel bir sendromudur (Hammond ve Axelrod, 2006).

Etnosentrizm, negatif değerlendirmelerin oluşturulması ve sürdürülme eğilimi ile birlikte, kendi grubu dışındaki birden fazla gruba yönelik karşıtlılığı içermektedir. Etnosentrik bir eğilimin kanıtı, dış gruplara karşı sürekli bir önyargı içerisinde olmasıdır (Cunningham vd., 2004: 1332-1333). Birey kendi grubunu erdemli ve üstün görürken, dış gruplara karşı aşağılayıcı tavırlar sergilemektedir. Etnosentrizm ile ilişkili davranışlarda, grup içerisinde işbirliği ilişkileri bulunur ama grup dışı ile işbirliği ilişkileri yoktur. (Hammond ve Axelrod, 2006: 926). Etnosentrizm aslında sosyolojik bir kavram olarak ortaya çıkmıştır ama daha sonra bireysel düzeydeki kişilik sistemleri ile ilgili bir psiko-sosyal ve daha kültürel bir yapıya ve sosyal-analitik çerçevelere dönüşmüştür (Yu ve Albaum, 2002: 891). Etnosentrizmin genellikle bireylerde önemli bilişsel yetenekleri içerdiği ve karmaşık sosyal ve kültürel girdileri temel aldığı dşnlmektedir (Hammond ve Axelrod, 2006: 927).

Etnosentrizm ikiye ayrılmaktadır. İlki, gruplar arası etnosentrizm, diğeri ise grup içi etnosentrizmdir. Gruplar arası etnosentrizmde; kendi etnik veya kültürel grubunun diğer gruplardan daha önemli olduğuna dair inanç veya düşünce yer almaktadır.

*Öncelik*; kişinin kendi etnik veya kültürel grubundadır. *Üstünlük*; kişinin kendi kültürü ya da etnik grubu başkalarına göre daha üstün olduğuna inanç yüksektir. *Saflık*; kendi kültürel veya etnik gruplarının saflığının bozulmasını asla istemezler. *Sömürücülük*; kendi kültürel veya etnik gruplarının çıkarlarını, diğer gruplara zarar verse bile her zaman en önemli konuma yerleştirmek. Grup içi etnosentrizmde; kendi etnik veya kültürel grubunun kendi üyelerinden daha önemli olduğuna dair inanç ve düşünce yer almaktadır. *Grup bağlılığı*; kendi kültürel veya etnik grubunun oldukça bütünleşmiş, yardımcı ve birleşik olması gerektiğine inanmaktadırlar. *Sadakat*; kişiler kendi kültürel veya etnik grubuna çok bağlı ve sadık olmalıdır ve grubu uğruna fedakârlıklara hazırlıklı olmalıdır (Bizumic ve Duckitt, 2008: 439).

Etnosentrizm, gruptaki üyelerin pozitif değerlendirmesinde kendisini göstermektedir. Bunun gibi görüş birliği, gruba sadakat ve pozitif bağlılık oluşturur, bunun sonucunda da birey güvenilir bir ortak haline gelmektedir. Etnosentrizm dış grubun üyelerinin negatif değerlendirmesinde de kendini göstermektedir. Bunun gibi grup dışı bozulmalar, grup içi kaynaklardan dışarıda tutulması gereken grup üyelerine işaret etmektedir ve grup kaynaklarının dış gruplara yayılma ihtimalini azaltmaktadır (De Dreu vd., 2011: 1262).

Etnosentrizm bazıları için olumlu bazıları için de olumsuz karşılanan bir durumdur. Olumlu karşılayan kişilere göre etnosentrizm, insanları bir arada tutmaktadır, grupların dağılmasının önüne geçmektedir ve grup bağımlılığını arttırmaktadır. Çünkü etnosentrik gruplar daha güçlü ve dayanıklı bir yapıya sahiptirler. Bu kişilerin fedakarlıkları, milliyetçilikleri ve vatanseverlikleri fazladır ve kaos ortamlarında çabucak dağılmazlar. Ancak olumsuz karşılayan kişilere göre ise etnosentrizm ayrımcılığa neden olmaktadır. Kendi toplumunu dışında başka bir toplumu benimsemeyenler diğer toplumların hayat şansını elinden almaya çalışabilirler, onlara zorbalık yapmayı benimseyebilirler ve onların işkencelere maruz kalmasına neden olabilir. Çünkü bu davranış başkalarını küçümseme ve dışlamaya sebebiyet vermektedir (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2008: 28). Aynı zamanda etnosentrizm, kültürler arası iletişim yetkinliğinin önünde bir engel olarak da kabul edilmektedir (Dong vd., 2008: 30). Etnosentrizm, sosyal ilişkileri oldukça etkilemektedir ve kişilerin, sosyal grupların toplum içerisinde sosyalleşmelerine engel olmaktadır (Erkal, 1997: 109).

Gruplar arası ilişkilerde etnosentrizm konusuna bakıldığında, bu konuyla sosyoloji ve tarih bilimleri ilgilenmektedir. Grup kavramının kişi üzerindeki etkisini incelemeyi ise psikoloji bilimi üstlenmektedir (Karayiğit, 2008: 4). Etnosentrizmin ölçülmesi için geliştirilen ölçek 1950 yılında Adorno, Frenkel-Brunswik, Levinson ve Sanford tarafından yazılan “The Authoritarian Personality” kitabının 4. bölümünde gösterilen California Ethnocentrism Ölçeğidir (Akin vd., 2009: 492).

Önyargı kavramı ve etnosentrizm birbirlerine yakın ve çoğu zaman birbiri ile karıştırılan kavramlardır. Önyargı genellikle belli bir gruba yönelik hoşnutsuzluk hissi olarak kabul edilirken, etnosentrizm genellikle yabancılara karşı sunulmaktadır (Levinson, 1950: 102).

Kısaca tanımlamak gerekirse, etnosentrizm, bir gruba bağlılık ve diğer grupları yok saymak anlamına gelmektedir. Bu eğilimde kişiler için kendi grupları en iyi, en kutsal ve davranış bazında en doğrusudur. Diğer grupları da kendilerine göre değerlendirirler ve bu nedenle de onları kabullenmezler.

Tüm bu tanımlamalara bakıldığında etnosentrizmin aslında üstünlük vehmi ile bazı açılardan yakından ilişkili olduğu görülmektedir. Bireyler hem üstünlük vehminde hem de etnosentrizmde kendilerini en iyi olarak kabul etmektedirler. Ancak, etnosentrizmde olduğu gibi, üstünlük vehminde insanların buldukları grup içerisinde ve o grubu yücelterek yaşadığı görülmemektedir. Üstünlük vehminde durum sadece bireyseldir. Oysaki etnosentrizm eğilimi gösteren kişiler kendileri ile beraber gruplarını da yüceltmektedirler.

Etnosentrizmde olduğu gibi Wobegon Gölü etkisi kavramı da üstünlük vehmi ile ilişkili olabilecek kavramlar arasında olabilir. Bir sonraki bölümde etnosentrik eğilimlerin üstünlük vehmi ile ilişkili olup olmadığı incelenecektir.

### **1.3.8. Wobegon Gölü Etkisi (Lake Wobegon Effect)**

İnsanların bazen hayal dünyaları öyle geniş olur ki, kendileri ve çevreleri hakkında hayali birçok düşünce ortaya çıkartabilirler. İnsanların kendilerini başkalarıyla kıyaslayarak, daha iyi olduklarına karar verme eğilimleri yoğun bir şekilde görülebilmektedir. Wobegon Gölü etkisi de işte böyle bir durumun varlığı ile ortaya çıkmaktadır. Bu bölümde; Wobegon Gölü Etkisi ile ilgili bilgiler verilecek ve üstünlük vehmi ile bağlantısı olup olmayacağı incelenecektir.



Lee (1991)'ye göre Garrison Keillor isimli bir radyo programı sunucusunun Amerikan Halk Radyosu gösterisi Prairie Home Companion'da anlattığı hikâyede, küçük bir kasaba olan Wobegon Gölü kasabasında yaşayan tüm kadınlar güçlü, tüm erkekler çok iyi görünümlü ve tüm çocuklar ortalamanın üzerindedir (Akt., Lampert, 2007: 10) Bu anlatılanlar aslında birer kurgudur ve bu kurguların öngördüğü ölçüde bu eğilimin adı "Wobegon Gölü Etkisi" olarak adlandırılmaktadır (Wiliam, 2001: 57). Aynı zamanda Garrison Keillor'un 1985 yılında yazmış olduğu Lake Wobegon Days isimli bir kitabı da bulunmaktadır (Kruger, 1999).

Wobegon Gölü etkisinin bir diğer tanımı, devletlerin ve bölgelerin puanlarını ulusal ortalamaların üzerine çıkarma eğilimidir. Aynı test formunun yıllarca kullanılması ile oluştuğu iddia edilmektedir (Linn, 1991: 4). Wobegon Gölü etkisi, çocukları ve ailelerini tedavi eden bir Batı Virginia doktoru olan John B. Cannel tarafından keşfedilmiştir. Batı Virginia'nın en fazla okuma yazma bilmeme oranına sahip olduğunu bilen doktor standart test puanlarını incelediğinde Batı Virginia çocuklarının ulusal ortalamaların üzerinde bir performans sergilediğini görmüştür ancak diğer 32 eyaletin sonuçlarında da aynı durum söz konusudur. Doktor bu sonuca ulaşılmasını, tüm devletlerin eski testleri kullanmasına bağlamaktadır (Kelly, 1998: 43-44). Doktor test skoru enflasyonu ya da yapay test puanı kazancı olarak da bilinen Wobegon Gölü etkisinin suçlularının bazı eğitimcilerin sahtekârlıkları olduğunu iddia etmektedir ve bu konuda birçok tartışmaya girmiş ancak en sonunda tartışmaları bırakıp kendi tıbbi uygulamalarına geri dönmüştür (Phelps, 2011: 1-2).

Wobegon Gölü etkisi genelde eğitim konularında ön plana çıkmaktadır. Bir diğer tanımı ise, eğitim konularının ankete dayalı analizlerine getirilen potansiyel ölçüm hatası yanlılığıdır. Yani, sistematik olarak öğrencilerin başarıları olduğundan daha fazla bildirilmektedir (Haley vd., 2010). Her okulun ya da eğitimcinin başarısını tescillendirmek için bu gibi tutumlar sergilemesi muhtemel bir durumdur.

Bazı eğitim araştırmacıları ise kasıtlı eğitimci hilelerinin Wobegon Gölü etkisi ile ilgili olmadıklarını iddia etmektedirler. Bunlar eğitim politikası araştırma literatüründe en çok okunan ve en çok takdir edilen makaleler arasındadırlar. Onlara göre test skoru enflasyonunun nedeni, test hazırlığı veya test koçluğu olarak açıklanan test öğretimi mekanizmasıdır (Phelps, 2010: 2).

Aslında matematiksel olarak bakıldığında her kişinin ortalamasının üzerinde olması mümkün değildir. Çünkü ortalama, dünyadaki tüm kişilerin oluşturduğu yelpazenin ortalaması olmalıdır. Sadece tek bir kasabaya bağlı olarak yapılmış açıklama, ortalamayı belirleyemez. Bunun yapılmasının amacı ise Amerikan kibrinin var olmasından kaynaklanmaktadır (Kelly, 1998: 41).

Bu durumun teknik adına “hayali üstünlük” denilmektedir. Hayali üstünlük olarak adlandırılmasının nedeni ise, insanların olumlu niteliklerini ve yeteneklerini aşırı olarak tahmin etmeleri ve olumsuz niteliklerini de başkalarına göre belirleyememeleridir (Kruger ve Dunning, 1999).

Kruger (1999) yaptığı çalışmada Wobegon Gölü etkisi ile Etnosentrik eğilimleri bağdaştırmaya çalışmıştır. Bu amaçla üç çalışma yapan araştırmacı, çalışma 1 ve 2’de kişilerin akranlarıyla karşılaştırıldığında etnosentrik olarak kendi becerilerine odaklandıkları ve karşılaştırma grubunun becerilerini dikkate almadıklarını açıklamaktadır. Bu eğilim etki alanında belgelenmiş ortalama üstü etkisine neden olmaktadır ve mutlak beceriler yüksek olma eğiliminde olmasına rağmen, aslında düşük olduğu etki alanında güvenilir bir ortalama üstü etkisi üretmektedir. Çalışma 3’te ise insanların kendi yeteneklerine ilişkin değerlendirmelerini güven kaynağı olarak algıladıklarını ve karşılaştırma grubunun becerilerini dikkate almak için yeteri kadar uyum sağlamadıklarını ileri sürmüştür.

Araştırmacılar Wobegon Gölü etkisinin neden önemli olduğu ile ilgili bazı fikirler öne sürmüşlerdir (Betts vd., 2011: 734). Bu aşamada onlardan bazılarını paylaşmak yerinde olacaktır: “Yeteneksiz kişiler yetersizliklerinin farkındalığına akranlarına göre daha az bir iç görüyle sahiptirler. Aslında performans dağılımlarının dibinde olduklarında akranlarına göre daha iyi yaptıklarını düşünme eğilimindedirler.” (Ehrlinger vd., 2008: 99,118). Bu açıklama ile üstünlük vehmi ile Wobegon Gölü etkisinin oldukça yakından ilişkili olduğunu görülmektedir.

Bazı araştırmacılar ise tıbbi olarak bu kendilik bilincinin yokluğunun sağlık bağlamında açıklanması gerektiğini düşünmektedirler. Bu bağlamda açıklanan düşünce şudur: “Algılanan savunmasızlık, insanların sağlıkları ile ilgili bir şeyler yapmaları için önemli bir motivasyon kaynağıdır. Gerçekten de insanlar sağlık sorunlarına karşı savunmasız olduklarını hissedersen bu onları sağlıklı olmaları için teşvik etmeye ve bu yönde davranışlar geliştirmeye itecektir.” (Dunning vd., 2004: 79-80). Bu aşamada

Wobegon Gölü etkisini, üst biliş yetisinin yokluğu ile de bağdaştırmak mümkün olacaktır.

Diğer araştırmacılar bu araştırmaları referans alarak analizleri iş dünyasında uygulamaya başlamışlardır: “Kendisine aşırı güvenen işletme sahipleri, ekonomik koşullar değiştiğinde bile modası geçmiş stratejilere bağlı kalmaktadırlar.” (Audia vd., 2000). “Kendilerine aşırı güvenen zayıf performanslı işletme yöneticileri, kariyerlerinde raydan çıkması muhtemel olan kişilerdir.” (Shipper ve Dillard, 2000).

Bu fikirlerin hepsi ortak bir paydada toplanmaktadır. Wobegon Gölü etkisine sahip olan kişiler ya da kurumlar kendilerini olduğundan daha iyi görmekte ve de hiçbir şekilde yeniliklere açık olmamaktadırlar.

Bu konuyla ilgili diğer bir açıklama da Dunning ve arkadaşlarının 2003 yılında yapmış oldukları çalışmadan elde edilmiştir. Bu açıklamada araştırmacılar; zayıf oyuncuların karşılaşmış oldukları farkındalık eksikliğini, sadece doğru tepki üretme yeteneklerinin eksikliğinden değil, aynı zamanda bunu tahmin edebilecek uzmanlıktan da mahrum olmalarından ileri geldiğini açıklamaktadırlar. Aynı zamanda bu kişiler kendi becerileri hakkında da ön yargılıdır ve objektif olarak değerlendirememektedirler (Dunning vd., 2003).

Sonuç olarak Wobegon Gölü etkisi, kişilerin gerçeklerin farkında olmaması nedeniyle önemlidir. Oysa ki kişilerin farkındalığı arttıkça her konuda performansları da aynı oranda artacaktır (Betts vd., 2011: 735).

Ehrlinger ve arkadaşlarının yapmış olduğu çalışma göz önüne alındığında; Dunning- Kruger sendromu ile bağlantı kurmak mümkün olmaktadır. Aynı şekilde Dunning ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada da Wobegon Gölü etkisini, üst biliş yetisinin yokluğu ile bağdaştırmak mümkün olmaktadır.

Tüm bu tanımlama ve incelemelerin ışığında Wobegon Gölü etkisi, kişilerin hayali olarak kendilerini ya da etnosentrik gruplarını en üstün olarak gördüğü bir etki olarak tanımlanabilir. Üstünlük vehmi ile Wobegon Gölü etkisinin birbirleriyle oldukça yakından ilişkili olduğu kabul edilebilir. Çünkü her iki kavramda da kişilerin bir yanılgısından yani üstünlük yanılgılarından bahsedilmektedir. Üstünlük vehminde olduğu gibi kişiler Wobegon Gölü etkisinde de kendi kibirlerinin etkisi altındadırlar ve bu durum onları empati kuramamaya ya da yalan söylemeye itmektedir. Bu kişiler

yaptıkları yanlışları ya da yetersizliklerini asla belli etmezler ve sürekli aksini savunurlar.

Wobegon Gölü etkisi dışında kendini kayırma eğilimi olarak Türkçeleşmiş olan “Self-serving bias” kavramı da üstünlük vehmi ile ilişkili olabilecek kavramlar arasında olabilir. Bir sonraki bölümde kendini kayırma eğiliminin üstünlük vehmi ile ilişkili olup olmadığı incelenecektir.

### **1.3.9. Kendini Kayırma Eğilimi (Self-Serving Bias)**

Birçok alanda insanların başarılarını kendilerine yorduğu, başarısızlıklarını ise başkalarının üzerine attığı görülmektedir. En basit olarak, bir öğrencinin başarılı olduğu ders için “dersi geçmişim”, başarısız olduğu ders için “hoca beni bıraktı” söylemlerinde bulunmasını örnek olarak göstermek mümkündür. İşte böyle durumları tanımlamak için Türkçe’ye “kendi kendine hizmet eden yanlılık”, “kendine yontma eğilimi” ya da “kendini kayırma eğilimi” olarak çevrilmiş olan “Self-Serving Bias” kavramı kullanılmaktadır. Bu bölümde; literatürde kendini kayırma eğilimi olarak geçen bu durum hakkında bilgiler verilecek ve üstünlük vehmi ile bağlantısı olup olmayacağı incelenecektir.

İnsanlar inanmak istediklerine inanma eğilimindedirler. Bu eğilim de bilişin, kendi kendine hizmet etme eğilimi olarak gördüğü bir olgunun kısaltmasıdır. Yani çeşitli yargıları kendi çıkarları lehine çeviren bir eğilim olarak görülmektedir (Farnsworth, 2003: 586). Miller ve Ross yaptıkları bir çalışma sonucunda, kişilerin başarılarını kendilerine başarısızlıklarını ise başkalarına bağlama eğilimini “Kendini Kayırma Eğilimi” olarak adlandırmışlardır (Birinci ve Dirik, 2010: 61). Kendini kayırma eğilimi isminden de anlaşılacağı üzere kişinin kendisini diğer insanlardan her konuda kayırmasıdır. Başarı onların eseridir, başarısızlık ise kendileri dışında gerçekleşmektedir.

Kendini kayırma eğilimi üzerine araştırma ilk olarak Lewicki’nin (1983) toplumsal algıda kendi imgesel yanlılığını inceleyen bir çalışmasıyla başlamıştır. Sosyal kategorilerin ilk örneğine baktığında kendi kendine hizmet eden bir önyargı için kanıt bulmuştur. Lewicki 1984 yılında yeni bir çalışma yaparak, bu çalışmada katılımcılara hedef bireyler ile ilgili görüşlerini belirtmelerini istemiş ve tepki sürelerine bakarak kendini kayırma eğilimini incelemiştir. Kunda (1987) çalışmasında kendini kayırma eğiliminin öğrencilerin başarılı akademik performansları için gerekli olduğunu

düşündükleri özellikleri etkileyebileceğini de göstermiştir (Cucina vd., 2005: 278). Kendini kayırma eğilimi, Emmons (1987) tarafından önerilmiştir ve Rhodewalt ve Morf (1995, 1998) ve Farwell ve Wohlwend-Lloyd (1998) tarafından ortaya konulmuştur. (Akt. Campbell vd., 2000: 332).

Çoğu birey, Svenson (1981)'a göre sürüş, Larwood ve Wittaker (1977)'a göre yönetme, Cross (1977)'a göre üretkenlik ve Baumhart, (1968)'a göre etik konusunda, ortalamanın üzerinde olduğuna inanmaktadır. Ross ve Sicolý (1979)'a göre ise eşlerin her biri gerçekleştirdikleri ev işi oranını tahmin ettiklerinde yaptıklarından fazlasını tahmin etmişlerdir (Akt., Nagin ve Pogarsky, 2003: 171). Bunlarla birlikte Dunning, Leuenberger ve Sherman (1995), bir kişinin benlik saygısı düşürüldüğünde, kendini kayırma eğiliminin daha olası olduğunu göstermiştir (Cucina vd., 2005: 279).

Myers 1990 yılında kendini kayırma eğiliminin ortak bir biçimini, “özellikle öznel ve etik ya da ahlâki olarak ima edilen kişilerin kendilerini toplumsal olarak istenen nitelikler açısından ortalamanın üzerinde görme eğilimi” olarak tanımlamıştır (Friedrich, 1996: 107). Kendini kayırma eğilimi, kişinin kendisindeki benlik saygısını sağlama ve arttırma ihtiyacını karşılamak amacıyla gerçekleri çarpıtarak oluşturduğu her hangi bir bilişsel veya algılama sürecidir. Kişiler olumsuz geri dönüşlerin varlığını ve doğruluğunu reddettiğinde, kendi yeteneklerine ve başarılarına odaklanmakla beraber, kendi hataları ve başarısızlıkları görmezden gelinirse ya da içinde buldukları grubun üyelerinden daha fazla sorumluluk alırlarsa, kendi egolarını tehditlerden ve yaralanmalardan korurlar. Bu durum hatalarının sürmesine sebebiyet verebilir ama kendilerine olan saygılarını da sağlamlaştırmış olur (Forsyth, 2008: 429).

Kişiler kendini kayırma eğilimini, kendilerini korumak veya geliştirmek amacıyla motive edici olduğu için benimserler. Kişiler kendileri için mevcut bilginin eksik olduğunu fark edemezler ancak bu motivasyonun sonucu değil, kusurlu bir zihnin sonucudur (Sedikides vd., 1998: 378).

Bir başka tanıma bakılacak olunursa, kendini kayırma eğilimi hipotezi, insanların kendi davranışlarının nedenlerini, kendi başına ve diğerlerine de kendi kendine hizmet tarzında öngörme eğilimidir. Yani, başarılı sonuçlar için itibar toplamak ve başarısız sonuçlar için durumu ya da diğer kişileri suçlamaktır (Moon, 2003: 126; Campbell vd., 2000: 332).

Pyszczynski ve Greenberg (1987), Ross ve Fletcher (1985) ve Zuckerman (1979)'a göre bir başka tanımı da, ortak bir atıf eğilimi, kendini kayırma eğilimi, başarı için kredi almaya ve başarısızlıktan sorumlu olma eğilimini içerir. Bununla birlikte Bradley (1978), Miller (1978) ve Weary (1979)'ye göre de var olan kanıtlardan, kendini kayırma eğiliminin, kişinin kendi kamusal imajından ziyade kendi öz imajını korumak için motive edici bir eğilim olduğu, ortaya çıkmaktadır (Akt., Knee ve Zuckerman, 1996: 78). Yalnız bireylerin başarısız sonuçlara göre daha fazla sorumluluk aldığına dair oluşan genel bulguların bazı önemli istisnaları bulunmaktadır. Ross (1977)'a göre bazı araştırmacılar bu istisnaları, ilişkilendirme sürecinde kendini kayırma eğilimi kavramına karşı kanıt olarak almışlardır (Akt., Arkin vd., 1980: 24). Bazı araştırmacılar ise kendini kayırma eğilimini bazen eğlenceli, sıklıkla tehlikeli bir olgunun özü olarak tanımlamaktadırlar (Myers, 2012: 37).

Kendini kayırma eğilimi, kişilerin kendi eylemlerinin, olayların ve sonuçların nedenleri üzerinde durulmasında özellikle önemlidir. Olumlu eylemler ve tecrübeleri açıklarken kendi içsel nedenlerini ön planda tutarlar ama olumsuz olayların nedenlerini belirlerken dış çevrenin, durumsal faktörlerini vurgulamaktadırlar (Forsyth, 2008: 429).

Norem ve Cantor (1986:351) başarılı bir performansa göre başarısız bir performans üzerinde kontrol imkânı olarak ölçülen kendini kayırma eğiliminin, savunması olmayan kötümser bir stratejiye karşı iyimser olan kişilerde daha fazla bulunduğunu göstermiştir.

Başarısızlık, kendine güven ve öz değerini zayıflattığından, kişiler başarısızlıktan sorumlu tutulabilecek kendi dışlarında bir faktör ararlar. Bununla birlikte, başarılı olduklarında, bu olumlu çıktıyı kişisel faktörlere bağlayarak benlik saygısını güçlendirebilirler (Forsyth, 2008: 429). İç nedenler genellikle yetenek, beceri, kişisel özellik veya çaba olarak belirlenirken; dış nedenler genel olarak başkalarının etkisizliği veya etkileri, şans ve hava veya ekonomi gibi koşullardır (Shepperd vd., 2008: 895).

Kendini kayırma eğilimi evrensel değildir. İnsanların olumsuz durumlarda kendisi dışındaki şeylere suçlamalar yaptığı gibi olumlu durumlarda da dış etkenleri kredilendirirler. Ancak araştırmacılar kendini kayırma eğilimini hafifleten birtakım öznitelikler belirlemişlerdir (Akt., Moon, 2003: 127). Bu durumda, inanç ve davranış farklılaştığında, Festinger'in 1957 yılında ortaya koyduğu bilişsel uyumsuzluk

teorisindeki gibi, bireyler sonuçta ortaya çıkan psikolojik uyumsuzluğu bir ya da birden fazla kez değiştirerek hafifletmektedirler (Akt., Nagin ve Pogarsky, 2003: 171-172).

Tüm bu açıklamalar ışığında kendini kayırma eğilimi, kişilerin olumlu durumlar için kendilerini ödüllendirmesi, olumsuz durumlar içinse kendi dışındakileri suçlaması olarak tanımlanabilmektedir. Kişiler bunu, kendilerini motive etmek, öz saygınlığını sağlamlaştırmak ve gelebilecek tehlikelerden kendilerini korumak için kullanmaktadırlar. Kendini kayırma eğilimi, üstünlük yanılgısı yani üstünlük vehmi olarak da kabul edilebilir. Üstünlük vehminde olduğu gibi bu eğilimde de kişiler kendilerinin en iyi olduklarını kabul etmektedirler.

Bir sonraki bölümde araştırmanın amacı olan akademisyenlerde üstünlük vehminin var olup olmamasıyla ilgili teoriler, kavramlar ve çalışmalar incelenecektir.

### **1.3.10. Üstünlük Vehmi ile İlişkili Kavramlar ile İlgili Yapılan Çalışmalar**

Bu bölümde, önceki bölümlerde incelenen üstünlük vehmi ile ilişkisi olabilecek kavramları incelemek amacıyla yapılan çalışmalar yer almaktadır.

Daha önce yapılan çalışmalar incelendiğinde üstünlük vehmi ile ilişkili olabilecek kavramlarda ilk sırada yer alan Anosognozi hastalığının akademisyenler üzerinde yapılan bir çalışması bulunmamaktadır. Anosognozi hastalığının genel inceleme alanı felçli hastalar, Alzheimer hastaları, konfabulasyon (masallama) hastaları ve travmatik beyin hasarı geçiren hastalar gibi hastalardır (Beştepe vd., 2002; Karaman, 2006; Gündoğar ve Demirci, 2007; Karaman, 2010; Duman ve Dede, 2010). Beyin fonksiyonlarındaki bozulma nedeniyle oluşan bu hastalığın, üstünlük vehmi ile bağdaştırılmasının nedeni her iki durumda da kişilerin eksikliklerinin farkında olmamasıdır.

İkinci sırada yer alan üstbiliş yetisinin yokluğu ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde akademisyenlerde üst biliş yetisinin yokluğu ilgili bir çalışmaya rastlanamamaktadır. Üstbiliş, üstbiliş farkındalığı gibi konularda ise oldukça yoğun bir şekilde çalışma yapıldığı görülmektedir. Yapılan çalışmalar genel olarak öğrenciler ile ilgilidir ancak öğretmenler ile ilgili de çalışmalar bulunmaktadır ve üstbilişsel farkındalıkların belirlenmesine yönelik yapılan çalışmalardır. Bu çalışmalardan bazıları aşağıda örnek olarak gösterilmiştir.

Vadhan ve Stander (1994), araştırmaya katılan üniversite öğrencilerine sınavdan almayı bekledikleri notları sormuşlardır. Araştırmadan elde edilen veriler sonucunda

öğrencilerin sınavdan almayı umut ettikleri notlar ile aldıkları gerçek notlar arasındaki fark azaldıkça, üstbilişsel becerilerinin artış gösterdiği belirlenmiştir. Landine ve Stewart (1998), çalışmalarında üstbilişsel beceriler ile öz yeterlik, kontrol odağı, motivasyon ve akademik başarı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Akın ve arkadaşları (2007) öğretmen adaylarının üstbilişsel farkındalık düzeylerini belirlemeye çalışmışlardır. Coutinho (2007), üniversite öğrencilerinin başarı yönelimleri, üstbiliş ve akademik başarıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Panaoura ve Philippou (2007), araştırmalarında genç öğrencilerde matematikle ilgili bilişsel ve üstbilişsel becerileri incelemiştir. Yavuz (2009), öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik öz-yeterlik alguları ve üstbilişsel farkındalıklarının çeşitli değişkenler açısından incelenip aralarındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Joseph (2010), çalışmasında üstbiliş ile ilgili çalışmaları incelemiş ve bu çalışmalar doğrultusunda, orta ve yükseköğrenim öğretmenlerine, öğrencilerin üstbilişsel becerilerinin gelişimlerine yardımcı olacak öneriler geliştirmiştir. Peymanfar (2010), araştırmasında Türkiye ve İran'daki öğrencilerin üniversite düzeyinde İngilizceyi yabancı dil olarak öğrenirken okuma stratejisi kullanımı ile bilişsel ve üstbilişsel farkındalıklarını incelemiş ve karşılaştırma yapmıştır. Balçıkanlı (2010), çalışmasında sosyal iletişim ağlarının İngilizce öğretmeni adaylarının üstbilişsel farkındalıklarına ve öğretmenlik uygulamalarına etkisini incelemiştir. Kummin ve Rahman (2010) çalışmalarında meta bilişsel stratejilerin kullanımı ile başarı arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamaktadırlar. Kışkır (2011), araştırmasını öğretmen adaylarının üstbiliş farkındalık düzeyleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapmıştır. Ataalkın (2012), yaptığı çalışmada üstbilişsel becerileri geliştiren öğretim stratejilerine dayalı öğretimin, öğrencilerin üstbilişsel farkındalıklarına, üstbiliş becerilerine, akademik başarıları ile fen ve teknoloji dersine karşı tutumlarına etki edip etmediğini incelemiştir. Kiremitçi (2012), araştırmasında beden eğitimi derslerinde kullanılan problem çözme yönteminin problem çözme becerileri üzerine etkisinin incelenmesi ve öğrencilerin üstbilişsel farkındalık düzeyleriyle olan ilişkisinin ayrıntılı olarak karşılaştırılmasını amaçlamıştır. Akyolcu (2013), çalışmasında sınıf düzeyi, cinsiyet, yaş ve gelir düzeyi gibi bazı değişkenlerin üstbilişsel farkındalık üzerinde etkisi olup olmadığını ayrıca üstbilişsel farkındalık ile akademik başarı arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır.



Üçüncü sırada yer alan çalışma Dunning-Kruger Sendromudur. Dunning ve Kruger'in araştırmalarına ilham olan araştırma, 1976-1977 yılları arasında 1 milyon lise öğrencisine College Board tarafından yapılan araştırmadır. Bu araştırmada kendilerini akranlarına göre değerlendirirken öğrencilerin %70'i liderlik yeteneğinde kendini ortalamanın üzerinde değerlendirmiştir, %2'si ise altında; atletik kabiliyetlerini değerlendirmeleri istendiğinde ise %60'ı ortalamanın üzerinde, %6'sı ise ortalamanın altında olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmada öğrenciler ile varılan sonuçların tüm kolej profesörlerinin %94'ünde de görüldüğü belirtilmektedir. Yani kolej profesörlerinin %94'ü ortalamanın üzerinde çalıştıklarını söylemişlerdir (Dunning vd., 1989: 1082). Bu araştırmanın üstünlük vehmi ilişkili olabileceği düşünölmektedir. Üstünlük vehmi ile ilgili olduğu düşünölen çalışmalardan bir diğeri de Gilovich'in (1991) yaptığı çalışmadır. Bu çalışmada bir milyon lise son sınıf öğrencisine anket yapılmış ve sonuç olarak, öğrencilerin %70 oranında bir kısmı liderlik yeteneğinde ortalamanın üzerinde %2'lik kısmı ise ortalamanın altında olduğunu belirtmiştir. Başkaları ile birlikte olma yeteneği açısından tüm öğrenciler ortalamanın üzerinde olduğunu düşünmektedir. %60'ı en iyi %10'da olduğunu ve %25'i ise en iyi %1'de olduğunu düşünmektedirler. Gilovich (1991) 'in bu çalışması üniversite profesörlerine de uygulanmıştır ve %94'ü mesleklerinde ortalama meslektaşlarından daha iyi olduklarını düşündüklerini belirtmişlerdir (Akt., Correia, 2012: 229-230). Krajc ve Ortmann (2008) çalışmalarında, "yeteneksizler gerçekten yeteneksizliklerinin farkında değil mi?" sorusunu yöneltmişlerdir. Vasıfsız kişilerin vasıflılara göre daha zor çıkarım yaptıklarını savunmaktadırlar. Bell ve Volckmann (2011) yaptıkları çalışmada Dunning ve Kruger ile aynı sonuçlara ulaşmışlardır. Sınavlarda yüksek alan öğrenciler düşük alanlara göre puanlarını daha doğru bir şekilde tahmin etmişlerdir. Bu durum da Dunning-Kruger Sendromunu yansıtmaktadır. Pavel ve arkadaşları (2012), SIUC Üniversitesi havacılık öğrencileri üzerinde çalışmalarını gerçekleştirmişlerdir. Amaçları Dunning-Kruger Sendromunun SIUC havacılık öğrencilerinde olduğunu kanıtlamaktır. Ancak kesin bir sonuca ulaşamamışlardır.

Hayali üstünlük ile ilgili akademisyenler üzerinde yapılmış bir çalışma bulunmamaktadır. Ancak diğer yapılan çalışmaların bir bölümü aşağıda anlatılmaktadır.

Greenwald (1980) çalışmasında ego ya da benliğin bir bilgi organizasyonu olduğunu, egonun bütüncül bilgi kontrol stratejilerine oldukça benzer bilişsel yanlılıklar

ile karakterize olduğunu ve bu bütüncül ego yanlılıklarının örgütü bilişsel yapılarda korumak için işlevi olduğunu savunmaktadır. Weinstein (1980) çalışmasında insanların gelecekteki yaşamları hakkında gerçekçi olmayan bir şekilde iyimser olma eğilimlerini araştırmaktadır. Üniversite öğrencileri üzerinde çalışmasını gerçekleştirmiştir. Hoorens ve Buunk (1992) lise öğrencileri ile gerçekleştirdikleri çalışmada hayali üstünlük ile gerçekçi olmayan iyimserlik kavramlarını incelemiştir. Buunk (1993), sosyal karşılaştırmalarda benlik ile ilişkili üstünlük yanlılığına genel bir bakış sunmaktadır. Colvin ve arkadaşları (1995) aşırı olumlu benlik değerlendirmeleri ile psikolojik düzeltme arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Kruger ve Dunning (1999), yeteksiz insanların kendilerini daha iyi gösterdiklerini açıklamışlardır. Ayrıca yetersiz kişilerin üstbiliş yetilerine de odaklanmaktadır. Waylen ve arkadaşları (2004) çalışmalarında uzman ve yeni başlayan polis sürücülerini karşılaştırmışlardır. Amaçları, alanında uzman kişilerin daha az hayali üstünlüğe kapılacağı hipotezini doğrulamaktır. Cohen ve arkadaşları (2014) şizotipal ile ilişkili öznel açıklıkların, hayali üstünlük yanlılığı eksikliğini yansıttığını düşünmektedirler. Yani şizotipal kişiler de hayali üstünlük etkisi görülmektedir.

Narsisizm ile ilgili oldukça fazla çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalardan bazıları aşağıda belirtilmektedir.

Kohut (1972), çalışmasında üç konuyu incelemektedir. İlki narsisizmin libidinal yönleri, ikincisi narsisizm ve saldırganlık, üçüncüsü ise narsisizm ve grup psikolojisidir. Grunberger'in (1971) 1956-1971 yılları arasında yazmış olduğu "In Narcissism: Psychoanalytic Essays" isimli çalışmasını yeniden değerlendirmiştir. Paulhus ve Williams (2002) saldırgan ancak patolojik olmayan kişilik özellikleri incelenmektedir. Bunlar; Makyavelistlik, supklinik (belirtisiz) narsisistlik ve supklinik (belirtisiz) psikopatlık. Barry ve arkadaşları (2006), yarısı kadın yarısı erkek olmak üzere toplam 120 üniversite öğrencisi ile narsisizm, sosyal anlamda reddedilme ve kabul edilme ile saldırganlık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Hamedoğlu (2007) tezinde Sakarya ili merkez ilçeleri liselerinde örgütsel narsisizm düzeyini ve liselerde örgütsel narsisizmin çeşitli değişkenlerle ilişkisini incelemektedir. Anlı ve Bahadır (2007) yaptıkları çalışmada Kendilik Psikolojisi kuramına göre Narsistik Kişilik Bozukluğu ve Sınır Kişilik Bozukluğu'nda narsisizmin gelişimini karşılaştırmayı amaçlamışlardır. Gülmez (2009) tezinde liderlerin narsistik eğilimleri ile demografik özellikleri ve iş hayatındaki

deneyimleri arasındaki ilişki sorgulamıştır. Öngen (2010) yaptığı çalışmada üniversite öğrencilerinin narsisizm ve saldırganlıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Güngör, Ekşi ve Arıca (2012) çalışmalarında genç yetişkinlerde değer tercihlerinin narsisistik kişilik özelliklerini ne düzeyde yordadığının ortaya konulmasını amaçlamıştır. Kauten ve Barry (2014) patolojik narsisizmin sosyal davranışlarla ilişkisinin incelendiği bir çalışma yapmışlardır. Taş (2016), tezinde ilk ve ortaokul öğretmenlerinin, narsisizm eğilimleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamıştır. Büyükgüngör (2016) tezinde patolojik narsisizm ölçeğinin Türkçeye uyarlanmasını incelemektedir.

Hubris sendromu ile ilgili yapılan çalışmaların çoğu, siyasi ya da örgüt yöneticileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Yapılan çalışmaların bazıları aşağıda açıklanmıştır.

Westie (1972) akademisyenlerin, gelecekte oluşacak daha büyük sosyal sistemlere yaptıkları katkıları abartma eğiliminde olduklarını belirtmektedir. Bu durumu da hubris olarak değerlendirmektedir. Freeman (1986) çalışmasında Akademik Hubris kavramına ışık tutmaktadır. Genel düşüncesinin kibrin akademik alanda yaygın olduğudur. Akademik kibrin en çok görülme alanının tıp alanı ve tıp pratisyenleri arasında olduğunu savunmaktadır. Aktaş, Bold ve Roll (2009), müşterilerin sürekli düşüş göstermesinin sebebini yöneticilerin kibirlenmesine (hubris sendromuna tutulmasına) bağlamaktadırlar. Petrides ve Frederickson (2011), Belimp teorisini oluşturan dört faktörden birinin kibir olduğunu savunmaktadır. Çalışmalarındaki amaçları, Belimp teorisini akademik başarı ve kişilik alanındaki yapılarla ilişkin performansa dayalı ölçütler ile test etmektir. Hoorens vd. (2016) çalışmalarında iyimserlik alanındaki kibir hipotezini geliştirmişlerdir. Thomas (2016), çalışmalarında “Bilimde Hubris var mıdır?” sorusuna cevap aramaktadırlar. Miller (2016), yüksek sayıda üniversite öğretim görevlisinin, lisansüstü okullarda araştırma görevlisi olacakmış gibi eğitilmiş ve üniversite fakültelerine üye olduklarında öğretme işlevlerini ikinci plana attıklarından bahsetmektedir. Bu durumu hubristik bir aşırı düşkünlük olarak tanımlamaktadır.

Etnosentrizm ile ilgili yapılan çalışmalar tüketici etnosentrizmi ya da marka kavramıyla birlikte ilişkilendirilmektedir. Etnosentrizm ile ilgili yapılan çalışmaların bir kısmı aşağıda verilmektedir.

Swartz (1961) çalışmasında negatif etnosentrizm kavramının anlatımını gerçekleştirmiştir. Druckman (1968) uluslararası uyumda etnosentrizm kavramının ne şekilde görüldüğünü anlatan bir çalışma gerçekleştirmiştir. Neuliep ve McCroskey (1997) Amerika Birleşik Devletleri ve genelleştirilmiş etnosentrizmin ölçeğinin geliştirilmesi konusunda bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Hammond ve Axelrod (2006) etnosentrizm kavramının gelişim sürecini açıklayan bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Sökmen ve Tarakçıoğlu (2008), otel işletmelerinde görev yapan çalışanların etnosentrik davranışlarının belirlenmesine yönelik bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Karayiğit (2008) çalışmasında gruplar arası ilişkide etnosentrizm konusuna değinmiş ve kişilerdeki bu tutumun psikoloji alanına kaydığını açıklamıştır. Akın ve arkadaşları (2009), tüketici etnosentrizmi ve davranış niyetleri arasındaki farklılığın belirlenmesinde Cetscale Ölçeğini kullanarak bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Dreu ve arkadaşları (2011) oksitosin hormonunun insanlarda etnosentrizmi teşvik ettiğini savunmaktadır ve çalışmasını bu hipotezi desteklemek için gerçekleştirmiştir. Arı ve Madran (2015), çalışmalarında menşe ülke ve tüketici etnosentrizmi kavramlarını incelemekte ve bu kavramların ilişkisini test etmektedir.

Wobegon Gölü Etkisi ile ilgili yapılan çalışmalar genellikle kavramı tanımlama amaçlı ve çalışanlar ile öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Yapılan çalışmalardan bazıları aşağıda anlatılmaktadır.

Linn (1991), Wobegon Gölü etkisini, genellikle eski testlerin tekrar kullanılması ve öğretmenlerin sonuçlar ile oynamasına bağlamaktadır. Tucker (1997) çalışmasında yeteneksiz öğretmenlere müdahale etme konusunda müdürlere yardımcı olan değerlendirme sistemi varlığını değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Ancak Wobegon Gölü etkisi bulunan öğretmenler, bunun varlığını kabul etmemektedirler. Kruger (1999) Wobegon Gölü etkisinin kişileri ne derece etkilediğini ve kişilerin akranlarıyla kendilerini kıyaslarken nasıl bir tutum izlediğini açıklamaktadır. Zuckerman ve Jost, (2001), çalışmalarında Wobegon Gölü etkisini, öz değerlendirme modelini ve arkadaşlık paradoksunu araştırmış ve konuyla ilgili sonuçlar açıklamışlardır. Wiliam (2001), çalışmasında Wobegon Gölü etkisini açıklamış ve araştırmasını öğrenciler üzerinde gerçekleştirmiştir. Haley ve arkadaşları (2010), Wobegon Gölü etkisini eğitim konularında ankete dayalı analizlere getirilen potansiyel ölçüm hatası olarak tanımlamaktadırlar. Genellikle öğrencilerin genel not ortalamasının aşırı olarak

bildirilmesi ile gerçekleşmektedir. Betts ve arkadaşları (2011), çalışmalarında Wobegon Gölü etkisi ve işgörenin örgütündeki performansını doğru bir şekilde rapor edip etmediğini araştırmaktadırlar. Phelps (2011), testleri aldatan eğitimcilerin yeni olmadıklarından ve Wobegon Gölü kavramından ve etkisinin nedenlerinden bahsetmektedir.

Kendini Kayırma Eğilimi genel olarak incelendiğinde psikoloji ile iç içe bir konu olduğu görülmektedir. Kendini Kayırma Eğilimi ile ilgili yapılan çalışmalar aşağıda anlatılmaktadır.

Arkin ve arkadaşları (1980) nedensel atıf konusunda, sosyal kaygı, kendini sunma ve kendini kayırma eğilimlerine dikkat çekmektedir. Friedrich (1996) iki çalışma yapmış ve sonuç olarak kişilerin kendini kayırma eğiliminde olduklarını bulmuştur. Knee ve Zuckerman (1996), özerklik ve kontrol yönelimlerinin, başarı eğilimini başarısızlıktan daha fazla sorumluluk almaya yöneltip yöneltmediğini ve nedensellik yönelimlerinin kendini kayırma eğilime olan etkisini incelemiştir. Marsch (1996), “Akademik Görevlerde Kendine Hizmet Etkisi (Önyargı?): Akademik Başarı ve Benlik Kavramıyla İlişkisi” isimli çalışmada, beşinci sınıf öğrencileri ve bir adet dokuzuncu sınıf öğrencisi ile üç çalışma gerçekleştirmiştir. Sonuç olarak akademik başarı ve benlik kavramlarının kendine hizmet etme etkisi üzerinde motivasyon dışında etkileri olduğunu savunmaktadırlar. McAllister (1996) sınıf içerisindeki kendini kayırma eğilimine dikkat çekmektedir. Bu amaçla iki çalışma yapmıştır ve çalışma sonucunda katılımcıların başarılarını kendilerine atfetme eğiliminde olduğu ortaya çıkmıştır. Farnsworth (2003), çalışmada kendini kayırma eğilimi tanımlamalarını, önyargıyı yönetmek için yapılabilecekleri ve çalışma sonuçlarını paylaşmıştır. Moon (2003) “insanlar satın alma davranışında bilgisayar kullanımında bulunduğu çıkan sorunları başkalarına yüklemektedirler ve bu durum da kendini kayırma eğilimi olarak adlandırılmaktadır” çıkarımında bulunmaktadır. Cucina ve arkadaşları (2005) kişilik tabanlı iş analizi puanlarının konu uzmanı kişilik ölçeği puanlarıyla ilişkili olduğu hipotezini kendini kayırma eğilimi aracılığıyla test etmektedir. Öztürk (2007) öğretmen ve öğrencilerin yabancı dil öğrenimi alanındaki kendini kayırma eğilimini incelemiştir. Öğrencilerin ve öğretmenlerinin başarıyı ve başarısızlığı ifade etme bakımından aynı dili kullanıp kullanmadıklarını sorgulamak istemektedir. Forsyth (2008), kendini kayırma eğiliminin sadece tanımlamalarını yapmak ve yapılan çalışmaları incelemek ile

yetinmiştir. Kızgın ve Dalgın (2012) öğrencilerin başarı ve başarısızlıkla ilgili değerlendirmelerini atfetme kavramı kapsamında anlamak amacıyla çalışmalarını yapmışlardır. Çalışma sonucunda öğrencilerin başarı ve başarısızlık durumlarını değerlendirirken, kendini kayırma eğilimi içinde olduklarını göstermektedir. Argon (2016) kendi menfaatlerini kayırma durumunu kendini kayırma eğilimi olarak kabul etmektedir. Çalışmasında öğretmen görüşleri alarak, yöneticilerin kayırmacılık davranışlarını belirlemeyi amaçlamıştır.

Aynı zamanda Fredman ve Doughney (2012) çalışmasında akademik memnuniyetsizlik, yönetsel değişim ve neo-liberalizm konularından bahsetmektedir. Akademisyenlerin iş yükü endişelerinin memnuniyetsizliği sağladığına dikkat çeken yazarlar, akademisyenler eğer işlerini kontrol altına alıp geliştirirlerse daha üretken olmaktan mutluluk duyacakları görüşünü savunmaktadırlar.

Akademisyenlerde üstünlük vehmi ile ilişkili olabilecek kavramlar ile ilgili yapılan çalışmalarda akademisyenler ile ilgili pek fazla çalışma yapılmadığı görülmektedir. Bunun nedeni kendilerini olumsuz gösterecek araştırmaları yapmaktan uzak duruyor olmaları olabilir.

### **1.3.11. Akademisyenlerde Üstünlük Vehmi**

Tüm araştırmalar ve kavramlar incelendiğinde birçok kişide üstünlük vehmine rastlandığı görülmektedir. Bu araştırmanın amacı ise, akademisyenlerde üstünlük vehminin var olup olmadığının tespit edilmesidir. Bu nedenle de, akademisyenlerin üstünlük vehmine tutulmasında birkaç faktörün etkili olabileceği düşünülmektedir. Bu bölümde o faktörler üzerinde durulacaktır. Akademisyenlik, hem eğitim hem de bilimle iç içe olan bir meslek olduğundan oldukça kutsal bir meslektir. Ancak içinde insan olan her alanda olduğu gibi bu alanda da sıkıntılarla karşılaşmak mümkündür.

Araştırmacılık ve eğitim olarak iki farklı yönü bulunan, bilgiyi hem üretmek hem de dağıtmak gibi sorumlulukları olan, bu nedenle de “bilgi işçileri” olarak adlandırılan meslek, akademisyenliktir (Timurcanday Özmen vd., 2005). Bir akademisyen, kendi üniversitesinde koşullar ne şekilde olursa olsun, öğrencileri için otorite kaynağı kabul edilmeyi ve yöneticiler tarafından saygı görülmeyi beklemektedir (Cavan, 1970: 177).

Bu bağlamda incelenmesi gereken konu statüdür. Statü kişinin içinde bulunduğu davranış ortamıyla arasındaki ilişkiden ortaya çıkan bir kavramdır. Sosyal statü ise,

davranış ortamındaki kişilerin buldukları sosyal ilişkiler bölgesidir. Bazı sosyologlar ise sosyal statünün, kişilere toplum tarafından verilen mevki olarak tanımlanmasını uygun görmüşlerdir. Statüler ikiye ayrılmaktadır. Bunlar verilmiş statüler ve kazanılmış statülerdir. Verilmiş statüler kişinin bireysel yeteneklerine veya doğuştan oluşan farklılıklarına bakılmaksızın atanan statülerdir. Bu statülerin içerisinde yaş, cinsiyet ve ırk sayılabilmektedir. Kazanılmış statüler ise, kişisel emeklerle ya da şans ve fırsatlarla elde edilmiş statülerdir. Bunlara örnek olarak meslekler verilebilmektedir (Eroğlu, 1998: 77-81).

Statü bir başka deyişle kişinin toplumdaki yeridir. Yani kişinin mesleki ya da resmi olarak duruşudur. Statü sözcüğünün kökeni ise Latince “ayakta duruş” anlamına gelmekte olan “statum” fiilidir. Yüksek statünün kişiye getirisi oldukça fazladır. Para, özgürlük, rahatlık, ilgi, mekân ve saygı gibi getirileri bulunmaktadır. Bu statü getirilerine alışan kişinin belli etmese de, statü endişesi gibi bir durumu da oluşturmaktadır. Bu endişeyi tetikleyen öğeler, kişinin gücünü kaybetmesi, emekli olacak olması, kendini etkisiz hissetmesi, rakiplerinin ya da arkadaşlarının ondan daha başarılı olması gibi öğelerdir (De Botton, 2005: 7-8).

Akademisyenler de statü endişesine kapılarak üstünlük vehmi yaşayabilirler. Çünkü kendisinden daha iyi birinin olmasını kabul etmeyen üstünlük vehmine kapılan kişi, kendi statüsünü kaybedeceği korkusuna da kapılabilmektedir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### ÖRGÜTSEL SINİZM

#### 2.1. SINİZM KAVRAMI

Sinizm soyut bir kavram olmakla beraber, aslında pek çok kavramı da kapsamaktadır. Temeli felsefeye dayanmaktadır ve güven, tükenmişlik gibi kavramlarla ilişki içerisinde olduğu görülmektedir.

Sinizm kavramı sosyal süreçlerde gösterdiği rolü, farklı bilim alanları tarafından çeşitli anlamlarla tanımlanmaktadır. Sinizm soyut bir kavram olarak toplumsal yaşantıda fazla tercih edilmeyen ve bilinmeyen bir ifadedir. Sinizm kavramı temeli felsefeye dayanan ifadesiyle sosyoloji, psikoloji ve insan kaynakları yönetimi gibi farklı bilim alanlarından yararlanmaktadır (Ahmadi, 2014: 21).

Sinizm kavramı, popüleritesi artan, geniş bir kavramdır. Bu sebeple sinizm; felsefe, din, sosyoloji, yönetim ve psikoloji gibi sosyal bilimlerin farklı disiplinlerinin konusu haline gelmiştir. Her bir disiplin, sinizm kavramının sosyal süreçlerdeki etkisini dikkate alarak farklı yönleri ile açıklamaktadır. Sinizm, “kuşkuculuk”, “şüphencilik”, “güvensizlik”, “inançsızlık”, “kötümserlik”, “olumsuzluk” sözcükleriyle yakın anlamlar taşımakla birlikte, günümüz yorumunda, bireyin “kusur bulan, zor beğenen, eleştiren” anlamı daha baskın gelmektedir (Eaton, 2000: 7).

Bir örgütte çalışanlardan güçlü olanlar daha fazla çalışmaya yatkınlardır. Üstelik çalışanların birbirlerine saygılı olmaları beklenmektedir. Örgüte destek vermelerinin sonucu olarak çalışanlar emeklerinin karşılığını beklerler. Fakat bireyin çalıştığı örgüt, çalışanların beklentilerini karşılamakta başarısız olursa hayal kırıklığı meydana gelir ve bu sonucunda sinizm ortaya çıkmaktadır (Ahmadi, 2014: 23).

Felsefe sözlüklerindeki sinizm, ilkçağ Yunan felsefesinde Antisthenes tarafından kurulan felsefe eğitimi veren okulun belirli bir ahlak anlayışıyla belirlenen felsefesi olarak tanımlanmaktadır (Cevizci, 2003: 358).

Kısaca sinizm, kişilerin güvensizlikleri ile beslenen, umutsuzlukları ile hayatına yerleşen ve buldukları ortamdan zihinsel olarak uzaklaşmalarıyla sonuca bağlanan bir duygu durumları bütünüdür. Kişi bu duygu seline kapıldığında artık daha zor beğenen daha eleştirel bir yapıya sahip olmaktadır.



Bu başlık altında sinizm kavramının kökeni ve sinizm tanımı hakkında bilgilere yer verilmiştir.

### **2.1.1. Sinizm Kavramının Kökeni**

Sinizm ifadesini anlamak için, öncelikle sinizm kavramının kökenini anlatıp tanımlamak yerinde olacaktır.

Sinizm kelimesi kökenlerini yaklaşık olarak M.Ö 500 yıllarında ortaya çıkan Antik Yunan felsefi düşüncesi olan “sinik (kinik)” kelimesinden almaktadır. Sinik felsefesine göre kişiler, ahlaki değerleri ve sosyal kuralları tanımamakta ve doğanın kurallarına göre yaşamaktadırlar. Antisthenes ve Sinoplu Diogenes en önemli siniklerden olduğu ve ilk sinik’in Sokrates’in izinden giden Antisthenes olduğu tespit edilmiştir (Mantere ve Martinsuo, 2001: 4). Sinik ismi, Yunancada kyön-köpek’le bağdaştırılır ve Atina’da doktrinin öğretildiği yerin (Kynosarges) isminden türetildiği iddia edilir. Daha az güvenilir olmakla birlikte, karşıt antik görüş ise köpek türlerinde de bulunan bir özelliği, utançtan yoksunluğu ve arsızlığı nedeniyle okula köpek adının verildiğidir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 285). Siniklere köpek denmesinin nedeni ise okulun kurucularının, özellikle Diogenes’in, köpeksi bir yaşam sürmeleri ve onlar kadar hırçın ve saldırgan olmalarından dolayı halkın onları bu şekilde nitelendirmeleridir (Ağaoğulları, 1989: 125). Sinizm Yunan felsefesinde eski bir kavram olup, bu felsefenin izleyicileri faziletin sinizm kavramında belirleyici olduğunu düşünmektedirler. Sinikler faziletin bireyin mutlu olması veya mutluluğa ulaşmak için gerek tek şeyin olduğuna inanırlardı (Ahmadi, 2014: 22; Gökberk, 2011: 48). Görüldüğü üzere sinizm kelimesi köken olarak oldukça eskilere dayanmaktadır.

Atinalı Antisthenes Kinikler Okulunun kurucusu ve siniklerin en ünlüsüdür (Gökberk, 2011: 48). Antisthenes’e göre kişi gerçek erdeme hiçbir değere bağlı ve tutsak olmadan sahip olabilir. Bunu yapabilmesi için de tüm tutkularından ve bağlılıklarından kurtulması gerekmektedir. Antisthenes erdemin bilgiyle elde edileceğini ve mutluluğun da erdemlilikte bulunduğunu savunmaktadır. Antisthenes yaşlandıktan sonra dünya zevklerinin hepsine sırt çevirmiştir ve o zamana kadar soylular arasında yaşamasına rağmen doğaya dönmüş ve ona uygun olarak yaşamaya başlamıştır. Giyim kuşamı da değişen Antisthenes’in köleler gibi giyindiği ve “zevk almaktansa ölmeyi yeğlerim” dediği bilinmektedir. O sıralarda Sinoplu Diogenes ona yaklaşmaya çalışmış ancak Antisthenes onu döverek kendisinden uzaklaştırmaya

çalışmıştır. Diogenes ise onun öğretilerini öğrenme isteğinden vazgeçmemiş ve her şeyden kendisini uzaklaştırarak köpek gibi yaşamaya başlamıştır. Sinizm öğretisini Krates, Kseniades, Oneskrites ve Sinoplu Diogenes devam ettirmişlerdir. Diagonos bir fiçi içinde yaşamaktadır ve siniklerin en ünlüsüdür (Hançerlioğlu, 2011: 77).

Cevizci (2002)'ye göre Diogenes, kendine yetme ve sadelik değerlerini kapsayan kinik felsefesinin en önemli temsilcisidir. Toplumsal değerler açısından sefil denebilecek bir yaşam sürdürdüğü için Diagonos'e kinik denilmiştir (Akt., Akman, 2013: 5). Diagonos benimsemiş olduğu yaşam tarzı ile insanın gereksinimlerini en aza indirgediğini kabul etmiş ve dış dünya nimetlerine karşı kayıtsız kalmıştır (Dean vd., 1998: 342). Doğal olanın yanında olan Diogenes ile Büyük İskender arasında geçen bir diyalog kendisine ün kazandırmıştır. "Dile benden ne dilersem" diyen Büyük İskender'e, "Gölge etme, başka ihsan istemem" yanıtını vermiştir (Cevizci, 2003: 358).

Sinizm kavramı, "Sinoplu Diogenes'in ağzından hikâyeleştirilen gündüz el feneri ile sokakta dolaşırken sokakta karşılaştığı insanlar tarafından kendisine merakla bunun nedeninin sorulmasına verdiği, "dürüst insan arıyorum" biçimindeki verilen cevap sinizmin en kestirme anlatımı olarak değerlendirilmektedir (Candan, 2013: 182).

Sinizm felsefesi, Roma döneminde de varlığını sürdürmüştür ancak etkisi M.Ö 3. yüzyıldan itibaren azalmaya başlamıştır. Sebebi ise yeni koşullara daha iyi uyum sağlayan ve ondan daha güçlü olan bir felsefe okuluna kaynaklık etmiş olmasıdır (Ağaoğulları, 1989: 130).

Sinizm kavramının kökeni oldukça eskilere dayanmakta ve uzun zamandır da literatürde varlığını sürdürmektedir. Hem felsefi hem de sosyal bir konudur. Yıllarca yapılan araştırmalar ile sinizm kavramının kökenine inilmiş ancak hâlâ tam olarak nasıl ortaya çıktığı ve nasıl adlandırıldığı bilinmemektedir. Hâlâ iki farklı hikâye ile eşleştirilen sinizm, başka yazılı kaynakların ortaya çıkması ile de geliştirilebilir.

Sinizm kavramının kökeni incelendikten sonra tanımlamaların yapılması gerekmektedir. Bu nedenle bir sonraki bölümde bu zamana kadar yapılan tanımlamalara yer verilecektir.

### 2.1.2. Sinizm Kavramının Tanımlanması

Sinizm çok geniş bir kavramdır. Kelime kökeninden de anlaşılabilceği gibi felsefe temellere dayanmaktadır. Ayrıca din, politik bilimler, sosyoloji, yönetim ve psikoloji gibi sosyal bilimlerin farklı disiplinlerinde de çalışma konusu olmuştur (Kalağan ve Güzeller, 2010: 84).

Sinik ismi, Oxford Wordpower Sözlüğü'nde, insanların sadece bencil nedenlerle bir şeyler yaptığına inanan bir kişi olarak tanımlanmaktadır (Wehmeier, 1997: 159). İngilizce-Türkçe Redhouse Sözlüğü'nde ise sinik ismi, insanlardan hoşlanmayan kimse, alaycı olarak tanımlanmaktadır (Avery vd., 1993: 234). Oxford İngilizce Sözlüğü (1989) ise "bir kişinin insan güduları ve eylemlerinin iyilik veya samimiyetlerine güvenmeme eğilimi" olarak tanımlamaktadır (Dean vd., 1998: 342). Türk Dil Kurumu'nun Büyük Türkçe Sözlüğü'ndeki tanımına bakacak olursak sinizm; "İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinmelerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm" olarak tanımlanmıştır (<http://www.tdk.gov.tr>).

Sinizmin M.Ö 2000'li yıllarda geliştiği varsayılmaktadır ve sinizm kavramı; o zamanlarda var olan devletin siyasal kurumlarını protesto etmek, sosyal hayatın gerçeklerinden kaçmak, devlete bağımlı olmamak için fakirliği tercih etmek, bütün eski değerleri kötülemek, değerlerin öznel niteliklerine karşı ilgisiz ve bıkkın tavırlarda bulunmak gibi birçok anlamda kullanılmıştır (Demir ve Acar, 1997: 201).

Sinizm teriminin ortak anlamı ve felsefi muadili, ilk olarak "zynismus" ikinci olarak "kynismus" kelimelerine dayanmaktadır (Shea, 2010: 2). Sinizm insan davranışlarına karşı olumsuz algıları yansıtmayı sağlayan, doğuştan var olan ve kararlı bir kişilik özelliği olarak da tanımlanabilir (Abraham, 2000: 270).

Sinizmin yaşam felsefesi çileciliktir. Yani, fani işlerden kendini geri çekmek ve dünyanın verdiği nimetlerden uzak durmaktır. Gündelik yaşam felsefesi ise töretanımazlıktır. Yani, konuşmada dobralık ve cüretkârlık; eylemde sakınmazlık ve ayıp tanımazlıktır (Ulaş, 2002: 827). Mautner (1977)'e göre sinizm, insanların gizli, açığa vurulmamış hedefleri hakkında kötümser, hayal kırıklığına dayalı olarak olayları açıklama tutumu olarak ve kendi çıkarlarını korumak veya arttırmak için sadece araç olarak başkalarıyla ilgilenme, işleri idare etme eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Akt., Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 285).

“Site devletinin siyasal kurumlarını protesto etmek amacı taşıyan, sosyal hayatın gerçeklerinden kaçmak veya devlete bağımlı olmamak için fakirliği tercih etmek gibi özellikler taşıyan siyaset felsefesi” olarak da tanımlanmaktadır (Demir ve Acar, 1997: 201). Sinizm tutumu, insanların kişisel özgürlüğü araması ve ulaşma çabasında önemli bir etkidir. Amaç kişinin kendi kendine yetmesini sağlamasıdır. Kendi kendine yetme ve bağımsızlıkla ilişkilendirilen hayat şeklidir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 285)

Sinizm kavramı; iş örgütlerine, yöneticilere ve iş ortamındaki diğer faktörlere karşı aşağılama ve güvensizlik gibi güçlü hayal kırıklığı, umutsuzluk ve engellenmiş olma duygusuyla oluşmuş bir tutumdur (Eryeşil ve Fındık, 2011: 97).

Yapılan ilk araştırmalar sinizmi başkalarının hoşnutsuzluğu ve güvensizliği ile fark edilebilir bir tutum olarak tanımlamıştır. Daha sonraki çalışmalarda ise modern toplumda sunulan yüksek beklentileri karşılamak için toplumdaki belirli kurumların başarısızlığından kaynaklanan hayal kırıklığı olarak tanımlanmıştır. Sinizm hem bir kişilik özelliği hem de duygu olarak tanımlansa da birçok araştırma sinizmi çevredeki faktörlere bağlı olarak değişen, bir nesneye karşı tutum olarak tanımlamışlardır. (Andersson ve Bateman, 1997: 450).

Friedrich Nietzsche de sinik düşünceye sahip filozoflardan birisidir. “Böyle Buyurdu Zerdüşt” kitabında bazı cümleleri ile sinik bakış açısına sahip olduğu düşüncesi ortaya çıkmaktadır: “İnsanlar arasında yaşamayı hayvanlar arasında yaşamaktan daha tehlikeli buldum”, “Nerde canlı gördüysem, orda güç istemi gördüm; uşağın isteminde dahi, efendi olma istemini gördüm ve nerde özveri, hizmet ve sevgi bakışları varsa, orda efendi olma istemi de vardır” cümleleri ile kişilere karşı ne kadar güvensiz olduğunu belirtmektedir (Ahmadi, 2014: 21).

Sinizm kavramı tanımlanırken Graham kişilik özelliklerine vurgu yapmıştır. Graham (1993), bu kişilerde sinizm görüldüğünü ileri sürmüştür ve onların özelliklerini şöyle sıralamaktadır (Akt., Brandes, 1997: 9):

- Kendisinden başka diğer insanları bencil, yalancı ve ilgisiz olarak görürler,
- Diğer insanların güdülerini sorgularlar,
- İkili ilişkilerinde dikkatlidirler ve karşılarındakilere güven duymazlar,
- Düşmanca tavırları vardır ve baskıcıdır,
- Başkalarının onlardan talebi olduğunda onlara alınma duygusuna kapılırlar,
- Kimseye arkadaşça davranmazlar ve yardım etmezler.

Eski siniklerin ve modern siniklerin buluştuğu ortak nokta umutsuzluk noktasıdır. Eski sinikler baş edemedikleri ve umutlarının olmadığı bir sistemle yani toplumla savaşmaktaydılar. Modern sinikler ise sistemin yani kendi kurumlarının onları işleyen ve umutlarını tamamıyla yok eden tutumları ile alay etmekteydiler. Her ikisi de sistemlerini eleştirmek için mizah kullanmaktaydı ve insanlar genellikle bu alaycı mizahı sinizm kelimesi ile eşleştirmekteydi (Delken, 2004: 12).

James sinizm ile ilgili yaygın bir düşünce olduğunu savunmaktadır. Bu düşünce; kişilerin ahlâki kurallardan doğruluk, dürüstlük ve samimiyet gibi kuralları ve bunlara bağlı ilkeleri kendi kişisel beklentileri için görmezden geldiğidir (James, 2005: 1-2).

Mirvis ve Kanter (1991) sinik bireylerin oluşmasında üç temel unsurun varlığından bahsetmektedirler. Bunların ilki, kişilerin toplum, kurumlar gibi otoritelerle birleşerek gerçeği yansıtmayan beklentilerinin var olmasıdır. İkincisi, kişilerin kendileri ya da başkalarıyla ilgili hayal kırıklıkları yaşaması ve bunun sonucunda da kendisinde oluşan duygulardır. Bu ilk iki maddede de medyanın rolü bulunmaktadır. Üçüncüsü ise kişilerin kendisini hayal kırıklığına uğratması, başkalarının onu kullandığı ya da aldattığı düşüncesidir (Helvacı ve Çetin, 2012: 1477).

Tüm tanımlamalara ve açıklamalara bakıldığında sinizm kavramının, karamsarlık, eleştiri, güvensizlik gibi kavramlarla yakından ilişkili olduğunu söylemek mümkündür. Kişilerin kendileri dışında hiçbir kişiyi, kurumu ya da otoriteyi tanımaması ve eğer bunun tersini yaparsa doğruluktan uzaklaşacağı düşüncesi sinizmde ağır basmaktadır.

Bir sonraki bölümde örgütlerde görülen sinizm kavramı incelenecek ve bu konuya ilişkin tanımlamalara yer verilecektir.

## **2.2. ÖRGÜTSEL SİNİZM**

Sinizm ile ilgili bütün tanımlamalar sonucunda en çok bireyi etkileyen bir konu olduğu açıkça görülmektedir. Ancak bireyi örgütlerden ayırmanın çok zor olduğu bir dünyada örgütsel sinizm konusu da önemli bir yere sahiptir. Bu bölümde örgütsel sinizm kavramının tanımlanmasına, tarihsel gelişimine, özelliklerine, önemine, nedenlerine, boyutlarına, kuramsal temellerine ve çeşitlerine yer verilecektir.

Son yıllarda örgütsel davranış alanının önem kazanmasıyla örgütsel sinizm kavramı da öne çıkmıştır. Örgütsel sinizm, kişinin örgütüne, iş ortamındaki diğer şeylere ve yöneticilerine karşı aşağılama ve güvensizlik gibi hayal kırıklıkları,

engellenmiş olma düşüncesi ve umutsuzluk ile tanımlanmış bir tutumdur. Örgütsel sinizmi kişilerin örgütlerine yönelik bilişsel, davranışsal ve duyuşsal negatif tutumlar olarak tanımlanabilir (Eryeşil ve Fındık, 2011).

Örgütsel sinizm, kişinin çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği negatif bir duruştur. Örgütsel sinizm ile genel sinizm yapı bakımından birbirinden farklı kavramlardır. Yani, genel sinizmde, sinik olma kişinin kendi kişilik özelliklerinden kaynaklanır ancak örgütsel sinizmde sinik olma örgütsel unsurlardan ileri gelmektedir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Aynı zamanda örgütlerdeki yönetimin yanlış uygulamaları sonucunda beliren örgüte bağlı problemler, oluşan krizler, yönetimin değişime karşı durarak hatalarını devam ettirmesi, çalışanlarda güvensiz bir ortam oluşmasına neden olmaktadır. Bunun sonucunda da çalışanlar örgüte karşı olumsuz düşünce ve davranışlar geliştirmektedirler. Böylelikle de örgütsel sinizm oluşmuş olmaktadır (Gül ve Ağıröz, 2011: 28).

Örgütsel sinizmin kavramsallaştırılmasından itibaren konuya olan ilgi artmış ve akademik çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Örgütsel sinizm araştırmaları genelde 1990'lar ülkemizde ise 2000'lerden sonra artış göstermeye başlamış olup; söz konusu yazın son yıllarda yapılan çalışmalar sonucu bir hayli derinlik ve zenginlik kazanmıştır (Yalçinkaya, 2014).

Kısacası örgütsel sinizm, örgütün hatalarından kaynaklanan ve bireylerin örgütü içerisinde kendisini mutsuz, güvensiz ve yabancı olarak hissetmesi sonucunu doğuran bir durumdur, tanımı yapılabilir. Böyle bir kişi de ne iş hazzı alarak kendini geliştirebilir ne de örgütüne bir fayda sağlayabilir. Bir sonraki bölümde örgütsel sinizm kavramı tanımlamaları yapılacaktır.

### **2.2.1. Örgütsel Sinizm Kavramının Tanımlanması**

Örgütsel sinizm kavramının tanımlanması ile ilgili çalışmalar 1900'lü yıllarda başlamaktadır. Bu nedenle örgütsel sinizm uzun zamandır literatürde varlığını sürdürmektedir.

Örgütsel sinizm ile ilgili kavramsallaştırma yapan araştırmacılar, Dean ve arkadaşları (1998); Abraham, (2000); Wanous ve arkadaşları (2000)'dır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 291). Andersson 1996 yılında yaptığı çalışmasında örgütsel sinizmi şöyle tanımlamaktadır: örgütün yönetiminin sadece örgüt çıkarlarını gözetmesi, bu çıkarlar

doğrultusunda hareket etmesi ve bu çıkarıcı yönetim imkânlarının değişmeyeceği inancı ile çalışanlarda oluşan bir davranıştır (Topçu vd., 2013: 125).

Örgütsel sinizm, örgütün istihdam organizasyonuna karşı olumsuz bir tutum olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların örgütün bütünlükten yoksun olduğuna olan inancı örgüt üzerinde olumsuz bir etki yapar ve çalışanlar bu inanç ve bu etkiye kapılarak örgüte yönelik aşağılayıcı bir davranış eğilimine kapılırlar (Dean vd., 1998). Örgütsel sinizm, “şirketler çalışanlarını önemsemezler ve işlerin birçoğu çalışanların bağlılıklarını hak etmemektedir” tutumu şeklinde de tanımlanmaktadır. Örgütsel sinizm sadece çalışanlardaki motivasyon yokluğu değildir (Stern vd., 1990: 271). Sinizmin duygusal bileşeni, küçümseme, öfke, sıkıntı ve utanç gibi olumsuz duyguların uyarılması ile oluşmaktadır (Abraham, 2000: 269). Örgütsel sinizm, sadece tek bir nesneye özgü olmayan, birden fazla nesne ile ilişkilendirilebilen ve bir nesneden diğerine genelleşebilen bir tutumdur. Örgütsel adalet, doğada “tahmin edilebilen” olarak kavramsallaştırılmış ve deneyim sonucu geliştirilen “öğrenilmiş inanç” olduğu kabul edilmektedir (Johnson ve O'leary-Kelly, 2003: 629).

Bir başka tanımıyla; “genel olarak çalışanlara, örgütün prosedürlerine, süreçlerine ve yönetimine karşı negatif bir tutumdur. Bu unsurların çalışanın davranışlarına aykırı olduklarına inanmaktadırlar” (Wilkerson vd., 2008: 2274). Naus ve arkadaşlarının da örgütsel sinizm ile ilgili bir tanımı bulunmaktadır. Buna göre örgütsel sinizm, örgütün yanlış tutumları ve davranışlarından dolayı örgüte karşı oluşan kötü düşünce ve hayal kırıklıkları ile savaşmak için, çalışanın örgüte karşı kendisini savunma biçimidir. Ayrıca Naus ve arkadaşları, örgütsel sinizmin iş ortamında saygınlık kazanmak için de alternatif bir yol olabilir görüşünü savunmaktadırlar (Naus vd., 2007: 685, 689). Bir başka tanımı da; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyut içeren, bir kişinin çalıştığı örgüte yönelik oluşturduğu negatif bir tutumdur (Dean vd., 1998).

Örgütsel sinizm, kişinin kendisine karşı da olumsuz tutumlar sergilemesidir. Örgütsel sinizm üç durumda oluşmaktadır. Bu durumlar; örgütte dürüstlük eksiliği inancının var olması; örgüt hakkında olumsuz duygulara sahip olmak ve bu inanç ve duygularla örtüşen cimri veya hileli davranış sergilemektir. Sinizmin bazı nedenleri, Kişisel ve örgütsel beklentilerin denk düşmemesi, sosyal destek yetersizliği, rekabet,

hedef çatışması, karar vermede yetersizlik, iletişim kopukluğu ve işten çıkarılma gibi nedenlerdir (Mete, 2013: 477).

Örgütsel sinizme dair en büyük ve temel inanç, dürüstlük, adalet, şeffaflık ve içtenlik gibi ilkelerin kişilerin çıkarları amacıyla feda edildiğidir. Bu konu medyada da ilgi çekicidir ve Scott Adams'ın oluşturduğu karakteri Dibert örgütsel sinizm konusuna dikkat çekmiş ve Amerika'nın firmalarındaki sinik çalışanları karikatürleştirmiştir (Saruhan ve Yıldız, 2009: 106). Görüldüğü üzere örgütsel sinizm bir çok alanda inceleme konusu olmuş bir konudur.

Örgütlerdeki sinik bireyler, çalıştıkları kurumu hor görürler, çalıştıkları kuruma karşı olumsuz hisler beslerler, çalıştıkları kurum ile ilgili küçük düşürücü söylemlerde bulunurlar, çalıştıkları kurumu sürekli eleştirirler ancak iyileştirme için bir öneride bulunmazlar, yaptıkları işle dalga geçerler, genellikle iş konusunda istedikleri yerde olamamış kişilerdir, emeklilik günlerinin hayalini erkenden kurmaya başlarlar, kurumlarından bir beklentileri olmadığını sürekli belirtirler, ast-üst ilişkisini tercih ederler ve uzlaşmacı bir tavırdan uzak dururlar (Saruhan ve Yıldız, 2009: 106).

Tüm bu örgütsel sinizm tanımlamaları incelendiğinde görülen şudur ki; örgütsel sinizm tanımlamaları yapılırken, araştırmayı yapan kişilerin araştırdıkları doğrultusunda tanımlamalarını yapmışlardır. Bu nedenle bütünleşik tek bir tanım bulunmamaktadır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde hala ortak bir tanım bulunmamaktadır. Tüm çalışmalar daha öncesinde yapılan tanımlamaları içermektedirler.

Örgütlerde bulunan sinizmin özellikleri ve önemi de, kavramın anlaşılması açısından oldukça önemli konulardır. Bir sonraki bölümde örgütsel sinizmin özellikleri ve önemi açıklanacaktır.

### **2.2.2. Örgütsel Sinizmin Özellikleri ve Önemi**

Bir örgütte oluşan sinizmin özelliklerini ve hem birey hem de örgütler için önemini belirleyen birçok çalışma yapılmıştır. Literatür incelendiğinde aşağıdaki bilgilere ulaşılmaktadır.

Örgütlerde bulunan sinizmin bazı özellikleri bulunmaktadır. Bu özellikler aşağıda anlatıldığı gibidir (Dean vd., 1998: 347):

- Örgütsel sinizm, kişilik özelliklerini değil de bir durumu temsil etmektedir. Bunun nedeni; hem örgütsel hem de bireysel değişimleri baz almasıdır.



- Örgütsel sinizm tek bir iş kolu ile sınırlandırılmaz. Birden çok meslek gruplarında görülme ihtimali bulunmaktadır.

- Örgütsel sinizm çok boyutlu bir kavramdır. Örgüte karşı oluşan inançları, tutumu ve davranışları da içermektedir.

- Örgütsel sinizm için tüm boyutlar önemlidir. En önemlisi bilişsel boyut görünürken, davranışsal ve duyuşsal boyutlar olmadan bilişsel boyut tek başına düşünülemez.

Johnson ve O’Leary-Kelly (2003: 641-643) yaptıkları çalışmada, çalışanların örgütlerine karşı negatif duygular beslemelerine rağmen, bu duygularını davranışlarıyla belli etmediklerini ve sessiz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Sinizm ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında; gelişen teknoloji ile oluşan rekabet ortamı, ekonomik kriz, toplu işten çıkarmalar, ücretlendirme gibi bazı örgütsel politikaların yetersiz olması ve giderek uzayan çalışma saatleri işgörenlerin işletmelerine karşı olumsuz (negatif) tutumlar geliştirmesine sebep olmaktadır. Sinizm boyutlarına dayanarak bu olumsuz tutumlar işgörenlerde; hor görme, kınama, işletmenin dürüstlükten uzak olduğu düşüncesi, işletmelerini düşündüklerinde sıkıntı, utanç hissi, alaycı mizah ve karamsarlığın artması şeklinde gözlenmektedir. İşletmede bu davranışların sergilenmesi; çalışma veriminin azalmasına, işgören performans ve motivasyonunun düşmesine, yapılan işlerin kalitesinin azalmasına, işletmeden personel eksilmesine, tükenmişliğe sebep olabileceği belirtilmektedir (Akman, 2014: 4).

Örgütsel sinizm örgütler ve bireylerin iş doyumları için oldukça önemli bir konudur. Çalışanın şirketine karşı olumsuz duygular yerine olumlu duygular beslemesi, hem örgüt hem de bireyler için verimliliği arttıracaktır.

### **2.2.3. Örgütsel Sinizmin Nedenleri**

Örgüt içinde sinizme sebep olan birçok farklı faktörün olduğu düşünülmektedir. Değişim çabalarındaki yanlış yönetim, aşırı stres ve rol yüklenmesi, kişisel ve örgütsel beklentilerin yüksek tutulması ve karşılanamaması, yetersiz sosyal destek, rekabet düzeyine kıyasla yetersiz düzeyde terfi, amaç çatışması, artan örgütsel karmaşıklık, karar alımında etkili olmama, psikolojik sözleşme ihlalleri, gücün dengesiz dağılımı, adaletsizlik, geleneksel iş yöntemleri ve değerleri, uzun ve yorucu çalışma süreleri, mobbing (psikolojik yıldırma), yanlış yönetim, etkin olmayan liderlik, örgütsel

küçülme, yeniden yapılanma, yöneticilerin ve çalışanların acımasızca işten çıkarılması, düşük örgütsel performans ve örgütsel değişim gibi bilişsel, duygusal ve örgütsel birçok etken yer almaktadır (Reichers vd., 1997; Turan, 2011: 92; Alan ve Fidanboy, 2013: 167).

Örgütsel sinizmin ortaya çıkış sürecinde ilk aşama, bir örgütün doğruluktan uzaklaşmasına yönelik olan inancın varlığıdır. Bu inançlar; suçlama, rezil etmek ve hiddetlenme gibi negatif duygular ile ortaya çıkmaktadır. Bu yüzden sinizm, insan davranışlarının iyiliği ile ilgili negatif eğilimlerdir. Sinikler, bir örgütte yapılan uygulamalarla kendilerine ihanet edildiğini düşünmektedirler. Bu inançların temelinde duygusal etkiler yer almaktadır. Bu tarz tepkiler örgütsel sinizmin ikinci boyutunu ortaya çıkarmaktadır. Bu aşamada sinikler negatif hareketlere yönelmektedirler (Ahmadi, 2014: 23-24). Yani örgütsel sinizmin süreci, bilişsel, duygusal ve davranışsal tutumların birleşimi ile oluşmaktadır.

Bazı araştırmacılar sinizmin düşük liderlik potansiyeli, yüksek şüphecilik, yüksek endişe duyarlılığı ve içe kapanma ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ifade etmektedirler. Bazı araştırmacılar örgütsel sinizmin öğrenilmiş bir durum olduğunu savunurlarken bazıları ise kişilerin kişilik özellikleri ile ilgili olduğunu savunmaktadırlar (Eaton, 2000: 8). Örgütsel sinizme çevre koşullarındaki hızlı değişim, örgütün dış kaynaklara aşırı bağlı olması ve yöneticilerin örgüt içinden değil de dışından seçilmiş olması gibi faktörler de neden olmaktadır (Saruhan ve Yıldız, 2009: 107).

Görüldüğü üzere sinizmin nedenleri konusunda fikir birliğine varılamamıştır ancak son çalışmalar ile birlikte örgütsel sinizmin nedenleri yapılan her çalışmada araştırmacılar tarafından ortaya konulmaktadır.

#### **2.2.4. Örgütsel Sinizmin Boyutları**

Örgütsel sinizm, çalışanların içinde buldukları örgüte karşı geliştirdiği olumsuz düşünceler ve davranışlar (tutumlar) olarak tanımlanmaktadır. Bu tutumlar üç boyutta incelenmektedir. Bunlar bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlardır.

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu öfkelenme, diğer örgüt çalışanlarını hor görme ve kınama gibi negatif duygularla kendini gösteren, örgütte dürüstlük olunmadığına yönelik hissedilen güçlü inanç durumudur. Örgütsel sinizmin duygusal boyutu utanç, kaygı, stres, saygısız tutumlarda bulunma gibi duygusal durumları ifade etmektedir.

Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunda ise sinik davranışlar gösteren çalışanların örgüt hedefleri ile alay etmesi, örgütteki görevleri ciddiye almayarak kendince yeniden tanımlaması gibi davranış ve tutumların var olmasıdır (Akatay vd., 2016: 487). Örgütsel sinizm bu üç boyuttan oluşan bir durumdur.

Çalışanların bir şey, durum ya da birey hakkında bilişsel, duygusal ve davranışsal anlamda gösterdiği tepki onun tutumunu göstermektedir. Dolayısıyla tutumun oluşabilmesi için söz konusu üç öge arasında uyumlu bir ilişki olmalıdır (Ahmadi, 2014: 24). Tutumların bilişsel (zihinsel), duyuşsal (duygusal) ve davranışsal olmak üzere üç ögesi bulunmaktadır (İnceoğlu, 2000: 8).

Bu nedenle boyutların açıklanması ve anlatılması oldukça önemlidir. Bu bölümün alt bölümlerinde bu boyutlar açıklanacaktır.

#### **2.2.4.1. Bilişsel Boyut**

Bilişsel öge, herhangi bir tutumun parçası, tutum nesnesine dair var olan düşünce, inanç ve bilgilerin bütünü olarak tanımlanmaktadır. Kişinin düşünme sürecinde var olan tüm düşüncelerini gruplandırmasıdır (İnceoğlu, 2000: 9).

Örgütsel sinizmin ilk boyutu, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna olan inançtır. Örgütsel sinizm olan kişilerde, örgüt uygulamalarının adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelere ihanet ettiği düşüncesi bulunmaktadır. Bu ilkelerin genellikle kolaylık için feda edildiğine ve vicdansız davranışların standart olduğuna inanmaktadırlar (Dean vd., 1998: 345-346).

Literatür incelendiğinde bu boyutu oluşturan inançların genel olarak olumsuz olduğu görülmektedir. Bazı çalışmalarda bu boyut inanç boyutu olarak da ifade edilmektedir. Örneğin Cook ve Medley (1954) tarafından geliştirilmiş olan “düşmanca davranışlar” ölçeğinde sinizm bileşenlerine yer verilmektedir ve bu bileşenlerin hepsini inanç ifadeleri oluşturmaktadır (Barefoot vd., 1989).

Bilişsel boyut ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelendiğinde sinik çalışanların, örgüt uygulamalarının örgütsel ilkelere yoksun olduğuna, örgüt içerisinde yapılan resmi açıklamaların çalışanlar tarafından dikkate alınmadığına, örgütteki ilişkilerin kişisel çıkarlar sebebiyle var olduğuna, diğer çalışanların güvensiz ve tutarsız olduğuna dair inançlarının varlığından söz etmek mümkündür (Kalağan, 2009: 46). Bilişsel tutum boyutu örgütsel sinizmin başlangıcı için gereklidir. Bunun nedeni ise kişilerin örgütlerine karşı olan inançlarını kaybetmeleri ile örgütsel sinizmin

ilişkili olmasıdır. Kişide örgütüne olan inanç kaybedilmezse örgütsel sinizme tutulma eğilimi azalabilir ya da hiç görülmeyebilir.

#### **2.2.4.2. Duyuşsal Boyut**

Duyuşsal öge, kişinin daha önceki deneyimlerine dayanarak hissettiği olumlu ya da olumsuz duyguların birleşimidir ve kişinin değerler sistemiyle de yakından ilişkilidir (İnceoğlu, 2000: 8). Bu boyutta önemli olan kişilerin tecrübeleri ile ortaya çıkmasıdır.

Örgütsel sinizmin bu boyutunda örgüte karşı olumsuz tutumlar duyuşsal tepkilerden oluşur. Duyuşsal tepki dokuz temel duygudan oluşur. Bu duygular heyecan, sevinç, şaşırma, sıkıntı, öfke, iğrenme, hor görme, korku ve utanç duygularıdır. Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu bu hislerden oluşur. İroni olarak, sinikler örgütlerini kendi standartlarına dayanarak yargılayıp kusurlu bulduklarında, kendilerinin örgüte olan üstünlüklerinden dolayı hatta gizli bir zevk bile duyabilirler. Bu yüzden siniklerin örgütleri hakkında sadece birtakım inançları bulunmadığını aynı zamanda bu inançlarla ilgili birtakım duygular da yaşadıkları da görülebilir (Dean vd., 1998: 346). Bu boyutta; saygısızlık, küçük görme, öfke, stres, kızgınlık, nefret etme, ahlâki bozulma, umutsuzluk ve hayal kırıklığı yer almaktadır (Karacaoğlu ve İnce, 2013: 187).

Naus (2007), örgütsel sinizmin var olduğu kişilerin duyuşsal boyutunu, çalışanların örgütle ilgili beklentilerinin olması ancak beklentilerinin gerçekleşmemesi nedeniyle sinirlenmeleri ya da hayal kırıklığına uğramalarıdır olarak tanımlamaktadır.

Örgütsel sinizme sahip kişiler güçlü duygusal tepkiler içermektedir. Izard (1977)'a göre ilgi-heyecan, zevk-neşe, sürpriz-şaşkınlık, kızgınlık-öfke, tikslenme-nefret, hor görme-küçümseme, korku- dehşet, utanç-aşağılama olmak üzere dokuz temel duygu bulunmaktadır. Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu bu duyguların birçoğundan oluşmaktadır. Dolayısıyla örgütsel sinizm çeşitli olumsuz duygularla ilişkilendirilmektedir (Akt., Dean vd., 1998: 346). Kişide eski tecrübelerden kaynaklı örgütüyle ilgili olumsuz düşünceler var ise bu boyuttaki duyguların görülmesi muhtemeldir.

#### **2.2.4.3. Davranışsal Boyut**

Örgütsel sinizmin son boyutu, olumsuz ve çoğunlukla aşağılayıcı davranışa olan eğilimlerdir. Sinik davranışların kendiliğinden olan belirli davranışlardan farklı olarak,

belirli davranış türlerine yönelik eğilimleri içerdiğini göstermektedir (Dean vd., 1998: 346).

Davranışsal boyutta kişiler örgütü küçümseyebilirler hatta örgütten memnun olmayabilirler. Sinik davranışları açısından, eski siniklerde en göze çarpan davranış eğilimi, örgütü sert bir şekilde eleştirmeleridir. Bunun en belli olan şekli de, örgütün samimiyet, dürüstlük, ahlâki vb. özelliklerden yoksun olduğu şeklindedir. Dolayısıyla sinikler böylece örgütte gizli güdüler, düşünceler ve tutumlara sebep olmaktadır (Ahmadi, 2014: 26). Davranışlar ile ilgili olan bu boyut örgütsel sinizmin son aşaması olarak düşünülebilir.

Bazen çalışanlar örgütleri ile ilgili şikâyetle bulunabilirler, örgütleriyle dalga geçebilirler ya da eleştirilerde bulunabilirler. Bazen bu durum sözlü değil de, sözlü olmayan davranışlar ile de gösterilebilir. Birbirlerine anlamlı bir şekilde bakmaları ve küçümser tavırlarla gülümsemeleri bu davranışlara örnek olarak verilebilir (Brandes ve Das, 2006: 240).

Tüm bu boyutlar örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında birer etkendir ve bu boyutlar kısaca, kişinin örgütünün kötü olduğuna olan inancı, örgütüne karşı çeşitli duygular göstermesi ve örgütünü küçümsemesini içermektedir.

### **2.2.5. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri**

Örgütsel sinizmin kuramsal temelleri, beklenti, atfetme, tutum, sosyal değişim, duygusal olaylar ve sosyal güdülenme kuramlarından oluşmaktadır.

#### **2.2.5.1. Beklenti Kuramı**

Beklenti kuramı motivasyon (güdülenme) kuramlarından biridir ve iki teoriden oluşmaktadır (Erdem, 1993: 54):

- V. Vroom tarafından geliştirilen teori,
- E. Lavvyer ve L. Porter tarafından geliştirilen teori.

Beklenti kuramının temellerini oluşturan araştırmacılar, Kurt Lewin ve Edward Tolman'dir. 1930 ve 1940'lı yıllarda çalışma yapmış olan iki araştırmacı, bireylerin düşünen varlıklar olduğunu söylemişler ve hem bugün hem de gelecekte bilinçli seçimler yapabileceğini savunmuşlardır. Bireylerin kendiliğinden güdülenmiş ya da güdülenmemiş varlıklar olamayacağını bu durumun bireyin bulunduğu çevreye bağlı olacağını savunmuşlardır (Şimşek vd., 2014: 158). İki teori olmasına rağmen örgütsel

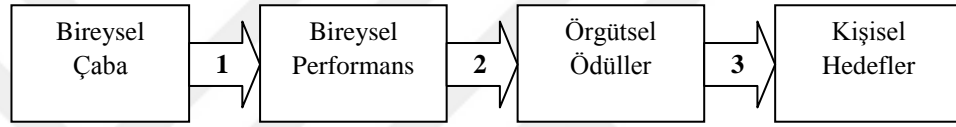
sinizm ile ilişkili olabilecek Vroom'un teorisidir. Bu nedenle Vroom'un teorisini incelemek yeterli olacaktır.

Vroom beklenti kuramında, bir kişinin istediği bir durum için istekli olması ve göstereceği çaba ile de bu duruma ulaşacağını savunmaktadır (Kutu ve Sözbilir, 2011: 35). Beklenti kuramının temel özellikleri ise şunlardır (Keser, 2006: 39):

- Kişi, istediği bir sonuca ulaşırsa, ödül kazanacağına inanmalıdır,
- İnancı doğrultusunda elde ettiği sonuca bağlı olarak ödülünü istemelidir,
- Kişi hepsinden ayrı olarak kendisinden beklenen başarıya ulaşabileceğine kesin olarak inanmalıdır.

Şekil 2.1'de beklenti kuramı süreci gösterilmektedir:

**Şekil 2.1. Beklenti Kuramı**



(Kaynak: Robbins ve Judge, 2012: 110)

Bu teori temelde üç ilişkiye dayanmaktadır (Robbins ve Judge, 2012: 110):

**1. Çaba-performans ilişkisi:** Belirli bir miktarda çaba gösteren bireyin algılayacağı olasılık performansına dayanacaktır.

**2. Performans-ödül ilişkisi:** Birey belirli bir seviyede performans gösterdiğine inanırsa, o derecede arzu ettiği sonuca ulaşacaktır.

**3. Ödül-kişisel hedefler ilişkisi:** Örgütsel ödüllerin, bireyin kişisel hedeflerini ya da ihtiyaçlarını karşılama derecesi ve birey için bu potansiyelin çekiciliğinin var olması.

Bu teori dört aşamadan oluşmaktadır. İlk aşama, yapılan işin sonuçlarının bireye ne kazandıracacağı ya da kaybettireceğidir. Birey kazandığına inanırsa yani işin sonucu olumlu olursa; ödül, bireyin ücret artışı alması, kendini güvende hissetmesi, rahat olması, arkadaşlık ilişkileri gibi bazı sosyal yararlar elde edecektir. Ancak olumsuz olursa; yorgunluk, işten sıkılma, işyerinde gerilme, işinden haz alamama gibi sonuçlar da elde edebilir (Özkalp ve Kırel, 2010: 293-294). Bu ilk aşamaya bakarak beklenti kuramı ile örgütsel sinizm arasında ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Örgütsel sinizm yaşayan bireyler endişelidirler ve hayal kırıklığı yaşamaktadırlar (Kalağan, 2009: 49). İkinci aşama, bireylerin sonuçları ne kadar ilgi çekici görecektir. Bireyler

sonuçları pozitif, negatif ya da geçersiz olarak değerlendirebilmektedirler. Bu insanın doğasından gelen bir durumdur. Bu durum bireyin ihtiyaçlarına, isteklerine, kişiliklerine ya da inançlarına göre değişebilir. Birey eğer sonucun ilgi çekici olduğuna inanırsa onu kabul eder (Özkalp ve Kirel, 2010: 294). Üçüncü aşama, bireylerin ikinci aşamada belirtilen sonuçlara ulaşabilmesi için nasıl davranmaları gerektiği ile ilgilidir. Dördüncü aşama ise bireyin kendi yeteneklerini dikkate alarak ne kadar başarılı olabileceğini tahmin edebildiği aşamadır (Robbins ve Judge, 2012: 111).

Tüm bu bilgilerin ışığında örgütsel sinizm ile beklenti teorisi arasında ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Örgütsel sinizm kavramı da beklenti teorisi de genel olarak çıkarıcılığa dayanmaktadır. Beklenti kuramında olumsuz sonuçlar elde eden bireyin hissettikleri örgütsel sinizmdeki güvensizlik, karamsarlık gibi duygularla aynıdır.

#### **2.2.5.2. Atfetme Kuramı**

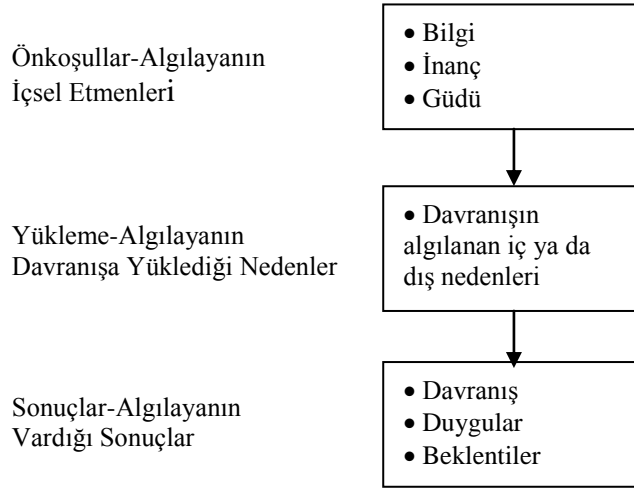
Atıf ya da yükleme, bir kişinin kendisinin ya da bir başkasının davranış ve duygularını açıklama süreci anlamına gelmektedir. Bu konunun odağında, kişinin kendisi, içinde bulunduğu durum ve kişinin karşılaştığı durum bulunmaktadır (Bilgin, 2005: 37). Yani kişilerin tutum ve davranışlarından sonuçlar belirleme anlamına da gelmektedir (Güney, 1998: 22). Bir başka deyişle de “insan aktivitelerinin çok geniş bir alanını, ürününü, süreç ve davranışlarını kapsayan nedensel çıkarımlar üzerine kurulmuş” bir kuramdır (Duman, 2004: 6).

Atfetme kuramı da, sosyal bir davranışın algılanma sürecinde, o davranışı gerçekleştiren kişiye karşı veya davranışın oluşmasına sebep olan duruma özgü sebepler yüklendiğini açıklayan kuramdır (Güney, 1998: 22).

Atfetme kuramının temelinde neden ve sonuç arasındaki çıkarımlı ilişki bulunmaktadır. Bu tür çıkarımlar yaparak kişiler, kendi çevrelerinin daha iyi anlaşılmasını ve bu şekilde de daha fazla kontrol altına alınmasını varsaymaktadırlar (Gronhaug ve Falkenberg, 1994: 22).

Atfetme kuramında üç temel ölçüt bulunmaktadır. Bunlar belirginlik/farklı olma, tutarlılık ve fikir birliğidir. Belirginlik, nesne, uyaran belirginliğinin ya da farklılığının olması; tutarlılık, zaman ve durumda tutarlı olması, yani ilişkinin uzun süreli olması; fikir birliği ise kişiler arasında aynı görüşün destekleniyor olması anlamlarına gelmektedir (Arkonaç, 1998: 136). Şekil 2.2’de atfetme süreci gösterilmektedir:

## Şekil 2.2. Atfetme Süreci



(Kaynak: Akt., Kızgın ve Dalgın, 2012: 65)

Kuramı kuran kişi olarak bilinen Heider (1958), insanların diğer insanların davranışlarını analiz ederken, ya onların kişisel faktörlerine ya da dış dünyadaki faktörlere dayanarak nedensel analizler yaptıklarını savunmaktadır (Seçer, 2009: 34).

Atfetme kuramını oluşturan altı farklı kuram bulunmaktadır: Heider'in sağduyu psikolojisi, Jones ve Davis'in karşılıklı çıkarsama teorisi, Kelley'nin birlikte değişme ve nedensel şema teorileri, Schacter'in duygusal kararsızlık kuramı, D. J. Bem'in benlik algısı, Weiner'in başarıya motivasyonu (Duman, 2004: 6).

Atfetme kuramının örgütsel sinizm ile ilişkisini Weiner'in sosyal güdüleme kuramı ile açıklamak mümkündür. Weiner (1985)'a göre, olumsuz bir olaydan sonra kişiler olay hakkındaki algılarına dayanarak nedensel atıflar yapmaktadır. Bu atıflar öfke ya da sempati gibi duygulara yol açar ve sorumluluk ve umut gibi duygulara yönlendirirler. Bu duygular hem olumlu sosyal davranışlara hem de antisosyal davranışlara neden olmaktadır (Akt., Eaton, 2000: 18-19).

### 2.2.5.3. Tutum Kuramı

Tutum; bir kişi, bir obje, bir durum, bir örgüt veya toplumsal bir sürece karşı olarak değişik şekillerde tanımlanan, temel bir değer veya inancı gösterdiğine inanılan, kişilere ve durumlara karşı belli bir şekilde hareket etme eğilimi olarak görülen davranış olarak tanımlanmaktadır. Bir başka tanım da Rokeach (1976)'ın yapmış olduğu tanımdır; seçilen bir tarzda hareket etmeye yönlendirilmiş olan bir durum veya bir nesne



çerçevesindeki inançların, izafi bir şekilde kalıcı olarak düzenlenmesidir (Marshall, 1999: 765). Tutumlar oldukça uzun sürelidir ve kişinin geçici olarak gösterdiği bazı eğilimler ise tutum olarak değerlendirilemez (Torun, 2016: 29).

Tutumun üç önemli özelliği; Allport (1935) için; deneyim ile organize edilmesi, bağlı olduğu tüm durumların ve nesnelerin varlığında harekete geçmesi ve olumlu veya olumsuz tepkiler için hazırlanma ve hazırda bulunması olarak açıklanmaktadır. Fishbein ve Ajzen (1975) için ise öğrenilir olması, eylemi uygun hale getirir olması ve bu eylemlerin nesneye karşı olumlu veya olumsuz olması olarak açıklanmaktadır (Köklü, 1995: 81).

Bu teoride tutum, başkalarının görüş algıları ve diğer psikolojik faktörlerin egemen olduğu sosyo-psikolojik bağlamlarda davranış olarak araştırılmaktadır. Tutum teorisinde davranışsal seçimler, bir kişinin hedefleri, tutumları ve algılanan yetenekleri, bağlı olduğu diğer kişilerin algıları ve görüşleriyle ilişkilendirilmesine bağlıdır. Bu teoride tutum, bir kişinin kendisine karşı belirli bir şekilde davranması için yer verilen bir davranışın kişiye bağlı (öznel) bir değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır (Dijst vd., 2008: 832-833).

Olson ve Zanna (1990), hem tutum kuramı hem de örgütsel sinizm, tutumlar ve davranışlar ile açıklanmaya çalışılmaktadır. Tutumlar, örgütsel sinizmin boyutları olan, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal ilişkilerin incelenmesinde özellikle faydalı olmaktadır. Bu sebeple tutum kuramını bilmek, örgütsel sinizmi anlamak ve teorisini oluşturmak için oldukça önemli bir çalışma olarak kabul görmektedir (Kalağan, 2009: 51; Çiftçi, 2013: 31; Çetinkaya, 2014: 52).

#### **2.2.5.4. Sosyal Değişim Kuramı**

Değişim teorisi, Homans (1961), Blau (1964) ve Emerson (1962, 1972)'ın ilk çalışmalarından bu yana sosyal psikoloji alanındaki en önemli teorik perspektiflerden biridir. Bu teorik yönelik, bir taraftan faydacılığa bir taraftan da davranışçılığa dayanan daha önceki felsefi ve psikolojik yönelimler üzerine kuruludur (Cook vd., 2013: 53). Homans sosyal değişim kuramında, bu bakış açısını tanımlamak ve ilerletmek için oldukça büyük bir çaba sarf etmiştir (Emerson, 1976: 335).

Sosyal değişim teorisi, sadece kendisi ile ilgilenen kişilerin tek başlarına başaramayacakları bireysel hedefleri gerçekleştirmek için diğer kendileri ile ilgilenen

kişileri varsayması olarak tanımlanmaktadır. Öz ilgi ve karşılıklı bağımlılık sosyal değişimin merkezi özellikleridir (Lawler ve Thye, 2009: 217).

Sosyal değişim kuramı, kişiler arasındaki sosyal ilişkileri bir çeşit kaynak değişimi olarak gören kuramdır. Kuramın temelinde, bireylerin diğer insanlarla sosyal ilişkilere girerken ve bu ilişkileri sürdürürken, ödüllendirme beklentisi içinde oldukları düşüncesi yer almaktadır. Ödül den kasıt saygı görme, onur duyma, arkadaşlıklar edinme ve dikkate alınma gibi durumlar sayılabilir (Bolat vd., 2009: 219).

Sosyal değişim kuramı tam anlamıyla 1964 yılında Blau tarafından geliştirilmiştir (Çiftçi, 2013: 31-32). Blau'ya göre sosyal değişim kuramı, kişilerin sadece ekonomik değil aynı zamanda sosyal yükümlükleri ile alakalı ilişkilere girdiklerini öne sürmektedir. Bu yükümlülükler, karşılıklıdır ve dengeli değişim koşulları altında işlem görmektedirler (Johnson ve O'leary-Kelly, 2003: 627).

Sosyal değişim kuramının savunduğu şey; kişilerin yapması gereken işleri düzgün bir şekilde yapabilmesi için diğer kişilere ihtiyaç duyduğu ve onlara güven duyması gerektiğidir. Sosyal davranış teorisi, çalışan tarafından yerine getirilen planlanmamış zorunlu olmayan görevleri içermektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 361-362).

İşgören kendisine örgüt içinde iyi davranıldığını düşünür veya hissederse, kendisinin de örgüte iyi davranması ve örgütün zararına olacak davranışlardan kaçınması gerektiğini düşünür (Goulder, 1960: 174). Bu durum örgütte örgütsel sinizmin görülmemesine katkı sağlayabilir (Kalağan, 2009: 52).

#### **2.2.5.5. Duygusal Olaylar Kuramı**

Örgütsel sinizmin teorik öncüllerinden bir diğeri de duygusal olaylar kuramıdır. Duygusal olaylar kuramında, örgütte yaşanan durumların işgörenin hem iş tutumları hem de duygusal durumları üzerinde bir etkisi olduğu savunulmaktadır (Brown ve Cregan, 2008: 669).

İşgörenlerin, örgütleri ile ilgili düşüncelerine (adaletli ya da adaletsiz olarak algılamaları) veya iş tatminlerini gerçekleştirilemeyerek sinik tutumlarda bulunmalarına, geçmişlerinde ya da yaşadıkları zamandaki olayların etkili olacağı savunulmaktadır (Özdevecioğlu, 2003). Buna göre işgörenin örgütlerinde yaşadığı durumlarda sadece kişisel özellikleri ve örgütün özellikleri etkili değildir, kişinin yaşadığı duygusal olaylar da etkili olmaktadır (Özdevecioğlu, 2004: 184).

### 2.2.5.6. Sosyal Güdülenme Kuramı

Sosyal güdülenme kuramının kurucusu Weiner'dır. Weiner tarafından 1985 yılında geliştirilen kuramda, bir olayın öncelikle sebebini araştırmak daha sonrasında ise belirli nedensel boyutlara göre değiştirmek esastır. Değerlendirmeye göre, o zaman olayın sorumluluğu değerlendirilir ve gelecekteki benzer olaylarla ilişkin beklentiler geliştirilebilir. Weiner'a göre olaylar öngörlebilirirse onları kontrol etmek mümkün olmaktadır (Eaton, 2000: 13).

Sosyal güdüleme kuramında üç faktör yer almaktadır. Bunlar (Kalağan, 2009: 53; Eaton, 2000: 13-14):

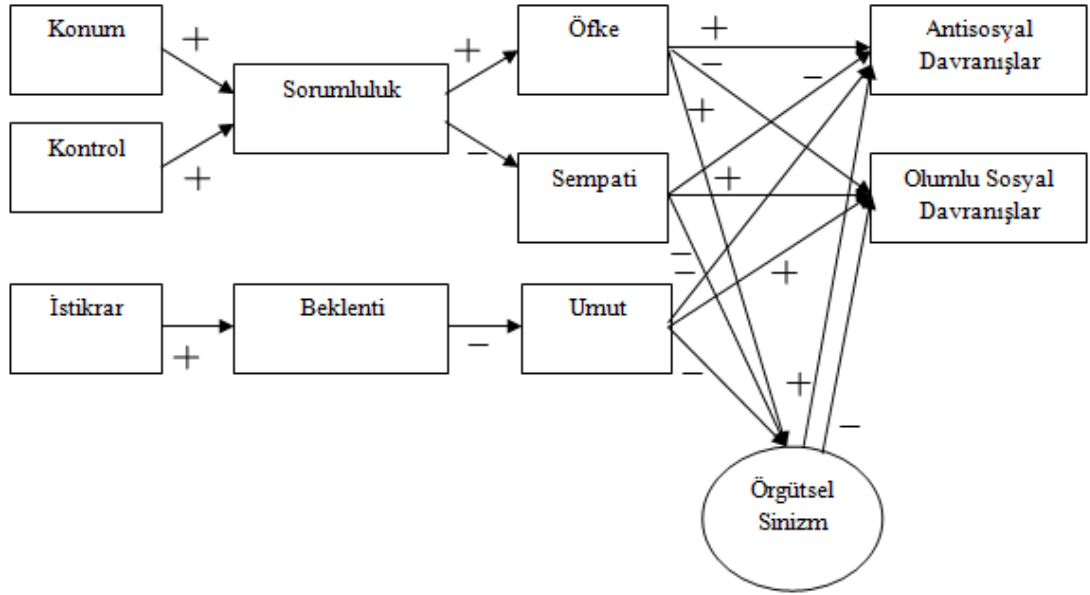
**1. Konum:** Çalışanların olayların nedenlerinin neler olduğunu algılama durumudur. Bu durumda nedenler ya içsel ya da dışsal faktörlere bağlı olabilirler. İçsel faktörler, kurum içinde yapılan bir kâr maksimizasyonu isteği gibi faktörlerdir. Dışsal faktörler ise kurumun dışından ileri gelen ancak kurumu etkileyen kötü ekonomik koşullar gibi faktörlerdir.

**2. Kontrol:** Çalışanın olayları istemli bir şekilde kontrolü altına alıp almadığını algıladığı durumdur. Çalışan işten çıkarıldığında, kurumun kâr maksimizasyonu yaptığı için işten çıkarıldığını düşünürse ve de bu nedenle kurumun farklı yollara gidebilir olduğuna inanırsa, bu sonuçtan kurumu sorumlu tutacaktır. Ancak kötü ekonomik koşullar gibi, kurumun bu durumda işten çıkarma dışında hiçbir şey yapamayacağını düşünürse, kurumu daha az yargılayacaktır.

**3. İstikrar:** Olayların sonuçları, olumlu ya da olumsuz duygulara yol açmaktadır. Çalışan örgütü işten çıkarmalardan sorumlu tutarsa, örgüte öfke duyacaktır ancak örgütün başka yolu olmadığını düşünürse, ona karşı öfke duymayacaktır. İlk durum çalışanın örgüte karşı istikrarlı negatif bir tutumu olacağını, ikinci durumsa istikrarsız bir faktör olarak algılanacağı sonucunu vermektedir.

Aşağıdaki şekilde Weiner'ın sosyal güdüleme kuramı temel alınarak geliştirilen örgütsel sinizm modeli bulunmaktadır:

**Şekil 2.3. Weiner’ın Sosyal Güdülenme Kuramı Doğrultusunda Geliştirilen Örgütsel Sinizm Modeli**



(Kaynak: Eaton, 2000: 20)

Bu çalışma aslında örgütsel sinizm ile sosyal güdüleme kuramının ilişkisini inceleyen bir başlangıçtır. Bu modelde değişkenler; konum, kontrol, istikrar, sorumluluk, beklenti, öfke, sempati, umut, anti-sosyal davranışlar ve olumlu sosyal davranışlar ölçülen değişkenlerdir, bunlar tek bir ölçü ile değerlendirilirler. Örgütsel sinizm ise biliş, etki ve davranışların bireysel ölçüsü tarafından dolaylı olarak ölçülmektedir. Bu nedenle gizli değişken olarak adlandırılmaktadır (Eaton, 2000: 18-21).

Bazı kaynaklarda bu kuramın Atfetme kuramı ile aynı olduğu da savunulmaktadır.

### 2.2.6. Örgütsel Sinizmin Çeşitleri

Dean ve arkadaşları (1998) ve Abraham (2000) sinizmin beş farklı şekilde var olduğunu ifade etmişlerdir. Bunlar kurumsal sinizm, kişilik sinizmi, iş sinizmi, çalışan sinizmi ve örgütsel sinizm olarak sınıflandırılmıştır.

Akademik yazınlar incelendiğinde, sinizm çeşitlerinde, sinizm ve sinizm çeşitlerindeki her davranış ve tutumun dört boyutunun olduğu varsayılmaktadır: hedef, eylem, bağlam ve zaman. Sinizm çeşitlerinde bu etmenlerden en az birinde farklılık görülmektedir. Tabloda sinizmin çeşitleri bu dört boyut üzerinden değerlendirilmiştir.

**Tablo 2.1. Sinizm Çeşitleri**

SİNİZM ÇEŞİTLERİ	EYLEM	HEDEF	BAĞLAM	ZAMAN
Çalışan Sinizmi	Acımasızlık Hayal kırıklığı	Her şey	Olası Değişim İhtimali	Değişken
İş (Meslek) Sinizmi	Uzaklaşma Kınama	Müşteriler	Hizmet Organizasyonları	Değişken(?)
Toplumsal / Kurumsal Sinizm	Yabancılaşma Çaresizlik	Kurumlar	-	Değişken
Örgütsel Değişim Sinizmi	Hayal kırıklığı Karamsarlık	Değişim	Başarısız Değişim	Değişken
Kişilik Sinizmi	Acımasızlık Öfke	İnsan Doğası	-	İstikrarlı Özellik

(Kaynak: Delken, 2004: 15)

Farklı sinizm türleri bu boyutların en az birinde farklılık göstermektedirler (Delken, 2004: 14). Sonraki bölümlerde tüm sinizm türleri incelenecektir. İlk incelenecek olan sinizm türü, kişilik sinizmidir.

#### **2.2.6.1. Kişilik Sinizmi**

Sinizm başlı başına olumsuz ve düşmanca bir tavidir. Kişilik sinizmi de kişinin diğer insanlara karşı oluşturduğu bir tutum olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kişilik sinizmi örgütsel sinizmin pato-psikolojik değişkenidir. Kişilik sinizmi aynı zamanda Cook ve Medley'in oluşturmuş olduğu düşmanlık ölçeğinde de bulunmaktadır (Cook ve Medley, 1954). Bu istikrarlı durum, tüm insan davranışlarına karşı sinizm olarak nitelendirilir (Abraham, 2000: 270-271). Kişilik sinizmi, sinizmin ilk türüdür ve genellikle doğuştan gelen ve değiştirilemez olan insan davranışlarının olumsuz olarak algılanmasını yansıtmaktadır (Ergun Özler ve Giderler Atalay, 2011: 27).

Kişilik sinizmde, kişi insanlara karşı düşmanca tavırlar sergileyip, insanların kendisine karşı yaptığı olumlu davranışlarını da olumsuz algılayıp sorgulayabilmektedir. Sinizmin bu çeşidinde, temel olarak dünyanın, sosyal etkileşiminden hoşnutsuz, dürüst olmayan, suça göz yuman, başkalarını önemsemeyen ve bencil insanlarla dolu olduğu düşüncesi hâkimdir. Bu sebeple, kişilik sinizmi benimsemiş kişilerde kökten gelen bir güven problemi olmakta ve bu güvensizlik sonucunda kişiler duygu, davranışlarını öfkelenerek, hiddetlenerek ve üzülenerek göstermektedirler (Akman, 2013: 30). Kişilik sinizmi, alaycı küçümseme ve kişiler arası zayıf ilişkiler olarak nitelendirilmektedir (Abraham, 2000: 271-272). Kişilik sinizminin

odak noktası ise düşmanca eğilimler ve başkalarına karşı olumsuz algılamalardır (Dean vd., 1998: 343).

Buna göre kişilik sinizmini kısaca açıklanacak olursa, insanların birbirlerine duyduğu olumsuz duygular olarak açıklayabiliriz. Bir diğer sinizm türü olan çalışan sinizmi bir sonraki bölümde incelenecektir.

#### **2.2.6.2. Çalışan (İşgören) Sinizmi**

Çalışan sinizmi, Anderson (1996) tarafından önerilen bir sinizm türüdür. Anderson'ın sinizm tanımlaması, sinizmle ilgili tüm olası alanları kapsayacak şekilde yapılmıştır (Delken, 2004: 16). Çalışan sinizmi, engellenmiş, güvensizlik ve hayal kırıklığı nedeniyle işyeri içindeki örgütlere, yöneticilere, iş arkadaşlarına ve diğer nesnelere karşı olumsuz bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Cartwright ve Holmes, 2006: 201). Yoğun olarak incelenen örgütsel sinizm türü çalışan sinizmidir.

İşgören sinizmi, iş yoğunlaşmasının, çalışma süreçlerinin uzun sürmesi, yöneticilik ve liderliğin etkin olmaması ve işletmedeki yeni organizasyonların sürdürülebilir olması gibi çalışanları etkilemektedir. Kişiler işletmelerinde yaşadıkları hayal kırıklıklarını sinizm aracılığıyla gidermektedirler. Kişiler kendi durumlarının değişmeyeceğine inanmalarına karşın hayallerini gerçekleştirmek için her türlü davranışta bulunabilirler (Ahmadi, 2014: 27).

1990'lı yıllardaki çalışmalarda işyerlerinde sinizm varlığına dikkat çekilmiştir. Yeni gelen yıllarla beraber, özellikle güvensizlik, skandallar ve fırsatçı davranışlarla dolu kurumsal ortamlarda çalışanlar giderek alaycı görünmeye başlamışlardır. Çalışan sinizminin azaltılmış performans seviyeleri, iş doyumu, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti seviyeleri de dâhil olmak üzere bir takım olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Chiaburu vd., 2013: 181).

Andersson çalışan sinizmini şöyle tanımlamıştır: “Çalışan sinizmi, iş örgütlerine, yöneticilere ve/ veya iş ortamındaki diğer nesnelere yönelik aşağılama ve güvensizlik gibi güçlü hayal kırıklığı, umutsuzluk ve engellenmiş olma hissiyle karakterize edilmiş bir tutumdur.”. Andersson yaptığı çalışmada çalışan sinizmini sözleşme ihlalleri açısından incelemiştir. Bunun amacı, sözleşme ihlalleri kuramının sinizm literatürünü geliştirmeye ve bütünleştirmeye katkı sağlayacağını düşünmesidir (Akman, 2013: 9,31).

Argyris (1964) sinizmin, işveren-işgören arasındaki ilişkilerde gelişerek artan bir durum olduğunu savunmaktadır. Özellikle Amerika Birleşik Devletleri'nin işveren-

işgören ilişkilerinde, eğer işgörenin eğitim, güvenlik, gelişim ve terfi etme gibi istekleri karşılanırsa işgörenlerin örgütlerine uzun süre bağlı kaldıkları belirtilmektedir. Bu durumda da bireyler ve örgütler birbirlerine uzun süreli mutualist bir ilişki yatırımı sunmuş olmaktadır (Akt., Feldman, 2000: 1286-1287).

Çalışan sinizmi, güdülerin eleştirel bir değerlendirmesinden kaynaklanan bir tutum, eylemler ve örgüt istihdamının değeri olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle bireyin iş tecrübelerinden kaynaklanan değerlendirici bir yargıdır (Cole vd., 2006: 463). Feldman (2000: 1287) çalışmasında çalışan sinizmini örgütlerin doğrudan ve açık sözlü olmamalarına bağlamaktadır.

İşgören sinizminde kişi genel olarak ticari kuruluşlara, şirket yöneticilerine ve diğer çalışma arkadaşlarına karşı olumsuz duygular (hor görme, hayal kırıklığı, ümitsizlik, vb.) beslemektedirler (Dean vd., 1998: 344). Andersson ve Bateman 1997: 463) ise yaptıkları araştırmada, işgören sinizminin üst düzey yöneticilerin ücretleri, kötü organizasyonel performanslar ve sert, planlanmış işten çıkarmalar ile ilişkili olduğunu belirtmişlerdir.

### **2.2.6.3. İş (Meslek) Sinizmi**

Bazı hizmet sektörü mesleklerinde çalışanlar duygusal olarak aşırı yayılmış fiziksel olarak da tükenmiş hissetmektedirler. İş sinizmi, kişilerin tüketicilerden ayrılmalarına ya da kendilerini tüketicilerden uzaklaştırmalarına neden olan engellenmiş yetkinlik için başa çıkma stratejisi olarak kabul edilmektedir. İş sinizminde duygusal uyuşukluk, tarafsızlık (aldırmazlık), küstahlık ve bakım eksikliği bulunmaktadır (Abraham, 2000: 273).

Niederhoffer (1967) yaptığı çalışmada polis sinizmini ortaya koymuştur ve bu sinizm, mesleki sinizm ve örgütsel sinizmden oluşmaktadır. İş sinizmi, işin içeriğini, örgütsel sinizm ise işin bağlamını ifade etmektedir fakat meslek sinizmi daha sonra, rol çatışması ve rol belirsizliği altındaki tüm hizmet çalışanları ile ilişkilendirilmiştir. Bu sinizm türü, tükenme ile de bağlantılıdır (Dean vd., 1998: 344; Delken, 2004: 16). Mesleki sinizmin tükenmişlik ve kişi rol çatışmasından; kişisel sinizmin ise doğuştan gelen özelliklerden kaynaklandığını belirtilmiştir (Abraham, 2000). Naus (2007: 13) da mesleki sinizm ile ilgili araştırmalar yapmış ve kişilerin işe girip iş ortamını tanıdıktan sonra sinizm tutumlarının geliştiğini belirtmiştir.

Çalışanın tüketici ile arasındaki ilişkiye mesafe koyması, müşterisini etkilemek için çeşitli küçümseyici terimler kullanması, bu nedenle de strese girmesi, çalışanda fiziksel olarak tükenme ve duygusal zorlanmalara neden olmaktadır. Genelde bu durum, sosyal hizmet uzmanlarında, polislerde ve psikiyatrik acil ekiplerde daha yaygın görülmektedir. Mesleki sinizmin bir diğer kaynağı ise kişi-rol çatışmasıdır. Kişi-rol çatışması, kişisel değerler ile örgüt değerleri arasındaki çatışmadır. Özellikle senet toplama, çocuk bakımı ve sekreterlik gibi bazı mesleklerde çalışanlar gerçek duygularını göstermeleri beklenir ancak gerçek duygularından uzaklaşan duygular gösterebilirler (Abraham, 2000: 273).

Araştırmaların bir kısmı mesleki özelliklerin işgören sinizmindeki etkilerini incelemektedir ve bu araştırmaların birçoğu, emniyet, sosyal hizmet alanlarında bir kısmı da tıp alanında yapılmıştır (Kalağan, 2009: 63). Bu nedenle bir sonraki konu başlıklarında emniyet alanında ve akademik örgütlerde yaşanan sinizmler incelenecektir.

#### **2.2.6.3.1. Emniyet Alanında Yaşanan Sinizm**

Emniyet alanında sinizm konusunda en çok araştırması bulunan Niederhoffer (1967)'dir. Sinizmi tanımlarken, emniyet alanında yoğun bir şekilde derinlerinde bulunan inançlar sistemi olarak tanımlamıştır. Emniyet alanında çalışan kişilerde sinizmin daha yoğun bir şekilde görüldüğüne dikkat çekmiş ve sinizme tutulmuş kişilerin diğer insanları, içinde yer aldıkları toplumlara ve bunların sonunda da kendilerine olan güvenlerini kaybettiklerini savunmaktadır (Akt., Kalağan, 2009: 64).

Niederhoffer (1967), emniyet mensuplarının sinizmden etkilenmesindeki en büyük sebebin, erkeklik olduğunu savunmaktadır. Erkeklerin yenik düştükleri zaman, topluma ve kendilerine olan inançlarını kaybettiklerini belirtmektedir. Ona göre dünya, ahlâki özellikleri suç, yolsuzluk ve acımasızlık olan bir ormandır (Akt., Westin, 1968: 169).

Niederhoffer sinizmi ölçmek için bir ölçek oluşturmuştur. Teorisi ise polis memurlarının idealist eğilimlerle işe başladığı ancak dünyanın ve polislik mesleğinin zor olduğunu çabuk bir şekilde anlamasıdır. Zamanla emniyet mensuplarında diğerlerindeki hatalara tahammül edemez hale gelmektedirler ve böylece de amaç duygularını kaybederler. Sinizm, çalışanın algıladığı, sürekli hayal kırıklığı ve çalışma



ortamında kızgınlığın görüldüğü, düşmanca, güvensiz ve istikrarsız dünya ile başa çıkma yolu olabilir (Richardsen vd., 2006: 557).

Sinizm polis memurlarının kişisel bir özelliği değildir. Araştırmalar polis memurlarının kişisel özelliklerinin genel nüfustan farklı olmadığını göstermektedir. Bunun yerine, mesleki durgunluk, sokaktaki koşullar ve yasalara ve topluma olan saygının kaybolması polis sinizmine neden olmaktadır (Caplan, 2003: 305).

#### **2.2.6.3.2. Akademik Örgütlerde Yaşanan Sinizm**

Kanter ve Mirvis (1989)'e göre akademik örgütlerde yaşanan sinizmin nedeni akademisyenlerin para amaçlı çalışıp, iş ideallerini yok saymasıdır. Bok (2003)'a göre koşulların fakülte ve yönetim arasındaki uçurumu genişletmesi ve bu nedenle de şüphelerin artmasıdır. Ramaley (2002)'e göre değişim çabalarının kültürel tabakayı bozmasıdır (Akt., Qian ve Daniels, 2008: 320). Birnbaum (2000: 14)'a göre ise yüksek öğrenimden çok, heveslerle ilgilenen danışanların olmasıdır.

Qian ve Daniels, (2008: 329) yaptıkları çalışmada, akademik örgütlerde bulunan yöneticilere şu önerilerde bulunmuştur:

- Bilgi verilmesi, sinizm üzerinde etki sağlayacaktır. Bu nedenle değişim zamanlarında yöneticiler akademisyenlere değişim hakkında bilgiler vermektedir. Bu akademisyenleri rahatlatacak ve hangi konumda bulunduğu hakkında bilgi sahibi yapacaktır.

- Akademisyenler tutumlarında yakın meslektaşları tarafından etkilenmektedirler. Değişimlerin fakülte düzeyine genişletmeleri gerekmektedir. Bunun nedeni aynı fakülte içindeki akademisyenlerin iletişiminin daha sağlam olmasıdır.

- Güven oldukça önemlidir. Yönetim-fakülte etkileşiminin sağlanması ve güvenin kazanılması değişimin daha kolay gerçekleşmesini ve sinizmin azalmasını sağlar.

- Yönetim, fakültenin iç taleplerine de cevap vermelidir.

Örgütsel sinizme tutulmuş akademisyenlerin varlığının farkına varılması ve bu durumun yönetilmesi, nedenlerinin belirlenip sonuçları için önlemler alınması, örgütsel sinizmin üniversiteye ve eğitim sistemine zarar vermesinin önüne geçmek amacıyla çok önemlidir (Gün, 2015: 5).

Fakülte sinizmi olarak da geçen akademik örgütlerde sinizm, Amerika'nın yerel bir gazetesinde karikatür halinde gösterilmiştir. Karikatürde, dolar işaretli gözlük takan biri, bir tavuğun boynunu sıkmaktadır ve adam "yönetici", tavuk ise "fakülte" olarak isimlendirilmiştir (Qian ve Daniels, 2008: 325).

#### **2.2.6.4. Toplumsal / Kurumsal Sinizm**

Toplumsal/kurumsal sinizm, bir ülkenin vatandaşlarının kendi hükümet ve şirketlerine güvenmediği örgütsel sinizmin bir çeşididir. Örgütsel sinizmin daha genel bir biçimi olan toplumsal sinizm, kişilik sinizmi ile çakışmaktadır (Delken, 2004: 17; Dean vd., 1998: 344).

Kanter ve Mirvis (1989) yaptıkları çalışmada, sinizmin birçok Amerikalıda doğal bir özellik haline geldiğine dikkat çekmektedir. İşgücünün %43'ünün sinik olduğunu ve demografik değişkenlere de (cinsiyet, ırk, gelir ve eğitim) dikkat çekilmesi gerektiğini savunmaktadırlar. Sinizmi, topluma, kendilerine, kurumlara ya da diğerlerine yönelik hayal kırıklıkları olarak tanımlasalar da kişilerin diğer kişiler ile ilgili izlenimlerine dikkat çekmektedirler (Dean vd., 1998: 344).

Toplumsal sinizm, birey ve toplum arasındaki sözleşmenin ihlali olarak kabul edilmektedir (Abraham, 2000: 271). Psikolojik sözleşme terimi, bir kişi ile bir başka taraf arasındaki karşılıklı değiş tokuş anlaşmasının şartları ve koşullarıyla ilgili kişinin inançlarıdır. Burada temel konu, bir vaadin yerine getirilmesi ve bununla beraber de tarafların bir takım karşılıklı yükümlülükleri olduğudur (Rousseau, 1989: 123).

Toplumsal siniklerin özelliği, kaderleri için suçladıkları toplumsal ve ekonomik kurumlardan uzaklaşmaktır. Geleceğe duydukları umutsuzluk, kısa vadeli çıkarlara ve her iş görevi ve fırsat için "Bunun bana ne faydası olacak?" şeklinde bir yaklaşıma neden olmaktadır. Bu durum iş ilgilerini azaltmalarına ve üzüntüye sebep olmaktadır. Kişiler rakiplerine ya da çalışma arkadaşlarına karşı kıskançlık duyarlar, onların başarılarıyla alay ederler ve başarılarını paralarına ya da bağlantılarına bağlamaktadırlar (Abraham, 2000: 271-272).

#### **2.2.6.5. Örgütsel Değişim Sinizmi**

Birçok örgütte, yöneticiler ve çalışanlar için yapılaşma biçiminin değişmesiyle sıkıntılar, başarısızlıklar ve hayal kırıklıkları yaşamaktadır. Yenilikler, üretim kalitesi, müşteri hizmetleri, yeniden yapılandırma, doğru boyutlandırma, kültür ve takım

çalışması gibi alanlarda gerçekleşmektedir. Tanıtım kısmını uygulamanın zor zamanları takip eder ve tam başarıdan daha az bir başarı ile son bulur (Reichers vd., 1997: 48).

Vance ve arkadaşları (1996) ise örgütsel sinizmin örgütteki düzeltilebilir problemlerin, bireyin kontrolü dışındaki nedenlerden dolayı çözülemeyeceğini ancak siniklerin durumları daha pozitif karşıladıklarını savunmaktadırlar (Akt., Dean vd., 1998:344). Örgütsel değişim sinizmi, başarısız değişim çabasına verilen tepki, gelecekteki çabaların başarısı konusunda karamsar olma ve değişim etkenlerinin tembel ve yetersiz olduklarına dair inançtan oluşmaktadır (Abraham, 2000: 272).

Örgütsel değişim çabaları yapılırken, yönetimin önerilen değişiklikleri çalışanlara açıklaması ve olası olumsuz sonuçlar için güvence vermesi olağan bir davranıştır. Bu davranışlar, çalışanın değişim için destek sağlamasına ya da değişime karşı direnmesini önlemek amacıyla yapılmaktadır. Eğer, yönetim tarafından yapılan açıklamaların ve vaatlerin zamanla yanlış olduğu anlaşılırsa, bazı çalışanlar örgüt, değişime öncülük eden kişiler ve örgütsel değişim için verilen çabalara karşı sinik tutumlar gösterirler. Bu nedenle de örgütsel değişim sinizmi yenilik çabalarına, karamsarlık ve umutsuzlukla bakılması olarak tanımlanabilir (Thompson vd., 2000: 2).

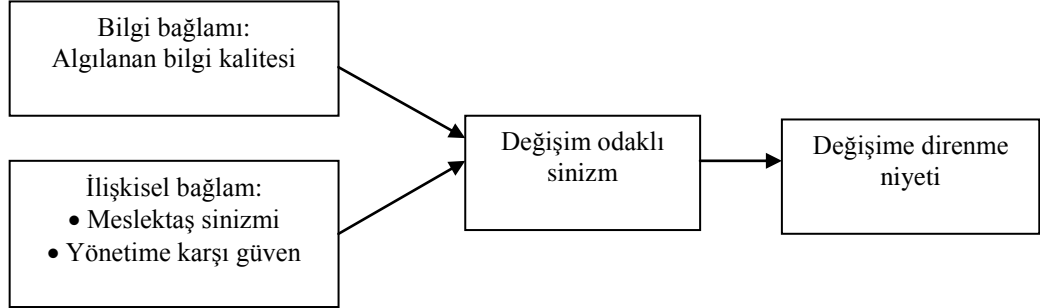
Stanley ve arkadaşları (2005), örgütsel değişim sinizminin, özel bir değişimde, çalışan sinizminin nasıl olduğunu doğru açıklayamadığını belirtmişler ve bu nedenle “değişim odaklı sinizm” denilen bir kavram geliştirmişlerdir. Stanley ve arkadaşları (2005), değişim odaklı sinizmi, belirli örgütsel değişim için, yönetimin belirttiği ya da ima ettiği motivasyonlara karşı oluşan inançsızlık olarak tanımlamaktadır (Qian ve Daniels, 2008: 321).

Çalışanda örgütsel değişim sinizminin nedenleri; bilgilendirilmediğini hissetmesi, şefinden iletişim ve saygı eksikliği görmesi, sendika temsilcisinden iletişim ve saygı eksikliği görmesi, olumsuz davranma eğilimi, karar vermede katılım fırsatı bulamamasıdır. Örgütsel değişim sinizminin çalışandaki etkileri ise örgütsel bağlılığın azalması, iş tatmininin azalması, motivasyon düşüklüğü, örgütsel değişim çabalarına daha az destek olma, örgüt liderlerine daha az güvenme, ödeme sisteminin motivasyondaki etkinliğinin azalmasıdır (Reichers vd., 1997: 51).

Qian ve Daniels (2008: 324) yaptıkları çalışmada değişim odaklı sinizm kavramı üzerine bir model geliştirmişlerdir. Bu modelde bilgi bağlamı ve ilişkisel bağlamın

değişim odaklı sinizm ve değişime karşı direnme niyeti arasındaki ilişki incelenmektedir:

#### Şekil 2.4. Örgütsel Değişime Karşı İşgören Sinizmi Modeli



(Kaynak: Qian ve Daniels, 2008: 324)

Örgütsel değişim sinizmini azaltmak ve yönetmek için bazı stratejiler sunulmuştur. Bunlar (Reichers vd., 1997: 53):

- Çalışanların kendilerini ilgilendiren kararların alınmalarına dâhil olmalarını sağlamak,
- Şeflerin ilişki odaklı davranmasını önemsemek ve bunu ödüllendirmek,
- Çalışanları değişimin her aşamasında bilgilendirmek,
- Zamanlamanın etkinliğini önemseyerek etkinliğini arttırmak,
- Şaşırtıcı değişikliklerden kaçınmak gerekirse en aza indirmek,
- Çalışanların yönetime olan güvenilirliğini arttırmak,
- Eğer varsa geçmişte yapılan hataları kabul etmek, telafi etmeye çalışmak,
- Başarılı olan değişiklikleri çalışanlara duyurma,
- Çalışanların bakış açılarından değişimi görebilmek için iki yönlü iletişim kullanma,
- Çalışanların duygularını ifade edebilmesi, doğrulama ve güvence alabilmesi için fırsatlar sağlamak.

### 2.3. ÖRGÜTSEL SİNİZMİ OLUŞTURAN TEMEL FAKTÖRLER

Kişi örgütünde iki nedenle sinizme tutulabilir. İlki kendi kişiliği ya da yaradılışı ile ilgili nedenler, ikincisi ise örgüt içindeki nedenler. Bu nedenle, örgütsel sinizmi oluşturan temel faktörleri iki bölümde incelemek mümkündür. Bunlar kişisel faktörler ve örgütsel faktörlerdir.

Sinizm yazınına bakıldığında, sinik tutumların oluşmasına yol açan unsurların başında; karşılanmamış beklentilerin, yerine getirilmemiş vaatler ve bunların sonucunda çalışanın hissetmiş olduğu hayal kırıklığının olduğu görülmektedir. Çünkü çalışanlar karşılıklılık ilkesine göre yerine getirmiş oldukları görevlerinin karşılığını kendilerine söz verildiği gibi sözleşmeye veya kurallara uygun olarak alacaklarına inanmaktadırlar (Uçok ve Torun, 2014: 236).

Örgütsel sinizmle ilgili yapılan çalışmalarda, yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, gelir, çalışma süresi ve hiyerarşik değişkenler, çok etkili olmamakla birlikte çalışanların örgütsel sinizm tutumlarını etkileyen faktörler olarak gösterilmektedir. Bu faktörlerin yanı sıra örgütsel adalet, örgütsel politika ve psikolojik sözleşme ihlalleri gibi unsurlarda örgütsel sinizmi oluşturan faktörler arasında yer almaktadır. Araştırmalarda bu faktörler, kişisel faktörler ve örgütsel faktörler olarak ele alınmaktadır (Turan, 2011: 106).

### **2.3.1. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Kişisel Faktörler**

Örgütsel sinizmi oluşturan kişisel faktörler arasında yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, çalışma süresi, gelir ve hiyerarşik değişkenler yer almaktadır.

**Yaş:** Çalışanların yaşları işlerine ilişkin tutumlarını, algılarını, istek ve beklentilerini etkilemektedir. Çalışanlar genellikle genç, orta yaşlı ve yaşlı olarak adlandırılmaktadır. Genç kesim çalışma hayatının başlangıcında iş tecrübesizliği sıkıntısını yaşamaktadırlar. Ayrıca gençlerde eğitim durumuna uygun bir işte çalışma isteği oldukça yüksektir. Bu nedenle genç kesim kişisel yeteneklerini ve kapasitelerini kullanabilecekleri; iş ilişkilerinin ve iletişimin iyi olduğu çalışma ortamına sahip olması önemlidir. Eğer genç çalışanlar beklentilerinin karşılanmadığı iş ortamında olurlarsa, örgütüne karşı olumsuz tutum ve tavırlar göstereceklerdir ve bu da örgütsel sinizmin ortaya çıkmasına neden olacaktır (Boyalı, 2011: 26).

Andersson ve Bateman (1997), iş yerinde sinizmin sebeplerini ve etkilerini belirlemek amacıyla yaptıkları araştırma sonucunda, yaş ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkiye rastlamamışlardır. Aynı şekilde Fero (2005) tezinde, örgütlerde sinizmin yoğun bir şekilde bulunmasının nedenlerini ve sonuçlarını araştırmak istemiştir. Fero da yaş ile örgütsel sinizm arasında bir bağlantı bulamamıştır. Kalağan ve Güzeller (2010), öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini inceleyen bir araştırma

yapmıştır ve bu araştırma sonucunda da yaş ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır.

Mirvis ve Kanter (1991: 57), çalışmalarında yaş gruplarına göre kişilerin sinizm değerlendirmelerini yapmışlardır. Sonuçlarına göre, genç yaştaki kişiler daha sinik olma eğilimindedirler. Ancak Şahin ve arkadaşları (2013: 475) yaptıkları çalışmada yaşla beraber örgütsel sinizm düzeylerinin arttığını bulmuşlardır yani işle ilgili sorumluluklar arttıkça sinizm düzeyi de artmaktadır. Yapılan çalışmalardan anlaşıldığı üzere, yaş ile örgütsel sinizm arasında kesin bir ilişki vardır ya da yoktur denilememektedir.

**Cinsiyet:** Kadın ve erkeğin hem duygu yoğunlukları hem de beklentileri farklıdır. Bu nedenle de örgütleri ile ilgili değerlendirmelerinde de birbirinden farklı olacakları öngörülebilir (Torun, 2016: 70).

Bazı çalışmalar, cinsiyet faktörünün örgütsel sinizmi anlamlı bir şekilde etkilemediğini savunmaktadır (Erdost vd., 2007: 522; Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 302; Turan, 2011: 156; Akman, 2013: 88; Nartgün Sezgin ve Kartal, 2013: 56). Bazı araştırmalar kadın ve erkeğin işe ilişkin benzer tepkiler verdiğini, bazıları ise farklı iş tutumları gösterdikleri görüşünü savunmaktadır (Çakır, 2001: 108).

Çalışanların cinsiyeti ve sinizm arasındaki ilişki incelendiğinde, Mirvis ve Kanter (1991: 59), kadın çalışanların diğer çalışanlara karşı daha olumlu davranışlar içinde bulunduğu ve erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha sinik olduğunu vurgulamaktadır. Aynı şekilde Şahin ve arkadaşları (2013: 475) yaptıkları çalışmada, erkek memurlardaki örgütsel sinizm düzeyi kadınlardakine kıyasla daha yüksek bulunmuştur. Buna karşın Lobnikar ve Pagon (2004) ise kadın çalışanların sinizm düzeylerinin erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğunu ve bunun nedenini kadınlarda mağduriyet duygusu ve örgüt kurallarına karşı güven sorunu yaşamalarına bağlamaktadır (Akt., Erbil, 2013: 21).

Yapılan çalışmalardan anlaşıldığı üzere, cinsiyet ile örgütsel sinizm arasında kesin bir ilişki vardır ya da yoktur denilememektedir.

**Eğitim durumu:** Sinizmi oluşturan kişisel faktörlerden bir diğeri de çalışanın eğitimi durumudur. Eğitim durumu kişinin çalışma yaşamına bakış açısını ve çalışma yaşamından beklentilerini etkileyen bir durumdur. Eğitim düzeyi yükseldikçe kişinin çalışma yaşamına, işine ya da mesleğine yüklediği anlam ve beklentiler artmaktadır (Çakır, 2001: 111).

Konu ile ilgili yapılan araştırma sonuçlarına göre eğitim durumunun sinizm açısından önemli bir değişken olduğu belirtilmekte ve aralarında pozitif ilişkinin saptanması eğitim düzeyi arttıkça sinizm düzeyinin de arttığı gerçeğidir. Bu durumun nedeninin eğitim düzeyi yüksek kişinin daha donanımlı, sorgulayıcı, eleştirel bakabilme kabiliyetleri gelişmiş olmasından dolayı mevcut durumu kabullenmekte sıkıntı yaşayabildikleri kabul edilmektedir (Yücel ve Çetinkaya, 2015: 252). Tokgöz ve Yılmaz (2008) yaptıkları çalışmada, ilköğretim mezunu çalışanlar ile lisansüstü eğitimi olan çalışanların anlamlı fark gösterdiklerini belirtmişlerdir. Güzeller ve Kalağan (2008), öğretmenlerde eğitim düzeyi arttıkça sinik tutumunda arttığını, Fero (2005: 63) yine aynı şekilde iş görenlerde yüksek eğitim düzeyine sahip olanın saha sinik olduğunu belirtmiştir. Korunka ve arkadaşları (2005) ise çalışanların eğitim düzeyinin işten ayrılma niyetlerini doğrudan etkilediğini belirtmişlerdir. Mirvis ve Kanter (1991) ise eğitim düzeyi düşük olan kişilerin, gerçeği kolaylıkla kabul etmemeleri nedeniyle sinizm düzeylerinin yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Lobnikar ve Pagon (2004: 7), polis sinizmini araştırmışlar ve eğitim durumu ile sinizm arasındaki ilişkiyi negatif bulmuşlardır. Aynı şekilde Erdost ve arkadaşları (2007: 522), meslek yüksek okulunda okumuş olan çalışanların mühendislerden daha sinik olduğu belirtmişlerdir. Bunun sebebini ise lisans programına giremeyip ön lisans okuyan kişilerin hayata daha olumsuz bakması olabileceğini savunmaktadırlar.

Bazı çalışmalar ise örgütsel sinizm ile eğitim durumu arasında anlamlı ilişki bulamamışlardır (Andersson ve Bateman, 1997: 460; Bommer vd., 2005: 743; Efilti vd., 2008: 12).

**Medeni durum:** Sinizmi oluşturan kişisel faktörlerden medeni durum ve sinizm arasındaki ilişkiye bakıldığında ise bulgulara göre farklı birçok görüş bulunmaktadır.

Delken (2004: 51), bekâr çalışanların evli çalışanlara göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Kanter ve Mirvis (1989) boşanmış ya da birbirinden ayrı olarak yaşayan olan çalışanların evli ya da bekâr çalışanlara göre daha sinik olduklarını yani örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Efilti ve arkadaşları (2008) ise yönetici asistanları üzerine yaptıkları çalışmalarında sinizm ve medeni durum arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır (Yücel ve Çetinkaya, 2015: 252). Erdost ve arkadaşları (2007: 5225) da çalışmalarında medeni durum ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Yapılan

çalışmalardan anlaşıldığı gibi, medeni durum ile örgütsel sinizm arasında kesin bir ilişki vardır ya da yoktur denilememektedir.

**Gelir:** Fero (2005: 37-38) ve Mirvis ve Kanter (1991), gelir ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ilişkiler bulmuşlardır. Delken (2004: 22) de yaptığı çalışmasında, standart sabit maaşla çalışan kişilerin örgütsel sinizme daha çok tutulduklarını gözlemlemiştir. Aynı zamanda maaşı yüksek olan çalışanların da maaşlarını daha çabuk harcamaları sebebiyle sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

Gelir düzeyi ile örgütsel sinizm arasında ilişki bulamayan araştırmalar da bulunmaktadır. Efilti ve arkadaşlarının (2008: 289)'nın sekreterler üzerindeki yaptıkları çalışmada, gelir düzeyi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Buna nedenle de, gelir ile örgütsel sinizm arasında kesin bir ilişki vardır ya da yoktur denilememektedir.

**Hizmet süresi:** Hizmet süresi, kişinin çalıştığı kurumda ne süredir çalıştığını belirtmektedir. James (2005), hizmet süresi ile örgütsel sinizm ilişkisinin anlamlı ancak düşük olduğunu bulmuştur. O'Connell ve arkadaşları (1986), hizmet süresi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır (Akt., Kalağan, 2009: 70). Lobnikar ve Pagon (2004: 7), polis sinizmi ile polisin hizmet süresi arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Uzun süre çalışan bir polisin aynı pozisyonda ancak kısa süredir çalışan bir polise göre daha sinik olduğunu belirtmişlerdir.

Bommer ve arkadaşları (2005: 743), Bernerth ve arkadaşları (2007: 317), Erdost ve arkadaşları (2007: 520) ve Efilti ve arkadaşları (2008: 12) ise çalışmalarında hizmet süresi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Ancak Erdost ve arkadaşları (2007: 520), iş tecrübesi arttıkça çalışanların davranış anlamında örgütsel sinizminin arttığını belirtmektedirler. Tokgöz ve Yılmaz (2008: 302) ise yaptıkları çalışmada, sekiz yıl ve üzerinde hizmet süresi olan otel çalışanlarının genel sinizm düzeylerini yüksek bulurken örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı bir farklılığa rastlamamaktadır.

**Hiyerarşi:** Örgütlerdeki hiyerarşik durumun örgütsel sinizmi etkilediği belirtilmektedir. Buna göre, Kanter ve Mirvis (1989), örgütlerde hiyerarşik olarak tepede bulunan çalışanların, hiyerarşik olarak daha alt seviyede olan çalışanlara göre daha az örgütsel sinizm hissettikleri belirtilmektedir. Bunun nedeni olarak da, üst düzey



çalışanlarının sorumluluk sahibi olmalarının yüksek düzeydeki memnuniyetle bağlantılı olmasıdır. Bu nedenle, fazla sorumluluk sahibi olan çalışanlar daha az örgütsel sinizm yaşayabilmektedirler (Akt., Delken, 2004: 23).

### 2.3.2. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Örgütsel Faktörler

Örgütsel sinizmi oluşturan örgütsel faktörler arasında örgütsel adalet, örgütsel politika ve psikolojik sözleşme ihlalleri yer almaktadır.

**Örgütsel adalet:** Örgütsel adalet, örgütsel sinizmi etkileyen önemli faktörler arasında kabul edilmektedir. Bunu destekleyen çalışmalarda, çalışanın örgütsel adalet algısı azaldıkça, örgütsel sinizm tutumlarının arttığı savunulmaktadır. Yani örgütsel sinizm ile adalet algısı arasında negatif bir ilişki söz konusudur (Fitzgerald, 2002; Chrobot-Mason, 2003: 34; James 2005; Bommer vd., 2005: 746; Bernerth vd., 2007: 317; Kutanis ve Çetinel, 2009: 697-698; Chrobot-Mason, 2003: 34). Ancak Çağ (2011: 126) çalışanların örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlemiştir.

Örgütsel adaletle ilgili çalışmalar, Adams'ın Eşitlik Teorisi ile başlamaktadır. Eşitlik teorisinde, kişilerin iş başarısı ve işten tatmin olma derecesi çalışma ortamı ile ilgili olarak algıladığı eşitlik ya da eşitsizlikle ilgilidir. Bu teoride, örgütlerde çalışan bireyler kendi çalışmalarını sonucu elde ettiği kazanımlarla, başka örgütlerde benzer durumdakilerin elde ettiği kazanımları karşılaştırır. Bu karşılaştırma sonunda işletmesiyle, yöneticileriyle ve işiyle ilgili tutumlar geliştirmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 78). Örgütsel adalet, konunun temelini oluşturan J. Stacy Adams'ın (1965) Eşitlik Teorisi'ne göre, çalışanlar, örgüte sağladıkları katkı ile örgütün kendilerine sağladığı faydayı, örgüt dışında veya örgüt içinde aynı ya da benzer işleri yapan çalışanların elde ettikleri fayda ile kıyaslayıp değerlendirmekte ve bunun sonucunda örgüt yönetiminin adil olup olmadığına karar vermeleri söz konusudur (Efeoğlu ve İplik, 2011: 345).

Örgütsel adalet üçe ayrılmaktadır; dağıtımsal adalet, etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet olarak sınıflandırmak mümkündür. Dağıtımsal adalet çalışanı duygusal anlamda etkilemektedir. İşlemsel adalet, çalışanlara arasında, ücret ödemesinin adaletli olması, kararlara çalışanları da katma ve sonuçlar hakkında çalışanları bilgilendirme gibi durumların eşit bir şekilde yönetilmesi anlamına gelmektedir. Etkileşimsel adalet ise görevi süreçleri uygulamak olan kişilerin, çalışanlara karşı gösterdikleri tutum ve

davranışlarla ilgilidir. Bu nedenle, işlemsel adalete bağlı bir alt boyut olarak kabul edilmektedir (Söyük, 2007: 9-12). Bu bilgiler ışığında, dağıtımsal adalet ile örgütsel sinizm arasında duyuşsal boyutta bir ilişki varlığından söz etmek mümkündür (Kalağan, 2009: 71). İşlemsel adalet ile sinizmin bağlantısı ise çalışanlar arasında eşitlik ve yönetimin adil olmadığı hissedilmesi durumlarında ortaya çıkmaktadır (Mimaroğlu, 2008: 83).

**Örgütsel politika:** Örgütsel politika, bireyin çalıştığı ortamdaki, yöneticinin ve çalışma arkadaşlarının göstermiş olduğu politik davranışların ve buna bağlı olarak da bu davranışları destekleyen örgüt uygulamalarının, çalışan tarafından kişiye bağlı olarak değerlendirilmesi olarak kabul edilmektedir (Harrell-Cook vd., 1999: 1095). Bir davranış, başka biri tarafından yapıldığında diğer kişi için politik olarak yorumlanabilir. Ancak kendisi gerçekleştirdiğini politik olma olasılığı onun için düşüktür (Bursalı, 2008: 27).

Örgütsel politika, örgüt tarafından onaylanmayan, örgütlerde karar verme sürecini etkileyen, bireysel çıkarılara dayalı davranışlar bütünüdür. Örgütlerde belirli bir davranışın yasak olup olmadığı ve kuralların nasıl konulduğu örgütsel politikalara bakılarak karar verilmektedir. Örgütsel politika çıkarıcılık, olumsuz duygular, kaygı ve güven eksikliği gibi kavramlardan etkilenmektedir. Bu kavramların ortaya çıkması örgütsel politika ile örgütsel sinizm arasında ilişki olduğunun göstergesidir (Öztürk ve Kahraman, 2015: 343). Örgütsel politika eğer olumsuz bir şekilde değerlendirilirse, çalışanın örgüte karşı sinik tutumları oluşabilmektedir (Davis ve Gardner, 2004).

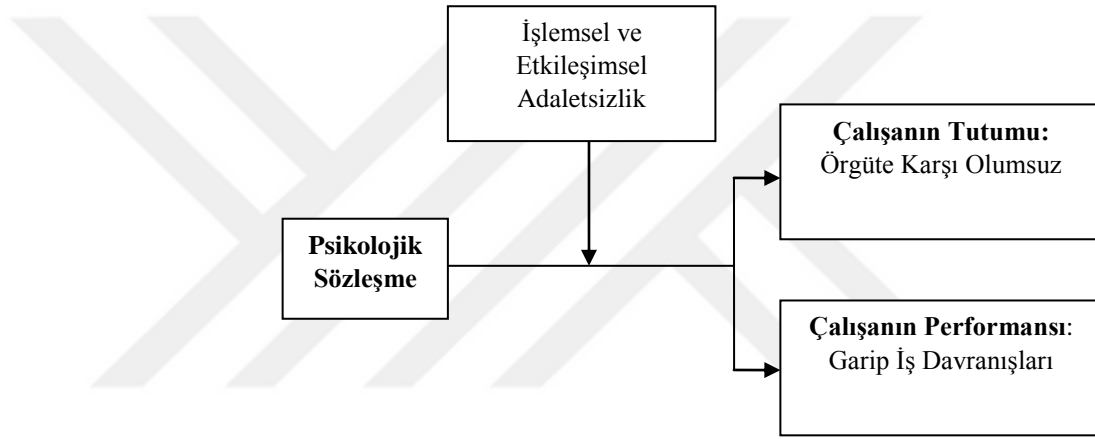
Örgütünün politik olduğunu düşünen çalışanda, olaylara şüpheyle yaklaşmak, örgütün adaletsiz ve samimiyetsiz olduğunu düşünmek ve işbirliğini azaltmak gibi durumlar görülebilir. Bu da örgütsel sinizmin oluşmasına neden olacaktır (James, 2005: 4).

**Psikolojik sözleşme ihlali:** Bir diğer örgütsel sinizmi oluşturan faktör, psikolojik sözleşme ihhalidir. Psikolojik sözleşme, işgören ile örgütün karşılıklı, yazısız olan ve dinamik olmayan beklentileridir. İki tarafı bulunmaktadır. İlk taraf, işverenin iş görenden beklediği, bağlılık, verimlilik, etkinlik ve kurallara uyma gibi beklentilerken, diğer taraf, işgörenin saygı, geliştirme olanakları ve ödüllendirme gibi psikolojik beklentileridir (Mimaroğlu, 2008).

Psikolojik sözleşme ihlali sonucunda oluşabilecek duygular incelendiğinde; ihlal, bir ilişkide taraflardan birinin söz vermiş olduğu yükümlülükleri yerine getirmemesi ile ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda psikolojik sözleşme ihlalinin, karşılanmayan beklentilerden ayrı tutulması gerekmektedir. Çalışanlar işe başladıklarında hayalperest davranıp bazı beklentiler içine girebilmekte ve bu beklentiler karşılanmadığı takdirde iş tatminsizliği yaşayabilmekte ya da düşük performans gösterebilmektedirler (Çetinkaya ve Özkara, 2015: 79).

Psikolojik sözleşme ihlalinin çalışanların tutum ve performanslarını nasıl etkilediğine ilişkin model şekil 2.5’de bulunmaktadır

**Şekil 2.5. Psikolojik Sözleşme İhlali**



(Kaynak: Kickul, 2001: 290)

Bu şekil incelendiğinde, iletişimsel ve etkileşimsel adaletsizlik, psikolojik sözleşmeyi etkileyerek, çalışanın davranışları ve performanslarını etkiler ve böylece psikolojik sözleşme ihlali ortaya çıkmaktadır.

Örgütün verdiği sözleri yerine getirmemesi beklentilerin karşılanmadığı düşüncesinin oluşmasına neden olur. Eğer bu süreçte çalışan, tarafların kendilerine düşen görev ve sorumlulukları yerine getirip getirmediğini sorguladığında, eksik bir şeylerin varlığını anlarsa, psikolojik sözleşmenin ihlal edildiği sonucunu çıkartacaktır (Morrison ve Robinson, 1997: 231).

Örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme ihlali arasındaki ilişkiye bakıldığında çalışan, sözleşmedeki vaatlerin sürekli tekrarlandığını ve bunların sonucunda beklentilerinin karşılanmadığını fark ettiğinde psikolojik sözleşme ihlal edilmiş olacak ve birey çalıştığı örgüte karşı öfke ve güvensizlik duyacaktır. Nitekim sözleşmenin

ihlali sonrası hayal kırıklığı ve sonucunda örgütsel sinizm ortaya çıkacaktır (Erbil, 2013: 22).

Sinizme yol açan psikolojik sözleşme ihlalleri üç şekilde sınıflandırılmaktadır (Cartwright ve Holmes, 2006: 201):

1. İş ortamının özellikleri. Örneğin, politikalar ve uygulamalar arasındaki uyum eksikliği, etik olmayan davranışlar ve kurumsal sosyal sorumluluk ve eşit olmayan zararı karşılama politikaları.

2. Örgütün özellikleri. Örneğin, zayıf iletişim, değişim uygulamasında yönetimin yetersizliği, çalışanların eksik katılımı.

3. Mesleğin doğası. Örneğin, rol çatışması, rol belirsizliği ve aşırı iş yükü.

Psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma da Johnson ve O'Leary-Kelly (2003: 639 tarafından yapılmıştır. Onlara göre, hem örgütsel sinizm hem de psikolojik sözleşme ihlali, işverenler tarafından karşılanmamış beklentileri barındırmaktadır.

## **2.4. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN SONUÇLARI**

Örgütlerde sinizmin sonuçları tartışmalı bir konudur. Kimilerine göre, sinik işgörenler işletmelerini düşündüklerinde üzüntü, sıkıntı, güvenmeme, öfke duyma, kızgınlık, ümitsizlik, kınama, eleştirme gibi duygular içinde olurlar ve bu duygularını kimi zaman tutum ve davranışa dönüştürmektedirler. Bunların sonucunda duygusal tükenmişlik, stres, yabancılaşma ve iş tatminsizliği yaşayabilmektedirler (Çakıcı ve Doğan, 2014: 81).

Umutsuzluk, karamsarlık, yılma, engellenme, tükenmişlik ve hayal kırıklığı ile bağdaştırılmış bir tutum olan sinizm, aşağılama, hor görme ve güvensizlik ile ilişkilendirilmektedir. Bu bağlamda, her örgütte karşılaşılabilen ve netice itibarıyla bireysel ve örgütsel anlamda olumsuz etkileri bulunan söz konusu iki örgütsel problem arasında çok yakın ilişkiler bulunmaktadır (Alan ve Fidanboy, 2013: 167).

Örgütsel sinizmin sonuçlarını bireysel ve örgütsel olmak üzere ikiye ayırmak mümkündür.

### **2.4.1. Örgütsel Sinizmin Sonuçlarının Bireysel Açıdan İncelenmesi**

Örgütsel sinizmin bireyler açısından sonuçlarını, psikolojik, fizyolojik ve davranışsal olarak incelemek mümkündür.

Çalışanlarda örgüte bağlılığın azalması, işten doyumsuzluk, işten çıkarılma oranlarının artması, sabotaj, hırsızlık, dolandırıcılık, işten ayrılma oranlarının artması, kurallara itaatsizlik, örgüte şüphe duymada artış, örgüte güvensizlikte artış, işe yabancılaşmanın artması, çalışan performansında yaşanan düşüş, işe devamsızlıklarda artış, yöneticiler tarafından istenilen etik olmayan ricalara uyma, olumsuz tutumlarda artış, çalışan motivasyonun azalması gibi sonuçlarda görülebilmektedir (Türköz vd., 2013: 290).

**Örgütsel sinizmin psikolojik ve fizyolojik sonuçları:** Örgütsel sinizm bireylerde çeşitli psikolojik sıkıntılara sebep olmaktadır. Yapılan çalışmalarda, örgütsel sinizmin olduğu kişilerde sinirsel ve duygusal deformasyonlar görülmesinin mümkün olabileceği belirtilmiştir. Aynı zamanda kişilerde, uykusuzluk, depresyon ve düş kırıklıkları gibi rahatsızlıklara da sebebiyet vereceği sonucuna ulaşılmıştır (Costa vd., 1986). Greenglass ve Julkunen (1989) ve Houston ve Vavak (1999)'a göre, sinizm sonucunda kişilerde diğer kişilere göre küskünlük, öfke, zulmetme duyguları ve savunmacı davranışların görülme olasılığı daha yüksektir. Örgütsel sinizmin psikolojik sonuçları olabilecek olan diğer duygular ise sinirlenme, hiddetlenme, gerilim ve endişe gibi duygulardır (Kalağan, 2009: 79). Aynı şekilde Khan (2014) da sinizmin çalışanlarda öfke, nefret, kin ve acı gibi yıkıcı duygulara sebep olduğunu savunmaktadır.

Sinik düşünceye sahip kişilerde en çok görülen durum önyargılarının olmasıdır. Ön yargının oluşmasının ana nedenlerinden biri sinizm olarak kabul edilmektedir. Kutanis ve Dikili (2010) yaptıkları çalışmada kamu sektöründe çalışanlardan birinin, yeni gelen yöneticinin söylediği bir cümleyi güvenilir bulmadığını söylemiştir ve olaya sinik yaklaşmıştır (Torun, 2016: 84).

Örgütsel sinizm aynı zamanda kişinin fizyolojisini de etkilemektedir. Sinizm, kalp ve damar rahatsızlıkları gibi hastalıklara sebep olabilmekte ve bu da kişinin yaşam süresini etkilemektedir (Barefoot vd., 1989: 46; Scherwitz vd., 1991: 47; Eaton, 2000: 7). Yapılan araştırmalar sonucunda örgütsel sinizmin hem psikolojik hem de fizyolojik problemlere sebep olduğu görülmektedir.

**Örgütsel sinizmin davranışsal sonuçları:** Sinizmin psikolojik ve fizyolojik sonuçlarının yanında davranışsal sonuçları da bulunmaktadır. Sinik çalışanlar gerekirse yönetimlerine meydan okurlar ya da onları aşağılama eğilimine girerler. Hatta aşırı

derecede Vandalizm, misilleme ya da sabotaj eylemlerinde bulunabilir (Mishna ve Spreitzer, 1998: 571).

Örgütsel sinizmin davranışsal sonuçlarından diğerleri de, aşırı alkol ve sigara tüketimi (Almada vd., 1991; Houston ve Vavak, 1991) ve ortalamanın üzerinde olacak şekilde kilo alma (Houston ve Vavak, 1991: 11) gibi sağlıklı yaşamla ters düşecek durumlardır (Brandes, 1997: 39-40).

#### **2.4.2. Örgütsel Sinizmin Sonuçlarının Örgütsel Açıdan İncelenmesi**

Sinizm, örgütlerde etkinliği ve verimliliği azaltan, maddi ve manevi kayıplara neden olabilen ve daha birçok olumsuz etkisi bulunan bir tutumdur. Bu olumsuz etkilerden bazıları, iş doyumsuzluğu, işten çıkarılma oranının artması, örgüte olan bağlılığın azalması, hırsızlık, örgütün küçülmeye gitmeye başlaması, işten ayrılanların sayısının artması, çalışanların kurallara uymaması ve itaat etmemesi, örgüte şüphe duyma ve güvensizleşmede artış, motivasyonun azalması, yöneticinin çalışanlara saygı ve iletişiminde azalma gibi durumlardır (Kalağan, 2009: 81-82).

Buna göre, başlıklar halinde verilecek olursa, örgütsel sinizm ve iş doyumu, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve güven, örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık, örgütsel sinizm ve tükenmişlik, örgütsel sinizm ve yabancılaşma konularını incelemek yerinde olacaktır.

**Örgütsel sinizm ve iş doyumu:** İş doyumu kavramının başlangıcı, 1954'te Maslow'un "İnsan İhtiyaçları Hiyerarşisi Kuramı" ve 1959'da Herzberg'in "Çift Faktör Kuramı"dır. İş doyumunu farklı kişiler farklı şekillerde tanımlamaktadır (Söyük, 2007: 56). İşten kazanılan maddi çıkarlar ve işgörenin birlikte çalışmaktan keyif aldığı arkadaşları ve bir şey ortaya çıkarmanın getirdiği mutluluk olarak tanımlanmaktadır (Şimşek vd., 1998: 60). Oshagbemi (2000), iş görenin kendi işine verdiği değer ve işten kazandıklarının birleşimi sonucu ortaya çıkan duygusal bir cevap olarak tanımlamaktadır. Locke (1969), işgörenin işinden bekledikleri ile işi bitirdiğinde kazandıklarının birleşimi olarak tanımlamaktadır. Schermerhorn ve arkadaşları (1994) ve Imparota (1972) ise işgörenlerin işleri ile ilgili duyguları, işleri ile ilgili olumlu veya olumsuz duygularının derecesi olarak tanımlamaktadırlar (Akt., Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 7).

İş doyumu kavramı, çalışanların işlerine karşı gösterdiği tutumlardan ortaya çıkmaktadır. Gereksinimlerin karşılanmasına yönelik olan duygusal bir tepkidir (Avşaroğlu vd., 2005: 117). İş doyumunun iki etkeni bulunmaktadır. Bunlar içsel tatmin etmenleri ve dışsal tatmin etmenleridir. İçsel tatmin etmenleri, başarı, kişinin kendini gerçekleştirme, işinde serbest ve rahat olması şeklinde sıralanabilir. Dışsal tatmin etmenleri ise ücret, işin kalitesi, sağlanan iş güvencesi, çalışma koşulları, örgütün tutumu, çalışma saatleri olarak sıralanabilir. Çalışan işinden tatmin olamazsa, bu durum işletmenin beklentileri karşılama düzeyinin düşmesine neden olmaktadır (Çakır, 2001: 166; Akman, 2013: 38).

Wanous (1994)'a göre iş doyumunu sağlayabilen kişilerde işe karşı pozitif duygular yer alırken, sinik kişilerde bu durum tam tersidir ve negatif duygular ön plandadır. Sinizm diğer kişilere yöneliktir, iş tatmini ise kişinin kendisine yöneliktir (Akt., Torun, 2016: 63). İş doyumunu olmayan kişilerle sinik kişilerin ortak özelliği küçümseme yapmaları olsa da, sinizm iş doyumundan farklı olarak, umutsuzluk, hayal kırıklığı ve güvensizlik içermektedir (Tükeltürk vd., 2009: 689).

**Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık:** Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütünün her türlü hedef ve değerini benimsemesi, örgütün bir parçası olmaya çalışması hatta kendisi ile örgütü aile kavramına alarak onun için sürekli çaba göstermesi anlamına gelmektedir (Özdevecioğlu, 2003). Örgüte olan bağlılık çalışanın örgütüyle tam anlamıyla bütünleşmesidir. Ancak bu bağlılık zorla yapılamaz ve çalışanın bunu istemesiyle oluşabilir. Bu bağlılığı ortaya çıkaran da tüm farklılıklara rağmen ortak bir örgüt kültürü oluşturabilen yöneticiler sayesinde olmaktadır (Yozgat ve Şişman, 2007: 747).

Örgütsel bağlılık kavramını ilk olarak 1956 yılında Whyte ele almış daha sonra Porter, Mowday, Steers, Allen, Meyer, Becker gibi birçok araştırmacı tarafından incelenmiş ve geliştirilmiştir. O zamandan beri yapılan araştırmalarda çok sayıda farklı kavram bulunmuştur (Gül, 2002: 37). Abraham (2000)'a göre örgütsel bağlılığın üç faktörü bulunmaktadır. Bunlar; örgütün amaç ve değerlerine inanma ve onları kabul etme, örgüt için çaba göstermeye istekli olma ve örgütte devam etmeyi güçlü bir şekilde istemedir.

Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizmin alt boyutları arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır (Akman, 2013: 39). Örgütsel bağlılık, çalışanın çalıştığı örgüte karşı duyduğu bağlantının gücü anlamına gelmektedir. Örgütsel bağlılığın, örgütün

performansını iyi yönde etkilediğine inanılmakta ve buna bağlı olarak da örgüt içerisinde istenmeyen sonuçları azalttığı ve verimliliği arttırdığı savunulmaktadır (Bayram, 2005: 59). Örgütsel sinizm kavramında ise çalışanın örgütün tamamına yönelik olan negatif duyguları ifade edilmektedir (Torun, 2016: 62). Abraham (2000: 275), örgütsel sinizmin, örgütsel bağlılığı azaltacağını savunmaktadır.

Bu açıklamalar sonucunda örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında fark olduğu görülmektedir. Buna göre, Dean ve arkadaşları (1998: 348), bu farklılığı üç boyutta incelemişlerdir:

- Bilişsel boyutta; sinik bir çalışanın örgütün uygulamalarında dürüstlükten ve bütünlükten yoksun olduklarına inanmasını; örgütsel bağlılık olan çalışanın ise kendi kişisel değer ve amaçlarının örgütün değer ve amaçları ile benzer olup olmadığına inanmasını içermektedir.

- Davranışsal boyutta; sinik bir çalışanın çalıştığı örgütten ayrılıp ayrılmaması konusundaki kararsızlığını, örgütsel bağlılığı olan çalışanın örgütte kalma niyetini içermektedir.

- Duyuşsal boyutta, sinik çalışanların meslekleri ile ilgili tecrübelerinde engellenme ya da küçümseme gibi duygular yaşamasını, örgütsel bağlılığı düşük olan çalışanların ise düşük örgütsel bütünleme yaşamasını içermektedir.

Örgütsel bağlılık, örgüt ile çalışan arasındaki tüm tutarsızlıkları engellemekte, böylelikle de örgütü benimseyip onun için çaba sarf etmektedir. Ancak örgütsel sinizm, örgütün bütünlüğünü sorgulayan sinik çalışanlar arasındaki tutarsızlıklara dayanmaktadır. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların, daha iyi performans gösterme ve daha az işe devamsızlık yapma eğiliminde oldukları bilinmektedir. Ancak sinik çalışanlar, örgütsel bağlılığı olan çalışanlar tarafından gösterilen davranışları uygulamazlar (Brandes, 1997: 70).

**Örgütsel sinizm ve güven:** Güven, kişilerin ilişkilerinde olması gereken önemli duygulardan biridir. Güven soyut bir kavramdır ve sadece hissedilerek varlığı bilinebilmektedir. Kişiler, güveni oluştururken, davranışlardan, tutumlardan, ilişkilerden ve beklentilerden beslenirler (Asunakutlu, 2002). Güven, bilginin doğru şekilde iletilmesiyle iletişimin gerçekleşmesi, sorunların çözümü, yetki verilmesi ve amaç ve sorumlulukların paylaşımı gibi, ortaklar arasındaki birçok ilişkiyi etkileyen bir duygu durumudur. Kişiler arasında uzun süreli ilişkinin gelişip devam etmesi isteniyorsa,



karşılıklı güven duygusunun sağlanmış olması gerekmektedir (Yılmaz ve Kabadayı, 2002: 101).

Mishra ve Morrissey (1990)'e göre örgütsel güven, çalışanın örgütünün onun için sağladığı desteğe karşı algıları, yöneticisinin güvenilir ve sürekli destekçi olacağına dair inancı olarak tanımlanmaktadır. Bu güven, tüm örgüt içi ilişkilerin temelini oluşturmaktadır (Akt., Demircan ve Ceylan, 2003: 142). Sadakat, işbirliği ve katılım davranışları çalışanların gönüllü performansı olarak kabul edilmektedir. Buna göre, güven çalışanların gönüllü performansını etkilemektedir (Chen vd., 2012: 408).

Güven ve örgütsel güven kavramları olumlu kavramlardır. Sinizm ise olumsuz tutumları içermektedir. Yani, örgütsel güvende iyimser beklentiler bulunurken, sinizmde karamsar beklentiler bulunmaktadır (Torun, 2016: 64). Güven araştırmalarının çoğunun kökeninde eşitlik, adalet ve bağlılık kuramları bulunur. Örgütsel sinizmde ise beklenti teorisi, tutum teorisi ve sosyoloji alanlarından gelişmiştir (Brandes, 1997: 34).

Örgütsel sinizm ile örgütsel güven arasındaki ilişkiye bakıldığında aralarında oldukça önemli bir ilişki olduğu görülmektedir. Şöyle ki, güvensizlik duygusu yaşayan bir çalışan, örgütüne ve çalışma arkadaşlarına da şüpheyle yaklaşacaktır. Bunun sonucunda da kendi içine kapanacak ve her şeye karşı olumsuz duygular beslemeye başlayacak yani bir bakıma sinik olacaktır. (Özler vd., 2010: 48).

Örgütsel sinizm, kişinin davranışına odaklanırken; güven, kişideki, başkalarının davranışlarına olan, iyimserliğe odaklanmaktadır. Örgütlerde sinik çalışanlar, ihanete uğramış kişilerin hissettiği güven gibidir (Brandes, 1997: 34-35). İkisi arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bakıldığında; negatif bir ilişki olduğu görülmektedir. Yani örgütsel sinizm düzeyi arttıkça, örgütsel güven düzeyi azalmaktadır (Thompson vd., 2000: 4; Chrobot-Mason, 2003: 34; Türköz vd., 2013: 297).

**Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık:** Vatandaşlık, kişiler ile devlet arasında yasalarla belirlenmiş iki tarafı da etkileyen hak ve ödevlere dayanan bir bağlıdır. Örgütsel vatandaşlık, örgüt ile kişiler arasında oluşmaktadır. Ancak örgütsel vatandaşlıkta kişilerin görevleri dışında fazladan çabaları da bulunduğu için bunları belirleyen yasalar bulunmamaktadır. Çalışanların tercihlerine bağlı olan davranışlar olarak tanımlamak mümkündür (Atalay, 2005: 19).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, ödül sisteminin içinde bulunmayan, örgütün verimli bir şekilde işleyişine yardım eden, zorlama olmadan gönüllülüğe dayanan

davranışlardır (Ehtiyar, 2015: 55). Örgütsel vatandaşlık terimi ilk kez Bateman ve Organ (1983) tarafından kullanılmıştır. Onlara göre örgütsel vatandaşlık davranışları; iş ile ilgili problemlerde çalışma arkadaşlarına yardım etmesi, karışıklık yaratmadan ve şikâyet etmeden verilen işleri kabul etme, örgütü hakkında başkalarına doğru ve yapıcı açıklamalar yapma, çalışma alanını temiz ve düzenli tutma, kişiler arasında oluşan çatışmaları en aza indirmeye yardımcı olma ve örgütsel kaynakları koruma gibi davranışlardır (Bateman ve Organ, 1983: 588). Örgütsel vatandaşlık davranışının üç biçimi bulunmaktadır. İtaat, sadakat ve katılımdır (Dyne vd., 1994: 775).

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının amacı, örgütü kötü ve istenmeyen davranışlardan koruyarak, çalışanların yetenek ve becerilerini geliştirmelerine katkı sağlayarak, etkili bir düzen kurarak örgütün verimliliğini arttırmaktır (Buluç, 2008: 579). Örgütsel vatandaşlık davranışları ikiye ayrılmaktadır. Birincisi, örgüte aktif bir şekilde katılma ve katkıda bulunma, ikincisi ise örgüte zarar verecek her türlü davranıştan uzak durmadır (Özdevecioğlu, 2003: 119).

Örgütsel vatandaşlık, örgütsel sinizmin ilgi çeken sonuçlarından birisi olarak kabul edilmektedir (Abraham, 2000: 282; Andersson ve Bateman, 1997: 449; Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003: 636). Bunun sebebi, bazı çalışmaların örgütsel vatandaşlık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi negatif bulması bazılarda ise örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlığa hiçbir etkisinin bulunmadığını göstermesidir (Kalağan, 2009: 86). Sinik bir çalışan örgütünün amaçlarını gerçekleştirmek ve örgütünü iyileştirmek için örgütsel vatandaşlık davranışlarını göstermez. Dürüst olmadığını düşündüğü örgütü için, kendi görevlerinden fazlasını yapmaz. Sinik çalışanlar örgütlerine karşı hassastır ve örgütsel çabaları engellemeye çalışırlar (Brandes, 1997: 71-71).

**Örgütsel sinizm ve tükenmişlik:** Tükenmişlik, örgütün içi, çalışanlar arasındaki ilişkiler ve örgüt dışının etkileri gibi faktörlerin çalışanlar üzerinde oluşturduğu olumsuz etkilerini ve çalışanların fiziksel ve psikolojik enerji düzeylerindeki azalmaları ifade eden kavramdır (Çiftçi ve Saruşık, 2015: 218). Örgütteki ortam ile çalışanın etkileşimi sonucunda oluşan, ruhsal ve fiziksel olarak enerjinin tükenişidir (Budak ve Sürgevil, 2005: 95).

Tükenmişlik kavramını ilk ortaya atan Freudenberg (1974)’dır. Daha sonra Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiştir (Üçok ve Torun, 2014: 234). Tükenmişlik, kişilerin mesleklerinde yaşadıkları zorluklar, iş verimlerinin azalması,

yorgunluk ve uykusuzluk hissetmeleri depresyon yaşamaları, madde bağımlılığı yaşamaları gibi belirtilerle başlayan bir zorlanma tepkisi olarak tanımlanabilir. Tükenmişliğin ortaya çıkmasında etkili olan faktörler ise işle ilgili ve örgütle ilgili faktörlerdir (Çetinkaya, 2014: 71).

Tükenmişliğin üç boyutu bulunmaktadır: Sinizm (duyarsızlaşma), yorgunluk ve etkisizlik. Sinizm, tükenmişliğe karşı bir başa çıkma tepkisi olarak kabul edilmektedir (Cartwright ve Holmes, 2006: 201). Yani, sinizm sendromlarından biri de tükenmişliktir ve tükenmişliği oluşturan sebeplerden biri de sinik düşünceye sahip olmaktır (Maslach ve Jackson, 1981: 99).

Örgütsel sinizm ve tükenmişlik kavramları arasındaki ortak duygu durumu ve davranışlar; hayal kırıklığı, kişileri aşağılama ve küçümsemedir. Tükenmişliğin örgütsel sinizmden farkı ise örgütsel sinizmde çalışan örgüte karşı negatif tutumlar beslemektedir, tükenmişlikte çalışan çalışma arkadaşlarına ve kendisine negatif duygular beslemektedir. Çalışanın örgütünden kendisini geri çekmesi davranışsal olarak tükenmişlik yaşadığı anlamına gelmektedir. Sinik çalışan ise örgütsel gelişme ve girişimlere alaycı bir tutumla yaklaşmaktadır (Akman, 2013: 41). Örgütsel sinizm ile tükenmiş arasında oldukça kuvvetli bir bağ bulunmaktadır. Psikolojik sözleşme ihlali ile karşı karşıya kalan çalışanlarda sinik tutumlar oluşmakta ve bunun sonucunda da çalışanlarda tükenmişlik yaşandığı görülmektedir (Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003: 643).

**Örgütsel sinizm ve yabancılaşma:** Yabancılaşma kavramının dilimize geçmesi batı dilleri sayesinde olmuştur. Buna göre, kelime kökeni olarak, İngilizcede “alienist”, İspanyolcada “alienado” ve Fransızcada “alene” sözcüklerine dayanmaktadır (Mercan, 2006: 32).

Kohn (1976: 14) yabancılaşma kavramının, insanların dış dünyayı ya da kendilerini kavrayışlarıyla ilgili yani kendi uyumları ile ilgili olduğunu savunmaktadır. Tanımlamaların çoğunda yabancılaşma “hayal kırıklığı ile iman eksikliğinden ileri gelen daha büyük bir sosyal dünyadan ya da kendinden uzaklaşmayı içermektedir” düşüncesi kabul edilmektedir. Ancak yabancılaşmanın neyi ne kadar kapsadığı ile ilgili bir anlaşma söz konusu değildir.

Yabancılaşma, modern toplumlardaki kişilerin ve örgüt açısından da çalışanların yaşam standartlarını etkileyen problemlerden birisidir. Oluşturduğu bireysel, örgütsel ve

toplumsal negatif etkileri nedeniyle yöneticilerin kontrol etmesi ve yönetmesi gereken durumlardan birisidir (Günaydın Çalışkan, 2015: 246). Seeman (1959) çalışmasında beş farklı yabancılaşma kategorisi olduğunu savunmaktadır. Bunlar; güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, tecrit ve kendine yabancılaşmadır.

Örgüt bazında yabancılaşma, çalışanın işinin anlamsız olduğunu düşünmesi, yöneticiler ya da çalışma arkadaşlarıyla kurduğu ilişkilerden haz almaması, kendisini yalnız, yetersiz ve güçsüz hissetmesi, gelecekle ilgili umutlarının olmaması ve kendisini sistem içerisinde basit bir nesne olarak algılaması şeklinde tanımlanmaktadır (Elma, 2003: 16). Bu nedenle, yabancılaşma kavramı ve örgütsel sinizm sonuçları ilişkili olarak görülmektedir.

Abraham (2000), yaptığı çalışmasında örgütsel sinizm düzeyi arttıkça yabancılaşma düzeylerinin de artmakta olduğunu belirlemiştir yani bu iki düzey arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Mesleki sinizm, kişilik sinizmi ve örgütsel değişim sinizmi arttıkça yabancılaşma da önemli bir şekilde artmaktadır (Abraham, 2000: 282). Dean ve arkadaşları (1998: 350), yabancılaşmanın örgütsel sinizmin bazı davranış eğilimlerinden ortaya çıktığını ancak yabancılaşmanın kişinin işine örgütten daha fazla tepki verdiği için hedefinin örgütsel sinizmden farklı olduğunu savunmaktadır. Torun (2016: 63)'a göre ise işe yabancılaşma genellikle sadece olumsuz duyguları içermektedir ancak sinizm başlı başına bir olumsuz tutumdur ve duygular, inançlar ve davranışlardan oluşmaktadır.

## **2.5. ÖRGÜTSEL SINİZMİN ÖNÜNE GEÇME YOLLARI**

Örgütsel sinizm artık bir düşünce olmaktan çıkmış, çoğu kurum ve kuruluşta kendini göstermektedir. Bazı örgütlerde az bazı örgütlerde yoğun bir şekilde görülen sinizmin; bireysel ve örgütsel açıdan birçok olumsuz sonucunun olduğu düşünülmektedir. Örgütlerde sinizmin ortaya çıkışını önlemek ya da böyle bir durum ortaya çıktığında bunu yönetmek için de etkili stratejiler uygulamak öncelikli hale gelmektedir. Sinizmi engellemeye yönelik stratejileri uygulamada kuşkusuz en büyük sorumluluk örgüt içindeki yöneticilere ve liderlere büyük görev düşmektedir (Özler vd., 2010: 50).

Örgütsel sinizm çalışanlar ile örgütleri arasında oluşan olumsuz bir tutumdur ve örgütsel sonuçlar üzerinde oldukça yoğun bir etkisi bulunmaktadır. Bu nedenle de örgütsel sinizm, yöneticilerin örgütlerinde değer yaratabilmelerini sağlayabilmeleri için

göz önünde bulundurmaları gereken çok önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir (Tokgöz, 2011: 381).

Örgütlerin sinizmi bir uyarı işareti olarak algılamaları gerekmektedir. Örgütsel sinizmi önlemeye yönelik bir şeyler geliştirmeden önce, onu iyi anlamaları, iyi anladıktan sonra da örgütsel sinizmi önlemek için her türlü çabayı göstermeleri gerekmektedir (Naus, 2007: 88). Alınacak tedbirler ve düzenlemeler örgütte etkili ve verimli çalışma ortamının sağlanmasına katkı sağlayacaktır. Böylelikle de sinik tutumların gelişmesi önlenebilecektir. Aşağıda bu düzenlemelerden bazıları belirtilmiştir (Efilti vd., 2008: 281):

- Örgütleri değerli hale getiren çalışanlar olduğunu fark etmek,
- Çalışanları her anlamda (maddi, manevi, sosyal ve kültürel) desteklemek,
- Çalışanlarda oluşabilecek stresi azaltarak tükenmişliğin önüne geçmek,
- Örgütteki çalışma koşullarını iyileştirmek,
- Örgütsel esneklik oluşturmak ve bunu arttırmak,
- Örgütsel değişimler olacağına önce çalışanlarla paylaşmak ve örgüt içi iletişime önem vermek,
- Çalışanların yönetimde katkıları olduğuna inanmalarını sağlamak,
- Örgüt içinde oluşan monotonluğu azaltmak,
- Çalışanların gerçekçi beklentilerle işlerine ve hedeflerine tutunmalarını sağlamak.

Özgener ve arkadaşlarına (2008) göre ise örgütsel sinizmi yönetmek için çeşitli stratejiler uygulanması gerekmektedir. Onlara göre örgütsel sinizmi yönetme stratejilerinden bazıları şunlardır (Akt., Torun, 2016: 95-96):

- Kendileri ile ilgili alınacak kararlara çalışanların da katılımını sağlama,
- Yöneticileri iyi şekilde ilişki kurduklarında ödüllendirme,
- Çalışanlar için danışmanlık hizmeti verme,
- Örgütte adaletli ve disiplinli olmaya özen gösterme,
- Çalışanlar arasında oluşacak rekabeti iyi bir şekilde yönetme,
- Değişiklik olacağı zaman çalışanları bilgilendirme,
- Zamanı verimli kullanmayı sağlama,
- Çalışanlara empati ile yaklaşma,
- Çalışanların örgüte güvenlerini arttırma,

- Önceki hatalardan dersler edinme,
- Çalışanlara yeni fırsatlar verme ve
- Çalışanların bakış açılarında değişimler olursa bunları fark etmedir.

Reichers ve arkadaşları (1997: 53) da örgütsel değişim sinizmini yönetmek ve azaltmak için stratejiler geliştirmişlerdir:

- Çalışanları onları etkileyen kararları almaya zorlamak,
- İlişki odaklı davranışı vurgulamak ve ödüllendirmek,
- Devam eden değişikliklerin ne zaman, neden ve nasıl yapıldığı hakkında bilgi vermek,
- Zamanlamanın etkinliğini arttırmak,
- Şaşırtıcı değişiklikleri en aza indirmek,
- Beğenilen, güvenilen, mantıklı ve tutarlı sözcükler ve olumlu mesajlar kullanmak,
- Hataları kabul edip, gerektiğinde özür dilemek ve düzenlemeler yapmak,
- Başarılı değişiklikleri duyurmak,
- Çalışanları daha iyi anlayabilmek için çift yönlü iletişim kullanmak,
- Çalışanların duygularını ifade etmesine, doğrulamasına ve güvence altına almasına fırsat vermek.

Yöneticilerin sinizmi kolaylaştırmak ya da engellemek açısından önemli bir role sahip olduğu kabul edilmektedir. Bu açıdan bakıldığında, yöneticinin desteğinin ya da destek eksikliğinin çalışanın örgüte olan bağlılığını etkileyeceğini savunmak da mümkündür. Yani yöneticinin olumlu davranışlarıyla sinizmin olumsuz sonuçlarının en aza indirilebilir ya da olumsuz davranışlarıyla sinik tutumlar daha fazla görülebilir (Treadway vd., 2004: 499).

Liderlik tarzları da örgütsel sinizm üzerinde etkilidir. Bommer ve arkadaşları (2005) ve Wu ve arkadaşları (2007); dönüşümcü liderlik tarzının örgütsel değişim sinizmini azalttığını savunmaktadır. Aynı şekilde Mete (2013) de etik liderliğin örgütsel sinizmi azalttığını belirtmiştir.

Örgütsel sinizmin önlenmesi bu durumun yaşandığı tüm örgütlerde oldukça önemlidir. Çalışanların kendilerini örgütlerine ait hissetmesi, verimli çalışması, örgütün gelişmesi vb. sonuçlara ulaşmak için örgütsel sinizmin yaşandığı örgütlerde düzenlemelere ve değişikliklere gitmek gerekli olacaktır.

## 2.6. ÖRGÜTSEL SINİZM ALANINDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Örgütsel sinizm ile ilgili araştırmalar 1900’lü yıllarda başlayıp günümüze kadar uzanmaktadır. Bu bölümde incelenmiş olan araştırmalara yer verilecektir.

Örgütsel sinizm ile ilgili ilk modern çalışmalar, 1940’lı yıllarda Minnesota Üniversitesi’nde kişilik özelliklerine ilişkin yapılan bir araştırmanın bir parçasıdır. “Minnesota Multiphasic Personality Inventory”, yani Minnesota Çok Fazlı Kişilik Envanteri ilk sinizm ölçeği için temel oluşturmuştur. Bu ölçek başlangıçta karakter özelliklerinden olan saldırganlık ve düşmanlık üzerine odaklanmıştır. Daha sonra örgütsel sinizmdeki araştırmalar bir davranış olarak sinizm üzerine daha yakından odaklanmaktadır. İki arasındaki fark açıkça kalıcılık ve istikrarlarının nasıl olduğundan ileri gelmektedir (Delken, 2004: 12-13).

**Demografik veriler ile örgütsel sinizm ilişkisi** araştırmalarından bazıları şunlardır: Mirvis ve Kanter (1991), 1990’da araştırılan ABD iş gücünün yaşam ve çalışma tutumlarını incelemek için araştırma yapmışlardır. Araştırmada çalışanlarda bulunan yüksek düzeyde sinizm üzerindeki olumsuz etkileri ve tutumları etkileyen iç ve dış faktörlerin bir modeli sunulmaktadır. Analizler sonucunda yaş, ırk, sosyal sınıf, cinsiyet, meslek ve organizasyon türü göz önüne alındığında sinizm yayılması ayrıntılı olarak görülmektedir. Delken (2004) çağrı merkezi çalışanları üzerinde araştırma yapmıştır ve demografik özellikler ile örgütsel sinizmin ilişkili olup olmadığını araştırmıştır. Psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel sinizm ilişkisinde demografik özelliklerin değişken olup olmayacağını incelemiş ve sonuç olarak psikolojik sözleşme ile örgütsel sinizm arasında demografik değişkenlerin etkisi olmadığını yalnızca bekâr çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olduğunu gözlemlemiştir. Erdost ve arkadaşları (2007) örgütsel sinizm ölçeklerini test etmeyi amaçlamışlardır. Çalışanların demografik özellikleri ile genel sinizm ve örgütsel sinizm arasında ilişki olup olmadığı da incelenmiştir. Bu amaçla Anadolu’da yer alan büyük ölçekli bir tekstil imalat fabrikasında çalışan 85 beyaz yakalı üzerinde anket uygulanmıştır. Sonuç olarak kullanılan dört ölçekten üçü olumlu sonuçlar vermiş, eğitim düzeyi düşük olanların yüksek olanlara göre daha sinik olduğu, destek bölümündekilerin üretim bölümündekilere göre ve yönetici olmayanların da yöneticilere göre daha sinik oldukları belirlenmiştir. Tokgöz ve Yılmaz (2008) yaptıkları çalışmada 346 otel çalışanın genel sinizm ve örgütsel sinizm düzeyleri ile demografik değişkenler arasındaki ilişkileri

analiz etmişlerdir. Genel sonuçlar ise, genel sinizm ile örgütsel sinizm arasında kısmen de olsa bir ilişki bulunmaktadır, eğitim seviyesinin yükselmesi sinizm seviyesini de yükseltmektedir, kıyılardaki otellerde çalışanlar şehirlerde çalışanlara göre daha siniktirler ve mevsimlik çalışan kişiler kadrolu olarak çalışanlara göre daha siniktirler. Efendi ve arkadaşları (2008) yaptıkları çalışmada sinizm ve örgütsel sinizm kavramlarının teorisi altında Akdeniz Üniversitesi'nde çalışan 48 yönetici sekreterinin örgütsel sinizm yaşama durumlarını belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda, demografik özellikler ile kişisel sinizm ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Sekreterlerin orta düzeyde sinik oldukları belirlenmiştir. Kalağan ve Güzeller (2010) öğretmenlerin demografik özellikleri ile örgütsel sinizm düzeylerinin değişip değişmediğini belirlemek amacıyla Antalya merkezde bulunan ilköğretim ve orta öğretim okullarında görev yapan 325 öğretmen üzerinde çalışma yapmışlardır. Araştırma sonucunda ise öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ile branşları, mesleki kıdemleri, eğitim durumları, çalıştıkları okul türü, öğretmenliği seçme nedenleri arasındaki anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Turan (2011) tezinde küreselleşme sürecinin örgütsel değişime ve örgütsel sinizme olan etkisini incelemek ve sinizmin çalışanlar üzerindeki etkisini belirlemek amacı edinmiştir. Karaman'da Tarım İl Müdürlüğü'nde çalışan 140 kamu personeli üzerinde çalışmasını gerçekleştirmiştir. Sonuç olarak, çalışanların orta düzeyde sinik olduklarını ve demografik özellikler ile sinizmin boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmiştir. Tayfun ve Çatır (2014) çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek ve çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ile çalışanların yaş, eğitim durumu, meslekteki hizmet süresi ve hastanedeki hizmet süresi arasında anlamlı farklılık olup olmadığını incelemek amacıyla 391 hemşireyle araştırmasını gerçekleştirmiştir. Analizler sonucunda hemşirelerin orta düzeyde örgütsel sinizm davranışını gösterdiği, hemşirelerin örgütsel sinizm boyutlarından davranışsal boyutla meslekteki hizmet süresi arasında, bilişsel boyutla çalışma süresi arasında, duyuşsal boyut ve bilişsel boyut ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Ancak yaş değişkeni ile örgütsel sinizmin boyutları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Torun ve Çetin (2015) çalışmalarında farklı kuşakların örgütsel sinizm dereceleri ve sinik tutumlarının hedefindeki unsurların farklı olup olmadığını araştırmaktır. Bu sebeple bir vakıf üniversitesindeki İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde görev yapan 20 akademisyenle



yapılan mülakatlar içerik analizine tabi tutularak analiz edilmiştir. Sonuç olarak, X ve Y kuşaklarının farklı sinizm düzeylerine sahip olduğu, sinik tutumlarının hedefindeki örgütsel unsurların kuşaklar arasında farklılık gösterdiği ve sinik duygu, düşünce ve davranışların da kuşaklara göre farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır.

**Örgütsel sinizmin kavramsallaştırılması, sebepleri, sonuçları ve örgütsel sinizmi oluşturan faktörler** ile ilgili yapılan araştırmalardan bazıları şunlardır: Andersson ve Bateman (1997), örgütlerde sinizmin çeşitli sebep ve sonuçlarına ilişkin çalışmalar yapmışlardır. Bu çalışma iki yüzden fazla uzman ve yönetici grubu ile gerçekleştirilmiştir ve çalışma sonucunda; yönetici maaşlarının ve aniden işten çıkarılmaların beyaz yakalı çalışanlarda sinizm oluşturduğunu ortaya koymaktadır. Brandes (1997) tezinde üç temel hedef üzerine odaklanmaktadır. İlki, örgütsel sinizmi kavramsallaştırmak, ikincisi yapılan kavramsallaştırmaya uygun olarak örgütsel sinizm ölçütü oluşturmak, üçüncüsü ise örgüt içindeki çalışan ve yöneticilerden elde edilen verileri test etmektir. Dean ve arkadaşları (1998) “çalışanlar neden örgütlerine karşı olumsuz tutumlar sergilemektedir?” sorusuna cevap olarak örgütsel sinizm kavramını tanıtmaktadırlar. Daha önce yapılan çalışmaları, kişilik sinizmi, toplumsal/kuramsal sinizm, çalışan sinizmi, iş/meslek sinizmi ve örgütsel sinizm başlıkları altında toplamışlardır. Eaton (2000)’ın çalışmasının iki amacı bulunmaktadır. İlki örgütsel sinizmi işletme boyutuna getirmek ve ölçümü için bir yaklaşım sağlamak ikincisi ise Weiner’in sosyal motivasyon teorisine dayanan örgütsel sinizm modeli geliştirmektir. Çalışmasının sonucunda, umut duygusu ve sempati ile davranışlar arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Ancak kızgınlık ile davranışlar arasında anlamlı olmayan bir ilişki bulmuştur. Örgütsel sinizm ile davranışlar arasında da doğrudan bir ilişki olduğunu savunmaktadır. Mantere ve Martinsuo (2001) genel örgütsel sinizm ile stratejik sinizmi incelemişlerdir. 298 kişiyle yapılan çalışma sonucunda sinizmle ilgili kavramlar; karamsarlık, ironi, ihmal ve muhalefet olarak kabul edilmiştir. Stratejik sinizme sahip olanlarda alaycı mizah görüldüğü, genel örgütsel sinizm olanlarda ise, hüsrana, suçlama ve öfke gibi olumsuz duyguların görüldüğü savunulmaktadır. James (2005) örgütsel sinizmi oluşturan faktörleri; örgütsel politika, örgütsel adalet, psikolojik sözleşme ve algılanan örgütsel destek olmak üzere dört bölümde sınıflandırmıştır. Örgütsel sinizmin iş gerilimi, öğretmen tükenmişliği, verimsiz çalışma davranışı ve uyumluluk ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ancak örgütsel sinizm ile kişisel vatandaşlık arasında negatif bir

ilişki olduğunu ve beklenildiğinin aksine örgütsel sinizmin performansı önemli ölçüde etkilemediğini göstermektedir. Korkmaz (2011) tezinde siniklik ve sinizm kavramlarını açıklamaya çalışmıştır, örgütsel sinizmin nedenleri ve boyutlarını incelemiştir. İlk olarak örgütsel sinizmin diğer kavramlarla ilişkileri değerlendirilmiş, ikinci olarak genel sinizm ve çalışanın algıladığı üst yönetimin desteğinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisi incelenmiş ve son olarak da yönetimin ve algılanan yönetim desteğinin örgütsel sinizmi azaltmaya yönelik olan rolü açıklanmaya çalışılmıştır.

**Örgütsel sinizm ile iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, tükenmişlik ve yabancılaşma** konularını ilişkilendiren araştırmalardan bazıları şunlardır: Wanous ve arkadaşları (1994) 1114 çalışan üzerinde yapılan araştırma sonucunda sinizmin çalışanların motivasyonunun etkilediğini ve örgütsel sinizmin, iş tatmini ve örgüte bağlılıktan farklı değişkenler olduğunu açıklamışlardır (Akt., Torun, 2016: 100). Abraham (2000) çalışmasını, Amerika’da iletişim, eğlence, gıda ve perakende giyim sektöründe çalışan 69 satış temsilcisi üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda iş tatmininin yarısından fazlasının örgütsel sinizm ile açıklandığı görülmektedir. Kişisel sinizm ve örgütsel değişim sinizminin iş tatminini azalttığı savunulmaktadır. Kişisel sinizm ve çalışan sinizmi ise örgüte bağlılığı azaltmaktadır. Örgütsel sinizm yabancılaşmayı artırırken vatandaşlık davranışı üzerine etkisi bulunmamaktadır. Wilkerson ve arkadaşları (2008) Amerika’da bulunan iki üniversitedeki yüksek lisans eğitimi alan 190 çalışan öğrenci ile araştırmalarını gerçekleştirmişlerdir. Sonuç olarak, çalışanların iş yerindeki yakın arkadaşlarının eleştirileri, çalışanların örgütsel sinizmlerini etkilemektedir ve örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık arasında negatif bir ilişki bulunamamıştır. Kabataş (2010) tezinde örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiyi incelemek istemiştir. Bu nedenle Kocaeli’nde bulunan büyük bir sanayi işletmesinde araştırma gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda genel sinizm ile örgütsel sinizm ve örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında düşük ancak anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Evans ve arkadaşları (2011) kurumsal vatandaşlığın çalışan üzerindeki etkilerini inceleyen bir çalışma yapmışlardır. Algılanan kurumsal vatandaşlık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ilişki bulunmaktadır, çalışan sapmaları olumsuz mesleki bir davranış olarak düşünülmektedir ve örgütsel sinizm, algılanan kurumsal vatandaşlık davranışı ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve çalışanın sapkın

davranışları arasında aracı bir etkiye sahiptir. Ergun Özler ve Giderler Atalay (2011) örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında ilişki olup olmadığını ve eğer varsa ne şekilde olduğunu açıklamaya çalışmışlardır. Ankara’da özel bir hastanede çalışan 175 kişi ile çalışmalarını gerçekleştirmişlerdir. Araştırmaları sonucunda örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlar fakat sinizmin alt boyutlarından bilişsel sinizm ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır. İçerli ve Yıldırım (2012) örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla, Aksaray’da bulunan özel ve kamu hastanelerinde çalışan 219 sağlık personeli ile çalışmalarını gerçekleştirmişlerdir. Yapılan araştırma sonucunda örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık arasında düşük düzeyde olsa da anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Fındık ve Eryeşil (2012) Konya’da faaliyet gösteren demir çelik işletmelerinde çalışanların değişime karşı gösterecekleri sinik tutumların örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda yaş, eğitim, çalışma sürelerine yönelik anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir. Kâhya (2013) örgütsel sinizm, iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkileri ortaya koymak ve iş tatmininin, örgütsel sinizm ve iş performansı arasındaki ilişkide aracı olup olmadığını incelemek amacıyla Bayburt ve Karadeniz Teknik üniversitelerinde görev yapan toplam 105 akademisyen ile çalışmasını gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçları; örgütsel sinizmin, hem iş tatmini hem de iş performansını kısmen ve negatif yönde etkilediği; iş tatmininin ise iş performansını tamamen ve pozitif yönde etkilediği ve iş tatmininin, örgütsel sinizm ve iş performansı arasındaki ilişkide aracı olduğunu göstermiştir. Şahin ve arkadaşları (2013) örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisini incelemek amacıyla Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü 4. Bölgede çalışan 120 personel ile çalışmalarını gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda, örgütsel sinizm ile örgüte bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Çakıcı ve Doğan (2014) örgütsel sinizmin iş performansı üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla bir kamu üniversitesindeki Meslek Yüksekokullarının 116 akademik, 68 idari personeli ile çalışmalarını gerçekleştirmişlerdir. Tek boyutlu bir yapı gösteren iş performansı üzerinde örgütsel sinizm faktörlerinin etkili olmadığı tespit edilmiştir. Üçok ve Torun (2014) tükenmişlik üzerinde sinizmin ve algılanan psikolojik sözleşme ihlalinin etkili olup olmadığını araştırmak ve bu olumsuz tutum ve beklentiler arasındaki ilişkileri

incelemek amacıyla kamu ve özel sektör çalışanlarından oluşan 203 kişi ile çalışmasını gerçekleştirmiştir. Sonuçlar, sinik tutum ve psikolojik sözleşme ihlali algısı faktörlerinin tükenmişlik boyutlarına anlamlı katkılarda bulunduğunu ortaya koymuştur. Sinik tutum ve psikolojik sözleşme ihlali algısı faktörleri arasındaki pozitif yönlü olumsuz nitelikteki tutum ve beklentilerin birbirleriyle ilişkili olduğunu göstermiştir.

**Örgütsel sinizm ile sözleşme ihlalleri, örgütsel adalet, örgütsel politika** konularını ilişkilendiren araştırmalardan bazıları şunlardır: Andersson (1996), çalışan sinizmini inceleyen araştırmalar yapmış ve sözleşme ihlalleri ile birlikte sinizm konusunu beraber incelemiştir. Sözleşme ihlalleri konusunun örgütsel sinizmi anlamaya yardımcı olacağını savunmaktadır (Akt., Akman, 2013: 45). Aynı şekilde Johnson ve O'leary-Kelly (2003), psikolojik sözleşme ihlalleri ile örgütsel sinizm algılamalarının çalışanlar üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Kişilerin farklılıkları nedeniyle, farklı sonuçlar ortaya çıkacağını düşünen araştırmacılar araştırmalarını bankacılık sektöründe çalışan 300 kişi üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Sinizmin psikolojik sözleşme ihlali ile birlikte, örgütsel bağlılık ve iş doyumu gibi işle ilgili tutumları kısmen etkilediğini, duygusal sinizmin psikolojik sözleşme ihlali ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiye tamamen etki ettiğini ve sinik tutumların tutum sahibi için olumsuz sonuçlar doğurduğunu bulmuşlardır. Tükeltürk ve arkadaşları (2009) örgütlerdeki psikolojik sözleşme ihlallerinin örgütsel sinizm oluşmasındaki etkilerinin araştırılması amacıyla çalışma yapmışlardır. İstanbul'da bulunan 11 otel içersinden 148 çalışan araştırmaya katılmıştır ve araştırma sonucunda; örgütsel sinizm ile demografik özelliklerden sadece eğitim düzeyleri arasında bir ilişki bulunmuştur. Psikolojik sözleşme ihlali algısı ile örgütsel sinizm arasında da orta derecede pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Kutanis ve Çetinel (2009) örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla çalışma yapmışlardır. Bir üniversitenin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde görev yapan 20 akademisyen ile çalışma gerçekleştirilmiş ve sonucunda da adaletsizlik algısının örgütsel sinizme neden olduğu bulunmuştur. Aynı zamanda statü ve sinizm ilişkisi de incelenmiş ve araştırma görevlilerinin daha sinik oldukları bulunmuştur. Çağ (2011) tezinde çalışanların algıladıkları örgütsel adalet algılarının örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetiyle arasında ilişki olup olmadığını incelemektedir. Çalışma Mersin'de bir imalat sektöründe yer alan işletmedeki çalışanlar üzerinde uygulanmıştır. Araştırma sonucunda algılanan örgütsel adalet ile örgütsel sinizm

arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında da pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Efeoğlu ve İplik (2011) de örgütsel adalet algısının örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla çalışmalarını gerçekleştirmişlerdir. Bu bağlamda Adana’da ilaç firmalarında çalışan 241 kişiye anket uygulaması yapılmıştır. Sonuç olarak, örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında ters yönlü bir ilişki olduğu yani çalışanların örgütsel adalet algısı azaldıkça örgütsel sinizm düzeylerinin arttığı bulunmuştur.

**Emniyet alanında yaşanan sinizm** araştırmalarından bazıları şunlardır: Lobnikar ve Pagon (2004), Slovenya’da görev yapan 541 polis memuru ve amiri üzerinde çalışma yapmışlardır. Araştırma sonucunda polis sinizminin dört boyutu olduğunu bulmuşlardır. Bu boyutlar, polis amirlerine, topluma, çalışma kurallarına ve polisliğin kural ve yönetmeliklerine karşı sinizmdir. Polis sinizmi, kişisel, kişiler arası ve örgütsel faktörlerle yakından ilişkilidir. Akatay ve arkadaşları (2016) emniyet müdürlüğünde görevli iş görenlerin örgütsel adalet algıları ve sinizm düzeylerini tespit etmek, yöneticilerin etik liderlik davranışlarının iş görenlerce nasıl algılandığını ve bu algının örgütsel adalet ile sinizm üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla Çanakkale il emniyet müdürlüğünde görevli 322 personel ile çalışmalarını gerçekleştirmişlerdir. Yapılan araştırma sonuçlarına göre yöneticilerin etik liderlik davranışları örgütsel adaleti pozitif ve örgütsel sinizmi negatif etkilemektedir. Yöneticilerin etik liderlik davranışları algısı, iş görenlerin yaş, medeni hal ve mesleki pozisyonlarına göre farklılaşırken; cinsiyet ve çalışma süresine göre farklılık göstermemektedir. Çalışanların örgütsel adalet algıları, medeni halleri ve mesleki pozisyonlarına göre farklılaşmakta ve sinizm algıları ise yaşlarına, medeni hallerine ve mesleki pozisyonlarına göre farklılaşmaktadır.

**Akademisyenler ve öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları** ile ilgili yapılan araştırmalardan bazıları şunlardır: Bedeian (2007) 2004 yılında Academy of Management Meeting görüşmesine katılan 379 fakülte üyesi ve akademisyen ile çalışmasını gerçekleştirmiştir. Fakülte üyelerinin sinizmini ölçen bir ölçek geliştirmiştir. Sonuç olarak, örgütsel sinizmin yüksek olmasının örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği ve sonuç olarak da işten ayrılma niyetinin ortaya çıktığını bulmuştur. Qian ve Daniels (2008) bir yüksek öğretim kurumundaki iletişim perspektifinden örgütsel değişime yönelik çalışan sinizm modeli üretmek ve test etmek amacıyla çalışmalarını

gerçekleştirmişlerdir. Sonuç olarak da algılanan bilgi kalitesi, çalışanların sinizmleri ve idaredeki güveni içeren üç değişkenin değişim sinizmini oluşturduğunu ve bunun da değişime karşı direnmeye sebep olduğunu ortaya koymuşlardır. Arslan (2012) Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde görev yapan akademisyenlerin genel ve örgütsel sinizm düzeylerini test etmek amacıyla çalışmasını gerçekleştirmiştir. Çalışmaya 80 akademisyen katılmıştır. Çalışma sonucunda, genel sinizm ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve akademisyenlerin sinizm düzeylerinin orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Özgan ve arkadaşları (2012) örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Gaziantep ve Kilis 7 Aralık Üniversitelerinde görev yapan 185 akademisyen ile çalışmalarını gerçekleştirmişlerdir. Sonuç olarak, akademisyenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılıkları orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Helvacı ve Çetin (2012) Uşak Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kamu ilköğretim okullarında görev yapan 311 öğretmen ile örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek amacıyla çalışmalarını gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri az olarak bulunmuştur. Nartgün Sezgin ve Kartal (2013) öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşlerinin neler olduğunu, bu görüşlerin, demografik verilere göre değişip değişmediği ve öğretmenlerin örgütsel sinizm, örgütsel sessizlik ve örgütsel sessizliğin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla Bolu ilinde bulunan 10 ortaokulda görevli 90 öğretmenle araştırmalarını gerçekleştirmişlerdir. Sonuçlara göre; öğretmenlerin örgütsel sinizm ve sessizlik düzeyleri ile cinsiyet, kıdem ve kurumda çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel sessizliğin alt boyutlarından olan okul ortamı, sessizliğin kaynağı ve izolasyon boyutu arasında orta düzeyde pozitif ilişki olduğu görülmektedir. Yıldız (2013) ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet algıları arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla, Bolu ili merkez ilçe sınırlarında bulunan ilkokullarda görev yapan 219 sınıf öğretmeni ile çalışmasını oluşturmuştur. Araştırma sonucunda ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet algıları arasında bir ilişki olduğu ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm algıları arasında yüksek düzeyde negatif, örgütsel muhalefet

algıları ile orta düzeyde negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Altinkurt ve arkadaşları (2014) okul müdürlerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Kütahya il merkezinde görev yapan 305 lise öğretmeni ile çalışmalarını gerçekleştirmişlerdir. Sonuçlara göre, öğretmenler, okul müdürlerinin en çok yasal gücü, en az ise zorlayıcı gücü kullandığını düşünmektedir. Okul müdürlerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasında düşük ve orta düzeyde çeşitli ilişkiler bulunmaktadır. Altinkurt ve Yılmaz (2016) öğretmenlerin mizah tarzları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Kütahya ilinde görev yapan 354 öğretmen ile çalışmalarını gerçekleştirmişlerdir. Araştırmada veri toplama aracı olarak Mizah Tarzları Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır. Öğretmenlerin, kendini geliştirici ve saldırgan mizah tarzında kıdeme göre anlamlı düzeyde farklılık görülmektedir. Öğretmenlerin sinizm algısı; görev yapılan okul, branş ve kıdem değişkenine göre ise bazı boyutlarda anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Ayrıca, mizah tarzlarının tümü birlikte, öğretmenlerin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizmi ile düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir. Uzun ve Ayık (2016) öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla Giresun il merkezinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çalışan 1206 öğretmen ile araştırmalarını gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin genel sinizm düzeyleri orta düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin genel sinizm tutumları ile örgütsel sinizm tutumları arasında düşük düzeyde pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin okul müdürlerinin iletişim becerilerine ilişkin görüşleri ile örgütsel sinizm tutumları arasında orta düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin okul müdürlerinin iletişim becerilerine ilişkin görüşleri ile öğretmenlerin genel sinizm tutumları arasında düşük düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

**Liderlik ile örgütsel sinizm** ilişkisi araştırmalarından bazıları şunlardır: Bommer ve arkadaşları (2005) 372 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında dönüşümcü liderlik davranışı ile örgütsel değişim sinizmi arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma sonucunda dönüşümcü liderlik davranışları ile örgütsel değişim sinizmi arasında negatif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Kanbur ve Kanbur

(2015) araştırmalarının amacını lider-üye etkileşiminin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde algılanan içsellik statüsünün aracılık rolünün incelenmesi olarak açıklamaktadırlar. Sonuçlara göre, lider-üye etkileşiminin örgütsel sinizmin tüm alt boyutlarını negatif yönlü olarak etkilediği belirtilmektedir.

**Mobbing ve örgütsel sinizm** ilişkisi araştırmalarından bazıları şunlardır: Gül ve Ağıröz (2011) Karaman Devlet hastanesinde çalışan hemşirelerin mobbinge uğrayıp uğramadıklarını ve eğer uğradılarsa bu çalışanların sinik davranışlar gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla 103 hemşire üzerinde çalışmalarını gerçekleştirmişlerdir. Mobbing ile örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuş ancak bilişsel ve davranışsal boyutlar ile ilişki bulunamamıştır. Ayduğan (2012) tezinde beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarının mobbing algılarının örgütsel sinizme etkisinin belirlenmesini amaçlamıştır. Bu doğrultuda, 936 kişinin anketi ile çalışma yapılmıştır. Araştırma sonucunda, ankete katılan çalışanların mobbing algıları; cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve sektörde çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermezken; medeni durum, çalışılan departman, işletmede çalışma süresi ve gelire göre farklılık göstermektedir. Çalışanların örgütsel sinizme karşı tutumları ise cinsiyet, yaş, eğitim durumu, departman ve sektörde çalışma süresine göre farklılık göstermezken; medeni durum, işletmede çalışma süresi ve gelire göre anlamlı farklılıklar göstermektedir. Aynı zamanda mobbing ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü, kuvvetli bir ilişki olduğu, mobbingin örgütsel sinizm üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Arslan ve Akarçay (2013) araştırmalarında, psikolojik şiddetin genel ve örgütsel sinizme etkilerini ortaya çıkarmayı amaçlamışlardır. Araştırma, Konya'da altı büyük hastanedeki sağlık çalışanları arasında gerçekleştirilmiştir. Sonuç olarak, psikolojik şiddet, genel sinizm üzerinde anlamlı bir etkiye sahip bulunmamıştır. Psikolojik şiddet, örgütsel sinizm, bilişsel boyut ve duyuşsal boyut üzerinde anlamlı bir etkiye sahip bulunurken; davranışsal boyutta anlamlı etki tespit edilememiştir.

**Diğer örgütsel sinizm çalışmaları:** Ferres ve Connell (2004) kamu sektöründe çalışan 448 çalışan ve yönetici üzerinde yaptıkları çalışma sonucunda, çalışanın yöneticide duygusal zekâyı yüksek olarak algılaması değişim sinizmini azaltmaktadır ve duygusal zekânın tüm boyutları örgütsel değişim sinizmi ile negatif yönde ilişkilidir sonuçları elde edilmiştir. Cole ve arkadaşları (2006) İsviçre'de bulunan bir medikal



teknoloji firmasında çalışan 201 kişi üzerinde araştırmalarını gerçekleştirmişlerdir. İş yerinde yaşanan duygunun, algılanan yönetici desteği, psikolojik dayanıklılık ve çalışan sinizmi arasındaki ilişkilere etki edip etmediği araştırılmıştır. Araştırma sonucunda çalışanların olumlu ve olumsuz duygularının örgütsel bir kriz ortamında deneyimlendiğini, algılanan yönetici desteği ve psikolojik dayanışma ile sinizm arasında tam bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Naus ve arkadaşları (2007) bir Alman ticaret sendikasında görev yapan 159 büro çalışanı ile çalışmalarını gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda sinizm; “ıkış-seslendirme-bağlılık-göz ardı etme modelindeki tepkilere bir alternatif olarak düşünülebilir” kanısına varılmıştır. Rol çatışması yüksek, iş otonomisi düşük, girişkenlik özelliği düşük olan kişilerde sinizm ve çıkış düzeyi daha yüksektir. Sinizm üzerinde iş yerindeki konuşlar kişilik özelliklerinden daha etkilidir. Byrne ve Hochwarter (2007) çalışmalarında sinizmin destek ve performans arasındaki ilişkiyi inceleyip incelemediğini belirlemeyi amaçlamaktadırlar. Bu nedenle iki adet çalışma yapmışlardır. İlkinde, çeşitli endüstri ve işlerden gelen 256 tam zamanlı çalışan, ikincisinde ise 143 tam zamanlı devlet çalışanı katılım sağlamıştır. Sonuç olarak, sinizm düzeyi yüksek olan çalışanların örgütsel destek düzeylerini olumsuz olarak yorumladıkları görülmüştür. Algılanan destek orta düzeydeyken sinik çalışanların performansının üst düzeyde, örgütsel destek düşük veya yüksekken ise sinik çalışanların performansının en düşük düzeyde olduğunu bulmuşlardır. Brandes ve arkadaşları (2008) yaptıkları çalışmada bir paketleme firmasında çalışan 171 personel ile çalışmışlardır ve sonuç olarak sinik çalışanların sinik olmayanlara göre iş güvensizliğine düşmeleri durumunda daha fazla görev çabası gösterdiğini belirtmektedirler. Brown ve Cregan (2008) Avustralya’da bir kamu dairesinde çalışan 1214 personel üzerinde araştırma yapmış ve sendikalı çalışanların sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu bulmuştur. Çalışanlar karar alma sürecine dâhil olma ve bilgi paylaşımını benimsemeleri arttıkça örgütsel değişim sinizmine yönelik tutumları da değişmektedir. Rubin ve arkadaşları (2009) eşitli üretim organizasyonlarında çalışan 106 yönetici ve lider ve 399 çalışanla beraber araştırmalarını gerçekleştirmişlerdir. Sonuç olarak örgütsel değişim sinizminin hem çalışanları hem de liderleri olumsuz etkilediği sonucuna varılmıştır. Nair ve Kamalanabhan (2010) Hindistan’da, üretim ve hizmet sektöründe bulunan çeşitli örgütlerde çalışan 199 personel ile çalışmalarını gerçekleştirmişlerdir. alışmaları

sonucunda, örgütsel sinizm olan çalışanlarda etik dışı eğilimler görülmekte olduğunu belirlemişlerdir. Yöneticilerin hiyerarşik düzeyleri örgütsel sinizm ile etik davranışlar arasındaki ilişkiyi etkilemektedir. Polat ve Meydan (2010) çalışmalarında örgüte karşı olumlu (örgütsel özdeşleşme) ve olumsuz (sinizm ve işten ayrılma niyeti) iş tutumlarının birbirleriyle olan ilişkilerini incelemişlerdir. Bu amaçla 176 özel sektör çalışanı ile araştırma gerçekleştirilmiştir ve sonuç olarak örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisinin olduğunu bulmuşlardır. Shahzad ve Mahmood (2012) çalışmalarında örgütsel sinizm ile çalışanın sapkın davranışları arasındaki ilişki olup olmadığını araştırmak ve eğer varsa bu ilişkinin yönünü belirlemeyi amaçlamaktadır. Pakistan'ın İslamabad/Rawalpindi bölgesinden özel sektör bankalarında farklı pozisyonlarda çalışan 332 çalışan ile araştırmalarını gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda, örgütsel sinizm ile sapkın davranışlar arasında önemli pozitif bir ilişki olduğu ve tükenmişliğin örgütsel sinizm ile sapkın davranışlar arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiği düşünülmektedir. Tınaztepe (2012) çalışmasında örgüt içi iletişimin örgütsel sinizme olan etkisini incelemek amacını edinmiştir. Bu bağlamda farklı sektör ve bölümlerde çalışan 121 kişiyle araştırma gerçekleştirilmiştir. Sonuç olarak, etkin iletişimin örgütsel sinizmi önlemek için alınacak tedbirlerden biri olduğu kabul edilmiştir. Davranışsal sinizm de kıdem değişkenine göre farklılık göstermektedir. Karacaoğlu ve İnce (2013) pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla Kayseri ilinde imalat sanayi işletmelerinde çalışan 300 kişi ile çalışmalarını gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda pozitif örgütsel davranış ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Richards ve Kosmala (2013) siber alanda çalışan sinizmini incelemişlerdir. Bu bağlamda kamu sektöründe çalışan ve blog kullanan 9 kişi ile çalışmışlardır. Araştırma sonucunda, örgütsel sinizmi olan çalışanların mesleki topluluklara daha bağlı oldukları ve daha kontrollü oldukları, kurumlarındaki kültürel faaliyetlere ise uzak durdukları belirlenmiştir. Balay ve arkadaşları (2013) örgütsel kültür ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemek amacıyla Şanlıurfa il merkezinde görev yapan 330 öğretmen ile çalışmasını oluşturmuştur. Araştırma sonucunda, öğretmenlerinin örgüt kültürü algılarının ve örgütsel sinizm algılarının orta düzeyde olduğu ve öğretmenlerin örgüt kültürü algısı ile örgütsel sinizm algısı arasında pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki olduğu bulunmuştur. Torun (2016) tezinde

örgütsel sinizmi ölçmeye yönelik yerel bir ölçek geliştirmek ve yapısal güçlendirme, psikolojik güçlendirme, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri incelemek ve örgütsel sinizmin psikolojik güçlendirme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracı etkiye sahip olup olmadığını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışma, İstanbul'daki bir devlet bankasında çalışan 736 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda 19 soru ve 4 boyuttan (bütünlükten yoksunluk, memnuniyetsizlik, alaycılık ve tutarsızlık) oluşan örgütsel sinizm ölçeği geliştirilmiştir. Yapısal güçlendirmenin psikolojik güçlendirme üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi olduğu; psikolojik güçlendirmenin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenmiştir. Psikolojik güçlendirmenin örgütsel sinizmin boyutları üzerinde negatif anlamlı bir etkisi olduğu; ancak bu boyutlardan sadece memnuniyetsizlik ve alaycılık boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Son olarak da psikolojik güçlendirme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin memnuniyetsizlik, alaycılık ve tutarsızlık boyutlarının kısmi aracı etkisine sahipken bütünlükten yoksunluk boyutunun aracılık etkisi bulunmamaktadır.

# ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

## AKADEMİSYENLERDE ÜSTÜNLÜK VEHİMİ VE ÖRGÜTSEL SİNİZM İLİŞKİSİNİ ARAŞTIRMA

### 3.1. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu bölümde önceki bölümlerde kavramsal çerçevesi çizilen üstünlük vehmi ve örgütsel sinizm kavramlarının akademisyenler üzerinde araştırılmasına dair bilgiler yer almaktadır. Bu kapsamda öncelikle araştırmanın amacı, problem cümlesi, araştırmanın varsayımları, kısıtlılıkları, evren ve örnekleme, veri toplama aracı, analiz yöntemleri ve hipotezleri ile ilgili bilgiler verilmiştir.

#### 3.1.1. Araştırmanın Amacı

Akademisyenler bir ülkenin en önemli meslek gruplarından biridir. Çünkü geleceğin bilim insanlarını yetiştirenler de, bilim insanı olarak bilime katkı sağlayanlar da onlardır. Akademisyenlerde üstünlük vehmi bulunması, çalışmalarında onları geriye düşürebilir ve bu da bilime katkı sağlanmasının önüne geçebilir.

Üstünlük vehmi; gurur, kendini beğenmişlik, hırs, büyülenme gibi duygu durumlarının neden olduğu, kişinin kendisini olmadığı biri gibi hissettiği ve diğer insanlara da öyle hissettirmeye çalıştığı, tamamen hayali bir tutumla bu eylemi gerçekleştirdiği bir durumdur.

Örgütsel sinizm, kişilerin örgütlerine yönelik bilişsel, davranışsal ve duyuşsal negatif tutumlar olarak tanımlanabilir (Eryeşil ve Fındık, 2011). Akademisyenler ile ilgili yapılan çalışmaların literatürü incelendiğinde akademisyenlerde üstünlük vehmi ve örgütsel sinizm ilişkisi içeren bir çalışma bulunamamıştır.

Araştırmanın amacı, akademisyenlerde üstünlük vehminin olup olmadığını ve eğer varsa bu bulunan üstünlük vehminin, akademisyenlerdeki örgütsel sinizm ile bir ilişkisinin olup olmadığını araştırmaktır. “Belirli statülerdeki akademisyenler üstünlük vehmine sahiptir ve bu nedenle çalıştıkları kurumlara olan bağlılıkları zayıftır” varsayımından hareketle, akademisyenlerde üstünlük vehminin olup olmadığı ve bu kapsamda örgütsel sinizm ile ilişkisi çerçevesinde bir durum tespitinin yapılması, önlemeye yönelik öneriler geliştirilmesi ve literatüre katkı yapmaya çalışılması, çalışmanın temel hedefi olacaktır.

### 3.1.2. Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi “Akademisyenlerde üstünlük vehmi var mıdır?” ve “Akademisyenlerde var olan üstünlük vehminin örgütsel sinizm ile bir ilişkisi var mıdır?” şeklinde sorulardan oluşmaktadır.

### 3.1.3. Varsayımlar

Araştırma kapsamında Isparta ilinde Süleyman Demirel Üniversitesi'nin merkez yerleşkelerinde görev yapan akademisyenlerin bilgi toplama aracı olarak anket sorularına verdikleri cevaplar gerçek durumu yansıtmaktadır.

### 3.1.4. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın sınırlılıkları aşağıda belirtildiği gibidir:

- Bu araştırma 2015-2016 eğitim-öğretim yılı ile sınırlı olarak 2016 yılının Mart-Nisan-Mayıs-Haziran aylarında Isparta ili merkezinde bulunan Süleyman Demirel Üniversitesi akademisyenleri ile yapılmıştır. Bu doğrultuda araştırma akademisyenlerin verdikleri cevaplar ile sınırlıdır. Bu nedenle ankete verilen cevaplar bu evrenin özellikleri ile sınırlıdır ve genellemeler yapılırken bu sınırlılık dikkate alınmalıdır.

- Üniversiteden gerekli izinler alınmasına rağmen bazı akademisyenler özellikle demografik soruları cevaplamaktan kaçınmışlardır. Bu nedenle anket sorularında bazı değişikliklere gidilmiştir. Bir diğer sınırlılık budur ve araştırma verilerinin toplanması bu nedenle zorlaştırılmıştır.

- Araştırma verilerinin toplanmasını zorlaştıran bir diğer sebep de akademisyenlerin, bazen yoğunluklarından bazen de üniversite içinde bulunmayışlarından kaynaklanan, kendilerine ulaşım zorluğudur. Bu da bir diğer sınırlılık olarak kabul edilmektedir.

### 3.1.5. Evren ve Örneklem

Üstünlük vehmi ve örgütsel sinizm ilişkisinin araştırıldığı bu araştırmanın evrenini Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi merkez yerleşkelerinde bulunan akademisyenler oluşturmaktadır. Araştırmanın yapıldığı dönemde merkez yerleşkelerinde toplam 1812 akademisyen bulunmaktadır. Evreni oluşturan kişilerin sayısının bilindiği durumlarda hata payı %5 ve güvenilirlik düzeyi %95 alınırsa yaklaşık 300 katılımcıya ulaşan bir örneklem yeterli sayılmaktadır (Can, 2013: 28). Bu nedenle

toplamda 315 anket yapılmış olup bazı anketlerde tutarsız cevaplar tespit edildiğinden 305 anket değerlendirilmiştir.

### **3.1.6. Veri Toplama Aracı**

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemin kullanılış amacı, sosyal bilimlerde yaygın bir yöntem olması ve elde edilen verilerin istatistiksel analize uygun olmasıdır.

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümünde demografik sorulara yer verilmiştir. Bu bölüm 7 sorudan oluşmaktadır. İkinci bölümde, Yardımcı Doçent Doktor Murat Aktan'ın önderliğinde [www.akademikpersonel.org](http://www.akademikpersonel.org) tarafından internet üzerinden anket yöntemiyle 342 adet farklı bilim dalında çalışan ve değişik unvanlara sahip akademisyenlerle gerçekleştirilen çalışmadan esinlenilerek araştırmacı tarafından geliştirilen “Akademisyenlerin Özellikleri” başlığı altında 40 adet ifade bulunmaktadır. Bu ifadelerin derecelendirmeleri 1-5 arasında ve akademisyenin kendisindeki ve diğer çalışma arkadaşlarındaki özelliklerine göre derecelendirmeleri istenmiştir. Üçüncü bölümde ise, Brandes ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilmiş ve Kalağan (2009) tarafından tezinde kullanılmış olan 13 maddelik ve araştırmacı tarafından açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleriyle geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek 5’li likert tipindedir ve ankete cevap verenlerin ifadelerine katılma düzeyi “hiç katılmıyorum” “1”, “tamamen katılıyorum” ise “5” puan aralığında ölçeklendirilmiştir.

### **3.1.7. Analiz Yöntemi**

Anket formları aracılığıyla elde edilen veriler SPSS 16.0 (Statistical Package for the Social Sciences) programı ile analiz edilmiştir. Çalışma ilk olarak pilot çalışma ile başlamış 100 akademisyen üzerinde uygulanmıştır. Bu pilot çalışma sayesinde, ilk bölümdeki demografik sorular ve ikinci bölümdeki sorular düzenlenmiştir.

### **3.1.8. Araştırmanın Hipotezleri**

Araştırmanın temel amacı üstünlük vehmi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemektir. Araştırmanın amacına uygun olarak aşağıdaki hipotezler kurulmuştur:

H<sub>1</sub>: Üstünlük vehmi boyutlarından akademik yeterlilik vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından bilişsel tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>2</sub>: Üstünlük vehmi boyutlarından akademik yeterlilik vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından duyuşsal tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>3</sub>: Üstünlük vehmi boyutlarından akademik yeterlilik vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından davranışsal tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>4</sub>: Üstünlük vehmi boyutlarından güvenilirlik vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından bilişsel tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>5</sub>: Üstünlük vehmi boyutlarından güvenilirlik vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından duyuşsal tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>6</sub>: Üstünlük vehmi boyutlarından güvenilirlik vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından davranışsal tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>7</sub>: Üstünlük vehmi boyutlarından insan ilişkileri vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından bilişsel tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>8</sub>: Üstünlük vehmi boyutlarından insan ilişkileri vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından duyuşsal tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>9</sub>: Üstünlük vehmi boyutlarından insan ilişkileri vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından davranışsal tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>10</sub>: Üstünlük vehmi boyutlarından düşünsel nitelikler vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından bilişsel tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>11</sub>: Üstünlük vehmi boyutlarından düşünsel nitelikler vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından duyuşsal tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>12</sub>: Üstünlük vehmi boyutlarından düşünsel nitelikler vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından davranışsal tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>13</sub>: Üstünlük vehmi boyutlarından topluma katkı vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından bilişsel tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>14</sub>: Üstünlük vehmi boyutlarından topluma katkı vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından duyuşsal tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>15</sub>: Üstünlük vehmi boyutlarından topluma katkı vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından davranışsal tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

## 3.2. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde SPSS 16.0 programı ile gerçekleştirilmiş olan analizler, elde edilen bulgular ve yorumlamalar yer almaktadır. Yapılan analizler güvenilirlik analizi (1), frekans analizi (2), faktör analizi (3), tek yönlü ANOVA testi (4), bağımsız örneklem t testi (5), korelasyon analizi (6) şeklindedir. Aşağıda bulunan alt başlıklarda yapılan analizler ve elde edilen bulgular detaylı bir şekilde açıklanmaktadır.

### 3.2.1. Güvenilirlik Analizi

Bu bölümde güvenilirlik analizleri incelenmiştir. Buna göre aşağıdaki tabloda güvenilirlik analizleri sonuçlarına yer verilmektedir.

**Tablo 3.1. Güvenilirlik Analizleri**

Ölçekler	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
Üstünlük Vehmi İfadeleri	0.918	31
Örgütsel Sinizm Ölçeği	0.936	13

Üstünlük vehmi ifadelerinin güvenilirlik katsayısı 0.918 olarak  $0.90 \leq \alpha \leq 1.00$  arasında yüksek derecede güvenilir, örgütsel sinizm ölçeğinin güvenilirlik katsayısı da 0.936 olarak  $0.90 \leq \alpha \leq 1.00$  arasında yüksek derecede güvenilir olarak bulunmuştur (Can, 2014: 369).

### 3.2.2. Frekans Analizleri

Bu bölümde araştırmaya katılan akademisyenlerin demografik özelliklerine (yaş, cinsiyet, medeni durum, kurumda çalışma süresi, fakülte bilgisi, unvan bilgisi, mezun olunan üniversite/üniversiteler) göre dağılımlarına yer verilmektedir.

#### 3.2.2.1. Katılımcıların Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

Tablo 3.2'de katılımcıların demografik verilerine ilişkin bilgiler ve açıklamalar yer almaktadır.



**Tablo 3.2. Akademisyenlerin Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı**

Değişkenler	Frekans	Yüzde (%)
<b>Yaş (Yıl)</b>		
25-30	93	30.5
31-40	108	35.4
41 ve üzeri	104	34.1
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	125	41.0
Erkek	180	59.0
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	179	58.7
Bekâr	126	41.3
<b>Kurumda Çalışma Süresi (Yıl)</b>		
1-5	128	42.0
6-10	80	26.2
11-15	58	19.0
16 ve üzeri	39	12.8
<b>Çalışılan Fakültenin Alanı</b>		
Sosyal Bilimleri	170	55.7
Fen Bilimleri	103	33.8
Sağlık Bilimleri	32	10.5
<b>Unvan</b>		
Profesör	27	8.9
Doçent	37	12.1
Yardımcı Doçent	94	30.8
Araştırma Görevlisi	87	28.5
Öğretim Görevlisi-Okutman-Uzman	60	19.7
<b>Lisans Eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi'nde Tamamlama Durumu</b>		
Evet	133	43.6
Hayır	172	56.4
<b>Yüksek Lisans Eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi'nde Tamamlama Durumu</b>		
Evet	166	54.4
Hayır	139	45.5
<b>Doktora Eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi'nde Tamamlama Durumu</b>		
Evet	109	35.7
Hayır	196	64.3
<b>Toplam</b>	<b>305</b>	<b>100.0</b>

Tablo 3.2'ye bakıldığında araştırmaya katılan 25-30 yaş arası 93 akademisyen (%30.5), 31-41 yaş arası 108 akademisyen (%35.4), 41 ve üzeri yaş aralığında ise 104

akademisyen (%34.1) olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan 305 akademisyenin 125'i kadın (%41) ve 180'i erkek (%59)'tir. Akademisyenlerin medeni durumlarına bakılırsa, 179 akademisyen (%58.7) evli, 126 akademisyen (%41.3) ise bekârdır. Akademisyenlerin Süleyman Demirel Üniversitesi'nde çalışma sürelerine bakıldığında, katılımcıların %42'si (128 kişi) 1-5 yıl, %26.2'si (80 kişi) 6-10 yıl, %19'u (58 kişi) 11-15 yıl ve %12.8'i (39 kişi) 16 yıl ve üzeri süreden beri bu kurumda çalışmaktadırlar. Araştırmaya katılan akademisyenlerden 170 kişi (%55.7) sosyal bilimlerinde, 103 kişi (%33.8) fen bilimlerinde ve 32 kişi (%10.5) sağlık bilimlerinde görev yapmaktadırlar. Araştırmaya katılan akademisyenlerin 27'si (%8.9) profesör, 37'si (%12.1) doçent, 94'ü (%30.8) yardımcı doçent, 87'si (%28.5) araştırma görevlisi, 60'ı (%19.7) öğretim görevlisi-okutman-uzman unvanlarına sahiptirler. Araştırmaya katılan akademisyenlerin 133'ü (%43.6) lisans eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi'nde, 172'si (%56.4) diğer üniversitelerden herhangi birinde tamamlamışlardır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin 166'sı (%54.4) yüksek lisans eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi'nde ve 139'u (%45.5) diğer üniversitelerden herhangi birinde tamamlamışlar. Araştırmaya katılan akademisyenlerden 109 kişi (%35.7) doktora eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi'nde ve 196 kişi (%64.3) diğer üniversitelerden herhangi birinde tamamlamışlardır.

### 3.2.2.2. Üstünlük Vehmine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Üstünlük vehmini ölçen 31 ifade bulunmaktadır ve anket formunda 2. bölümde, akademisyenlik özellikleri başlığı altında bulunmaktadır.

**Tablo 3.3. Üstünlük Vehmi ile İlgili İfadelere Ait Tanımlayıcı Bulgular**

İfadeler	Kendimde		Diğerlerinde		Fark	Test Değerleri
	$\bar{X}$	SS.	$\bar{X}$	SS.		
1. Bilgiye değer verme özelliği	4.550	0.605	3.626	0.883	0.924	t= 18.125 p= 0.000
2. Objektif ve tarafsız olma özelliği	4.314	0.673	2.911	1.058	0.685	t= 22.539 p= 0.000
3. Eleştirel bir bakış açısına sahip olma özelliği	4.255	0.707	3.295	1.117	0.593	t= 13.529 p= 0.000
4. Yeniliklere açık olma özelliği	4.436	0.754	3.206	1.022	0.924	t= 17.572 p= 0.000
5. Analitik düşünme yeteneğine sahip olma özelliği	4.160	0.845	3.344	0.929	0.685	t= 13.144 p= 0.000
6. Çalışmayı ve araştırmayı sevme özelliği	4.409	0.810	3.491	0.939	0.593	t= 14.673 p= 0.000
7. Problemlere anında çözüm yolları	4.023	0.775	3.370	0.860	0.924	t= 10.203

üretebilme özelliği						p= 0.000
8. İnsanlığa yararlı olmayı isteme özelliği	4.596	0.667	3.423	0.967	0.685	t= 19.165 p= 0.000
9. Önemli bir durumda sorumluluk alabilme özelliği	4.150	0.817	3.311	0.887	0.593	t= 12.858 p= 0.000
10. Öngörülü olma özelliği	4.134	0.682	3.367	0.784	0.924	t= 13.522 p= 0.000
11. İnsanlarla iyi geçinme özelliği	4.383	0.664	3.206	1.066	0.685	t= 16.386 p= 0.000
12. Güvenilir olma özelliği	4.596	0.560	3.131	0.943	0.593	t= 22.429 p= 0.000
13. Birden fazla faktörü hayatında barındırabilme özelliği	4.157	0.881	3.354	0.948	0.924	t= 10.683 p= 0.000
14. Anlayışlı olma özelliği	4.344	0.675	3.134	0.923	0.685	t= 18.737 p= 0.000
15. Yaratıcı olma özelliği	3.960	0.806	3.403	0.872	0.593	t= 9.215 p= 0.000
16. Eleştiri ve özeleştiriyeye açık olma özelliği	4.134	0.715	2.954	0.927	0.924	t= 17.599 p= 0.000
17. Bilgi bakımından donanımlı olma özelliği	3.954	0.763	3.321	0.896	0.685	t= 9.822 p= 0.000
18. Akademik çalışmaların geliştirilmesine katkı sağlama özelliği	4.006	0.756	3.324	0.871	0.593	t= 11.259 p= 0.000
19. Doğaya ve sağlığa önem verme özelliği	4.245	0.812	3.714	0.881	0.924	t= 9.466 p= 0.000
20. Öğretici bir kimliğe sahip olma özelliği	4.331	0.789	3.590	0.910	0.685	t= 11.190 p= 0.000
21. Öğrencilerle beraber olmaktan hoşlanma özelliği	4.242	0.827	3.459	0.934	0.593	t= 11.057 p= 0.000
22. Fikir alış verişini yapmayı benimseme özelliği	4.367	0.635	3.573	0.939	0.924	t= 13.220 p= 0.000
23. Hayata geniş bir açıdan bakabilme özelliği	4.219	0.717	3.445	0.853	0.685	t= 13.225 p= 0.000
24. Zamanı etkili ve verimli kullanmayı bilme özelliği	3.590	0.969	3.501	0.791	0.593	t= 1.340 p= 0.181
25. Toplumda örnek model olabilme özelliği	3.937	0.777	3.419	0.807	0.924	t= 9.358 p= 0.000
26. Etik konusuna önem verme ve bu şekilde çalışmayı benimseme özelliği	4.531	0.617	3.508	1.118	0.685	t= 15.077 p= 0.000
27. Ortak toplumsal değerlerle iç içe olma özelliği	4.104	0.757	3.586	0.969	0.593	t= 8.957 p= 0.000
28. Öğrenciler açısından ulaşılabilir olma özelliği	4.426	0.694	3.318	0.976	0.924	t= 17.188 p= 0.000
29. Akademisyenliğinde idealist olma özelliği	4.150	0.860	3.465	0.976	0.685	t= 9.428 p= 0.000
30. Dışa dönük olma özelliği	4.065	0.816	3.511	0.870	0.593	t= 8.443 p= 0.000
31. Toplumda inisiyatif alabilme özelliği	3.888	0.854	3.295	0.849	0.924	t= 9.503 p= 0.000

Tablo 3.3’de üstünlük vehmini ölçen ifadelerin aritmetik ortalamalarına, standart sapmalarına, aralarındaki farka ve test değerlerine yer verilmektedir. Bu bakımdan akademisyenlerin kendileri ile ilgili verdikleri puan bölümünde “İnsanlığa yararlı olmayı isteme özelliği” ifadesi  $4.596 \pm 0.667$  ortalama ve “Güvenilir olma özelliği”

ifadesi  $4.596 \pm 0.560$  ortalama ile katılım seviyelerinin en yüksek olduğu ifadeler olarak bulunmuştur. Aynı zamanda “*Zamanı etkili ve verimli kullanmayı bilme özelliği*”  $3.590 \pm 0.969$  ortalama ile katılım seviyesinin en düşük olduğu ifade olarak görülmektedir. Diğerleri ile ilgili verdikleri puan bölümünde ise “*Doğaya ve sağlığa önem verme özelliği*”  $3.714 \pm 0.881$  ortalama ile katılım seviyelerinin diğer ifadelerle göre yüksek olduğu görülmüştür. Aynı zamanda “*Objektif ve tarafsız olma özelliği*”  $2.911 \pm 1.058$  ortalama ile katılım seviyesinin diğer ifadelerle göre düşük olduğu görülmektedir.

Akademisyenlerin kendilerine verdikleri puanlar ile diğer akademisyenlere verdikleri puanlar arasındaki fark üstünlük vehmi puanını göstermektedir. Farkın pozitif olması akademisyenlerin ilgili ifadeye belirtilen özellik bakımından kendisini daha üstün gördüğünü ifade etmektedir.

Bilgiye değer verme özelliği bakımından, akademisyenlerin kendilerine verdikleri puanların ortalaması  $4.550$  ve diğer akademisyenlere verdikleri puanların ortalaması ise  $3.626$ 'dır. Buna göre akademisyenlerin bilgiye değer verme özelliği bakımından kendilerini diğerlerinden  $0.924$  puan üstün gördüğü tespit edilmiştir.

Objektif ve tarafsız olma özelliği bakımından, akademisyenlerin kendilerine verdikleri puanların ortalaması  $4.314$  ve diğer akademisyenlere verdikleri puanların ortalaması ise  $2.911$ 'dir. Buna göre akademisyenlerin objektif ve tarafsız olma özelliği bakımından  $1.403$  puan üstün gördükleri tespit edilmiştir.

Eleştirel bir bakış açısına sahip olma özelliği bakımından, akademisyenlerin kendilerine verdikleri puanların ortalaması  $4.255$  ve diğer akademisyenlere verdikleri puanların ortalaması  $3.295$ 'tir. Buna göre akademisyenlerin eleştirel bir bakış açısına sahip olma özelliği bakımından kendilerini diğerlerinden  $0.960$  puan üstün gördüğü tespit edilmiştir.

Yeniliklere açık olma özelliği bakımından, akademisyenlerin kendilerine verdikleri puanların ortalaması  $4.436$  ve diğer akademisyenlere verdikleri puanların ortalaması  $3.206$ 'dır. Buna göre akademisyenlerin yeniliklere açık olma özelliği bakımından  $1.230$  puan üstün gördükleri tespit edilmiştir.

Analitik düşünme yeteneğine sahip olma özelliği bakımından, akademisyenlerin kendilerine verdikleri puanların ortalaması  $4.160$  ve diğer akademisyenlere verdikleri puanların ortalaması  $3.344$ 'dür. Buna göre akademisyenlerin analitik düşünme

yeteneğine sahip olma özelliği bakımından kendilerini diğerlerinden 0.816 puan üstün gördükleri tespit edilmiştir.

Çalışmayı ve araştırmayı sevme özelliği bakımından, akademisyenlerin kendilerine verdikleri puanların ortalaması 4.409 ve diğer akademisyenlere verdikleri puanların ortalaması 3.491'dir. Buna göre akademisyenlerde çalışmayı ve araştırmayı sevme özelliği bakımından 0.918 puan üstün gördükleri tespit edilmiştir.

Problemlere anında çözüm yolları üretebilme özelliği bakımından, akademisyenlerin kendilerine verdikleri puanların ortalaması 4.023 ve diğer akademisyenlere verdikleri puanların ortalaması 3.370'dir. Buna göre akademisyenlerin problemlere anında çözüm yolları üretebilme özelliği bakımından kendilerini diğerlerinden 0.653 puan üstün gördükleri tespit edilmiştir.

İnsanlara yararlı olmayı isteme özelliği bakımından, akademisyenlerin kendilerine verdikleri puanların ortalaması 4.596 ve diğer akademisyenlere verdikleri puanların ortalaması 3.423'tür. Buna göre akademisyenlerin insanlara yararlı olmayı isteme özelliği bakımından 1.173 puan üstün gördükleri tespit edilmiştir.

Önemli bir durumda sorumluluk alabilme özelliği bakımından, akademisyenlerin kendilerine verdikleri puanların ortalaması 4.150 ve diğer akademisyenlere verdikleri puanların ortalaması 3.311'dir. Buna göre akademisyenlerin önemli bir durumda sorumluluk alabilme özelliği bakımından kendilerini diğerlerinden 0.839 puan daha üstün gördükleri tespit edilmiştir.

Öngörülü olma özelliği bakımından, akademisyenlerin kendilerine verdikleri puanların ortalaması 4.134 ve diğer akademisyenlere verdikleri puanların ortalaması 3.367'dir. Buna göre akademisyenlerin öngörülü olma özelliği bakımından kendilerini diğerlerinden 0.767 puan daha üstün gördükleri tespit edilmiştir.

İnsanlarla iyi geçinme özelliği bakımından, akademisyenlerin kendilerine verdikleri puanların ortalaması 4.383 ve diğer akademisyenlere verdikleri puanların ortalaması 3.206'dır. Buna göre akademisyenlerin insanlarla iyi geçinme özelliği bakımından kendilerini diğerlerinden 1.177 puan daha üstün gördükleri tespit edilmiştir.

Güvenilir olma özelliği bakımından, akademisyenlerin kendilerine verdikleri puanların ortalaması 4.596 ve diğer akademisyenlere verdikleri puanların ortalaması 3.131'dir. Buna göre akademisyenlerin güvenilir olma özelliği bakımından kendilerini diğerlerinden 1.465 puan üstün gördükleri tespit edilmiştir.

Birden fazla faktörü hayatında barındırabilme özelliği bakımından, akademisyenlerin kendilerine verdikleri puanların ortalaması 4.157 ve diğer akademisyenlere verdikleri puanların ortalaması 3.354'dür. Buna göre akademisyenlerin birden fazla faktörü hayatında barındırabilme özelliği bakımından kendilerini diğerlerinden 0.803 puan üstün gördükleri tespit edilmiştir.

Anlayışlı olma özelliği bakımından, akademisyenlerin kendilerine verdikleri puanların ortalaması 4.344 ve diğer akademisyenlere verdikleri puanların ortalaması 3.134'dür. Buna göre akademisyenlerin anlayışlı olma özelliği bakımından kendilerini diğerlerinden 1.210 puan üstün gördükleri tespit edilmiştir.

Yaratıcı olma özelliği bakımından, akademisyenlerin kendilerine verdikleri puanların ortalaması 3.960 ve diğer akademisyenlere verdikleri puanların ortalaması 3.403'tür. Buna göre akademisyenlerin yaratıcı olma özelliği bakımından kendilerini diğerlerinden 0.557 puan üstün gördükleri tespit edilmiştir.

Eleştiri ve özeleştiriye açık olma özelliği bakımından, akademisyenlerin kendilerine verdikleri puanların ortalaması 4.134 ve diğer akademisyenlere verdikleri puanların ortalaması 2.954'dür. Buna göre akademisyenlerin eleştiri ve özeleştiriye açık olma özelliği bakımından kendilerini diğerlerinden 1.180 puan üstün gördükleri tespit edilmiştir.

Bilgi bakımından donanımlı olma özelliği bakımından, akademisyenlerin kendilerine verdikleri puanların ortalaması 3.954 ve diğer akademisyenlere verdikleri puanların ortalaması 3.321'dir. Buna göre akademisyenlerin bilgi bakımından donanımlı olma özelliği bakımından kendilerini diğerlerinden 0.633 puan üstün gördükleri tespit edilmiştir.

Akademik çalışmaların geliştirilmesine katkı sağlama özelliği bakımından, akademisyenlerin kendilerine verdikleri puanların ortalaması 4.006 ve diğer akademisyenlere verdikleri puanların ortalaması 3.324'dür. Buna göre akademisyenlerin akademik çalışmaların geliştirilmesine katkı sağlama özelliği bakımından kendilerini diğerlerinden 0.682 puan üstün gördükleri tespit edilmiştir.

Doğaya ve sağlığa önem verme özelliği bakımından, akademisyenlerin kendilerine verdikleri puanların ortalaması 4.245 ve diğer akademisyenlere verdikleri puanların ortalaması 3.714'dür. Buna göre akademisyenlerin doğaya ve sağlığa önem

verme özelliği bakımından kendilerini diğerlerinden 0.531 puan üstün gördükleri tespit edilmiştir.

Öğretici bir kimliğe sahip olma özelliği bakımından, akademisyenlerin kendilerine verdikleri puanların ortalaması 4.331 ve diğer akademisyenlere verdikleri puanların ortalaması 3.590'dır. Buna göre akademisyenlerin öğretici bir kimliğe sahip olma özelliği bakımından kendilerini diğerlerinden 0.741 puan üstün gördükleri tespit edilmiştir.

Öğrencilerle beraber olmaktan hoşlanma özelliği bakımından, akademisyenlerin kendilerine verdikleri puanların ortalaması 4.242 ve diğer akademisyenlere verdikleri puanların ortalaması 3.459'dur. Buna göre akademisyenlerin öğrencilerle beraber olmaktan hoşlanma özelliği bakımından kendilerini diğerlerinden 0.783 puan üstün gördükleri tespit edilmiştir.

Fikir alış verişi yapmayı benimseme özelliği bakımından, akademisyenlerin kendilerine verdikleri puanların ortalaması 4.367 ve diğer akademisyenlere verdikleri puanların ortalaması 3.573'dür. Buna göre akademisyenlerin fikir alış verişi yapmayı benimseme özelliği bakımından kendilerini diğerlerinden 0.794 puan üstün gördükleri tespit edilmiştir.

Hayata geniş bir açıdan bakabilme özelliği bakımından, akademisyenlerin kendilerine verdikleri puanların ortalaması 4.219 ve diğer akademisyenlere verdikleri puanların ortalaması 3.445'dir. Buna göre akademisyenlerin hayata geniş bir açıdan bakabilme özelliği bakımından kendilerini diğerlerinden 0.774 puan üstün gördükleri tespit edilmiştir.

Zamanı etkili ve verimli kullanmayı bilme özelliği bakımından, akademisyenlerin kendilerine verdikleri puanların ortalaması 3.590 ve diğer akademisyenlere verdikleri puanların ortalaması 3.501'dir. Buna göre akademisyenlerin zamanı etkili ve verimli kullanmayı bilme özelliği bakımından kendilerini diğerlerinden 0.089 puan üstün gördükleri tespit edilmiştir.

Toplumda örnek model olabilme özelliği bakımından, akademisyenlerin kendilerine verdikleri puanların ortalaması 3.937 ve diğer akademisyenlere verdikleri puanların ortalaması 3.419'dur. Buna göre akademisyenlerin toplumda örnek model olabilme özelliği bakımından kendilerini diğerlerinden 0.518 puan üstün gördükleri tespit edilmiştir.

Etik konusuna önem verme ve bu şekilde çalışmayı benimseme özelliği bakımından, akademisyenlerin kendilerine verdikleri puanların ortalaması 4.531 ve diğer akademisyenlere verdikleri puanların ortalaması 3.508'dir. Buna göre akademisyenlerin etik konusuna önem verme ve bu şekilde çalışmayı benimseme özelliği bakımından kendilerini diğerlerinden 1.023 puan üstün gördükleri tespit edilmiştir.

Ortak toplumsal değerlerle iç içe olma özelliği bakımından, akademisyenlerin kendilerine verdikleri puanların ortalaması 4.104 ve diğer akademisyenlere verdikleri puanların ortalaması 3.586'dır. Buna göre akademisyenlerin ortak toplumsal değerlerle iç içe olma özelliği bakımından kendilerini diğerlerinden 0.518 puan üstün gördükleri tespit edilmiştir.

Öğrenciler açısından ulaşılabilir olma özelliği bakımından, akademisyenlerin kendilerine verdikleri puanların ortalaması 4.426 ve diğer akademisyenlere verdikleri puanların ortalaması 3.318'dir. Buna göre akademisyenlerin öğrenciler açısından ulaşılabilir olma özelliği bakımından kendilerini diğerlerinden 1.108 puan üstün gördükleri tespit edilmiştir.

Akademisyenliğinde idealist olma özelliği bakımından, akademisyenlerin kendilerine verdikleri puanların ortalaması 4.150 ve diğer akademisyenlere verdikleri puanların ortalaması 3.465'dir. Buna göre akademisyenlerin akademisyenliğinde idealist olma özelliği bakımından kendilerini diğerlerinden 0.685 puan üstün gördükleri tespit edilmiştir.

Dışa dönük olma özelliği bakımından, akademisyenlerin kendilerine verdikleri puanların ortalaması 4.065 ve diğer akademisyenlere verdikleri puanların ortalaması 3.511'dir. Buna göre akademisyenlerin dışa dönük olma özelliği bakımından kendilerini diğerlerinden 0.554 puan üstün gördükleri tespit edilmiştir.

Toplumda inisiyatif alabilme özelliği bakımından, akademisyenlerin kendilerine verdikleri puanların ortalaması 3.888 ve diğer akademisyenlere verdikleri puanların ortalaması 3.295'dir. Buna göre akademisyenlerin toplumda inisiyatif alabilme özelliği bakımından kendilerini diğerlerinden 0.593 puan üstün gördükleri tespit edilmiştir.

Tablo 3.3'de görüleceği üzere, akademisyenlik özelliği açısından akademisyenler kendilerine diğer akademisyenlere göre daha yüksek puanlar vermişlerdir. Kendilerine verdikleri puanlar ile diğerlerine verdikleri puanlar arasındaki



fark “*Zamanı etkili ve verimli kullanmayı bilme özelliği*” ifadesi hariç istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buradan anlaşılmaktadır ki, akademisyenlerde üstünlük vehmi bulunmaktadır ve akademisyenler kendilerini diğer akademisyenlerden daha yüksekte görmektedirler.

### 3.2.2.3. Örgütsel Sinizme İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Örgütsel sinizm ölçeğinde 13 ifade bulunmaktadır ve anket formunda 3. bölümde, kuruma dair düşünceler başlığı altında bulunmaktadır.

**Tablo 3.4. Örgütsel Sinizm ile İlgili İfadelere Ait Tanımlayıcı Bulgular**

İfadeler	$\bar{X}$	SS.
1. Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	3.321	1.153
2. Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön var.	3.091	1.012
3. Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	3.055	1.152
4. Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	3.177	1.254
5. Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	3.098	1.139
6. Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	2.341	1.201
7. Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	2.052	1.165
8. Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşarım.	2.206	1.279
9. Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	2.452	1.332
10. Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.	2.400	1.171
11. Çalıştığım kurumdaki ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	2.639	1.272
12. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	3.173	1.213
13. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	2.980	1.272

Tablo 3.4’de örgütsel sinizm ölçeğinde yer alan ifadelerinin aritmetik ortalamalarına ve standart sapma değerlerine yer verilmektedir. Bu ölçekte “*Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum*” ifadesinin  $3.321 \pm 1.153$  ortalama ile en yüksek katılıma sahip olan ifade olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda “*Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim*” ifadesinin  $2.052 \pm 1.165$  ortalama ile en düşük katılıma sahip olan ifade olduğu tespit edilmiştir.

### 3.2.3. Faktör Analizleri

Bu bölümde üstünlük vehmi ifadelerinin ve örgütsel sinizm ölçeğinin faktör analizlerine yer verilmektedir. Öncelikle yapılacak testler Kaiser-Meyer-Olkin testi ve Bartlett’s testidir. Bu testlerin amacı verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını

belirlemektir. KMO testi, örneklem yeterliliğini göstermektedir, Bartlett's testi ise gerçek korelasyon matrisi ile birim matris arasında anlamlı bir fark olup olmadığını inceler. Buna göre KMO değerleri, 0.70 ve üzerinde olması faktör analizi açısından geçerlilik düzeyinin "iyi" olduğu anlamına gelmektedir. Bartlett's testinin ise p değerinin 0.05'ten küçük olması ilişkilerin anlamlı olduğunu göstermektedir (Can, 2014: 303).

Tablo 3.5'de üstünlük vehmi ifadelerinin geçerlilik analizi ve tablo 3.6'da örgütsel sinizm ölçeğinin geçerlilik analizi yer almaktadır.

**Tablo 3.5. Üstünlük Vehmi KMO ve Bartlett's Test Sonucu**

KMO ve Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.838
Bartlett's Test of Sphericity	Df	153
	Sig.	0.000

Üstünlük vehmi ifadelerine uygulanan KMO testi sonucu değer 0,838 olarak bulunmuştur ve KMO değerinin 0.7'den büyük olması KMO testi ölçütüne göre anketin faktör analizi açısından geçerlilik düzeyinin iyi olduğunu göstermektedir. Bartlett's testi sonucuna bakıldığında (Sig.=0.00,  $p < 0.05$ ) ifadelerin anlamlı olduğunu göstermektedir.

**Tablo 3.6. Örgütsel Sinizm KMO ve Bartlett's Test Sonucu**

KMO ve Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.895
Bartlett's Test of Sphericity	Df	78
	Sig.	0.000

Örgütsel sinizm ölçeğine uygulanan KMO testi sonucu değer 0.895 olarak bulunmuştur ve KMO değerinin 0.7'den büyük olması KMO testi ölçütüne göre anketin faktör analizi açısından geçerlilik düzeyinin iyi olduğunu göstermektedir. Bartlett's testi sonucuna bakıldığında (Sig.=0.00,  $p < 0.05$ ) ölçeğin anlamlı olduğunu göstermektedir.

### 3.2.3.1. Üstünlük Vehmi İfadeleri Faktör Analizi

**Tablo 3.7. Üstünlük Vehmi İfadeleri Faktör Analizi**

Faktörler	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Cronbach Alfa
1. Faktör: Akademik Yeterlilik Vehmi			
1. Bilgiye değer verme özelliği	0.692	31.904	0.809
6. Çalışmayı ve araştırmayı sevme özelliği	0.702		
17. Bilgi bakımından donanımlı olma özelliği	0.676		
18. Akademik çalışmaların geliştirilmesine katkı sağlama özelliği	0.629		
29. Akademisyenliğinde idealist olma özelliği	0.753		
2. Faktör: Güvenilirlik Vehmi			

2. Objektif ve tarafsız olma özelliği	0.652	9.005	0.726
12. Güvenilir olma özelliği	0.732		
23. Hayata geniş bir açıdan bakabilme özelliği	0.639		
26. Etik konusuna önem verme ve bu şekilde çalışmayı benimseme özelliği	0.680		
<b>3. Faktör: İnsan İlişkileri Vehmi</b>			
11. İnsanlarla iyi geçinme özelliği	0.691	8.137	0.700
21. Öğrencilerle beraber olmaktan hoşlanma özelliği	0.442		
28. Öğrenciler açısından ulaşılabilir olma özelliği	0.622		
30. Dışa dönük olma özelliği	0.792		
<b>4. Faktör: Düşünsel Nitelikler Vehmi</b>			
4. Yeniliklere açık olma özelliği	0.717	7.497	0.662
5. Analitik düşünme yeteneğine sahip olma özelliği	0.575		
14. Anlayışlı olma özelliği	0.558		
<b>5. Faktör: Topluma Katkı Vehmi</b>			
25. Toplumda örnek model olabilme özelliği	0.763	6.104	0.655
31. Toplumda inisiyatif alabilme özelliği	0.816		

Faktör analizinde Varimax döndürme yöntemi kullanılmıştır. Üstünlük vehmi ifadelerine uygulanan faktör analizi sonuçlarına göre toplam beş boyut bulunmaktadır. Bu bölümde boyutlar “akademik yeterlilik vehmi”, “güvenilirlik vehmi”, “insan ilişkileri vehmi”, “düşünsel nitelikler vehmi” ve “topluma katkı vehmi” olarak adlandırılmıştır. Anketteki 1., 6., 17., 18. ve 29. ifadeler akademik yeterlilik vehmi, 2., 12., 23. ve 26. ifadeler güvenilirlik vehmi, 11., 21., 23. ve 26. ifadeler insan ilişkileri vehmi, 4., 5. ve 14. ifadeler düşünsel nitelikler vehmi, 25. ve 31. ifadeler ise topluma katkı vehmi alt boyutlarını kapsamaktadır.

Birinci faktör olan akademik yeterlilik vehminin açıkladığı varyans, 31.904 olup Cronbach Alpha değeri 0.809 olarak bulunmuştur. İkinci faktör olan güvenilirlik vehminin açıkladığı varyans, 9.005 olup Cronbach Alpha değeri 0.726 olarak bulunmuştur. Üçüncü faktör olan insan ilişkileri vehminin açıkladığı varyans, 8.137 olup Cronbach Alpha değeri 0.700 olarak bulunmuştur. Dördüncü faktör olan düşünsel nitelikler vehminin açıkladığı varyans, 7.497 olup Cronbach Alpha değeri 0.662 olarak bulunmuştur. Beşinci faktör olan topluma katkı vehminin açıkladığı varyans, 6.104 olup Cronbach Alpha değeri 0.655 olarak bulunmuştur.

Ankette yer alan 3., 7., 8., 9., 10., 13., 15., 16., 20., 22., 24. ve 27. ifadeler birden fazla faktör altında toplandıkları için, 19. ifade ise bir faktör altında tek başına bulunduğundan çıkartılmışlardır.

### 3.2.3.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği Faktör Analizi

**Tablo 3.8 Örgütsel Sinizm Ölçeği Faktör Analizi**

Faktörler	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Cronbach Alfa
<b>1. Faktör: Bilişsel</b>			
1. Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	0.848	57.188	0.917
2. Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön var.	0.819		
3. Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	0.853		
4. Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	0.652		
5. Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	0.768		
<b>2. Faktör: Duyuşsal</b>			
6. Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	0.836	11.353	0.935
7. Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	0.900		
8. Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.	0.821		
9. Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	0.765		
<b>3. Faktör: Davranışsal</b>			
10. Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.	0.653	9.759	0.843
11. Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	0.506		
12. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	0.903		
13. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	0.848		

Faktör analizinde Varimax döndürme yöntemi kullanılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğine uygulanan faktör analizi sonuçlarına göre toplam üç boyut bulunmaktadır. Kalağan (2009)'ın tezinde de ölçek üç boyut olarak bulunmuştur. Ölçek boyutları Kalağan (2009)'ın tezinde de bilişsel, duyuşsal, davranışsal olarak adlandırılmıştır. Anketteki 1., 2., 3., 4. ve 5. İfadeler bilişsel, 6., 7., 8. ve 9. ifadeler duyuşsal, 10., 11., 12. ve 13. ifadeler davranışsal alt boyutlarını kapsamaktadırlar

Birinci faktör olan bilişsel boyutun açıkladığı varyans, 57.188 olup Cronbach Alpha değeri 0.917 olarak bulunmuştur. İkinci faktör olan duyuşsal boyutun açıkladığı varyans, 11.353 olup Cronbach Alpha değeri 0.935 olarak bulunmuştur. Üçüncü faktör olan davranışsal boyutun açıkladığı varyans, 9.759 olup Cronbach Alpha değeri 0.843 olarak bulunmuştur.

### 3.2.4. Üstünlük Vehmi ve Örgütsel Sinizm Boyutlarının Psikometrik Değerleri

Üstünlük vehmi beş boyut ve örgütsel sinizm üç boyut altında toplanmışlardır.

Her bir boyutun aldığı değerler Tablo 3.9’da gösterilmektedir.

**Tablo 3.9. Üstünlük Vehmi ve Örgütsel Sinizm Boyutlarının Psikometrik Değerleri**

	Boyutlar	İfade Sayısı	Min.-Max.	Cronbach Alfa	$\bar{X}$	SS	Çarpıklık-Basıklık	
Üstünlük Vehmi	Akademik Yeterlilik Vehmi	5	(-1.20)-3	0.809	0.768	0.823	Skewness	0.351
							Kurtosis	0.034
	Güvenilirlik Vehmi	4	(-0.75)-3.25	0.726	1.166	0.822	Skewness	0.444
							Kurtosis	-0.080
	İnsan İlişkileri Vehmi	4	(-1.25)-3.75	0.700	0.905	0.865	Skewness	0.497
							Kurtosis	0.711
Düşünsel Nitelikler Vehmi	3	(-1)-3.33	0.662	1.085	0.885	Skewness	0.227	
						Kurtosis	-0.012	
Topluma Katkı Vehmi	2	(-1.50)-4	0.655	0.555	0.888	Skewness	0.510	
						Kurtosis	0.837	
Örgütsel Sinizm	Bilişsel	5	1-5	0.917	3.148	0.992	Skewness	0.051
							Kurtosis	-0.767
	Duyuşsal	4	1-5	0.935	2.263	1.140	Skewness	0.885
							Kurtosis	-0.094
	Davranışsal	4	1-5	0.843	2.798	1.016	Skewness	0.380
							Kurtosis	-0.521

Öncelikle veriler normallik testlerine tabi tutulmuşlardır. Bu nedenle boyutların çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Skewness ve Kurtosis değerleri [-1.5, +1.5] aralığında olduğundan verilerin normal dağılıma sahip olduğu tespit edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2007).

Ankette bulunan boyutlar şu şekildedir:

**Akademik Yeterlilik Vehmi:** Bu boyut 5 ifadeden oluşmaktadır. Bu boyuttaki ifadeler [-4, +4] aralığında olabilir. Bu boyutta bulunan ifadeler, akademisyenin akademik yeterliliğindeki vehmi ile ilgili ifadelerden oluşmaktadır. İfadelerdeki puanlar arttıkça akademisyenin akademik yeterlilik bakımından kendisini diğer akademisyenlerden daha üstün gördüğü, azaldıkça diğer akademisyenleri kendisinden daha üstün gördüğü sonucuna ulaşılmaktadır. Boyutun aritmetik ortalaması 0.768 ve standart sapması 0.823 olarak bulunmuştur. Boyutun güvenilirlik derecesi ise (0.809) yüksek düzeyde güvenilirirdir.

**Güvenilirlik Vehmi:** Bu boyut 4 ifadeden oluşmaktadır. Bu boyuttaki ifadeler [-4, +4] aralığında olabilir. Bu boyutta bulunan ifadeler akademisyenin güvenilirliğindeki vehmi ile ilgili ifadelerden oluşmaktadır. İfadelerdeki puanlar arttıkça akademisyenin

güvenilirlik bakımından kendisini diğer akademisyenlerden daha üstün gördüğü, azaldıkça diğer akademisyenleri kendisinden daha üstün gördüğü sonucuna ulaşılmaktadır. Boyutun aritmetik ortalaması 1.166 ve standart sapması 0.822 olarak bulunmuştur. Boyutun güvenilirlik derecesi ise (0.726) yüksek düzeyde güvenilirlik.

**İnsan İlişkileri Vehmi:** Bu boyut 4 ifadeden oluşmaktadır. Bu boyuttaki ifadeler [-4, +4] aralığında olabilir. Bu boyutta bulunan ifadeler akademisyenin insanlarla olan ilişkilerindeki vehmi ile ilgili ifadelerden oluşmaktadır. İfadelerdeki puanlar arttıkça akademisyenin insan ilişkilerinde kendisini diğer akademisyenlerden daha üstün gördüğü, azaldıkça diğer akademisyenleri kendisinden daha üstün gördüğü sonucuna ulaşılmaktadır. Boyutun aritmetik ortalaması 0.905 ve standart sapması 0.865 olarak bulunmuştur. Boyutun güvenilirlik derecesi ise (0.700) yüksek düzeyde güvenilirlik.

**Düşünsel Nitelikler Vehmi:** Bu boyut 3 ifadeden oluşmaktadır. Bu boyuttaki ifadeler [-4, +4] aralığında olabilir. Bu boyutta bulunan ifadeler akademisyenin düşünsel niteliklerdeki vehmi ile ilgili ifadelerden oluşmaktadır. İfadelerdeki puanlar arttıkça akademisyenin düşünsel niteliklerde kendisini diğer akademisyenlerden daha üstün gördüğü, azaldıkça diğer akademisyenleri kendisinden daha üstün gördüğü sonucuna ulaşılmaktadır. Boyutun aritmetik ortalaması 1.085 ve standart sapması 0.885 olarak bulunmuştur. Boyutun güvenilirlik derecesi ise (0.662) yeterli düzeyde güvenilirlik.

**Topluma Katkı Vehmi:** Bu boyut 2 ifadeden oluşmaktadır. Bu boyuttaki ifadeler [-4, +4] aralığında olabilir. Bu boyutta bulunan ifadeler akademisyenin topluma katkı yapıp yapmamasındaki vehmi ile ilgili ifadelerden oluşmaktadır. İfadelerdeki puanlar arttıkça akademisyenin topluma katkı sağlamakta kendisini diğer akademisyenlerden daha üstün gördüğü, azaldıkça diğer akademisyenleri kendisinden daha üstün gördüğü sonucuna ulaşılmaktadır. Boyutun aritmetik ortalaması 0.555 ve standart sapması 0.888 olarak bulunmuştur. Boyutun güvenilirlik derecesi ise (0.655) yeterli düzeyde güvenilirlik.

**Bilişsel:** Bu boyut 5 ifadeden oluşmaktadır. Bu boyutta bulunan ifadeler akademisyenlerin örgütsel sinizmdeki bilişsel tutumunu göstermektedir. Bilişsel tutum çalışanın örgüte karşı duyduğu olumsuz inançları ifade etmektedir. İnanç boyutu olarak da isimlendirmek mümkündür. Boyutun aritmetik ortalaması 3.148 ve standart sapması 0.992 olarak bulunmuştur. Boyutun güvenilirlik derecesi (0.917) oldukça güvenilirlik.

**Duyuşsal:** Bu boyut 4 ifadeden oluşmaktadır. Bu boyutta bulunan ifadeler akademisyenlerin örgütsel sinizmdeki duyuşsal tutumunu göstermektedir. Bu boyuttaki ifadeler çalışanın daha önceki deneyimlerine dayanarak hissettiği olumlu ya da olumsuz duyguların birleşimi olarak ifade edilebilir. Kısaca çalışanın örgüte karşı hissettiği duygulardır. Boyutun aritmetik ortalaması 2.263 ve standart sapması 1.140 olarak bulunmuştur. Boyutun güvenilirlik derecesi ise (0.935) oldukça güvenilirdir.

**Davranışsal:** Bu boyut 4 ifadeden oluşmaktadır. Bu boyutta bulunan ifadeler akademisyenlerin örgütsel sinizmdeki davranışsal tutumunu göstermektedir. Davranışsal tutum ise çalışanın örgütüne karşı olumsuz ve çoğunlukla aşağılayıcı davranışta bulunmasına sebebiyet veren eğilimlerdir. Boyutun aritmetik ortalaması 2.798 ve standart sapması 1.016 olarak bulunmuştur. Boyutun güvenilirlik derecesi ise (0.843) yüksek düzeyde güvenilirdir.

### 3.2.5. Demografik Özelliklerin Üstünlük Vehmi Üzerine Etkisi

Akademisyenlerin demografik özellikleri bakımından üstünlük vehmi puanlarını karşılaştırmak amacı ile bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 3.10, 3.11, 3.12, 3.13 ve 3.14’de verilmiştir.

**Tablo 3.10. Akademik Yeterlilik Vehmi Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması**

Değişkenler	N	$\bar{x}$	SS	Test Değerleri
<b>Yaş (Yıl)</b>				
25-30	93	0.548	0.798	F = 5.857 p = 0.003
31-40	108	0.790	0.838	
41 ve üzeri	104	0.942	0.792	
<b>Cinsiyet</b>				
Kadın	125	0.692	0.823	t = -1.340 p = 0.181
Erkek	180	0.821	0.822	
<b>Medeni Durum</b>				
Evli	179	0.860	0.813	t = 2.337 p = 0.020
Bekâr	126	0.638	0.823	
<b>Kurumda Çalışma Süresi (Yıl)</b>				
1-5	128	0.687	0.823	F = 2.983 p = 0.032
6-10	80	0.692	0.867	
11-15	58	1.051	0.812	
16 ve üzeri	39	0.769	0.672	
<b>Çalışılan Fakültenin Alanı</b>				
Sosyal Bilimleri	170	0.787	0.810	F = 3.189 p = 0.043
Fen Bilimleri	103	0.842	0.808	
Sağlık Bilimleri	32	0.431	0.431	
<b>Unvan</b>				
Profesör	27	1.000	0.866	F = 2.800 p = 0.026
Doçent	37	0.940	0.736	

Yardımcı Doçent	94	0.868	0.882	
Araştırma Görevlisi	87	0.563	0.835	
Öğretim Görevlisi-Okutman-Uzman	60	0.700	0.680	
<b>Lisans Eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi'nde Tamamlama Durumu</b>				
Evet	133	0.827	0.805	t= 1.092
Hayır	172	0.723	0.836	p= 0.276
<b>Yüksek Lisans Eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi'nde Tamamlama Durumu</b>				
Evet	166	0.785	0.772	t= 0.394
Hayır	139	0.748	0.883	p= 0.694
<b>Doktora Eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi'nde Tamamlama Durumu</b>				
Evet	109	0.785	0.816	t= 0.265
Hayır	196	0.759	0.829	p= 0.791

Akademik yeterlilik vehmi boyutunun demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasına ilişkin sonuçlar Tablo 3.10'da gösterilmektedir. Akademisyenlerin “akademik yeterlilik vehmi” boyutundan aldıkları üstünlük vehmi puanlarına bakıldığında erkeklerin (0.821±0.822) kadınlardan (0.692±0.823) daha yüksek puan aldığı tespit edilmiştir. Ancak gruplar arasındaki bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır (t= -1.340, p= 0.181). Yine aynı şekilde akademisyenlerin Süleyman Demirel Üniversitesi'nde lisans eğitimlerini tamamlayıp tamamlamamalarına göre (t= 1.092, p= 0.276), yüksek lisans eğitimlerini Süleyman Demirel Üniversitesi'nde tamamlayıp tamamlamamalarına göre (t= 0.394, p= 0.694) ve doktora eğitimlerini Süleyman Demirel Üniversitesi'nde tamamlayıp tamamlamamalarına göre (t= 0.265, p= 0.791) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Akademisyenlerin “akademik yeterlilik vehmi” boyutundan aldıkları üstünlük vehmi puanları yaş gruplarına göre karşılaştırıldığında gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur (F= 5.857, p= 0.003). Yapılan ileri analizlerde farkın 25-30 ile 31-40 ve 25-30 ile 41 ve üzeri yaşlar arasında fark olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Akademisyenlerin yaşları ilerledikçe akademik yeterlilik açısından kendilerini diğer akademisyenlerden daha yüksekte gördükleri anlaşılmıştır. Buradan yaşın akademisyenlerin akademik yeterlilik açısından üstünlük vehmine kapılmalarında etkili olan bir değişken olduğu ve yaş ilerledikçe üstünlük vehminin de arttığı sonucuna ulaşılabilir. Benzer şekilde akademisyenlerin “akademik yeterlilik vehmi” boyutundan aldıkları üstünlük vehmi puanları medeni durumlarına göre karşılaştırıldığında gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur (t= 2.337, p= 0.020). Yapılan ileri analizlerde farkın evli olan akademisyenlerin (0.860±0.813) bekâr olan akademisyenlerden (0.638±0.823) puan daha fazla üstünlük vehmine sahip olmasından ileri geldiği tespit edilmiştir. Buradan medeni durumun akademisyenlerin akademik



yeterlilik açısından üstünlük vehmine kapılmalarında etkili olan bir değişken olduğu sonucuna ulaşılabilir. Akademisyenlerin “akademik yeterlilik vehmi” boyutundan aldıkları üstünlük vehmi puanları kurumda çalışma sürelerine göre karşılaştırıldığında gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ( $F= 2.983$ ,  $p= 0.032$ ). Yapılan ileri analizlerde farkın 1-5 yıl ile 11-15 yıl ve 6-10 yıl ile 11-15 yıl arasında fark olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Akademisyenlerin kurumda çalışma süreleri arttıkça akademik yeterlilik açısından kendilerini diğer akademisyenlerden daha yüksekte gördükleri anlaşılmıştır. Buradan kurumda çalışma süresinin akademisyenlerin akademik yeterlilik açısından üstünlük vehmine kapılmalarında etkili olan bir değişken olduğu ve çalışma süresi arttıkça üstünlük vehminin de arttığı sonucuna ulaşılabilir. Akademisyenlerin “akademik yeterlilik vehmi” boyutundan aldıkları üstünlük vehmi puanları fakülte alanlarına göre karşılaştırıldığında gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ( $F= 3.189$ ,  $p=0.043$ ). Yapılan ileri analizlerde farkın sağlık bilimleri çalışanları ile sosyal bilimleri çalışanları ve sağlık bilimleri çalışanları ile fen bilimleri çalışanları arasında fark olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Akademisyenlerin kurumda çalışma alanları değiştikçe akademik yeterlilik açısından kendilerini diğer akademisyenlerden daha yüksekte gördükleri anlaşılmıştır. Buradan kurumda çalışma alanının akademisyenlerin akademik yeterlilik açısından üstünlük vehmine kapılmalarında etkili olan bir değişken olduğu ve fen bilimlerinde ve sosyal bilimlerde çalışanların sağlık bilimlerine göre daha fazla üstünlük vehmine sahip oldukları sonucuna ulaşılabilir. Akademisyenlerin “akademik yeterlilik vehmi” boyutundan aldıkları üstünlük vehmi puanları unvanlarına göre karşılaştırıldığında gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ( $F= 2.800$ ,  $p= 0.026$ ). Yapılan ileri analizlerde farkın profesör, doçent ve yardımcı doçentlerin akademik yeterlilik puanlarının araştırma görevlilerinin puanlarından yüksek olmasından kaynaklandığı anlaşılmıştır. Buradan öğretim üyelerinin akademik yeterlilik boyutundaki üstünlük vehimlerinin araştırma görevlilerinden daha yüksek olduğu sonucu çıkarılabilir.

**Tablo 3.11. Güvenilirlik Vehmi Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması**

Değişkenler	N	$\bar{x}$	SS	Test Değerleri
<b>Yaş (Yıl)</b>				
25-30	93	1.086	0.802	F = 1.542 p= 0.216
31-40	108	1.127	0.828	
41 ve üzeri	104	1.278	0.830	
<b>Cinsiyet</b>				
Kadın	125	1.100	0.867	t= -1.175 p= 0.241
Erkek	180	1.212	0.789	
<b>Medeni Durum</b>				
Evli	179	1.234	0.836	t = 1.732 p= 0.084
Bekâr	126	1.069	0.796	
<b>Kurumda Çalışma Süresi (Yıl)</b>				
1-5	128	1.095	0.746	F = 1.293 p= 0.277
6-10	80	1.121	0.854	
11-15	58	1.331	0.855	
16 ve üzeri	39	1.243	0.934	
<b>Çalışılan Fakültenin Alanı</b>				
Sosyal Bilimleri	170	1.189	0.836	F = 1.031 p= 0.358
Fen Bilimleri	103	1.189	0.823	
Sağlık Bilimleri	32	0.968	0.739	
<b>Unvan</b>				
Profesör	27	1.268	0.924	F = 1.822 p= 0.125
Doçent	37	1.344	0.693	
Yardımcı Doçent	94	1.191	0.886	
Araştırma Görevlisi	87	0.979	0.746	
Öğretim Görevlisi-Okutman-Uzman	60	1.241	0.828	
<b>Lisans Eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi'nde Tamamlama Durumu</b>				
Evet	133	1.186	0.801	t= 0.367 p= 0.714
Hayır	172	1.151	0.841	
<b>Yüksek Lisans Eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi'nde Tamamlama Durumu</b>				
Evet	166	1.141	0.796	t = -0.575 p= 0.566
Hayır	139	1.196	0.854	
<b>Doktora Eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi'nde Tamamlama Durumu</b>				
Evet	109	1.167	0.812	t = 0.016 p= 0.987
Hayır	196	1.165	0.830	

Güvenilirlik vehmi boyutunun demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasına ilişkin sonuçlar Tablo 3.11’de gösterilmektedir. Akademisyenlerin “güvenilirlik vehmi” boyutundan aldıkları üstünlük vehmi puanlarına bakıldığında 41 ve üzeri yaşın

(1.278±0.830) 25-30 yaş (1.086±0.802) ve 31-40 yaş (1.127±0.828) olanlardan daha yüksek puan aldığı tespit edilmiştir. Ancak gruplar arasındaki bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir (F= 1.542, p= 0.216). Yine benzer şekilde erkeklerin (1.212±0.789) kadınlardan (1.100±0.867) daha yüksek puan aldığı tespit edilmiştir. Ancak bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir (t= -1.175, p= 0.241). Medeni durumlar incelendiğinde de evli olan akademisyenlerin (1.234±0.836) bekâr akademisyenlerden (1.069±0.796) güvenilirlik vehmi boyutundan aldıkları üstünlük vehmi puanları daha yüksek bulunmuş ancak iki grup arasındaki bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir (t= 1.732, p= 0.084). Kurumda çalışma süreleri incelendiğinde “güvenilirlik vehmi” boyutundan aldıkları üstünlük vehmi puanlarının 11-15 yıl süresince kurumda bulunan akademisyenlerin (1.331±0.855) 1-5 yıl (1.095±0.746), 6-10 yıl (1.121±0.854) ve 16 ve üzeri yıl süresince kurumda bulunan akademisyenlerden (1.243±0.934) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ancak bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir (F= 1.293, p= 0.277). Akademisyenlerin çalışma alanlarına göre de istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (F= 1.031, p= 0.358). Akademisyenlerin “güvenilirlik vehmi” boyutundan aldıkları üstünlük vehmi puanları incelendiğinde doçentlerin (1.344±0.693), profesörlerden (1.268±0.924), yardımcı doçentlerden (1.191±0.886), araştırma görevlilerinden (0.979±0.746) ve öğretim görevlisi-okutman-uzmanlardan (1.241±0.828) daha yüksek puan aldığı tespit edilmiştir. Ancak gruplar arasındaki bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir (F= 1.822, p= 0.125). Yine aynı şekilde akademisyenlerin Süleyman Demirel Üniversitesi’nde lisans eğitimlerini tamamlayıp tamamlamamalarına göre (t= 0.367, p= 0.714), yüksek lisans eğitimlerini Süleyman Demirel Üniversitesi’nde tamamlayıp tamamlamamalarına göre (t= -0.575, p= 0.566) ve doktora eğitimlerini Süleyman Demirel Üniversitesi’nde tamamlayıp tamamlamamalarına göre (t= 0.016, p= 0.987) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

**Tablo 3.12. İnsan İlişkileri Vehmi Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması**

Değişkenler	N	$\bar{x}$	SS	Test Değerleri
<b>Yaş (Yıl)</b>				
25-30	93	0.927	0.850	F= 0.214 p= 0.807
31-40	108	0.930	0.968	
41 ve üzeri	104	0.860	0.765	
<b>Cinsiyet</b>				
Kadın	125	0.770	0.845	t= -2.299 p= 0.022
Erkek	180	1.000	0.868	
<b>Medeni Durum</b>				
Evli	179	0.937	0.836	t= 0.755 p= 0.451
Bekâr	126	0.861	0.906	
<b>Kurumda Çalışma Süresi (Yıl)</b>				
1-5	128	1.025	0.963	F= 1.923 p= 0.126
6-10	80	0.778	0.878	
11-15	58	0.931	0.687	
16 ve üzeri	39	0.737	0.678	
<b>Çalışılan Fakültenin Alanı</b>				
Sosyal Bilimleri	170	1,093	1,009	F= 0.502 p= 0.606
Fen Bilimleri	103	0,908	0,702	
Sağlık Bilimleri	32	0,928	0,986	
<b>Unvan</b>				
Profesör	27	0.879	0.782	F= 0.077 p= 0.898
Doçent	37	0.844	0.789	
Yardımcı Doçent	94	0.928	0.912	
Araştırma Görevlisi	87	0.922	0.986	
Öğretim Görevlisi-Okutman-Uzman	60	0.895	0.687	
<b>Lisans Eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi'nde Tamamlama Durumu</b>				
Evet	133	0.979	0,950	t= 1.308 p= 0.192
Hayır	172	0.848	0,791	
<b>Yüksek Lisans Eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi'nde Tamamlama Durumu</b>				
Evet	166	0.947	0.902	t= 0.916 p= 0.360
Hayır	139	0.856	0.819	
<b>Doktora Eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi'nde Tamamlama Durumu</b>				
Evet	109	0.981	0.965	t= 1.143 p= 0.254
Hayır	196	0.863	0.803	

İnsan ilişkileri vehmi boyutunun demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasına ilişkin sonuçlar Tablo 3.12'de gösterilmektedir. Akademisyenlerin “insan ilişkileri vehmi” boyutundan aldıkları üstünlük vehmi puanlarına bakıldığında 41

ve üzeri yaşın (0.860±0.765) 25-30 yaş (0.927±0.850) ve 31-40 yaş (0.930±0.968) olanlardan daha düşük puan aldığı tespit edilmiştir. En yüksek puan 31-40 yaş arasındaki akademisyenlerdedir. Ancak gruplar arasındaki bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir (F= 0.214, p= 0.807). Akademisyenlerin medeni durumlarına göre de istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (t= 0.755, p= 0.451). Kurumda çalışma süreleri incelendiğinde “insan ilişkileri vehmi” boyutundan aldıkları üstünlük vehmi puanlarının 1-5 yıl süresince kurumda bulunan akademisyenlerin (1.025±0.963), 6-10 yıl (0.778±0.878), 11-15 yıl (0.931±0.687) ve 16 ve üzeri yıl süresince kurumda bulunan akademisyenlerden (0.737±0.687) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ancak bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir (F= 1.923, p= 0.126). Akademisyenlerin çalışma alanlarına göre de istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (F= 0.502, p= 0.606). Akademisyenlerin “insan ilişkileri vehmi” boyutundan aldıkları üstünlük vehmi puanları incelendiğinde yardımcı doçentlerin (0.928±0.912), profesörlerden (0.879±0.782), doçentlerden (0.844±0.789), araştırma görevlilerinden (0.922±0.986) ve öğretim görevlisi-okutman-uzmanlardan (0.895±0.687) daha yüksek puan aldığı tespit edilmiştir. Ancak gruplar arasındaki bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir (F= 0.077, p= 0.898). Yine aynı şekilde akademisyenlerin Süleyman Demirel Üniversitesi’nde lisans eğitimlerini tamamlayıp tamamlamamalarına göre (t= 1.308, p= 0.192), yüksek lisans eğitimlerini Süleyman Demirel Üniversitesi’nde tamamlayıp tamamlamamalarına göre (t= 0.916, p= 0.360) ve doktora eğitimlerini Süleyman Demirel Üniversitesi’nde tamamlayıp tamamlamamalarına göre (t= 1.143, p= 0.245) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Akademisyenlerin “insan ilişkileri vehmi” boyutundan aldıkları üstünlük vehmi puanları cinsiyete göre karşılaştırıldığında gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur (t= -2.299, p= 0.022). Yapılan ileri analizlerde farkın erkeklerin (1.000±0.868) kadınlardan (0.770±0.845) daha yüksek puan alması nedeniyle olduğu tespit edilmiştir. Buradan cinsiyetin akademisyenlerin insan ilişkileri açısından üstünlük vehmine kapılmalarında etkili olan bir değişken olduğu sonucuna ulaşılabilir.

**Tablo 3.13. Düşünsel Nitelikler Vehmi Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması**

Değişkenler	N	$\bar{x}$	SS	Test Değerleri
<b>Yaş (Yıl)</b>				
25-30	93	1.064	0.899	F= 0.158 p= 0.854
31-40	108	1.064	0.857	
41 ve üzeri	104	1.125	0.908	
<b>Cinsiyet</b>				
Kadın	125	0.965	0.894	t= -1.980 p= 0.049
Erkek	180	1.168	0.872	
<b>Medeni Durum</b>				
Evli	179	1.137	0.862	t= 1.236 p= 0.217
Bekâr	126	1.010	0.915	
<b>Kurumda Çalışma Süresi (Yıl)</b>				
1-5	128	1.054	0.884	F= 0.369 p= 0.775
6-10	80	1.095	0.811	
11-15	58	1.183	0.945	
16 ve üzeri	39	1.017	0.964	
<b>Çalışılan Fakültenin Alanı</b>				
Sosyal Bilimleri	170	1.025	0.908	F= 2.221 p= 0.110
Fen Bilimleri	103	1.229	0.900	
Sağlık Bilimleri	32	0.937	0.641	
<b>Unvan</b>				
Profesör	27	1.185	0.979	F = 1.009 p= 0.403
Doçent	37	0.973	0.879	
Yardımcı Doçent	94	1.187	0.937	
Araştırma Görevlisi	87	0.961	0.864	
Öğretim Görevlisi-Okutman-Uzman	60	1.127	0.786	
<b>Lisans Eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi'nde Tamamlama Durumu</b>				
Evet	133	1.037	0.892	t= -0.826 p= 0.410
Hayır	172	1.122	0.881	
<b>Yüksek Lisans Eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi'nde Tamamlama Durumu</b>				
Evet	166	1.066	0.863	t= -0.408 p= 0.683
Hayır	139	1.107	0.913	
<b>Doktora Eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi'nde Tamamlama Durumu</b>				
Evet	109	1.058	0,894	t= -0.399 p= 0.690
Hayır	196	1.100	0,934	

Düşünsel nitelikler vehmi boyutunun demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasına ilişkin sonuçlar Tablo 3.13'de gösterilmektedir. Akademisyenlerin “düşünsel nitelikler vehmi” boyutundan aldıkları üstünlük vehmi puanlarına

bakıldığında 41 ve üzeri yaşın ( $1.125\pm 0.908$ ) 25-30 yaş ( $1.064\pm 0.899$ ) ve 31-40 yaş ( $1.064\pm 0.857$ ) olanlardan daha yüksek puan aldığı tespit edilmiştir. Ancak gruplar arasındaki bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir ( $F= 0.158$ ,  $p= 0.854$ ). Akademisyenlerin medeni durumlarına bakıldığında evli akademisyenlerin ( $1.137\pm 0.862$ ) bekâr akademisyenlerden ( $1.010\pm 0.915$ ) düşünsel nitelikler vehmi boyutundan aldıkları üstünlük vehmi puanları daha yüksek bulunmuş ancak iki grup arasındaki bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir ( $t= 1.236$ ,  $p= 0.217$ ). Kurumda çalışma süreleri incelendiğinde “düşünsel nitelikler vehmi” boyutundan aldıkları üstünlük vehmi puanlarının 11-15 yıl süresince kurumda bulunan akademisyenlerin ( $1.183\pm 0.945$ ), 1-5 yıl ( $1.054\pm 0.884$ ), 6-10 yıl ( $1.095\pm 0.811$ ) ve 16 ve üzeri yıl süresince kurumda bulunan akademisyenlerden ( $1.017\pm 0.964$ ) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ancak bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir ( $F= 0.369$ ,  $p= 0.775$ ). Akademisyenlerin çalışma alanlarına göre de istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $F= 2.221$ ,  $p= 0.110$ ). Akademisyenlerin “düşünsel nitelikler vehmi” boyutundan aldıkları üstünlük vehmi puanları incelendiğinde yardımcı doçentlerin ( $1.187\pm 0.937$ ), profesörlerden ( $1.185\pm 0.979$ ), doçentlerden ( $0.973\pm 0.879$ ), araştırma görevlilerinden ( $0.961\pm 0.864$ ) ve öğretim görevlisi-okutman-uzmanlardan ( $1.127\pm 0.786$ ) daha yüksek puan aldığı tespit edilmiştir. Ancak gruplar arasındaki bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir ( $F= 1.009$ ,  $p= 0.403$ ). Yine aynı şekilde akademisyenlerin Süleyman Demirel Üniversitesi’nde lisans eğitimlerini tamamlayıp tamamlamamalarına göre ( $t= -0.826$ ,  $p= 0.410$ ), yüksek lisans eğitimlerini Süleyman Demirel Üniversitesi’nde tamamlayıp tamamlamamalarına göre ( $t= -0.408$ ,  $p= 0.683$ ) ve doktora eğitimlerini Süleyman Demirel Üniversitesi’nde tamamlayıp tamamlamamalarına göre ( $t= -0.399$ ,  $p= 0.690$ ) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Akademisyenlerin “düşünsel nitelikler vehmi” boyutundan aldıkları üstünlük vehmi puanları cinsiyete göre karşılaştırıldığında gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur ( $t= -1.980$ ,  $p= 0.049$ ). Yapılan ileri analizlerde farkın erkeklerin ( $1.168\pm 0.872$ ) kadınlardan ( $0.965\pm 0.894$ ) daha yüksek puan alması nedeniyle olduğu tespit edilmiştir. Buradan cinsiyetin akademisyenlerin düşünsel nitelikler açısından üstünlük vehmine kapılmalarında etkili olan bir değişken olduğu sonucuna ulaşılabilir.

**Tablo 3.14. Topluma Katkı Vehmi Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması**

Değişkenler	N	$\bar{x}$	SS	Test Değerleri
<b>Yaş (Yıl)</b>				
25-30	93	0.586	0,904	F= 3.844 p= 0.022
31-40	108	0.379	0.869	
41 ve üzeri	104	0.711	0.869	
<b>Cinsiyet</b>				
Kadın	125	0.456	0.793	t= -1.638 p= 0.102
Erkek	180	0.625	0.945	
<b>Medeni Durum</b>				
Evli	179	0.622	0.887	t= 1.577 p= 0.116
Bekâr	126	0.460	0.884	
<b>Kurumda Çalışma Süresi (Yıl)</b>				
1-5	128	0.554	0.960	F= 1.473 p= 0.222
6-10	80	0.406	0.783	
11-15	58	0.715	0.908	
16 ve üzeri	39	0.628	0.792	
<b>Çalışılan Fakültenin Alanı</b>				
Sosyal Bilimleri	170	0.567	0.896	F= 2.009 p= 0.136
Fen Bilimleri	103	0.456	0.888	
Sağlık Bilimleri	32	0.812	0.810	
<b>Unvan</b>				
Profesör	27	0.666	0.832	F= 0.366 p= 0.832
Doçent	37	0.662	0.850	
Yardımcı Doçent	94	0.542	0.905	
Araştırma Görevlisi	87	0.546	0.975	
Öğretim Görevlisi-Okutman-Uzman	60	0.475	0.788	
<b>Lisans Eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi'nde Tamamlama Durumu</b>				
Evet	133	0.552	0.917	t= -0.054 p= 0.957
Hayır	172	0.558	0.868	
<b>Yüksek Lisans Eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi'nde Tamamlama Durumu</b>				
Evet	166	0.563	0.923	t= 0.161 p= 0.872
Hayır	139	0.546	0.848	
<b>Doktora Eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi'nde Tamamlama Durumu</b>				
Evet	109	0.605	0.933	t= 0.729 p= 0.467
Hayır	196	0.528	0.864	

Topluma katkı vehmi boyutunun demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasına ilişkin sonuçlar Tablo 3.14'de gösterilmektedir. Akademisyenlerin “topluma katkı vehmi” boyutundan aldıkları üstünlük vehmi puanlarına bakıldığında



erkek akademisyenlerin (0.625±0.945) kadın akademisyenlerden (0.456±0.793) daha yüksek puan aldıkları tespit edilmiştir. Ancak bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir (t= -1.638, p= 0.102). Benzer şekilde akademisyenlerin “topluma katkı vehmi” boyutundan aldıkları üstünlük vehmi puanları medeni durumlarına göre karşılaştırıldığında evli akademisyenlerin (0.622±0.887) bekâr akademisyenlerden (0.460±0.884) daha yüksek puan aldığı tespit edilmiştir ancak iki grup arasındaki bu farklılık da istatistiksel olarak anlamlı değildir (t= 1.577, p= 0.116). Kurumda çalışma süreleri incelendiğinde “topluma katkı vehmi” boyutundan aldıkları üstünlük vehmi puanlarının 11-15 yıl süresince kurumda bulunan akademisyenlerin (0.715±0.908), 1-5 yıl (0.554±0.960), 6-10 yıl (0.406±0.783) ve 16 ve üzeri yıl süresince kurumda bulunan akademisyenlerden (0.628±0.792) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ancak bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir (F= 1.473, p= 0.222). Akademisyenlerin çalışma alanlarına göre de istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (F= 2.009, p= 0.136). Akademisyenlerin “topluma katkı vehmi” boyutundan aldıkları üstünlük vehmi puanları incelendiğinde profesörlerin (0.666±0.832), doçentlerden (0.662±0.850), yardımcı doçentlerden (0.542±0.905), araştırma görevlilerinden (0.546±0.975) ve öğretim görevlisi-okutman-uzmanlardan (0.475±0.788) daha yüksek puan aldığı tespit edilmiştir. Ancak gruplar arasındaki bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir (F= 0.366, p= 0.832). Yine aynı şekilde akademisyenlerin Süleyman Demirel Üniversitesi’nde lisans eğitimlerini tamamlayıp tamamlamamalarına göre (t= -0.054, p= 0.957), yüksek lisans eğitimlerini Süleyman Demirel Üniversitesi’nde tamamlayıp tamamlamamalarına göre (t= 0.161, p= 0.872) ve doktora eğitimlerini Süleyman Demirel Üniversitesi’nde tamamlayıp tamamlamamalarına göre (t= 0.729, p= 0.467) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Akademisyenlerin “topluma katkı vehmi” boyutundan aldıkları üstünlük vehmi puanları yaş gruplarına göre karşılaştırıldığında gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur (F= 3.844, p= 0.022). Yapılan ileri analizlerde farkın 31-40 ile 41 ve üzeri yaşlar arasında fark olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir. 41 ve üzeri yaşlarındaki akademisyenlerin topluma katkı açısından 31-40 yaşındaki akademisyenlerden daha yüksekte gördükleri anlaşılmıştır. Buradan yaşın akademisyenlerin topluma katkı açısından üstünlük vehmine kapılmalarında etkili olan bir değişken olduğu sonucuna ulaşılabilir.

### 3.2.6. Demografik Özelliklerin Örgütsel Sinizm Üzerine Etkisi

Akademisyenlerin demografik özellikleri bakımından örgütsel sinizm puanlarını karşılaştırmak amacı ile bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 3.15, 3.16 ve 3.17’de verilmiştir.

**Tablo 3.15. Bilişsel Tutumun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması**

Değişkenler	N	$\bar{x}$	SS	Test Değerleri
<b>Yaş (Yıl)</b>				
25-30	93	3.060	0.999	F= 1.362 p= 0.258
31-40	108	3.101	0.978	
41 ve üzeri	104	3.276	0.996	
<b>Cinsiyet</b>				
Kadın	125	3.136	1.048	t= -0.188 p= 0.851
Erkek	180	3.157	0.953	
<b>Medeni Durum</b>				
Evli	179	3.196	1.004	t= 1.003 p= 0.317
Bekâr	126	3.081	0.974	
<b>Kurumda Çalışma Süresi (Yıl)</b>				
1-5	128	3.087	1.041	F= 1.086 p= 0.355
6-10	80	3.170	0.999	
11-15	58	3.086	1.012	
16 ve üzeri	39	3.400	0.742	
<b>Çalışılan Fakültenin Alanı</b>				
Sosyal Bilimleri	170	3.162	1.002	F= 0.947 p= 0.389
Fen Bilimleri	103	3.196	0.986	
Sağlık Bilimleri	32	2.925	0.955	
<b>Unvan</b>				
Profesör	27	3.407	0.854	F= 0.960 p= 0.430
Doçent	37	3.145	1.129	
Yardımcı Doçent	94	3.053	0.954	
Araştırma Görevlisi	87	3.092	1.054	
Öğretim Görevlisi-Okutman-Uzman	60	3.266	0.921	
<b>Lisans Eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi’nde Tamamlama Durumu</b>				
Evet	133	3.210	0.970	t= 0.955 p= 0.341
Hayır	172	3.101	1.008	
<b>Yüksek Lisans Eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi’nde Tamamlama Durumu</b>				
Evet	166	3.134	0.970	t= -0.267 p= 0.789
Hayır	139	3.165	1.020	
<b>Doktora Eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi’nde Tamamlama Durumu</b>				

Evvet	109	3.194	0.967	t= 0.599 p= 0.550
Hayır	196	3.123	1.007	

Bilişsel tutum boyutunun demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasına ilişkin sonuçlar Tablo 3.15’de gösterilmektedir. Akademisyenlerin “bilişsel tutum” boyutundan aldıkları örgütsel sinizm puanlarına bakıldığında 41 ve üzeri yaşın ( $3.276 \pm 0.996$ ), 25-30 yaş ( $3.060 \pm 0.999$ ) ve 31-40 yaş ( $3.101 \pm 0.978$ ) olanlardan daha yüksek puan aldığı tespit edilmiştir. Ancak gruplar arasındaki bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir ( $F= 1.362$ ,  $p= 0.258$ ). Yine benzer şekilde erkeklerin ( $3.157 \pm 0.953$ ) kadınlardan ( $3.136 \pm 1.048$ ) daha yüksek puan aldığı tespit edilmiştir. Ancak bu farklılık da istatistiksel olarak anlamlı değildir ( $t= -0.188$ ,  $p= 0.851$ ). Medeni durumlar incelendiğinde de evli olan akademisyenlerin ( $3.196 \pm 1.004$ ) bekâr akademisyenlerden ( $3.081 \pm 0.974$ ) bilişsel tutum boyutundan aldıkları örgütsel sinizm puanları daha yüksek bulunmuş ancak iki grup arasındaki bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir ( $t= 1.003$ ,  $p= 0.317$ ). Kurumda çalışma süreleri incelendiğinde “bilişsel tutum” boyutundan aldıkları örgütsel sinizm puanlarının 16 ve üzeri süredir kurumda bulunan akademisyenlerin ( $3.400 \pm 0.742$ ) 1-5 yıl ( $3.087 \pm 1.041$ ), 6-10 yıl ( $3.170 \pm 0.999$ ) ve 11-15 yıl süresince kurumda bulunan akademisyenlerden ( $3.086 \pm 1.012$ ) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ancak bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir ( $F= 1.086$ ,  $p= 0.355$ ). Akademisyenlerin çalışma alanlarına göre de istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $F= 0.947$ ,  $p= 0.389$ ). Akademisyenlerin “bilişsel tutum” boyutundan aldıkları örgütsel sinizm puanları incelendiğinde profesörlerin ( $3.407 \pm 0.854$ ), doçentlerden ( $3.145 \pm 1.129$ ), yardımcı doçentlerden ( $3.053 \pm 0.954$ ), araştırma görevlilerinden ( $3.092 \pm 1.054$ ) ve öğretim görevlisi-okutman-uzmanlardan ( $3.266 \pm 0.921$ ) daha yüksek puan aldığı tespit edilmiştir. Ancak gruplar arasındaki bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir ( $F= 0.960$ ,  $p= 0.430$ ). Yine aynı şekilde akademisyenlerin Süleyman Demirel Üniversitesi’nde lisans eğitimlerini tamamlayıp tamamlamamalarına göre ( $t= 0.955$ ,  $p= 0.341$ ), yüksek lisans eğitimlerini Süleyman Demirel Üniversitesi’nde tamamlayıp tamamlamamalarına göre ( $t= -0.267$ ,  $p= 0.789$ ) ve doktora eğitimlerini Süleyman Demirel Üniversitesi’nde tamamlayıp tamamlamamalarına göre ( $t= 0.599$ ,  $p= 0.550$ ) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

**Tablo 3.16. Duyuşsal Tutumun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması**

Değişkenler	N	$\bar{x}$	SS	Test Değerleri
<b>Yaş (Yıl)</b>				
25-30	93	2.139	1.075	F= 2.278 p= 0.104
31-40	108	2.185	1.093	
41 ve üzeri	104	2.454	1.226	
<b>Cinsiyet</b>				
Kadın	125	2.414	1.183	t= 1.935 p= 0.054
Erkek	180	2.158	1.100	
<b>Medeni Durum</b>				
Evli	179	2.324	1.178	t= 1.112 p= 0.267
Bekâr	126	2.176	1.082	
<b>Kurumda Çalışma Süresi (Yıl)</b>				
1-5	128	2.146	1.133	F= 1.247 p= 0.293
6-10	80	2.334	1.178	
11-15	58	2.245	1.125	
16 ve üzeri	39	2.525	1.092	
<b>Çalışılan Fakültenin Alanı</b>				
Sosyal Bilimleri	170	2.236	1.123	F = 0.102 p= 0.903
Fen Bilimleri	103	2.296	1.193	
Sağlık Bilimleri	32	2.296	1.082	
<b>Unvan</b>				
Profesör	27	2.463	1.214	F= 0.391 p= 0.815
Doçent	37	2.324	1.305	
Yardımcı Doçent	94	2.186	1.148	
Araştırma Görevlisi	87	2.224	1.104	
Öğretim Görevlisi-Okutman-Uzman	60	2.312	1.057	
<b>Lisans Eğitimi Süleyman Demirel Üniversitesi'nde Tamamlama Durumu</b>				
Evet	133	2.270	1.123	t= 0.102 p= 0.919
Hayır	172	2.257	1.156	
<b>Yüksek Lisans Eğitimi Süleyman Demirel Üniversitesi'nde Tamamlama Durumu</b>				
Evet	166	2.203	1.077	t= -1.001 p= 0.318
Hayır	139	2.334	1.211	
<b>Doktora Eğitimi Süleyman Demirel Üniversitesi'nde Tamamlama Durumu</b>				
Evet	109	2.183	1.072	t= -0.909 p= 0.364
Hayır	196	2.307	1.176	

Duyuşsal tutumun demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasına ilişkin sonuçlar Tablo 3.16'da gösterilmektedir. Akademisyenlerin “duyuşsal tutum” boyutundan aldıkları örgütsel sinizm puanlarına bakıldığında 41 ve üzeri yaşın

(2.454±1.226), 25-30 yaş (2.139±1.075) ve 31-40 yaş (2.185±1.093) olanlardan daha yüksek puan aldığı tespit edilmiştir. Ancak gruplar arasındaki bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir (F= 2.278, p= 0.104). Yine benzer şekilde kadınların (2.414±1.183) erkeklerden (2.158±1.100) daha yüksek puan aldığı tespit edilmiştir. Ancak bu farklılık da istatistiksel olarak anlamlı değildir (t= 1.935, p= 0.054). Medeni durumlar incelendiğinde de evli olan akademisyenlerin (2.324±1.178) bekâr akademisyenlerden (2.176±1.082) duyuşsal tutum boyutundan aldıkları örgütsel sinizm puanları daha yüksek bulunmuş ancak iki grup arasındaki bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir (t= 1.112, p= 0.267). Kurumda çalışma süreleri incelendiğinde “duyuşsal tutum” boyutundan aldıkları örgütsel sinizm puanlarının 16 ve üzeri süredir kurumda bulunan akademisyenlerin (2.525±1.092) 1-5 yıl (2.146±1.133), 6-10 yıl (2.334±1.178) ve 11-15 yıl süresince kurumda bulunan akademisyenlerden (2.245±1.125) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ancak bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir (F= 1.247, p= 0.293). Akademisyenlerin çalışma alanlarına göre de istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (F= 0.102, p= 0.903). Akademisyenlerin “duyuşsal tutum” boyutundan aldıkları örgütsel sinizm puanları incelendiğinde profesörlerin (2.463±1.214), doçentlerden (2.324±1.305), yardımcı doçentlerden (2.186±1.148), araştırma görevlilerinden (2.224±1.104) ve öğretim görevlisi-okutman-uzmanlardan (2.312±1.057) daha yüksek puan aldığı tespit edilmiştir. Ancak gruplar arasındaki bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir (F= 0.391, p= 0.815). Yine aynı şekilde akademisyenlerin Süleyman Demirel Üniversitesi’nde lisans eğitimlerini tamamlayıp tamamlamamalarına göre (t= 0.102, p= 0.919), yüksek lisans eğitimlerini Süleyman Demirel Üniversitesi’nde tamamlayıp tamamlamamalarına göre (t= -1.001, p= 0.318) ve doktora eğitimlerini Süleyman Demirel Üniversitesi’nde tamamlayıp tamamlamamalarına göre (t= -0.909, p= 0.364) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

**Tablo 3.17. Davranışsal Tutumun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması**

Değişkenler	N	$\bar{x}$	SS	Test Değerleri
<b>Yaş (Yıl)</b>				
25-30	93	2.825	0.976	F= 0.060 p= 0.942
31-40	108	2.775	0.969	
41 ve üzeri	104	2.798	1.104	
<b>Cinsiyet</b>				
Kadın	125	2.928	0.978	t= 1.863 p= 0.063
Erkek	180	2.708	1.035	
<b>Medeni Durum</b>				
Evli	179	2.805	1.021	t= 0.153 p= 0.878
Bekâr	126	2.787	1.014	
<b>Kurumda Çalışma Süresi (Yıl)</b>				
1-5	128	2.818	0.979	F = 0.474 p= 0.700
6-10	80	2.809	1.063	
11-15	58	2.668	0.979	
16 ve üzeri	39	2.903	1.110	
<b>Çalışılan Fakültenin Alanı</b>				
Sosyal Bilimleri	170	2.792	1.008	F= 1.180 p= 0.835
Fen Bilimleri	103	2.776	1.076	
Sağlık Bilimleri	32	2.898	0.016	
<b>Unvan</b>				
Profesör	27	2.759	1.001	F= 1.523 p= 0.195
Doçent	37	2.932	1.129	
Yardımcı Doçent	94	2.619	0.993	
Araştırma Görevlisi	87	2.804	0.951	
Öğretim Görevlisi-Okutman-Uzman	60	3.004	1.061	
<b>Lisans Eğitimi Süleyman Demirel Üniversitesi'nde Tamamlama Durumu</b>				
Evet	133	2.898	0.964	t= 1.516 p= 0.131
Hayır	172	2.720	1.051	
<b>Yüksek Lisans Eğitimi Süleyman Demirel Üniversitesi'nde Tamamlama Durumu</b>				
Evet	166	2,847	0,963	t= 0.930 p= 0.353
Hayır	139	2,725	1,070	
<b>Doktora Eğitimi Süleyman Demirel Üniversitesi'nde Tamamlama Durumu</b>				
Evet	109	2.743	0.915	t= -0.707 p= 0.480
Hayır	196	2.829	1.069	

Davranışsal tutumun demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasına ilişkin sonuçlar Tablo 3.18'de gösterilmektedir. Akademisyenlerin "davranışsal tutum" boyutundan aldıkları örgütsel sinizm puanlarına bakıldığında 25-30 yaş olanların

(2.825±0.976), 31-40 yaş (2.775±0.969) ve 41 ve üzeri yaş (2.798±1.104) olanlardan daha yüksek puan aldığı tespit edilmiştir. Ancak gruplar arasındaki bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir (F= 0.060, p= 0.942). Yine benzer şekilde kadınların (2.928±0.978) erkeklerden (2.708±1.035) daha yüksek puan aldığı tespit edilmiştir. Ancak bu farklılık da istatistiksel olarak anlamlı değildir (t= 1.863, p= 0.063). Medeni durumlar incelendiğinde de evli olan akademisyenlerin (2.805±1.021) bekâr akademisyenlerden (2.787±1.014) davranışsal tutum boyutundan aldıkları örgütsel sinizm puanları daha yüksek bulunmuş ancak iki grup arasındaki bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir (t= 0.153, p= 0.878). Kurumda çalışma süreleri incelendiğinde “davranışsal tutum” boyutundan aldıkları örgütsel sinizm puanlarının 16 ve üzeri süredir kurumda bulunan akademisyenlerin (2.903±1.110) 1-5 yıl (2.818±0.979), 6-10 yıl (2.809±1.063) ve 11-15 yıl süresince kurumda bulunan akademisyenlerden (2.668±0.979) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ancak bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir (F= 0.474, p= 0.700). Akademisyenlerin çalışma alanlarına göre de istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (F= 1.180, p= 0.835). Akademisyenlerin “davranışsal tutum” boyutundan aldıkları örgütsel sinizm puanları incelendiğinde öğretim görevlisi-okutman-uzmanların (3.004±1.061), profesörlerden (2.759±1.001), doçentlerden (2.932±1.129), yardımcı doçentlerden (2.619±0.993) ve araştırma görevlilerinden (2.804±0.951) daha yüksek puan aldığı tespit edilmiştir. Ancak gruplar arasındaki bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir (F= 1.523, p= 0.195). Yine aynı şekilde akademisyenlerin Süleyman Demirel Üniversitesi’nde lisans eğitimlerini tamamlayıp tamamlamamalarına göre (t= 1.516, p= 0.131), yüksek lisans eğitimlerini Süleyman Demirel Üniversitesi’nde tamamlayıp tamamlamamalarına göre (t= 0.930, p= 0.353) ve doktora eğitimlerini Süleyman Demirel Üniversitesi’nde tamamlayıp tamamlamamalarına göre (t= -0.707, p= 0.480) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

### **3.2.7. Akademisyenlerin Üstünlük Vehmi ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki**

Tablo 3.18’de Pearson korelasyonuna ilişkin sonuçlar yer almaktadır. Bu analizde alt boyutların hem kendi aralarında hem de diğer alt boyutlar ile korelasyonlarına bakılmıştır.

**Tablo 3.18. Akademisyenlerin Görüşlerine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları**

N=305	Akademik Yeterlilik Vehmi	Güvenilirlik Vehmi	İnsan İlişkileri Vehmi	Düşünsel Nitelikler Vehmi	Topluma Katkı Vehmi	Bilişsel	Duyuşsal	Davranışsal
Akademik Yeterlilik Vehmi	1	r=0.480 p<0.01	r=0.466 p<0.01	r=0.455 p>0.05	r=0.304 p<0.01	r=0.326 p<0.01	r=0.359 p<0.01	r= 0.081 p>0.05
Güvenilirlik Vehmi		1	r=0.420 p<0.01	r=0.492 p<0.01	r=0.283 p<0.01	r=0.427 p<0.01	r=0.398 p<0.01	r=0.257 p<0.01
İnsan İlişkileri Vehmi			1	r=0.350 p<0.01	r=0.368 p<0.01	r=0.310 p<0.01	r=0.206 p<0.01	r=0.108 p>0.05
Düşünsel Nitelikler Vehmi				1	r=0.412 p<0.01	r=0.201 p<0.01	r=0.340 p<0.01	r=0.203 p<0.01
Topluma Katkı Vehmi					1	r=0.086 p>0.05	r=0.259 p<0.01	r=0.066 p>0.05
Bilişsel						1	r=0.660 p<0.01	r=0.578 p<0.01
Duyuşsal							1	r=0.625 p<0.01
Davranışsal								1

“Akademik yeterlilik vehmi” boyutundan alınan üstünlük vehmi puanları ile örgütsel sinizm boyutlarından “bilişsel tutumlar” arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelendiğinde iki boyut arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur (r=0.326, p<0.01). Akademisyenlerin akademik yeterlilik vehmi boyutundaki üstünlük vehimleri arttıkça örgütsel sinizm boyutu olan bilişsel tutum düzeyleri de artmaktadır. Buna göre “H<sub>1</sub>: Üstünlük vehmi boyutlarından akademik yeterlilik vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından bilişsel tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

“Akademik yeterlilik vehmi” boyutundan alınan üstünlük vehmi puanları ile örgütsel sinizm boyutlarından “duyuşsal tutumlar” arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelendiğinde iki boyut arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur (r=0.359, p<0.01). Akademisyenlerin akademik yeterlilik vehmi boyutundaki üstünlük vehimleri arttıkça örgütsel sinizm boyutu olan duyuşsal tutum düzeyleri de artmaktadır. Buna göre “H<sub>2</sub>: Üstünlük vehmi boyutlarından akademik yeterlilik vehmi ile örgütsel



sinizm boyutlarından duyuşsal tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

“Akademik yeterlilik vehmi” boyutundan alınan üstünlük vehmi puanları ile örgütsel sinizm boyutlarından “davranışsal tutumlar” arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelendiğinde iki boyut arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulunmuştur ( $r=0.081$ ,  $p>0.05$ ). Buna göre “H<sub>3</sub>: Üstünlük vehmi boyutlarından akademik yeterlilik vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından davranışsal tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

“Güvenilirlik vehmi” boyutundan alınan üstünlük vehmi puanları ile örgütsel sinizm boyutlarından “bilişsel tutumlar” arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelendiğinde iki boyut arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ( $r=0.427$ ,  $p<0.01$ ). Akademisyenlerin güvenilirlik vehmi boyutundaki üstünlük vehimleri arttıkça örgütsel sinizm boyutu olan bilişsel tutum düzeyleri de artmaktadır. Buna göre “H<sub>4</sub>: Üstünlük vehmi boyutlarından güvenilirlik vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından bilişsel tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

“Güvenilirlik vehmi” boyutundan alınan üstünlük vehmi puanları ile örgütsel sinizm boyutlarından “duyuşsal tutumlar” arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelendiğinde iki boyut arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ( $r=0.398$ ,  $p<0.01$ ). Akademisyenlerin güvenilirlik vehmi boyutundaki üstünlük vehimleri arttıkça örgütsel sinizm boyutu olan duyuşsal tutum düzeyleri de artmaktadır. Buna göre “H<sub>5</sub>: Üstünlük vehmi boyutlarından güvenilirlik vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından duyuşsal tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

“Güvenilirlik vehmi” boyutundan alınan üstünlük vehmi puanları ile örgütsel sinizm boyutlarından “davranışsal tutumlar” arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelendiğinde iki boyut arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ( $r=0.257$ ,  $p<0.01$ ). Akademisyenlerin güvenilirlik vehmi boyutundaki üstünlük vehimleri arttıkça örgütsel sinizm boyutu olan davranışsal tutum düzeyleri de artmaktadır. Buna göre “H<sub>6</sub>: Üstünlük vehmi boyutlarından güvenilirlik vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından davranışsal tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

“İnsan ilişkileri vehmi” boyutundan alınan üstünlük vehmi puanları ile örgütsel sinizm boyutlarından “bilişsel tutumlar” arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelendiğinde iki boyut arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ( $r=0.310$ ,  $p<0.01$ ). Akademisyenlerin insan ilişkileri vehmi boyutundaki üstünlük vehimleri arttıkça örgütsel sinizm boyutu olan bilişsel tutum düzeyleri de artmaktadır. Buna göre “H<sub>7</sub>: Üstünlük vehmi boyutlarından insan ilişkileri vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından bilişsel tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

“İnsan ilişkileri vehmi” boyutundan alınan üstünlük vehmi puanları ile örgütsel sinizm boyutlarından “duyuşsal tutumlar” arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelendiğinde iki boyut arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ( $r=0.206$ ,  $p<0.01$ ). Akademisyenlerin insan ilişkileri vehmi boyutundaki üstünlük vehimleri arttıkça örgütsel sinizm boyutu olan duyuşsal tutum düzeyleri de artmaktadır. Buna göre “H<sub>8</sub>: Üstünlük vehmi boyutlarından insan ilişkileri vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından duyuşsal tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

“İnsan ilişkileri vehmi” boyutundan alınan üstünlük vehmi puanları ile örgütsel sinizm boyutlarından “davranışsal tutumlar” arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelendiğinde iki boyut arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulunmuştur ( $r=0.108$ ,  $p>0.05$ ). Buna göre “H<sub>9</sub>: Üstünlük vehmi boyutlarından insan ilişkileri vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından davranışsal tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

“Düşünsel nitelikler vehmi” boyutundan alınan üstünlük vehmi puanları ile örgütsel sinizm boyutlarından “bilişsel tutumlar” arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelendiğinde iki boyut arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ( $r=0.201$ ,  $p<0.01$ ). Akademisyenlerin düşünsel nitelikler vehmi boyutundaki üstünlük vehimleri arttıkça örgütsel sinizm boyutu olan bilişsel tutum düzeyleri de artmaktadır. Buna göre “H<sub>10</sub>: Üstünlük vehmi boyutlarından düşünsel nitelikler vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından bilişsel tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

“Düşünsel nitelikler vehmi” boyutundan alınan üstünlük vehmi puanları ile örgütsel sinizm boyutlarından “duyuşsal tutumlar” arasındaki ilişki korelasyon analizi

ile incelendiğinde iki boyut arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ( $r=0.340$ ,  $p<0.01$ ). Akademisyenlerin düşünsel nitelikler vehmi boyutundaki üstünlük vehimleri arttıkça örgütsel sinizm boyutu olan duyuşsal tutum düzeyleri de artmaktadır. Buna göre “H<sub>11</sub>: Üstünlük vehmi boyutlarından düşünsel nitelikler vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından duyuşsal tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

“Düşünsel nitelikler vehmi” boyutundan alınan üstünlük vehmi puanları ile örgütsel sinizm boyutlarından “davranışsal tutumlar” arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelendiğinde iki boyut arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ( $r=0.203$ ,  $p<0.01$ ). Akademisyenlerin düşünsel nitelikler vehmi boyutundaki üstünlük vehimleri arttıkça örgütsel sinizm boyutu olan davranışsal tutum düzeyleri de artmaktadır. Buna göre “H<sub>12</sub>: Üstünlük vehmi boyutlarından düşünsel nitelikler vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından davranışsal tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

“Topluma katkı vehmi” boyutundan alınan üstünlük vehmi puanları ile örgütsel sinizm boyutlarından “bilişsel tutumlar” arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelendiğinde iki boyut arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulunmuştur ( $r=0.086$ ,  $p>0.05$ ). Buna göre “H<sub>13</sub>: Üstünlük vehmi boyutlarından topluma katkı vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından bilişsel tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

“Topluma katkı vehmi” boyutundan alınan üstünlük vehmi puanları ile örgütsel sinizm boyutlarından “duyuşsal tutumlar” arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelendiğinde iki boyut arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ( $r=0.259$ ,  $p<0.01$ ). Akademisyenlerin topluma katkı vehmi boyutundaki üstünlük vehimleri arttıkça örgütsel sinizm boyutu olan duyuşsal tutum düzeyleri de artmaktadır. Buna göre “H<sub>14</sub>: Üstünlük vehmi boyutlarından topluma katkı vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından duyuşsal tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

“Topluma katkı vehmi” boyutundan alınan üstünlük vehmi puanları ile örgütsel sinizm boyutlarından “davranışsal tutumlar” arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelendiğinde iki boyut arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulunmuştur ( $r=0.108$ ,  $p>0.05$ ). Buna göre “H<sub>15</sub>: Üstünlük vehmi boyutlarından topluma katkı vehmi ile

örgütsel sinizm boyutlarından davranışsal tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi reddedilmiştir.



**Tablo 3.19. Hipotezlerin Durumu**

<b>Hipotezler</b>	<b>Durumu</b>
H <sub>1</sub> : Üstünlük vehmi boyutlarından akademik yeterlilik vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından bilişsel tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H <sub>2</sub> : Üstünlük vehmi boyutlarından akademik yeterlilik vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından duyuşsal tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H <sub>3</sub> : Üstünlük vehmi boyutlarından akademik yeterlilik vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından davranışsal tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.	Ret
H <sub>4</sub> : Üstünlük vehmi boyutlarından güvenilirlik vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından bilişsel tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H <sub>5</sub> : Üstünlük vehmi boyutlarından güvenilirlik vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından duyuşsal tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H <sub>6</sub> : Üstünlük vehmi boyutlarından güvenilirlik vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından davranışsal tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H <sub>7</sub> : Üstünlük vehmi boyutlarından insan ilişkileri vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından bilişsel tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H <sub>8</sub> : Üstünlük vehmi boyutlarından insan ilişkileri vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından duyuşsal tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H <sub>9</sub> : Üstünlük vehmi boyutlarından insan ilişkileri vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından davranışsal tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.	Ret
H <sub>10</sub> : Üstünlük vehmi boyutlarından düşünsel nitelikler vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından bilişsel tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H <sub>11</sub> : Üstünlük vehmi boyutlarından düşünsel nitelikler vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından duyuşsal tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H <sub>12</sub> : Üstünlük vehmi boyutlarından düşünsel nitelikler vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından davranışsal tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H <sub>13</sub> : Üstünlük vehmi boyutlarından topluma katkı vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından bilişsel tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.	Ret
H <sub>14</sub> : Üstünlük vehmi boyutlarından topluma katkı vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından duyuşsal tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H <sub>15</sub> : Üstünlük vehmi boyutlarından topluma katkı vehmi ile örgütsel sinizm boyutlarından davranışsal tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.	Ret

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu bölümde, araştırma verilerine dayalı olarak elde edilen sonuçlara yer verilmiş ve bu bilgiler ışığında öneriler geliştirilmiştir. Ancak, bu çalışmadan elde edilen sonuçların Süleyman Demirel Üniversitesi'nde merkez yerleşkelerinde çalışmakta olan akademisyenler ile sınırlı olduğu ve ülkedeki tüm akademisyenler için genelleme yapılamayacağı gerçeği dikkate alınmalıdır.

#### 4.1. AKADEMİSYENLERİN ÜSTÜNLÜK VEHİMİ TUTUMLARINA İLİŞKİN SONUÇLAR

Araştırma sonuçlarına göre öncelikle, üstünlük vehmi ifadelerinden “*Zamanı etkili ve verimli kullanmayı bilme özelliği*” ifadesi haricindeki tüm ifadelerde ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Akademisyenlerin kendilerine verdikleri puanlar ile diğer akademisyenlere verdikleri puanlar arasındaki fark üstünlük vehmi puanını göstermektedir. Buna göre, “*Bilgiye değer verme özelliği*”, “*Yeniliklere açık olma özelliği*”, “*Problemlere anında çözüm yolları üretebilme özelliği*”, “*Öngörülü olma özelliği*”, “*Birden fazla faktörü hayatında barındırabilme özelliği*”, “*Eleştiri ve özeleştiriye açık olma özelliği*”, “*Doğaya ve sağlığa önem verme özelliği*”, “*Fikir alışverişi yapmayı benimseme özelliği*”, “*Toplumda örnek model olabilme özelliği*”, “*Öğrenciler açısından ulaşılabilir olma özelliği*” ve “*Toplumda inisiyatif alabilme özelliği*” ifadelerinde akademisyenler kendilerini diğer akademisyenlerden daha üstün görmektedirler. Buradan akademisyenlerde üstünlük vehminin var olduğu anlaşılmaktadır. Önceki bölümlerde anlatılanlar ışığında, akademisyenlerin toplumda statü olarak yüksek konumda olması, örnek model olarak konumlandırılması, araştıran ve üreten bireyler olarak kabul edilmesi bu ifadelerdeki üstünlük vehimlerinin fazla olmasına bir neden olarak görülebilir. Bir diğer sonuç ise akademisyenlerin üstünlük vehmi en yüksek düzeyde “*güvenilirlik vehmi*” boyutunda, en düşük “*topluma katkı vehmi*” boyutunda yer almaktadır. Buradan akademisyenlerdeki üstünlük vehminin en çok güvenilirlik konusunda, en az da topluma katkı sağlama konusunda görüldüğü anlaşılmaktadır sonucuna ulaşmak mümkündür.

Akademisyenlerin “akademik yeterlilik vehmi” boyutunda ortaya çıkan üstünlük vehmi puanları cinsiyet, lisans eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi’nde tamamlayıp tamamlamaması, yüksek lisans eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi’nde tamamlayıp tamamlamaması ve doktora eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi’nde tamamlayıp tamamlamaması değişkenlerine göre karşılaştırıldığında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın ortaya çıkmadığı tespit edilmiştir. Ancak “akademik yeterlilik vehmi” boyutunda ortaya çıkan üstünlük vehmi puanları yaş gruplarına göre karşılaştırıldığında ortaya çıkan farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Yapılan ileri analizlerde akademisyenlerin yaşları ilerledikçe akademik yeterlilik açısından kendilerini diğer akademisyenlerden üstün gördükleri anlaşılmıştır. Benzer şekilde “akademik yeterlilik vehmi” boyutunda ortaya çıkan üstünlük vehmi puanları medeni duruma göre karşılaştırıldığında ortaya çıkan farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Yapılan ileri analizlerde farkın, evli olan akademisyenlerin üstünlük vehmi puanlarının bekâr olan akademisyenlerden daha fazla olmasından ileri geldiği tespit edilmiştir. Buradan akademik yeterlilik bakımından, evli akademisyenler bekâr akademisyenlere göre daha fazla üstünlük vehmine sahiptir sonucuna ulaşılabilir. Akademisyenlerin “akademik yeterlilik vehmi” boyutundan aldıkları üstünlük vehmi puanları kurumda çalışma sürelerine göre karşılaştırıldığında gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Yapılan ileri analizlerde farkın, akademisyenlerin kurumda çalışma süreleri arttıkça akademik yeterlilik bakımından kendilerini diğer akademisyenlerden daha yüksekte görmelerinden ileri geldiği tespit edilmiştir. Akademisyenlerin “akademik yeterlilik vehmi” boyutundan aldıkları üstünlük vehmi puanları fakülte alanlarına göre karşılaştırıldığında gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Yapılan ileri analizlerdeki bu farkın, sosyal bilimleri ve fen bilimleri çalışanlarının sağlık bilimleri çalışanlarına kıyasla daha fazla üstünlük vehmine sahip olmalarından ileri geldiği belirlenmiştir. Son olarak da akademisyenlerin “akademik yeterlilik vehmi” boyutundan aldıkları üstünlük vehmi puanları unvanlara göre karşılaştırıldığında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Yapılan ileri analizlerde farkın, profesörler ve doçentlerin akademik yeterlilik bakımından diğer öğretim üyelerinden daha fazla üstünlük vehmine sahip olmalarından ileri geldiği anlaşılmıştır. Profesörlük ve doçentlik akademik kariyer için en yüksek noktalardır. Unvan arttıkça akademik yeterliliğin de artacağını düşünen

akademisyenlerde bu boyuttaki üstünlük vehminin görülmesi olağan bir durum olarak düşünülebilir.

Akademisyenlerin “güvenilirlik vehmi” boyutunda ortaya çıkan üstünlük vehmi puanları yaş, cinsiyet, medeni durum, kurumda çalışma süresi, çalışılan fakülte alanı, unvan, lisans eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi’nde tamamlayıp tamamlamaması, yüksek lisans eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi’nde tamamlayıp tamamlamaması ve doktora eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi’nde tamamlayıp tamamlamaması değişkenlerine göre karşılaştırıldığında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın ortaya çıkmadığı tespit edilmiştir. Buradan demografik özelliklerin, istatistiksel olarak, akademisyenlerin “güvenilirlik vehmi” boyutunda üstünlük vehimlerini etkilemediği sonucuna ulaşmak mümkündür.

Akademisyenlerin “insan ilişkileri vehmi” boyutunda ortaya çıkan üstünlük vehmi puanları yaş, medeni durum, kurumda çalışma süresi, çalışma alanları, unvan, lisans eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi’nde tamamlayıp tamamlamaması, yüksek lisans eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi’nde tamamlayıp tamamlamaması ve doktora eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi’nde tamamlayıp tamamlamaması değişkenlerine göre karşılaştırıldığında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın ortaya çıkmadığı tespit edilmiştir. Ancak “insan ilişkileri vehmi” boyutunda ortaya çıkan üstünlük vehmi puanları cinsiyete göre karşılaştırıldığında ortaya çıkan farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve yapılan ileri analizlerde insan ilişkileri bakımından erkeklerin kadınlardan daha fazla üstünlük vehmine sahip oldukları tespit edilmiştir. Buradan cinsiyet değişkeninin akademisyenlerin insan ilişkileri açısından üstünlük vehmine kapılmalarında etkili olan bir değişken olduğu kabul edilebilir.

“İnsan ilişkileri vehmi” boyutunda olduğu gibi, akademisyenlerin “düşünsel nitelikler vehmi” boyutunda ortaya çıkan üstünlük vehmi puanları yaş, medeni durum, kurumda çalışma süresi, çalışma alanları, unvan, lisans eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi’nde tamamlayıp tamamlamaması, yüksek lisans eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi’nde tamamlayıp tamamlamaması ve doktora eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi’nde tamamlayıp tamamlamaması değişkenlerine göre karşılaştırıldığında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın ortaya çıkmadığı tespit edilmiştir. Ancak “düşünsel nitelikler vehmi” boyutunda ortaya çıkan



üstünlük vehmi puanları cinsiyete göre karşılaştırıldığında ortaya çıkan farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve yapılan ileri analizlerde düşünsel nitelikler bakımından erkeklerin kadınlardan daha fazla üstünlük vehmine sahip oldukları tespit edilmiştir. Buradan cinsiyet değişkeninin akademisyenlerin düşünsel nitelikler açısından üstünlük vehmine kapılmalarında etkili olan bir değişken olduğu kabul edilebilir.

Akademisyenlerin “topluma katkı vehmi” boyutunda ortaya çıkan üstünlük vehmi puanları yaş, medeni durum, kurumda çalışma süresi, çalışma alanları, unvan, lisans eğitimi Süleyman Demirel Üniversitesi’nde tamamlayıp tamamlamaması, yüksek lisans eğitimi Süleyman Demirel Üniversitesi’nde tamamlayıp tamamlamaması ve doktora eğitimi Süleyman Demirel Üniversitesi’nde tamamlayıp tamamlamaması değişkenlerine göre karşılaştırıldığında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın ortaya çıkmadığı tespit edilmiştir. Ancak “topluma katkı vehmi” boyutunda ortaya çıkan üstünlük vehmi puanları yaş gruplarına göre karşılaştırıldığında ortaya çıkan farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve yapılan ileri analizlerde topluma katkı bakımından yaş ilerledikçe akademisyenlerdeki üstünlük vehminin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Buradan yaş değişkeninin akademisyenlerin topluma katkı açısından üstünlük vehmine kapılmalarında etkili olan bir değişken olduğu kabul edilebilir.

#### **4.2. AKADEMİSYENLERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM TUTUMLARINA İLİŞKİN SONUÇLAR**

Araştırma sonuçlarına göre akademisyenlerin örgütsel sinizm tutumları en yüksek düzeyde bilişsel boyutta, en düşük duyuşsal boyutta yer almaktadır. Bilişsel boyutun aynı zamanda inanç boyutu da olduğu daha önceki bölümlerde anlatılmıştır. Akademisyenlerin inançları eğer örgütün dürüstlükten yoksun olduğu ise bu boyutta örgütsel sinizmin yüksek görülmesi muhtemel bir durumdur. Eğer akademisyenler çalıştıkları örgüte karşı duygularını belli etmemeyi tercih ediyorlarsa da duyuşsal tutumda örgütsel sinizmin düşük düzeyde görülmesi mümkündür.

“Bilişsel”, “duyuşsal” ve “davranışsal” boyutlarda yaş değişkenine göre karşılaştırılma yapıldığında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın ortaya çıkmadığı görülmektedir. Buradan yaşın akademisyenlerin örgütsel sinizm tutumlarını etkileyebilecek bir etken olmadığı sonucuna ulaşmak mümkündür ve çalışanların yaşı kaç olursa olsun örgütsel sinizme tutulmaları ya da tutulmamaları yaşlarına bağlı bir

durum değildir. Bu sonuç çeşitli araştırmaların sonuçlarıyla da paralellik göstermektedir (Andersson ve Bateman, 1997: 460; Bernerth vd., 2007: 317; Bommer vd., 2005: 743; Efilti vd., 2008: 288; Erdost vd., 2007: 519; Fero, 2005: 34; Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 302). Aynı şekilde cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılma yapıldığında da gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Bu sonuçlar akademisyenlerin cinsiyet değişkeninin örgütsel sinizm tutumlarına etkisi olmadığını göstermektedir. Bunun nedeni ise artık mesleklerin cinsiyetlere göre ayrılmaması görüşü olabilir. Bu sonuç ile benzer sonuçlar birçok çalışmada da bulunmaktadır (Andersson ve Bateman, 1997: 460; Bernerth vd., 2007: 317; Bommer vd., 2005: 743; Efilti vd., 2008: 288; Erdost vd., 2007: 522; Fero, 2005: 34; Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 302). “Bilişsel”, “duyuşsal” ve “davranışsal” boyutlarda medeni durum değişkenine göre karşılaştırılma yapıldığında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın ortaya çıkmadığı görülmektedir. Araştırmanın bu sonucu diğer çalışmaların bazıları ile benzerlik göstermektedir (Efilti vd., 2008: 288; Erdost vd., 2007: 522). Kurumda çalışma süresi değişkenine göre karşılaştırılma yapıldığında da “bilişsel”, “duyuşsal” ve “davranışsal” boyutlarda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın ortaya çıkmadığı görülmektedir. Bu sonuçlar akademisyenlerin kurumda çalışma süresi değişkeninin örgütsel sinizm tutumlarına etkisi olmadığını göstermektedir. Bu sonuç, Bernerth ve arkadaşları (2007: 317), Bommer ve arkadaşları (2005: 743), Efilti ve arkadaşları (2008: 12), Erdost ve arkadaşları (2007: 519) ve Tokgöz ve Yılmaz (2008: 302)’ın araştırmalarındaki sonuçları destekler niteliktedir. “Bilişsel”, “duyuşsal” ve “davranışsal” boyutlarda çalışılan fakülte alanı, unvan, lisans eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi’nde tamamlayıp tamamlaması, yüksek lisans eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi’nde tamamlayıp tamamlaması ve doktora eğitimini Süleyman Demirel Üniversitesi’nde tamamlayıp tamamlaması değişkenlerine göre karşılaştırılma yapıldığında da gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın ortaya çıkmadığı görülmektedir.

### **4.3. ÜSTÜNLÜK VEHMI İLE ÖRGÜTSEL SINIZM TUTUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK SONUÇLAR**

Akademisyenlerin üstünlük vehmi ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki tüm korelasyonların pozitif yönlü olduğu bulunmuştur ancak tümü anlamlı bir ilişki içerisinde değildir.

“Akademik yeterlilik vehmi” boyutundan alınan üstünlük vehmi puanları ile örgütsel sinizm boyutlarından “bilişsel tutumlar” arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bu sonuç dikkate alınarak “*akademisyenlerdeki akademik yeterlilik vehmi arttıkça örgütsel sinizm boyutu olan bilişsel tutum düzeyleri de artmaktadır*” sonucuna ulaşmak mümkündür. Yani akademisyenlerdeki akademik yeterlilik vehmi arttıkça, akademisyenlerin örgütlerinin dürüstlükten yoksun olduklarına olan inançları da artmaktadır. “Akademik yeterlilik vehmi” boyutundan alınan üstünlük vehmi puanları ile örgütsel sinizm boyutlarından “duyuşsal tutumlar” arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bu durum da şu anlama gelmektedir; “*akademisyenlerin akademik yeterlilik vehmi boyutundaki üstünlük vehimleri arttıkça örgütsel sinizm boyutu olan duyuşsal tutum düzeyleri de artmaktadır*”. Yani akademisyenlerdeki akademik yeterlilik vehmi arttıkça, akademisyenlerin örgütlerine karşı hissettiği olumsuz duyguların da artacağı sonucuna ulaşılabilir. “Akademik yeterlilik vehmi” boyutundan alınan üstünlük vehmi puanları ile örgütsel sinizm boyutlarından “davranışsal tutumlar” arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulunmuştur. Buna göre “*akademisyenlerdeki akademik yeterlilik vehminin artıp azalması akademisyenin örgütüne karşı olan olumsuz davranışlarını etkilemez*” sonucuna ulaşılabilir.

“Güvenilirlik vehmi” boyutundan alınan üstünlük vehmi puanları ile örgütsel sinizm boyutlarından “bilişsel tutumlar” arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bu sonuç dikkate alınarak “*akademisyenlerdeki güvenilirlik vehmi arttıkça örgütsel sinizm boyutu olan bilişsel tutum düzeyleri de artmaktadır*” sonucuna ulaşmak mümkündür. Yani akademisyenlerdeki güvenilirlik vehmi arttıkça, akademisyenlerin örgütlerinin dürüstlükten yoksun olduklarına olan inançları da aynı şekilde artmaktadır. “Güvenilirlik vehmi” boyutundan alınan üstünlük vehmi puanları ile örgütsel sinizm boyutlarından “duyuşsal tutumlar” arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Yani “*akademisyenlerdeki güvenilirlik vehmi arttıkça, akademisyenlerin örgütlerine karşı hissettiği olumsuz duygular da artacaktır*” sonucuna ulaşılabilir. Aynı şekilde “güvenilirlik vehmi” boyutundan alınan üstünlük vehmi puanları ile örgütsel sinizm boyutlarından “davranışsal tutumlar” arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Yani “*akademisyenlerdeki güvenilirlik vehmi*

*arttikça, akademisyenlerin örgütlerine karşı olan olumsuz ve çoğunlukla aşağılayıcı davranışları da artacaktır” sonucuna ulaşılabilir.*

“İnsan ilişkileri vehmi” boyutundan alınan üstünlük vehmi puanları ile örgütsel sinizm boyutlarından “bilişsel tutumlar” arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bu sonuç dikkate alınarak *“akademisyenlerdeki insan ilişkileri vehmi arttikça örgütsel sinizm boyutu olan bilişsel tutum düzeyleri de artmaktadır”* sonucuna ulaşmak mümkündür. Yani akademisyenlerdeki insan ilişkileri vehmi arttikça, akademisyenlerin örgütlerinin dürüstlükten yoksun olduklarına olan inançları da artmaktadır. “İnsan ilişkileri vehmi” boyutundan alınan üstünlük vehmi puanları ile örgütsel sinizm boyutlarından “duyuşsal tutumlar” arasında da pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Yani *“akademisyenlerin insan ilişkileri vehmi boyutundaki üstünlük vehimleri arttikça örgütsel sinizm boyutu olan duyuşsal tutum düzeyleri de artmaktadır”*. Buna göre, akademisyenlerdeki akademik yeterlilik vehmi arttikça, akademisyenlerin örgütlerine karşı hissettiği olumsuz duyguların da artacağı sonucuna ulaşılabilir. “İnsan ilişkileri vehmi” boyutundan alınan üstünlük vehmi puanları ile örgütsel sinizm boyutlarından “davranışsal tutumlar” arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulunmuştur. Bu durumdan anlaşılan şudur ki; *“akademisyenlerdeki insan ilişkileri vehminin artıp azalması akademisyenin örgütüne karşı olan olumsuz davranışlarını etkilemez”*.

“Düşünsel nitelikler vehmi” boyutundan alınan üstünlük vehmi puanları ile örgütsel sinizm boyutlarından “bilişsel tutumlar” arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bu sonuç dikkate alınarak *“akademisyenlerdeki düşünsel nitelikler vehmi arttikça örgütsel sinizm boyutu olan bilişsel tutum düzeyleri de artmaktadır”* sonucuna ulaşılmaktadır. Yani akademisyenlerdeki düşünsel nitelikler vehmi arttikça, akademisyenlerin örgütlerinin dürüstlükten yoksun olduklarına olan inançları da aynı şekilde artmaktadır. “Düşünsel nitelikler vehmi” boyutundan alınan üstünlük vehmi puanları ile örgütsel sinizm boyutlarından “duyuşsal tutumlar” arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Buna göre *“akademisyenlerdeki düşünsel nitelikler vehmi arttikça, akademisyenlerin örgütlerine karşı hissettiği olumsuz duygular da artacaktır”* sonucuna ulaşılabilir. Benzer şekilde “düşünsel nitelikler vehmi” boyutundan alınan üstünlük vehmi puanları ile örgütsel sinizm boyutlarından “davranışsal tutumlar” arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Yani “*akademisyenlerdeki düşünsel nitelikler vehmi arttıkça, akademisyenlerin örgütlerine karşı olan olumsuz davranışları da artacaktır*” sonucuna ulaşılabilir.

“Topluma katkı vehmi” boyutundan alınan üstünlük vehmi puanları ile örgütsel sinizm boyutlarından “bilişsel tutumlar” arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulunmuştur. Bu sonuç dikkate alınarak “*akademisyenlerdeki topluma katkı vehminin artıp azalması akademisyenin örgütünün dürüstlükten yoksun olduğuna olan inancını etkilemez*” sonucuna ulaşılabilir. Ancak “topluma katkı vehmi” boyutundan alınan üstünlük vehmi puanları ile örgütsel sinizm boyutlarından “duyuşsal tutumlar” arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bu durum da şu anlama gelmektedir; “*akademisyenlerin topluma katkı vehmi boyutundaki üstünlük vehimleri arttıkça örgütsel sinizm boyutu olan duyuşsal tutum düzeyleri de artmaktadır*”. Yani akademisyenlerdeki topluma katkı vehmi arttıkça, akademisyenlerin örgütlerine karşı hissettiği olumsuz duyguların da artacağı sonucuna ulaşılabilir. Bilişsel tutumlar ile arasındaki ilişkiye benzer olarak “topluma katkı vehmi” boyutundan alınan üstünlük vehmi puanları ile örgütsel sinizm boyutlarından “davranışsal tutumlar” arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulunmuştur. Buna göre “*akademisyenlerdeki topluma katkı vehminin artıp azalması akademisyenin örgütüne karşı olan olumsuz davranışlarını etkilemez*” sonucuna ulaşılabilir.

#### **4.4. ÖNERİLER**

Araştırma sonuçları dikkate alınarak aşağıdaki önerileri sıralamak mümkündür:

1. Bu araştırma verileri sadece Süleyman Demirel Üniversitesi’ndeki akademisyenlerden toplanmıştır. Bu nedenle veriler daha fazla üniversiteden toplanarak, Türkiye’deki üniversiteler için genelleme yapmak mümkün olacaktır. Bu şekilde Türkiye’deki üniversitelerde üstünlük vehmi ve üstünlük vehmi ve örgütsel sinizm ilişkisi ile ilgili genel bir görüntü çıkartılabilir.

2. Üniversitelerin genel görüntüsünü oluşturmak için sadece akademisyenlerle sınırlandırmayıp idari personel de evrene ilave edilerek daha kapsamlı bir çalışma yapılabilir.

3. Daha fazla ve farklı niteliklerdeki üniversitelerdeki (özel-devlet) akademisyenler için kıyaslamalı bir araştırma yapılabilir.

4. Üstünlük vehmi ile ilgili Türkiye’de yapılan çalışma bulunmamış olup bu konuda farklı alanlarda da çalışmalar yapılmalıdır.

5. Üstünlük vehmini belirlemek için oluşturulan akademisyen özelliklerine daha fazla özellik eklenebilir ve çalışmalar yeni şekliyle de oluşturulabilir.

6. Örgütsel sinizm olumsuz bir tutum olduğundan araştırma için yapılan anketteki ifadeler de negatif tutumlardan oluşmaktadır. Ancak bu durum bazı akademisyenlerin yönetime karşı olan tutumlarını belirleyeceğinden akademisyenler bu soruları cevaplamakta zorlanmışlardır. Bu nedenle örgütsel sinizm ile ilgili olumlu tutumları da içeren bir ölçek geliştirilebilir.

7. Üniversitelerde örgütsel sinizme neden olan durumlar araştırılıp, ortadan kaldırmak için düzenlemeler yapılmalıdır. Akademisyenlerin örgütsel sinizm tutumlarını azaltmak için çalışma ortamları ve koşulları iyileştirilebilir. Çalıştıkları üniversiteden var olan beklentileri karşılanan, değişimlerde görüşleri alınan, görüşlerine önem verilen ve kurumlarında kendilerini mutlu hisseden akademisyenlerin örgütsel sinizm tutumları da düşük olacaktır.

8. Her boyutta olmasa da üstünlük vehminin bazı boyutlarında erkeklerin kadınlardan daha fazla üstünlük vehmine sahip oldukları tespit edilmiştir. Erkeklerin iş yaşamında kadınlardan daha fazla ön planda olması buna neden olmuş olabilir. Erkekler bunu engellemek ya da azaltmak için kendi içlerinde çözüm yolları üretmelidirler.

9. Özellikle profesörler ve doçentlerde diğer akademisyenlere göre üstünlük vehmi bazı boyutlarda daha fazla görülmektedir. Bunun nedeni artık unvan olarak ilerlemelerinin son aşamalarında olmaları olabilir. Bu nedenle de akademisyenler bu mesleği sadece bir iş olarak görmemeli, bir yaşam biçimi haline getirmelidirler.

10. Akademisyenlerdeki üstünlük vehmi arttıkça genel olarak örgütsel sinizm düzeyleri de artmaktadır. Akademisyenler kendi yeterliliklerini bilerek örgütlerine olan tutumlarını değerlendirmelidirler. Örgütlerine olan tutumları ile akademisyenliklerini ilişkilendirmemelidirler.

**Araştırmacının Kişisel Notu:** Kendini, yeteneklerini ve karşısındaki insanları anlamayı bilen akademisyenler yetiştirmek için onları yetiştiren akademisyenlere büyük görevler düşmektedir. Üniversiteler bir ülkenin en önemli gelişim kaynaklarıdır, hem bilimin hem de eğitimin gelişmesi ve geliştirilmesi için oldukça önemlidirler. Üniversitelerin ise en önemli yapı taşı akademisyenlerdir. Bu nedenle akademisyenlerin üniversitelerine ve mesleklerine bağlanmaları gerekmektedir. Bu çalışma akademisyenlere dikkat çekmek, onlarda üstünlük vehminin var olup olmadığını

araştırmak ve eğer varsa bunun örgütsel sinizm ile ilişkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Sonuç olarak akademisyenlerde üstünlük vehminin görüldüğü ve üstünlük vehmindeki bazı boyutların örgütsel sinizm boyutları ile de ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Yapılan bu çalışma sadece tek bir üniversitede gerçekleştirildiğinden Türkiye'deki akademisyenler için genel bir sonuç doğurmamaktadır. Çalışmada elbette ki eksiklikler olması muhtemeldir. Yapılacak yeni çalışmalarla bu eksikliklerin giderilmesi temenni edilmektedir.



## KAYNAKÇA

- Abraham, R., (2000), *Organizational Cynicism: Bases and Consequences*, Genetic, Social and General Psychology Monographs, Vol: 126, Iss:3, pp.269-292.
- Adler, A., (1997), *Superiority and Social Interest*, Çev: Belkıs Çorakçı, 3. Baskı, İstanbul, Say Yayınları.
- Ağaoğulları, M. A., (1989), *Eski Yunan'da Siyaset Felsefesi*, 1. Baskı, Ankara, V Yayınları.
- Ahmadi, F., (2014), *Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Atatürk Üniversitesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- Akatay, A., P. Yücekaya, N. Çepni Kısacık, (2016), *Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarının, Örgütsel Adalet ve Sinizm Üzerine Etkileri: Çanakkale İl Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma*, Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt:14, S:28, ss. 483-509.
- Akıllılar, T., (2013), *İkinci Yabancı Dil Olarak Almanca Öğreniminde Üstbilişsel Farkındalık*, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Özel Sayı, ss. 275-285.
- Akın, A., R. Abacı ve B. Çetin (2007), *The Validity and Reliability of The Turkish Version of The Metacognitive Awareness Inventory*, Educational Sciences: Theory & Practice, Vol: 7, No: 2, pp. 671-678.
- Akın, M. vd., (2009), *Tüketici Etnosentrizmi ve Davranış Niyetleri Arasındaki Farklılığın Belirlenmesinde Cetscale Ölçeği*, Ege Akademik Bakış Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 2, ss. 489-512.
- Akman, G., (2013), *Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Akpınar, B., (2011), *Biliş ve Üstbiliş (Metabiliş) Kavramlarının Zihin Felsefesi Açısından Analizi*, Turkish Studies, Vol: 6, Iss: 4, pp. 353-365.
- Aktaş, N., E. Bold, R. Roll (2009), *Learning, Hubris and Corporate Serial Acquisitions*, Journal of Corporate Finance, Vol: 15, pp. 543-561.
- Akyolcu, R., (2013), *Resim-İ Eğitimi Anabilim Dalı Öğrencilerinin Üstbilişsel Farkındalıkları ile Okul Başarıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Güzel Sanatlar Eğitimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara.



- Alan, H. ve C. Ö. Fidanboy, (2013), *Sinizm, Tükenmişlik ve Kişilik Arasındaki İlişkiler: Bilişim Sektörü Çalışanları Kapsamında Bir İnceleme*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:1, ss. 165-176.
- Almada, S. J. vd., (1991), *Neuroticism And Cynicism and Risk of Death in Middle-Aged Men: The Western Electric Study*, Psychosomatic Medicine, Vol: 53, Iss:2, pp. 165-175.
- Alparslan, V., (2015), *Satın Alma Karara Sürecinde Etnosentrizm ve X & Y Kuşağındaki Tüketiciler Üzerine Cetscale Ölçeği ile Karşılaştırmalı Bir Analiz*, Maramara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Altınkurt, Y. ve K. Yılmaz, (2016), *Öğretmenlerin Mizah Tarzları ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki*, Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 32, ss. 122-143.
- Altınkurt, Y. vd., (2014), *Okul Müdürlerinin Kullandığı Güç Kaynakları İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Alguları Arasındaki İlişki*, Journal of Teacher Education and Educators, Vol: 3, Iss: 1, pp. 25-52.
- Andersson, L.M. ve T. S. Bateman, (1997), *Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects*, Journal of Organizational Behavior, Vol:18, No:5, pp. 449-469.
- Angeningsih, L. R. ve N. D. Astuti, (2014), *Foreign Animation Films and the Rising of Anti-Multiculturalism among Parents*, Jurnal Komunitas, Vol: 6, Iss: 2, pp. 25-36.
- Anlı, İ. ve G. Bahadır, (2007), *Kendilik Psikolojisine Göre Narsistik ve Sınır Kişilik Bozukluğu*, İstanbul Üniversitesi Psikoloji Çalışmaları Dergisi, Cilt: 27, Sayı: 1, ss. 1-12.
- Apaydın, Ç., M. Aksu, G. Kasalak, (2015), *Profesörlerin Cinsiyetlerine göre “Bilim İnsanı, Akademisyen, Bilim Adamı ve Bilim Kadını” Kavramlarına Yönelik Görüşlerinin İncelenmesi*, Yüksek Öğretim ve Bilim Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 2, ss. 148-155.
- Appels, A. vd., (1996), *Self-Rated Health and Mortality in a Lithuanian and a Dutch Population*, Social Science Medicine, Vol: 42, No: 5, pp. 681-689.
- Argon, T., (2016), *Öğretmen Görüşlerine Göre İlkokullarda Yöneticilerin Kayırmacılık Davranışları*, Kastamonu Eğitim Dergisi, Cilt:24, No:1, ss. 233-250.
- Arı, E. S., (2007), *Satın Alma Kararlarında Tüketici Etnosentrizmi ve Menşé Ülke Etkisinin Rolü*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Adana
- Arı, E. S. ve C. Madran, (2011), *Satın Alma Kararlarında Tüketici Etnosentrizmi ve Menşé Ülke Etkisinin Rolü*, Öneri Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 35, ss. 15-33.

- Arkin, R. M., A. J. Appelman, J. M. Burger, (1980), *Social Anxiety, Self-Presentation and the Self-Serving Bias in Causal Attribution*, Journal of Personality and Social Psychology, Vol: 38, No: 1, pp. 23-35.
- Arkonaç, S. A., (1998), *Sosyal Psikoloji*, 1. Baskı, İstanbul, Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Arslan, E. T., (2012), *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi*, Doğu Üniversitesi Dergisi, Cilt: 13, Sayı: 1, ss. 12-27.
- Arslan, Ş. ve D. Akarçay, (2013), *Psikolojik Şiddetin Genel ve Örgütsel Sinizme Etkileri*, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 41, ss. 25-44.
- Aslan, Ş., M. Karabacak, O. Z. Çifçi, (2016), *İslam'ın Liderliğe ve Kadın Liderliğe Bakışı: Benazir Bhutto Otobiyografisinin Doküman İncelenmesi*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 1, ss. 1-29.
- Asunakutlu, T., (2002), *Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme*, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:9, ss. 1-13.
- Ataalkın, A. N., (2012), *Üstbilişsel Öğretim Stratejilerine Dayalı Öğretimin Öğrencilerin Üst Bilişsel Farkındalık ve Becerisine, Akademik Başarı ile Tutumuna Etkisi*, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
- Atalay, İ., (2005), *Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet*, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İlköğretim Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar.
- Atay, S., (2009), *Narsistik Kişilik Envanteri'nin Türkçe'ye Uyarlanması*, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 11, Sayı: 1, ss. 181-196.
- Audia, P. G., E. A. Locke, K. G. Smith, (2000), *The Paradox of Success: An Archival and a Laboratory Study of Strategic Persistence Following Racial Environmental Change*, The Academy of Management, Vol: 43, No: 5, pp. 837-853.
- Avery, R. vd., (1993), *İngilizce-Türkçe Redhouse Sözlüğü*, İstanbul, Redhouse Yayınevi.
- Avşaroğlu, S., E. M. Deniz, A. Kahraman, (2005), *Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 14, ss. 115-129.

- Aydın, Ş. (1999), *Kuran'da Kibir Kavramı*, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Temel İslam Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Van.
- Ayduğan, N., (2012), *Mobbingin Örgütsel Sinizme Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar.
- Ayık, H., (2006), *Düşüncenin Karanlık Noktaları*, Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi, Cilt: VI, Sayı: 4, pp. 175-193.
- Bakan, İ. ve T. Büyükbeşe, (2004), *Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması*, Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı:7, ss.1-30.
- Balay, R., A. Kaya, A. Cülha, (2013), *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sinizm İlişkisi*, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Cilt: 14, Sayı: 2, ss. 123-144.
- Balçıkınlı, C., (2010), *The Effects of Social Networking on Pre-service English Teachers' Metacognitive Awareness and Teaching Practice*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi, Ankara.
- Barefoot vd., (1989), *The Cook-Medley Hostility Scale: Item Content and Ability to Predict Survival*, Psychosomatic Medicine, Vol: 51, Iss: 1, pp. 46-57.
- Barry, C. T., W. F. Chaplin, S. J. Grafeman, (2006), *Aggression Following Performance Feedback: The Influences of Narcissism, Feedback Valence, and Comparative Standard*, Personality and Individual Differences, Vol: 41, No: 1, pp. 177-187.
- Bateman, T. S. ve D. W. Organ, (1983), *Job Satisfaction and The Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee "Citizenship"*, The Academy of Management Journal, Vol: 26, No: 4, pp. 587-595.
- Baykal, C., (2014), *Eski Bir Suç, Yeni Bir Tanım: Mobbing*, Türk Kütüphaneciliği, Cilt: 28, Sayı: 4, ss. 629-634.
- Bayram, L., (2005), *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Sayıştaş Dergisi, Sayı: 56, ss. 125-139.
- Bedeian, A. G., (2007), *Even If the Tower Is "Ivory," It Isn't "White:." Understanding the Consequences of Faculty Cynicism*, Academy of Management Learning & Education, Vol: 6, No: 1, pp. 9-32.
- Bell, P. ve D. Volckmann, (2011), *Knowledge Surveys in General Chemistry: Confidence, Overconfidence, and Performance*, Journal Of Chemical Education, Vol: 88, No: 11, pp. 1469-1476.

- Bernerth, J. B. vd., (2007), *Justice, Cynicism, and Commitment A Study of Important Organizational Change Variables*, The Journal of Applied Behavioral Science, Vol: 43 No: 3, pp. 303-326.
- Beştepe, E., vd., (2002), *Travmatik beyin hasarı sonrası psikiyatrik belirtiler*, Klinik Psikiyatri, Cilt: 5, ss. 235-239.
- Betts, A., S. Croom, D. Lu, (2011), *Benchmark to Escape from Lake Wobegon*, Benchmarking: An International Journal, Vol: 18, No: 5, pp. 733-744.
- Bilgin, N., (2005), *Sosyal Psikoloji Sözlüğü Kavramlar, Yaklaşımlar*, 2. Basım, İstanbul, Bağlam Yayıncılık.
- Birinci, F. ve G. Dirik, (2010), *Depresif Realizm: Mutluluk ya da Nedensellik*, Türk Psikiyatri Dergisi, Cilt: 21, Sayı: 1, ss. 60-67.
- Birnbaum, R., (2000), *The Life Cycle of Academic Management Fad*, The Journal of Higher Education, Vol: 71, Iss: 1, pp. 1-16.
- Bisiach, E. vd., (1985), *Unawareness of Disease Following Lesions of The Right Hemisphere: Anosognosia for Hemiplegia and Anosognosia for Hemianopia*. Neuropsychologia, Vol: 24, No: 4, pp. 471-482.
- Bizumic, B. ve J. Duckitt, (2008), *“My Group Is Not Worthy of Me”: Narcissism and Ethnocentrism*, Political Psychology, Vol: 29, No: 3, pp. 437-453.
- Bolat, O. İ., T. Bolat, O. Aytemiz Seymen, (2009), *Güçlendirici Lider Davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Sosyal Mübadele Kuramından Hareketle İncelenmesi*, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 12 Sayı: 21, ss. 215-239.
- Bommer, W. H., A. R. Gregory, R. S. Rubin, (2005), *Changing Attitudes About Change: Longitudinal Effects of Transformational Leader Behavior on Employee Cynicism About Organizational Change*, Journal of Organizational Behavior, Vol: 26, Iss: 7, pp. 733-753.
- Boyalı, H., (2011), *Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Karaman'daki Bankalar Üzerinde Bir Uygulama*, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Karaman.
- Boyer, E. L., (1990), *Scholarship Reconsidered: Priorities of The Professoriate*, Lawrenceville, Princeton University Press.
- Brandes, P. M., (1997), *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. University of Cincinnati, Doctor of Philosophy.
- Brandes, P. ve D. Das, (2006), *Locating behavioral cynicism at work: Construct issues and performance implications*. Editors: Pamela L. Perrewe, Daniel C. Ganster, Employee Health, Coping and Methodologies, Emerald Group Publishing Limited.

- Brandes vd., (2008), *The Interactive Effects of Job Insecurity and Organizational Cynicism on Work Effort Following A Layoff*, Journal of Leadership & Organizational Studies, Vol: 14, No: 3, pp. 233-247.
- Brown, A. L., (1977), *Knowing When, Where, and How to Remember: A Problem of Metacognition*, Technical Report, No. 47, University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Brown, M. ve C. Cregan, (2008), *Organizational Change Cynicism: The Role of Employee Involvement*, Human Resource Management, Vol: 47, No: 4, pp. 667-686.
- Budak, G. ve O. Sürgevil, (2005), *Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama*, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari ve Bilimler Fakültesi, Cilt: 20, Sayı: 2, ss. 95-108.
- Buluç, B., (2008), *Ortaöğretim Okullarında Örgütsel Sağlık ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 4, ss. 571-602.
- Bursalı Mohan, Y., (2008), *Örgütsel Politikanın İşleyişi: Örgütsel Politika Algısı Ve Politik Davranış Arasındaki İlişkiler*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi, İzmir.
- Büyükgüngör, A., (2016), *The Turkish Adaptation of The Pathological Narcissism Inventory (PNI)*, The Republic Of Turkey Bahcesehir University Graduate School Of Social Sciences Clinical Psychology Graduate Thesis, İstanbul.
- Byrne, Z. S. ve W. A. Hochwarter, (2007), *Perceived Organizational Support and Performance*, Journal of Managerial Psychology, Vol: 23, Iss: 1, pp. 54-72.
- Campbell, W. K. vd., (2000), *Narcissism and Comparative Self-Enhancement Strategies*, Journal of Research in Personality, Vol: 34, pp. 329-347.
- Can, A., (2014), *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Veri Analizi*, 3. Baskı, Ankara, Pegem Akademi Yayınları.
- Candan, H., (2013), *Örgütsel Sinizm ve İşgören Performansına Olası Etkileri*, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 1, ss. 181-194.
- Caplan, J., (2003), *Police Cynicism: Police Survival Tool?*, The Police Journal, Vol: 76, Iss: 4, pp. 304-313.
- Cartwright, S. ve N. Holmes, (2006), *The Meaning of Work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism*, Human Resource Management Review, Vol: 16, Iss: 2, pp. 199-208.

- Cavan, S., (1970), *Class Status and the Academic Dilemma*, Sociology of Education, Vol: 43, No: 2, pp. 175-185.
- CCPH (Community-Campus Partnerships for Health), (2005), *Linking Scholarship and Communities: The Report of the Commission on Community-Engaged Scholarship in the Health Professions*.
- Cevizci, A., (2003), *Felsefe Terimleri Sözlüğü*, İstanbul, Paradigma Yayınları.
- Chen, T. Y., S. N. Hwang, Y. Liu, (2012), *Antecedents of The Voluntary Performance of Employees: Clarifying The Roles of Employee Satisfaction and Trust*, Public Personnel Management, Vol: 41, Iss: 3, pp. 407-420.
- Chiaburu, D. S., vd., (2013), *Antecedents and Consequences of Employee Organizational Cynicism: A Meta-Analysis*, Journal of Vocational Behavior, Vol: 83, Iss: 2, pp. 181-197.
- Chrobot-Mason, D. L., (2003), *Keeping The Promise Psychological Contract Violations for Minority Employees*, Journal of Managerial Psychology, Vol: 18, Iss:1, pp. 22 – 45.
- Cihangiroğlu, N. vd., (2015), “Narsist Kişilik Eğilimleri İle Kurumsal Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Analizi ”, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, Cilt 13, Sayı 1, ss. 1-18.
- Clare, L., (2002), *Developing Awareness about Awareness in Early-Stage Dementia The role of psychosocial factors*, Dementia, Vol: 1, No: 3, pp. 295-312.
- Clare, L., (2004), *Awareness in early-stage Alzheimer's disease: a review of methods and evidence*. British Journal of Clinical Psychology, Vol: 43, No: 2, pp. 177-196.
- Claxton, G., d. Owen, E. Sadler-Smith, (2015), *Hubris in Leadship: A Peril of Unbridled İntution?*, Leadership, Vol: 11, No: 1, pp. 57-78.
- Cohen, A. S. vd. (2014), *Illusory Superiority And Schizotypal Personality: Explaining The Discrepancy Between Subjective/Objective Psychopathology*, Personality Disorders, Vol: 5, No: 4, pp. 413-418.
- Cole, M. S., H. Bruch, B. Vogel, (2006), *Emotoin as Mediators of The Relations Between Perceived Supervisor Support and Psychological Hardiness on Employee Cynicism*, Journal of Oraganizational Behaviour, Vol: 27, pp. 463-484.
- Colvin, C. R., J. Block, D. C. Funder, (1995), *Overly Positive Self-Evaluations and Personality: Negative İmplications For Mental Health*. Journal of Personality and Social Psychology, Vol: 68, No: 6, pp. 1152-1162.
- Cook, W. W. ve D. M. Medley, (1954), *Proposed Hostility and Pharisaic-Virtue Scales for the MMPI*, The Journal of Applied Psychology, Vol: 38, No: 6, pp. 414-418.

- Cook, K. S., E. Rice, (2013), *Social Exchange Theory*, Editor: John Delameter, Handbook of Social Psychology, New York, Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Correia, V., (2012), *The Ethics of Argumentation*. Informal Logic, Vol: 32, No: 2, 222-241.
- Costa vd., (1986), *Cynicism and Paranoid Alienation in the Cook and Medley HO Schale*, *Psychosomatic Medicine*, 48(3), 283-285.
- Coşkun, M. K., (2008), *Üniversite Eğitimi ve Akademisyenler: Quo Vadis?*, Toplum ve Demokrasi Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 3, ss. 197-202.
- Coutinho, S. A., (2007), *The Relationship Between Goals, Metacognition, and Academic Success*. Educate~, Vol: 7, No: 1, pp. 39-47.
- Cucina, J. M., N. L. Vasilopoulos, K. Sehgal, (2005), *Personality-Based Job Analysis and The Self-Serving Bias*, Journal Of Business and Psychology, Vol: 20, No: 2, pp. 275-290.
- Cunningham, W. A., J. B. Nezlek, M. R. Banaji, (2004), *Implicit and Explicit Ethnocentrism: Revisiting The Ideologies of Prejudice*, Personality and Social Psychology Bulletin, Vol: 30, No: 10, pp. 1332-1346.
- Cynicism in Slovenia*, In Proceedings of the International conference “Policing in Central and Eastern Europe: Dilemmas of Contemporary Criminal Justice”. Ljubljana: Faculty of Criminal Justice and Security, University of Maribor, pp. 1-9.
- Çağ, A., (2011), *Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Afyon.
- Çakıcı, A. ve S. Doğan, (2014), *Örgütsel Sinizmin İş Performansına Etkisi: Meslek Yüksekokullarında Bir Araştırma*, Doğu Üniversitesi Dergisi, Cilt: 15, Sayı: 1, ss. 79-89.
- Çakır, Ö., (2001), *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, 1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Çakıroğlu, A., (2007), *Üstbiliş*, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 11, Sayı: 2, ss. 21-27.
- Çellek, T., (2002), *Sanatçının Eğitimdeki Akademisyen Tavrının Boyutu*, Bilim, Eğitim ve Düşünce Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 4, ss. 4.
- Çetinkaya, F. F., (2014), *Hizmet İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlalleri ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kapadokya Bölgesi 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi, Afyonkarahisar.

- Çetinkaya, F. F. ve B. Özkara, (2015), *Hizmet İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlalleri ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kapadokya Bölgesi 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*, Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 9, ss.72-91.
- Çiftçi, G. ve M. Sarıışık, (2015), *Tükenmişlik (Burn Out)*, Editörler: Derman Küçükaltan, Şule Aydın Tükeltürk, Güney Çetin Gürkan, Örgütsel Davranışta Güncel Konular, 1. Basım, Ankara, Detay Yayıncılık.
- Çiftçi, E., (2013), *Genel Sinizmin ve Örgütsel Sinizmin İşe Bağlılık Düzeyine Etkisi: Konya İlindeki Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Çifter, İ., (1986), *Psikiyatri Klinik Psikiyatri*, 3. Baskı, Ankara, Gata Eğitim Yayınları.
- Dalla Barba, G. vd., (1995), *Anosognosia, Intrusions and 'Frontal' functions in Alzheimer's Disease and Depression*, Neuropsychologia, Vol: 33, No: 2, pp. 247-259.
- Davis, W. D. ve W. L. Gardner, (2004), *Perceptions of Politics and Organizational Cynicism: An Attributional and Leader-Member Exchange Perspective*, The Leadership Quarterly, Vol: 15, Iss: 4, pp. 439-465.
- De Botton, A., (2005), *Status Anxiety*, Çev: Ahu Sıla Bayer, 1. Basım, İstanbul, Sel Yayıncılık.
- De Dreu, C. K. W. vd., (2011), *Oxytocin Promotes Human Ethnocentrism*, Proceedings of the National Academy of Sciences, Vol: 108, No: 4, pp. 1262-1266.
- Dean, J., P. Brandes, R. Dharwadkar, (1998), *Organizational Cynicism*, Academy of Management Review, Vol: 23, No: 2, pp. 341-352.
- Delken, M., (2004), *Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers*. Unpublished Master's Thesis, University of Maastricht.
- Demir, Ö. ve M. Acar, (1997), *Sosyal Bilimler Sözlüğü*, 3. Baskı, Ankara, Vadi Yayınları
- Demircan, N. ve A. Ceylan, (2003), *Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları*, Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 2, ss. 139-150.
- Demirel, M. Ve B. A. Turan, (2010), *Probleme Dayalı Öğrenmenin Başarıya, Tutuma, Bilişötesi Farkındalık ve Günü Düzeyine Etkisi*, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 38, ss. 55-66.
- Devinsky, O., (2009), *Delüzyonel Yanlış Tanımlar ve Duplikasyonlar*, Neurology, Vol: 72, pp. 80-87.



- Dienes, Z. ve J. Perner, (2002), *A Theory of Implicit and Explicit Knowledge*, Behavioral and Brain Sciences, Vol: 22, No: 5, pp. 735-808.
- Dijst, M., S. Farag, T. Schwanen, (2008), *A Comparative Study of Attitude Theory and Other Theoretical Models for Understanding Travel Behaviour*, Environment and Planning A, Vol: 40, Iss: 4, pp. 831-847.
- Doğan, K. vd., (2013), *Obsesif Kompulsif Bozukluk Alt Tiplerinde ve Sağlıklı Kontrol Grubunda Üstbilişlerin Karşılaştırılması*, Bilişsel Davranışçı Psikoterapi ve Araştırmalar Dergisi, Cilt: 2, ss. 34-40.
- Dong, Q., K. D. Day, C. M. Collaço, (2008), *Overcoming Ethnocentrism Through Developing Intercultural Communication Sensitivity and Multiculturalism*, Human Communication, Vol: 11, No: 1, Pp. 27-38.
- Dökmeci, İ., (2006), *Tıp Terimleri Sözlüğü*, 1. Baskı, İstanbul, İstanbul Medikal Yayıncılık.
- Druckman, D., (1968), *Ethnocentrism in The Inter-Nation Simulation*, Journal of Conflict Resolution, Vol: 12, No: 1, pp. 45-68.
- Duman, B., (2004). *Attribution Theory (Katkı= Anlam Yükleme Teorisinin) Öğrenme-Öğretme Sürecinde Öğrencilerin Öğrenilmiş Çaresizliği Üzerindeki Etkisi*, Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, İnönü Üniversitesi, Malatya, ss.129-131.
- Duman, T. ve H. Ö. Dede, (2010), *Serebrovasküler Hastalıklarda Prognostik Faktörlerin Gözden Geçirilmesi: Klinik İzleme Ait Faktörler*, Türk Serebrovasküler Hastalıklar Dergisi, Cilt: 16, Sayı: 3, ss. 59-65.
- Dunning, D., (2011), *5 The Dunning-Kruger Effect: On Being Ignorant of One's Own Ignorance*, Advances in Experimental Social Psychology, Vol: 44, pp. 247.
- Dunning, D., C. Heath, J. M. Suls, (2004). Flawed self-assessment implications for health, education, and the workplace. Psychological science in the public interest, 5(3), 69-106.
- Dunning, D., J. A. Meyerowitz, A. D. Holzberg, (1989), *Ambiguity and Self-Evaluation: The Role of Idiosyncratic Trait Definitions in Self-Serving Assessments of Ability*, Journal of Personality and Social Psychology, Vol: 57, No: 6, pp. 1082-1090.
- Dunning, D., vd., (2003), *Why People Fail To Recognize Their Own Incompetence*, Current Directions in Psychological Science, Vol: 12, No: 3, pp. 83-87.
- Durusoy, A. (2005), *İbn Sina'da Vehim Kavramı ve İslam Felsefesinin Diyalektiği*, Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, Cilt: 28, ss. 125-141.
- Dyne, L. V., J. W. Graham, R. M. Dienesch, (1994), *Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation*, Academy of Management Journal, Vol: 37, No: 4, pp. 765-802.

- Eaton, J. A., (2000), *A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism*, Doctoral Dissertation, York University, Toronto.
- Efeoğlu, İ. E., E. İplik, (2011), *Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 20, Sayı: 3, ss. 343-360.
- Efiliti, S., Y. Gönen, F. Öztürk, (2008), *Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesi'nde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması*, 7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, ss. 279-290.
- Ehrlinger, J. vd., (2008), *Why The Unskilled Are Unaware: Further Explorations of (Absent) Self-Insight Among The Incompetent*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol: 105, No: 1, pp. 98-121.
- Ehtiyar, R., (2015), *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*, Editörler: Derman Küçükaltan, Şule Aydın Tükeltürk, Güney Çetin Gürkan, *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, 1. Basım, Ankara, Detay Yayıncılık.
- Elma, C., (2003), *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Ankara İli Örneği)*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Doktora Tezi, Ankara.
- Emerson, R. M., (1976), *Social Exchange Theory*, *Annual Review of Sociology*, Vol: 2, Iss: 1, pp. 335-362.
- Enders, J., U. Teicher, (1997), *A Victim of Their Own Success? Employment and Working Conditions of Academic Staff in Comparative Perspective*, *Higher education*, Vol: 34, Iss: 3, pp. 347-372.
- Erbil, S., (2013), *Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Aydın.
- Erdem, A. R., (1993), *Süreç Kurumlarının Eğitim Yönetimine Katkıları*, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı: 4, ss. 51-57.
- Erden, N., (2009), *Kronik İnme Hastalarında Duyusal Fonksiyonların; Motor Fonksiyonlar, Yaşam Kalitesi ve Fonksiyonel Değerlendirmeye Etkileri*, İstanbul Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Eğitim ve Araştırma Hastanesi Uzmanlık Tezi, İstanbul.
- Erdost, E. H., K. Karacaoğlu, M. Reyhanoğlu, (2007), *Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi*, XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Sakarya Üniversitesi, ss. 513-524.
- Eren, E. (1993), *Yönetim Psikolojisi*, 4. Baskı, İstanbul, Basım Yayınları.

- Ergun Özler, D., C. Giderler Atalay, (2011), *A Research to Determine The Relationship Between Organizational Cynicism and Burnout Levels of Employees in Health Sector*, Business and Management Review, Vol: 1, Iss: 4 pp. 26-38.
- Erkal, M. E., (1997), *Ansiklopedik Sosyoloji Sözlüğü*, 1. Bakı, İstanbul, Der Yayınları.
- Eroğlu, F., (1998), *Davranış Bilimleri*, 4. Basım, İstanbul, Beta Yayınları.
- Eryeşil, K., M. Fındık, (2011), *Örgütsel Sinizm*, Editör: Aykut Bedük, Örgüt Psikolojisi, 1. Basım, Konya, Atlas Akademi.
- Evans, W. R., J. M. Goodman, W. D. Davis, (2011), *The Impact of Perceived Corporate Citizenship on Organizational Cynicism, OCB, and Employee Deviance*, Human Performance, Vol: 24, Iss: 1, pp. 79-97.
- Farnsworth, W., (2003), *The Legal Regulation of Self-Serving Bias*, University of California, Davis, Vol: 37, pp. 567-603.
- Feldman, D. C., (2000), *The Dilbert Syndrome How Employee Cynicism about Ineffective Management is Changing the Nature of Careers in Organizations*. American Behavioral Scientist, Vol: 43, Iss: 8, pp. 1286-1300.
- Fero, H. C., (2005), *Flow and Cynicism in The Workplace*, Claremont Graduate University, Doctor of Philosophy, California.
- Ferres, N. ve J. Connell, (2004), *Emotional Intelligence İn Leaders: An Antidote For Cynicism Towards Change?*, Strategic Change, Vol: 13, pp. 61-71.
- Fındık, M. ve K. Eryeşil, (2012), *Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*, International Iron & Steel Symposium, Karabük, ss. 1250-1255.
- Fitzgerald, M. R., (2002), *Organizational Cynicism: Its Relationship To Perceived Organizational Injustice and Explanatory Style*, University of Cincinnati, Doctor of Philosophy.
- Forsyth, D. R., (2008), *Self-Serving Bias*, pp. 429.
- Fredman, N. ve J. Doughney, (2012), *Academic Dissatisfaction, Managerial Change And Neo-Liberalism*, Higher Education, Vol: 64, No: 1, pp. 41-58.
- Freeman, C. M., (1986), *Academic Hubris*, Pediatrics, Vol: 77, No: 2, pp. 251-256.
- Friedrich, J., (1996), *On Seeing Oneself as Less Self-Serving Than Others: The Ultimate Self-Serving Bias?*, Teaching of Psychology, Vol: 23, No: 2, pp. 107-109.
- Fromm, E., (1994), *The Heart of Man Its Genius For Good and Evil*, Çev: Yurdanur Salman, Nalân İçten, 6. Baskı, İstanbul, Payel Yayınları.

- Garrard, P. vd., (2014), *Linguistic Biomarkers of Hubris Syndrome*. Cortex, Vol: 55, pp. 167-181.
- Geçtan, E., (2003), *Psikodinamik Psikiyatri ve Normal Dışı Davranışlar*, 16. Basım, İstanbul, Metis Yayınları.
- Gelen, İ., (2003), *Bilişsel Farkındalık Stratejilerinin Türkçe Dersine İlişkin Tutum, Okuduğunu Anlama ve Kalıcılığa Etkisi*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Doktora Tezi, Adana.
- Goleman, D., (1998), *Emotional Intelligence*, Çev: Banu Seçkin Yüksel, İstanbul, Varlık Yayınları.
- Gouldner, A. W., (1960), *The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement*, American Sociological Review, Vol: 25, No: 2, pp. 161-178.
- Gökberk, M., (2011), *Felsefe Tarihi*, 21. Basım, İstanbul, Remzi Kitabevi.
- Greenwald, A. G., (1980), *The Totalitarian Ego Fabrication and Recision of History*, American Psychologist, Vol: 35, No: 7, pp. 603-618.
- Gronhaug, K. ve J. S. Falkenberg, (1994), *Success Attributions Within and Across Organizations*. Journal of European Industrial Training, Vol: 18, No: 11, pp. 22-29.
- Grunberger, B., (1971), *Narcissism: Psychoanalytic Essays*. New York.
- Gül, H., (2002), *Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi Ve Değerlendirmesi*, Ege Akademik Bakış Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 1, ss. 37-56.
- Gül, H. ve A. Ağıröz, (2011), *Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama*, Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: XIII, Sayı: II, ss. 27-47.
- Güler, Ç., (2012), *Yeni Tıp Sözlüğü (İngilizce, Latince ve Diğer Dillerden Tıp Terimleri)*, 1. Baskı, Ankara, Palme Yayıncılık.
- Gülmez, N., (2009), *Narsistik Lider*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Gün, F., (2015), *Öğretim Elemanlarının Algularına Göre Örgütsel Sinizm İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Günaydın Çalışkan, S. C., (2015), *Yabancılaşma*, Editörler: Derman Küçükaltan, Şule Aydın Tükel Türk, Güney Çetin Gürkan, Örgütsel Davranışta Güncel Konular, 1. Basım, Ankara, Detay Yayıncılık.

- Gündoğar, D. ve S. Demirci, (2007), *Konfabulasyon (Masallama): İlgi Çeken Ancak Yeterince Bilinmeyen Bir Belirti*, Türk Psikiyatri Dergisi, Cilt: 18, Sayı: 2, ss. 172-178.
- Güney, S., (1998), *Davranış Bilimleri ve Yönetim Psikolojisi Terimler Sözlüğü*, Ankara, Ocak Yayınları.
- Güngör, İ. H., H. Ekşi, O. T. Arıca, (2012), *Genç Yetkinlerde Değer Tercihlerinin Narsistik Kişilik Özellikleri Yordaması*, Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, Cilt: 12, Sayı: 2, ss. 1271-1290.
- Haley, M. R., M. F. Johnson, M. K. McGee, (2010), *A Framework for Reconsidering the Lake Wobegon Effect*, The Journal of Economic Education, Vol: 41, No: 2, pp. 95-109.
- Hamedoğlu, M. A., (2009), *Örgütsel Narsisizm Düzeyine İlişkin Yönetici ve Öğretmen Algıları-Sakarya İli Liseler Örneği*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara.
- Hammond, R. A. ve R. Axelrod, (2006), *The Evolution of Ethnocentrism*, The Journal of Conflict Resolution, Vol: 50, No: 6, pp. 926-936.
- Hançerlioğlu, O., (2011), *Düşünce Tarihi*, 17. Basım, İstanbul, Remzi Kitabevi.
- Harland, T. ve D. Staniforth, (2003), *Academic Development as Academic Work*, International Journal for Academic Development, Vol: 8, Iss: 1-2, pp. 25-35.
- Harrell-Cook, G., G. R. Ferris, J. H. Dulebohn, (1999), *Political Behaviors as Moderators of The Perceptions of Organizational Politics-Work Outcomes Relationships*. Journal of Organizational Behavior, Vol: 20, No: 7, pp. 1093-1105.
- Helvacı, M. A., ve A. Çetin, (2012), *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği)*, Turkish Studies, Vol: 7, No: 3, pp. 1475-1497.
- Hess, U. (2011), *“Die Ich- Gesellschaft: Vom Umgang mit Egozentrikern”*, Çev: Mustafa Tüzel, 1. Baskı, Ankara, Ezel Basım Yayın Dağıtım.
- Hoorens, V. vd., (2016), *The Hubris Hypothesis: The Downside of Comparative Optimism Displays*, Consciousness and Cognition
- Hoorens, V. ve B. P. Buunk, (1992), *Self-Serving Biases in Social Comparison: Illusory Superiority and Unrealistic Optimism*, Psychologica Belgica, Vol: 32, No: 2, pp. 169-194.
- Hoorens, V., (1993), *Self-enhancement and Superiority Biases in Social Comparison*, European Review of Social Psychology, Vol: 4, No: 1, pp. 113-139.

- Hoorens, V., N. Remmers, K. Riet, (1999), *Time Is An Amazingly Variable Amount of Money: Endowment and Ownership Effects In The Subjective Value Of Working Time*, Journal of Economic Psychology, Vol: 20, pp. 383-405.
- Houston, B. K. ve C. R. Vavak, (1991), *Cynical Hostility: Developmental Factors, Psychosocial Correlates, and Health Behaviors*, Health Psychology, Vol: 70, Iss: 1, pp. 9-17.
- Huang, S., (2013), *When Peers Are Not Peers And Don't Know It: The Dunning-Kruger Effect and Self-Fulfilling Prophecy In Peer-Review*, Insights & Perspectives, Vol: 35, pp. 414-416.
- İçerli, L. ve M. H. Yıldırım, (2012), *Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma*, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 4, Sayı 1, ss. 167-176.
- İlbeyi Demir, G., (2002), *Akademisyen-Sanatçı ve Etik*, Anadolu Üniversitesi Dergisi, Sayı: 12, ss.67-72.
- Jakovljević, M., (2011), *Hubris Syndrome and A New Perspective on Political Psychiatry: Need To Protect Prosocial Behavior, Public Benefit And Safety Of Our Civilisation*, Psychiatria Danubina, Vol: 23, No: 2, pp. 136-138.
- James, M. S. L., (2005), *Antecedents and Consequences of Cynicism In Organizations: An Examination of The Potential Positive and Negative Effects On School Systems*, The Florida State University College Of Business, Doctor of Philosophy.
- Johnson, J. L. ve A. M. O'Leary-Kelly, (2003), *The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal*. Journal of Organizational Behavior, Vol: 24, Iss: 5, pp. 627-647.
- Joseph, N., (2010), *Metacognition Needed: Teaching Middle and High School Students to Develop Strategic Learning Skills*, Preventing School Failure: Alternative Education for Children and Youth, Vol: 54, No: 2, pp. 99-103.
- Kabataş, A., (2010), *Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma*, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.
- Kacar, M. ve H. Sarıçam, (2015), *Sınıf Öğretmen Adaylarının Üstbiliş Farkındalıkları İle Matematik Kaygı Düzeyleri Üzerine Bir Çalışma*, Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 2, pp. 137-152.
- Kâhya, C., (2013), *Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler Mi? İş Tatminin Aracılık Etkisi*, Global Journal of Economics and Business Studies, Year: 2, Iss: 3, pp. 34-46.

- Kalağan, G., (2009), *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Alguları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
- Kalağan, G. ve C.O. Güzeller, (2010), *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi*, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 27, ss. 83-97.
- Kana, F., (2014), *Ortaokul Öğrencilerinin Üstbiliş Okuma Stratejileri Farkındalık Düzeyleri*, Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt: 16, Sayı: 1, ss. 100-120.
- Kanbur, A. ve E. Kanbur, (2015), *Lider-Üye Etkileşiminin Örgütsel Sinizme Etkisi: Algılanan İçsellik Statüsünün Aracılık Rolü*, Zeitschrift für die Welt der Türken/Journal of World of Turks, Vol: 7, No: 2, pp. 193-216.
- Karaaziz, M. ve İ. Erdem Atak, (2013), *Narsisizm ve Narsisizmle İlgili Araştırmalar Üzerine Bir Gözden Geçirme*, Nesne, Cilt: 1, Sayı: 2, ss. 44-59.
- Karacaoğlu, K. ve F. İnce, (2013), *Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama*, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 18, Sayı: 1, ss.181-202.
- Karacoşkun, M. D., (2005), *Kur'an Bağlamında Olumsuz Davranışlara Psikolojik Yaklaşımlar*, Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, Cilt: IX, Vol: 1, ss. 87-100.
- Karaçay, H. ve Mihçı, H. (1999), *Üniversite, Bilim Adamı ve Akademisyen: Kölelikten Özgürlüğe Doğru*, Toplum ve Hekim Dergisi, Cilt: 14, Sayı: 4, ss. 296-303.
- Karaman, Y., (2006), *Hafif Kognitif Etkilenme Erken Dönem Alzheimer Hastalığı Midir?*, Turkish Journal of Geriatrics, Vol: 9, No: 4, pp. 240-249.
- Karaman, Y., (2010), *Alzheimer Hastalarında Anosognozi, Hasta Karakteristikleri ve Kognitif Fonksiyon Bozuklukları*, Akad Geriatri, Cilt: 2, ss. 8-16.
- Karayiğit, K. Y., (2008), *Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Kauten, R., ve C. T. Barry, (2014), *Do You Think I'm As Kind As I Do? The Relation of Adolescent Narcissism With Self-and Peer-Perceptions of Prosocial and Aggressive Behavior*, Personality and Individual Differences, Vol: 61, pp. 69-73.
- Kavak, K. (2013), *Dunning-Kruger Sendromu Kısacasında Muhafazakâr Politika*, Türk Akademisi Siyasi Sosyal Stratejik Araştırmalar Vakfı, Sosyal ve Kültürel Araştırmalar Merkezi, Makale No: 6.

- Kelly, L., (1998), *Yearning for Lake Wobegon: The Quest for The Best Test at The Expense of The Best Education*, Southern California Interdisciplinary Law Journal, Vol: 7, ss. 41-79.
- Kernberg, O. F., (2012), *Borderline Conditions and Pathological Narcissism*, Çev: Mustafa Akatay, 3. Basım, İstanbul, Mestis Yayınları.
- Keser, A., (2006), *Çalışma Yaşamında Motivasyon*, 1. Baskı, İstanbul, Alfa Aktüel.
- Khan, M. A., (2014), *Organizational Cynicism and Employee Turnover Intention: Evidence from Banking Sector in Pakistan*. Pakistan Journal of Commerce & Social Sciences, Vol: 8, No: 1, pp. 30-41.
- Kışkır, G., (2011), *Öğretmen Adaylarının Bilişötesi Farkındalık Düzeyleri İle Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- Kızgın, Y. ve T. Dalgın, (2012), *Atfetme Teorisi: Öğrencilerin Başarı ve Başarısızlıklarını Değerlendirmedeki Atfetme Farklılıkları*, ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 15, ss. 61-78.
- Kızıltepe, Z., (2010), *Purposes and Identities of Higher Education Institutions, and Relatedly the Role of the Faculty*, Eurasian Journal of Educational Research, Iss: 40, pp. 113-132.
- Kickul, J., (2001), *When Organizations Break Their Promises: Employee Reactions To Unfair Processes and Treatment*. Journal of Business Ethics, Vol: 29, Iss: 4, pp. 289-307.
- Kiremitçi, O., (2012), *Problem Çözme Yöntemiyle Düzenlenmiş Beden Eğitimi Derslerinin Problem Çözme Becerilerine Etkisi Ve Üstbilişsel Farkındalık Düzeyleriyle İlişkisi*, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sporda Psiko Sosyal Alanlar Anabilim Dalı Doktora Tezi, İzmir.
- Knee, C. R. ve M. Zuckerman, (1996), *Causality Orientations and the Disappearance of the Self-Serving Bias*, Journal of Research in Personality, Vol: 30, pp. 76-87.
- Kocatürk, U., (2005), *Açıklamalı Tıp Terimleri Sözlüğü*, 10. Basım, İstanbul. Nobel Kitabevi.
- Kohn, M. L., (1976), *Occupational Structure and Alienation*, American Journal of Sociology, Vol: 82, No: 1, pp. 111-130.
- Kohut, H., (1972), *Thoughts On Narcissism and Narcissistic Rage*. Psychoanalytic Study of The Child, Vol: 27, No: 1, pp. 360-400.
- Koptagel İlal, G., (1984), *Tıpsal Psikoloji Tıpta Davranış Bilimleri*, 2. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları.



- Korkmaz, C. İ., (2011), *Kişilik Sinizmi ve Algılanan Üst Yönetim Desteğinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Korunka, C., P. Hoonakker, P. Carayon, (2005), *Quality of Working Life and Turnover Intention in Information Technology Work*, Human Factors and Ergonomics in Manufacturing, Vol: 18, Iss: 4, pp. 409–423.
- Köklü, N., (1995), *Tutumların Ölçülmesi ve Likert Tipi Ölçeklerde Kullanılan Seçenekler*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt: 28, Sayı: 2, ss. 81-93.
- Krajc, M. ve A. Ortmann, (2008), *Are The Unskilled Really That Unaware? An Alternative Explanation*, Journal of Economic Psychology, Vol: 29, pp. 724-738.
- Kruger, J., (1999), *Lake Wobegon Be Gone! The "Below-Average Effect" and the Egocentric Nature of Comparative Ability Judgments*, Journal of Personality and Social Psychology, Vol: 77, No: 2, pp. 221-232.
- Kruger, J. ve D. Dunning, (1999), *Unskilled and Unaware of It: How Difficulties in Recognizing One's Own Incompetence Lead to Inflated Self-Assessments*, Journal of Personality and Social Psychology, Vol: 77, No: 6, pp. 1121-1134.
- Kruger, J. ve D. Dunning, (2009), *Unskilled and Unaware of It: How Difficulties in Recognizing One's Own Incompetence Lead to Inflated Self-Assessments*, Psychology, Vol: 1, pp. 30-46.
- Kutunis, R. Ö. ve E. Çetinel, (2009), *Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi?: Bir Örnek Olay*, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 26, ss. 186-195.
- Kutu, H. ve M. Sözbilir, (2011), *Yaşam Temelli ARCS Öğretim Modeliyle 9. Sınıf Kimya Dersi "Hayatımızda Kimya" Ünitesinin Öğretimi*, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 30, Sayı: 1, ss. 29-62.
- Küçük, Y., (1981), *Seçme Teknik Çalışmalar*, Ankara, Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları.
- Lampert, J. N., (2007), *The Relationship Of Self-Efficacy and Self-Concept To Academic Performance In A College Sample: Testing Competing Models and Measures*, A Thesis Submitted to The Faculty Of School Of Professional Psychology Pacific University Forestgrove/Oregon.
- Landine, J. ve J. Stewart, (1998), *Relationship Between Metacognition, Motivation, Locus of Control, Self-Efficacy, and Academic Achievement*, Canadian Journal of Counselling, Vol: 32, No: 3, pp. 200-212.
- Lasch, C., (2006), *The Culture of Narcissism- American Life in An Age of Diminishing Expectations*, Çev: Suzan Öztürk, Ü. Hüsrev Yolsal, 1. Basım, Ankara, Bilim ve Sanat Yayınları.

- Lawler, E. J. ve S. R. Thye, (1999), *Bringing Emotions into Social Exchange Theory*. Annual Review of Sociology, Vol: 25, Iss:1, pp. 217-244.
- LeVine, R. A., (1972), *Ethnocentrism*.
- Levinson, D. J. (1950), *The Study Of Ethnocentric Ideology*, The Authoritarian Personality, pp. 102-150.
- Linn, R. L., (1991), *Test Misuse: Why Is It So Prevalent?*, Center for Research on Evaluation, Standards, and Student Testing University of Colorado at Boulder for Office of Technology Assessment U.S. Congress.
- Lobnikar, B. ve M. Pagon, (2004), *The Prevalence and the Nature of Police*
- Lowen, A. (2013), "*Narcissism: Denial of the True Self*", Çev: Tamer Çetin, 1. Baskı, İstanbul, Cem Yayınevi.
- MacSuibhne, S. P., (2009), *What Makes "a New Mental Illness"?: The Cases of Solastalgia and Hubris Syndrome*, Cosmos and History The Journal of Natural and Social Philosophy, Vol: 5, No: 2, pp. 210-225.
- Mantere, S. ve M. Martinsuo, (2001), *Adopting and Questioning Strategy: Exploring The Roles of Cynicism and Dissent*. In 17th EGOS-European Group for Organisation Studies Colloquium, pp. 1-25.
- Marsh, H. W., (1986), *Self-Serving Effect (Bias?) in Academic Attributions: Its Relation to Academic Achievement and Self-Concept*, Journal Of Educational Psychology, Vol: 78, No: 3, pp. 190-200.
- Marsh, H. W., ve J. Hattie, (2002), *The Relation Between Research Productivity and Teaching Effectiveness: Complementary, Antagonistic, or Independent Constructs?*, The Journal of Higher Education, Vol: 73, Iss: 5, pp. 603-641.
- Marshall, G., (1999), *A Dictionary of Sociology*, Çev: Osman Akınhay, Derya Kömürçü, Ankara, Bilim ve Sanat Yayınları.
- Marzano, R. J. vd., (1988), *Dimensions of Thinking: A Framework for Curriculum and Instruction*, The Association for Supervision and Curriculum Development, 125 N. West St., Alexandria.
- Maslach, C. ve S. E. Jackson, (1981), *The Measurement of Experienced Burnout*, Journal of Occupational Behaviour, Vol: 2, No: 2, pp. 99-113.
- McAllister, H. A., (1996), *Self-Serving Bias in the Classroom: Who Shows It? Who Knows It?*, Journal of Educational Psychology, Vol: 88, No: 1, pp. 123-131.
- Mercan, M., (2006), *Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık*, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Afyon.

- Mete, Y.A., (2013), *Relationship Between Organizational Cynicism And Ethical Leadership Behaviour: A Study At Higher Education*, Procedia-Social and Behavioral Sciences, Vol: 89, pp. 476-483.
- Mevlana, (1997), *Konularına Göre Açıklamalı Mesnevi Tercümesi*, Tercüme Eden ve Açıklayan: Şefik Can, Cilt: I, III, IV, İstanbul, Ötüken Yayınları.
- Miller, L. H., (1990), *Forum?*, Change, Vol: 22, No: 5, pp. 9-11, 53.
- Mimaroğlu, H., (2008), *Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi, Adana.
- Mirvis, P. H. ve D. L. Kanter, (1991), *Beyond Demography: A Psychographic Profile of The Workforce*, Human Resource Management, Vol: 30, No: 1, pp. 45-68.
- Mishna, A. K. ve G. M. Spreitzer, (1998), *Explaining How Survivors Respond to Downsizing: The Roles of Trust, Empowerment, Justice, and Work Redesign*, The Academy of Management Review, Vol: 23, No: 3, pp. 567-588.
- Moon, Y., (2003), *Don't Blame the Computer: When Self-Disclosure Moderates the Self-Serving Bias*, Journal of Consumer Psychology, Vol: 13, No: 1&2, pp. 125-137.
- Morrison, E. ve S. L. Robinson, (1997), *When Employees Feel Betrayed: A Model of How Psychological Contract Violation Develops*, The Academy of Management Review, Vol: 22, No: 1, pp. 226-256.
- Myers, D. G., (2012), *Self-Serving Bias*, Editors: John Brockman, This Will Make You Smarter, Random House.
- Nagin, D. S. ve G. Pogarsky, (2003), *An Experimental Investigation of Deterrence: Cheating, Self-Serving Bias, and Impulsivity*, Criminology Vol: 41, No: 1, pp. 167-194.
- Nair, P. ve T. J. Kamalanabhan, (2010), *The Impact Of Cynicism On Ethical Intentions of Indian Managers: The Moderating Role Of Seniority*, Journal of International Business Ethics, Vol: 3, No: 1, pp. 14-29.
- Nartgün Sezgin, Ş. ve V. Kartal, (2013), *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Sessizlik Hakkındaki Görüşleri*, Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 2, ss. 47-67.
- Naus, A. J. A. M., (2007), *Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization*, Maastricht University, Doctor of Philosophy.
- Naus, F., A. Iterson, R. Roe, (2007), *Organizational Cynicism: Extending The Exit, Voice, Loyalty, and Neglect Model of Employees' Responses To Adverse Conditions In The Workplace*, Human Relations, Vol: 60, Iss: 5, pp. 683-718.

- Neuliep, J. W., ve J. C. McCroskey, (1997), *The Development of A U.S. and Generalized Ethnocentrism Scale*, Communication Research Reports, Vol: 14, No: 4, pp. 385-398.
- Neuliep, J. W., M. Chaudoir, J. C. McCroskey, (2001), *A Cross-Cultural Comparison of Ethnocentrism Among Japanese and United States College Students*, Communication Research Reports, Vol: 18, No: 2, pp. 137-146.
- Norem, J. K. ve N. Cantor, (1986), *Anticipatory and Post Hoc Cushioning Strategies: Optimism and Defensive Pessimism in "Risky" Situations*, Cognitive Therapy and Research, Vol: 10, No: 3, pp. 347-362.
- Odabaşı vd., (2010), *Küreselleşen Dünyada Akademisyen Olmak*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 3, ss. 127-142.
- Ortaş, İ., (2004), *Öğretim Üyesi ya da Bilim İnsanı Kimdir?*, Pivolka, Yıl: 3, Sayı: 12, ss. 11-16.
- Owen, D., (2008), *Hubris Syndrome*, Clinical Medicine, Vol: 8, No: 4, pp. 428-432.
- Owen, D. ve J. Davidson, (2009), *Hubris Syndrome: An Acquired Personality Disorder? A Study Of US Presidents and UK Prime Ministers Over The Last 100 Years*, Brain, Vol: 132, pp. 1396-1406.
- Öngen, D. E., (2010), *Relationships Between Narcissism and Aggression Among Nonreferred Turkish University Students*. Procedia-Social and Behavioral Sciences, Vol: 5, pp. 410-415.
- Özdevecioğlu, M., (2003), *Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 21, ss. 77-96.
- Özdevecioğlu, M., (2004), *Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Pozitif ve Negatif Duygusallığın Algılanan Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 59, Sayı: 3, ss. 181-282.
- Özer, S., (2015), *Obsesif Kompulsif Bozukluk Hastalarının Obsesyon Alt Tiplerinin Çocukluk Travmaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Klinik Psikoloji Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Özgan, H., E. Külekçi, M. Özkan, (2012), *Analyzing of the Relationship between Organizational Cynicism and Organizational Commitment of Teaching Staff*, International Online Journal of Educational Sciences, Vol: 4, Iss: 1, pp. 196-205.
- Özgüzel, S. ve S. Taş, (2016), *Hubris Sendromuna Yakalanan Yöneticilerde Çocukluktaki Aile İçi İletişimin Etkisinin İncelenmesi*, 21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum, Cilt:5, Sayı: 13, ss. 119-132.

- Özkalp, E., (2008), *Davranış Bilimlerine Giriş*, 9. Baskı, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları
- Özkalp, E. ve Ç. Kirel, (2010), *Örgütsel Davranış*, 4. Baskı, Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Özkan, B. Ö. ve Gençöz, T. (2016), “Gurur Toplumu Bakış Açısıyla Türk Kültürünün İncelenmesinin Önemi”, Cilt14, Sayı 3, ss.19-25.
- Özler, D. E., C. G. Atalay, M. D. Şahin, (2010), *Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle Mi Bulaşır?*, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi Cilt: 2, Sayı: 2, ss. 47-57.
- Özsoy, G., (2008), *Üstbiliş*, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 4, ss. 713-740.
- Öztürk, H., (2007), *Self-Serving Biases Of Students And Teachers*, Sabancı Üniversitesi Uluslararası Yabancı Dil Eğitimi Konferansı, Sabancı Üniversitesi, İstanbul.
- Öztürk, O. ve A. Uluşahin, (2011), *Ruh Sağlığı ve Bozuklukları*, Cilt: I-II, 11. Baskı, Ankara, Nobel Yayınları.
- Öztürk, Z. ve N. Kahraman, (2015), Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeyinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 14.BÜROKON Özel Sayısı, ss. 339-358.
- Panaoura, A. ve G. Philippou, (2007), *The Developmental Change of Young Pupils' Metacognitive Ability in Mathematics in Relation to Their Cognitive Abilities*, *Cognitive Development*, Vol: 22, pp. 149-164.
- Paulhus, D. L., ve K. M. Williams, (2002), *The Dark Triad of Personality: Narcissism, Machiavellianism, and Psychopathy*, *Journal of Research in Personality*, Vol: 36, No: 6, pp. 556-563.
- Pavel, S. R., M. F. Robertson ve B. T. Harrison, (2012), *The Dunning-Kruger Effect and SIUC University's Aviation Students*, *Journal of Aviation Technology and Engineering* Vol: 2, No:1, pp. 125-129.
- Petrides, K. V. ve N. Frederickson, (2010), *An Application Of Belief–Importance Theory In The Domain Of Academic Achievement*, *British Journal of Educational Psychology*, Vol: 81, pp. 97–111.
- Peymanfar, A., (2010), *A Study of Efl Students' Reading-Strategy Use and Cognitive and Metacognitive Awareness At University Level*, Hacettepe University Institute of Social Sciences Department of Foreign Language Education Master's Thesis, Ankara.
- Phelps, R. P., (2010), *The Source of Lake Wobegon*, *Nonpartisan Education Review*, Vol: 6, No: 3, pp. 1-53.
- Phelps, R. P., (2011), *Educators Cheating On Tests is Nothing New; Doing Something About It Would Be*, *Nonpartisan Education Review*, Vol: 7, No: 5, pp. 1-4.

- Polat, M. ve C. H. Meydan, (2010), *Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 1, ss. 145-172.
- Qian, Y. ve T. D. Daniels, (2008), *A Communication Model of Employee Cynicism Toward Organizational Change*, An International Journal, Vol: 13, Iss: 3, pp. 319-332.
- Reichers, A. E., J. P. Wanous, J. T. Austin, (1997), *Understanding and Managing Cynicism about Organizational Change*, The Academy of Management Executive, Vol: 11, No: 1, pp. 48-59.
- Richards, J. ve K. Kosmala, (2013), *“In The End, You Can Only Slag People Off For So Long”*: Employee Cynicism Through Work Blogging, New Technology, Work and Employment, Vol: 28, Iss: 1, pp. 66-77.
- Richardsen, A. M., R. J. Burke, M. Martinussen, (2006), *Work and Health Outcomes Among Police Officers: The Mediating Role of Police Cynicism and Engagement*, International Journal of Stress Management, Vol: 13, No: 4, pp. 555-574.
- Robbins, S. P. ve T. A. Judge, (2012), *Essentials of Organizational Behavior*, 11. Basım, England, Pearson Education Limited.
- Rodgers, C., (2009), *Hubris Syndrome: An Emergent Outcome of The Complex Social Process of Everyday Interaction?*, The Daedalus Trust, pp. 1-6.
- Rousseau, D. M. (1989), *Psychological and Implied Contracts in Organizations*, Employee Responsibilities and Rights Journal, Vol: 2, No: 2, pp. 121-139.
- Rubin, R. S. vd., (2009), *Do Leaders Reap What They Sow? Leader and Employee Outcomes of Leader Organizational Cynicism About Change*, The Leadership Quarterly, Vol: 20, pp. 680-688.
- Russell, G., (2011), *Psychiatry and Politicians: The ‘Hubris Syndrome’*, The Psychiatrist, Vol: 35, pp. 140-145.
- Sabuncuoğlu, Z. ve M. Tüz Vergiliel, (2008), *Örgütsel Psikoloji*, 4. Baskı, Bursa, Alfa Aktüel.
- Said, C. (1994), *“ Hattâ Yugayyirü mâ bi Enfusihim Bahsün fi Süneni Tagyiri ’n-nefs Ve’l-Müctema’ şam .”*, Çev: İlhan Kutluer, 3. Baskı, İstanbul, İnsan Yayınları.
- Saruhan, Ş. C. ve M. L. Yıldız, (2009), *Çağdaş Yönetim Bilimi*, 1. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları.
- Savaş, S., (2016), *Dunning-Kruger Sendromu ve Kurumsal Dışavurum*, Erciyes İletişim Dergisi “akademia”, Cilt: 4, Sayı: 3, ss. 2-16.

- Scherwitz vd., (1991), *Cook-Medley Hostility Scale and Subsets: Relationship to Demographic and Psychosocial Characteristics in Young Adults in the CARDIA Study*, Psychosomatic Medicine, Vol: 53, pp. 36-49.
- Seçer, B., (2009), *Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları ile Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi*, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt: 4, ss. 27-60.
- Sedikides, C. vd., (1998), *The Self-Serving Bias in Relational Context*, Journal of Personality and Social Psychology, Vol: 74, No: 2, pp. 378-386.
- Seeman, M., (1959), *On The Meaning of Alienation*, American Sociological Review, Vol: 24, No: 6, pp. 783-791.
- Shahzad, A. ve Z. Mahmood, (2012), *The Mediating - Moderating Model of Organizational Cynicism and Workplace Deviant Behavior: (Evidence from Banking Sector in Pakistan)*, Middle-East Journal of Scientific Research, Vol: 12, Iss: 5, pp. 580-588.
- Shea, L. (2010), *The Cynic Enlightenment Diogenes in the Salon*, Baltimore, Maryland, Johns Hopkins University Press.
- Shepperd, J., W. Malone, K. Sweeny, (2008), *Exploring Causes of the Self-serving Bias*, Social and Personality Psychology Compass, Vol: 2, No: 2, pp. 895-908.
- Shipper, F. ve J. E. Dillard, (2000), *A Study of Impending Derailment and Recovery of Middle Managers Across Career Stages*, Human Resource Management, Vol: 39, No:4, pp. 331-345.
- Sökmen, A. ve S. Tarakçoğlu, (2008), *İşgören Etnosentrizmine Yönelik Bir Uygulama*, İşletme Araştırmaları Dergisi Cilt: 2, Sayı: 3, pp. 25-44.
- Söyük, S., (2007), *Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi, İstanbul.
- Stanley, D. J., J. P. Meyer, L. Topolnytsky, (2005), *Employee Cynicism and Resistance To Organizational Change*, Journal of Business and Psychology, Vol: 19, No: 4, pp. 429-459.
- Stern, D. vd., (1990), *Quality of Students' Work Experience and Orientation Toward Work*, Youth & Society, Vol: 22, No: 2, pp. 263-282.
- Swartz, M. J., (1961), *Negative Ethnocentrism*, The Journal of Conflict Resolution, Vol: 5, No: 1, pp. 75-81.
- Şahin, A., İ. U. Erkiş, Y. Taşpınar, (2013), *Relationship Between Cynicism and Commitment in Organizations: A Field Study*, Clute Enstitüsü Uluslararası Akademik Konferansı Bildiri Kitabı, Fransa, ss. 470-476.

- Şimşek, M. Ş., A. Çelik, T. Akgemci, (1998), *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Konya, Eğitim Yayınevi.
- Tabachnick, B. G. ve L. S. Fidell, (2007), *Using Multivariate Statistics*, 5. Baskı, Boston, Pearson International.
- Taş, A., (2016), *İlk ve Ortaokullardaki Öğretmenlerin Narsistik Kişilik Eğilimleri İle Örgütsel Özdeşleşme Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Antalya İli Örneği*, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
- Tayfun, A. ve Ö. Çatır, (2014), *Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi*, İşletme Araştırmaları Dergisi, Cilt: 6, Sayı:1, ss. 347-365.
- Taylor, S. E. ve J. D. Brown, (1988), *Illusion and Well-Being: A Social Psychological Perspective on Mental Health*, Psychological Bulletin, Vol: 103, No: 2, pp. 193-210.
- Thomas, L., (1978), *Hubris in Science?*, Science, New Series, Vol: 200, No: 4349, pp. 1459-1462.
- Thompson vd., (2000), *Organizational Change: An Assessment of Trust and Cynicism*, (No: DOT/FAA/AM-00/14).
- Tınaztepe, C., (2012), *Örgüt İçi Etkin İletişimin Örgütsel Sinizme Etkisi*, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 1, ss. 53-63.
- Timurcanday Özmen, Ö., P. Süral Özer, Ö. Y. Saatçioğlu, (2005), *Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma*, İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 2, ss. 1-14.
- Titrek, O., (2004), *İlk Günden Başöğretmenliğe*, Editör: Ş. Şule Erçetin, 1. Baskı, Ankara, Asil Yayın Dağıtım.
- Tokgöz, N. ve H. Yılmaz, (2008), *Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:8, Sayı:2, ss.283-305.
- Tokgöz, N., (2011), *Örgütsel Sinizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 2, ss. 365-389.
- Topçu, İ. vd., (2013), *Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirliliği*, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 3, ss. 125-131.
- Torun, Y. ve C. Çetin, (2015), *Örgütsel Sinizmin Kuşaklar Bazında Değerlendirilmesi: Kuşaklara Göre Örgütsel Sinizmin Hedefinde Ne Var?*, İş ve İnsan Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 2, ss. 137-146.



- Torun, Y., (2016), *Personel Güçlendirme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Örgütsel Sinizm Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Bir Araştırma*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi, İstanbul.
- Treadway, D. C. vd., (2004), *Leader Political Skill and Employee Reactions*, The Leadership Quarterly, Vol: 15, pp. 493-513.
- Tucker, P. D., (1997), *Lake Wobegon: Where All Teachers Are Competent (Or, Have We Come to Terms with the Problem of Incompetent Teachers?)*, Journal of Personnel Evaluation in Education Vol: 11, pp. 103-126.
- Turan, Ş., (2011), *Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma*, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Karaman.
- Tükeltürk, Ş. A., N. Ş. Perçin, B. Güzel, (2009), *Örgütlerde Psikolojik Kontrat İhlalleri ve Sinizm İlişkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma*, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Eskişehir, ss. 686-690.
- Türkiye Diyanet Vakfı, (2012), *İslam Ansiklopedisi*, İstanbul, Türkiye Diyanet Vakfı Yayın Matbaacılık ve Ticaret İşletmesi.
- Türköz, T., M. Polat, S. Coşar, (2013), *Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü*, Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim Ve Ekonomi Dergisi, Cilt:20, Sayı:2, ss. 285-302.
- Ulaş, S. E., (2002), *Felsefe Sözlüğü*, 1. Basım, Ankara, Bilim ve Sanat Yayınları.
- Uzun, T. ve A. Ayık, (2016), *Okul Müdürlerinin İletişim Becerileri ile Öğretmenlerin Genel ve Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 2, ss. 672-688.
- Üçok, D. ve A. Torun, (2014), *Tükenmişliği Etkileyen Olumsuz Tutum Ve Beklentiler: Sinik Tutum Ve Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Üzerine Bir Araştırma*, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 28, Sayı: 1, ss. 231-250.
- Vadhan, V. ve P. Stander, (1994), *Metacognitive Ability and Test Performance Among Collage Students*, The Journal of Psychology, Vol: 128, No: 3, pp. 307-309.
- Warren, H. C., (2003), *Psikoloji Sözlüğü*, Çev: Tufan Göbekçin, 2. Baskı, Ankara, Yeryüzü Yayınevi.
- Waylen A. E. vd., (2004), *Do Expert Drivers Have A Reduced İllusion of Superiority?*, Transportation Research, Part F 7, pp. 323-331.
- Wehmeier, S., (1997), *Oxford Wordpower Dictionary*, New York, Oxford University Press.

- Weinstein, N. D., (1980), *Unrealistic Optimism About Future Life Events*, Journal of Personality and Social Psychology, Vol: 39, No: 5, pp. 806-820.
- Westie, F. R., (1972), *Academic Expectations For Professional Immortality: A Study Oflegitimation*, Sociological Focus, Vol: 5, No: 4, pp. 1-25.
- Westin, A. F., (1968), *Privacy and Freedom*, Washington and Lee Law Review, Vol: 25, Iss: 1, pp. 166-170.
- Wiliam, D., (2001), *What Is Wrong With Our Educational Assessments and What Can Be Done About It*, Education Review Vol: 15, No: 1, pp. 57-62.
- Wilkerson, J. M., W. R. Evans, W. D. Davis, (2008), *A Test of Coworkers' Influence on Organizational Cynicism, Badmouthing, and Organizational Citizenship Behavior*, Journal of Applied Social Psychology, Vol: 38, Iss: 9, pp. 2273-2292.
- Wolfson, S. ve N. Neave, (2007), *Cognitive Strategies fFor Maintaining Confidence Among Soccer Referees*, Journal of Sport Behavior, Vol: 30, No: 2, pp. 232-247.
- Wu, C., M. J. Neubert, X. Yi, (2007), *Transformational Leadership, Cohesion, Perception, and Employee Cynicism About Organizational Change The Mediating Role of Justice Perceptions*, Journal of Applied Behavioral Science, Vol: 43, No: 3, pp. 327-351.
- Yahyaoglu, R., (2013), *Yaşlanma ve Zaman Algısı*, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Yalçinkaya, A. (2014), *Türkiye’de Örgütsel Sinizm: 2007-2012 Yılları Arasındaki Çalışmalar Üzerine Bir Değerlendirme, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 3, ss. 106-130.
- Yangın, S., (2014), *Üstbiliş Stratejisine Dayalı Biyoloji Öğretiminin Sınıf Öğretmeni Adaylarının Başarıları ve Tutumları Üzerindeki Etkisi*, NWSA-Education Sciences, Vol: 9, No: 1, pp. 1-18.
- Yapraklı, T. Ş. ve E. Keser, (2013), *Tüketici Etnosentrizmi: Beyaz Eşya Ve İçecek Sektörlerinde Karşılaştırmalı Bir Saha Araştırması*, Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Yıl: 13, Sayı: 25, ss. 385-419.
- Yavuz, D., (2009), *Öğretmen Adaylarının Öz-Yeterlilik Algıları ve Üstbilişsel Farkındalıklarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Programları ve Öğretim Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak.
- Yıldız, K. (2013), *Örgütsel Bağlılık İle Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki*, Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, Vol: 8, Iss: 6, pp. 853-879.

- Yılmaz, C. ve E. T. Kabadayı, (2002), *Dağıtım Kanallarında Bayilerin Üretici Firma Lehine İşbirliği Davranışlarını Etkileyen Faktörleri İnceleyen Bir Araştırma*, Öneri Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 17, ss. 99-106.
- Young, A. ve J. D. Fry, (2008), *Metacognitive Awareness and Academic Achievement In College Students*, Journal of the Scholarship of Teaching and Learning, Vol: 8, No: 2, pp. 1-10.
- Yozgat, U. ve F. Şişman Ayanoglu, (2007), *Yeniden Yapılanma Sürecinin Çalışanların İş Tatmini ve Örgüte Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi (Kamu Kurumlarında Bir Araştırma)*, Sakarya Üniversitesi 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri Kitabı, ss. 744-751.
- Yu, J. H. ve G. Albaum, (2002), *Sovereignty Change Influences On Consumer Ethnocentrism and Product Preferences: Hong Kong Revisited One Year Later*, Journal of Business Research, Vol: 55, pp. 891-899.
- Yücel, İ. ve B. Çetinkaya, (2015), *Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Çalışanların Yaşının Bu İlişki Üzerindeki Etkisi- "Bazen Hoşlanmasak da Kalmak Zorunda Olabiliriz!*, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 19 Sayı:3, ss. 247-271.
- Zuckerman, E. W. ve J. T. Jost, (2001), *What Makes You Think You're so Popular? Self-Evaluation Maintenance and the Subjective Side of the "Friendship Paradox"*, Social Psychology Quarterly, Vol: 64, No: 3, pp. 207-223.
- [http://depts.washington.edu/ccph/pdf\\_files/Commission%20Report%20FINAL.pdf](http://depts.washington.edu/ccph/pdf_files/Commission%20Report%20FINAL.pdf), (24.02.2017).
- [http://www.akadgeriatri.org/managete/fu\\_folder/2010-01/html/2010-2-1-008-016.htm](http://www.akadgeriatri.org/managete/fu_folder/2010-01/html/2010-2-1-008-016.htm), (15.10.2015).
- <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053810016301234>, (15.03.2017).
- <http://www.universite-toplum.org/summary.php3?id=100>, (21.01.2017).
- <https://www.mysciencework.com/publication/show/ethnocentrism>, (10.01.2017).
- [http://tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.583aa05182d513.95549057](http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.583aa05182d513.95549057), (22.11.2016).
- <http://www.akademikpersonel.org/anasayfa/bilim-insanlarinin-akademisyenlerin-kisilik-ozellikleri-nelerdir.html> (13.01.2016).
- [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.570e5996e1fb74.26761866](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.570e5996e1fb74.26761866), (13.01.2016).
- [http://tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_karsilik&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5847e394819ce7.50956320](http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_karsilik&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5847e394819ce7.50956320).(13.09.2016).

<http://turkeyeses.net/wp-content/uploads/2015/05/T%C3%BCrkiye-Mesleki-%C4%B0tibar-Skalas%C4%B1-Sunumu-Son.pdf>, (05.03.2017).

<http://www.fahrikarson.com.tr/wp-content/uploads/2015/04/kitapdepresyon.pdf>, (26.01.2016).

<http://www.hemensaglik.com/makale/agnozi>, (25.01.2016).

<http://www.psikolojik.gen.tr/narsistik-kisilik-bozuklugu.html>, (04.01.2017).

[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.56c3063fd8fcb6.91232225](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.56c3063fd8fcb6.91232225), (25.01.2016).

[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.58381414a98086.18445956](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.58381414a98086.18445956), (12.05.2016).

[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&kelime=%C4%B0%C5%9EK%C4%B0L](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=%C4%B0%C5%9EK%C4%B0L), (23.03.2016).

[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&kelime=VEH%C4%B0M](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=VEH%C4%B0M), (21.01.2016).

<https://tr.wikipedia.org/wiki/Agnozi>, (25.01.2016).

## EKLER

### EK 1: Öz Geçmiş

## ÖZ GEÇMİŞ

### **Kişisel Bilgiler:**

Adı ve Soyadı: Elif Miray KARADENİZ

Doğum Yeri ve Yılı: BAKIRKÖY- 1988

Medeni Hali: Bekâr

### **Eğitim Durumu:**

Lisans Öğrenimi: Süleyman Demirel Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi, Endüstri Mühendisliği (2012).

Yüksek Lisans Öğrenimi: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı (2017).

Yüksek Lisans Öğrenimi: Süleyman Demirel Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı.

### **Yabancı Dil ve Düzeyi:**

1. İngilizce YDS: 57.50 (02.04.2017)

### **İş Denevimi:**

1. 2016-2017 Sözleşmeli Öğretim Görevlisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Eğirdir Meslek Yüksek Okulu, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Bölümü (Güz Dönemi, Temel Hukuk Dersi).

2. 2016-2017 Sözleşmeli Öğretim Görevlisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Eğirdir Meslek Yüksek Okulu, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü (Güz Dönemi, Genel Hukuk Bilgisi Dersi).

**AKADEMİSYENLERİN ÖZELLİKLERİ VE KURUMLARINA DAİR DÜŞÜNCELERİ ANKETİ**

*Bu anket Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme (Yönetim ve Organizasyon) Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programında Prof. Dr. Ramazan ERDEM'in danışmanlığında yürütülmekte olan Yüksek Lisans Tezi için hazırlanmıştır. Anketi doldururken isim belirtmenize gerek yoktur. Yapılacak analizlerden elde edilecek sonuçlar 3. kişilerle paylaşılmayacak olup, yalnızca bilimsel çalışmalar için kullanılacaktır. Ankete ayırdığınız zaman için şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim (Elif Miray KARADENİZ, E-posta: elifmirayk@hotmail.com)*

**I. BÖLÜM: DEMOGRAFİK BİLGİLER**

- 1) Kaç yaşındasınız? .....
- 2) Cinsiyetiniz? 1.  Kadın 2.  Erkek
- 3) Medeni durumunuz? 1.  Evli 2.  Bekâr
- 4) Ne kadar süredir aynı kurumda çalışmaktasınız? .....
- 5) Fakülteniz? .....
- 6) Unvanınız: .....
- 7) Mezun olduğunuz üniversite Süleyman Demirel Üniversitesi mi?
- 7.1. Lisans: 1.  Evet 2.  Hayır
- 7.2. Yüksek Lisans: 1.  Evet 2.  Hayır
- 7.3. Doktora: 1.  Evet 2.  Hayır

**II. BÖLÜM: AKADEMİSYENLİK ÖZELLİKLERİ**

Bu bölüm akademisyenlik özelliklerinin kendinizde ve kurumunuzdaki diğer akademisyenlerde ne ölçüde bulunduğuyla ilgili olan bölümdür. İlk sütun kendi akademisyenlik özelliklerinize, ikinci sütun ise kurumunuzda çalışan diğer akademisyenlerin akademisyenlik özelliklerine vereceğiniz derecedir. Hiç bulunmayan özellik (1), Az bulunan özellik (2), Orta düzeyde bulunan özellik (3), Çok bulunan özellik (4), En çok bulunan özellik (5) olarak derecelenmiştir. Lütfen ifadeleri 1'den 5'e kadar, kendinizi ve kurumunuzda çalışan diğer akademisyenleri düşünerek derecelendiriniz, her bir ifadeye tek bir derece veriniz ve tüm maddeleri cevaplayınız.

Hiç Bulunmayan Özellik	1	2	3	4	5	En Çok Bulunan Özellik				
<i>Akademik Özellikler</i>	Kendimde					Diğer Akademisyenlerde				
1. Bilgiye değer verme özelliği	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. Objektif ve tarafsız olma özelliği	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. Eleştirel bir bakış açısına sahip olma özelliği	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. Yeniliklere açık olma özelliği	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. Analitik düşünme yeteneğine sahip olma özelliği	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. Çalışmayı ve araştırmayı sevme özelliği	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7. Problemlere anında çözüm yolları üretebilme özelliği	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. İnsanlığa yararlı olmayı isteme özelliği	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

9. Önemli bir durumda sorumluluk alabilme özelliği	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10. Öngörülü olma özelliği	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11. İnsanlarla iyi geçinme özelliği	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12. Güvenilir olma özelliği	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
13. Birden fazla faktörü hayatında barındırabilme özelliği	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
14. Anlayışlı olma özelliği	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
15. Yaratıcı olma özelliği	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
16. Eleştiri ve özeleştiriye açık olma özelliği	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
17. Bilgi bakımından donanımlı olma özelliği	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
18. Akademik çalışmaların geliştirilmesine katkı sağlama özelliği	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
19. Doğaya ve sağlığa önem verme özelliği	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
20. Öğretici bir kimliğe sahip olma özelliği	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
21. Öğrencilerle beraber olmaktan hoşlanma özelliği	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
22. Fikir alış verişi yapmayı benimseme özelliği	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
23. Hayata geniş bir açıdan bakabilme özelliği	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
24. Zamanı etkili ve verimli kullanmayı bilme özelliği	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
25. Toplumda örnek model olabilme özelliği	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
26. Etik konusuna önem verme ve bu şekilde çalışmayı benimseme özelliği	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
27. Ortak toplumsal değerlerle iç içe olma özelliği	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
28. Öğrenciler açısından ulaşılabilir olma özelliği	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
29. Akademisyenliğinde idealist olma özelliği	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
30. Dışa dönük olma özelliği	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
31. Toplumda inisiyatif alabilme özelliği	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

### III. BÖLÜM: KURUMA DAİR DÜŞÜNCELER

Bu bölüm akademisyenlerin kurumlarına karşı tutumları ile ilgili olan bölümdür. Hiç Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kısmen Katılıyorum (3), Katılıyorum (4) ve Tamamen Katılıyorum (5) olarak derecelenmiştir. Lütfen size en uygun gelen seçeneği işaretleyiniz ve tüm maddeleri cevaplayınız.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
2. Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön var.	1	2	3	4	5
3. Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	1	2	3	4	5
4. Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	1	2	3	4	5
5. Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	1	2	3	4	5

6. Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	1	2	3	4	5
7. Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	1	2	3	4	5
8. Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.	1	2	3	4	5
9. Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	1	2	3	4	5
10. Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.	1	2	3	4	5
11. Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	1	2	3	4	5
12. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	1	2	3	4	5
13. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	1	2	3	4	5

