

Örgütsel kibirliliğin küresel akademik performans üzerindeki etkisinin araştırılması*

The investigation of the impact of organizational arrogance on global academic performance

Gönderim Tarihi / Received: 20.12.2020

Kabul Tarihi / Accepted: 10.11.2021

Doi: <https://doi.org/10.31795/baunsobed.827318>

Zülbiye KAÇAY**1

Arif DAMAR²

Ersin ESKİLER³

Fikret SOYER⁴

ÖZ: Günümüzde iş birliği, iletişim, bireylerin tutum ve davranışları örgütteki çalışanları olumlu ya da olumsuz şekilde etkileyebilmektedir. Olumsuz bir çalışma ortamında çalışanlar sahip oldukları potansiyeli işlerine yansıtmakta güçlük çekmektedir. Ayrıca çalışanların fikirlerini önemsemeyen, başkalarını küçümseyen, kendisini sürekli üstün gören, büyülenen ve yüksek gurura sahip yöneticilerin veya çalışanların örgüte ve örgütteki diğer çalışanlara zarar vereceği açıktır. Bu bağlamda çalışmada akademik personelin örgütsel kibirlilik düzeylerinin küresel akademik performans algıları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Diğer yandan bu çalışmada, Herbin III (2018) tarafından geliştirilen Örgütsel Kibirlilik Ölçeği'nin Türkçe geçerlik ve güvenilirliği test edilmiştir.

Ampirik araştırma niteliğinde olan bu çalışmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Bu kapsamda kolayda örnekleme yöntemi ile tespit edilen 413 kişilik örneklemden veriler elde edilmiştir. Veri analizinde tanımlayıcı istatistikler, bağımsız gruplar t-testi, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerinden yararlanılmıştır. Sonuç olarak "Örgütsel Kibirlilik Ölçeği" Türkiye örnekleminde farklı yöntem ve uygulamalarda, Spor Bilimleri Fakülteleri çalışanlarının örgütsel kibir algılarının belirlenmesinde kullanılabilir nitelikte geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracıdır. Ayrıca, elde edilen sonuçlara göre; örgütsel kibirliliğin küresel akademik performans üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı negatif etkisi bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel kibirlilik, Küresel akademik performans, Akademik personel

ABSTRACT: Today, cooperation, communication, attitudes and behaviours of individuals can affect the employees in the organization in a positive or negative way. In an unfavorable work environment, employees have difficulty reflecting their potential to their jobs. In addition, it is clear that managers or employees who ignore the opinions of the employees, underestimate others, has exaggerated sense of superiority and has high pride, will harm organization and other employees. Therefore, in this research, the effect of academic staff's organizational arrogance levels on global academic performance perceptions was examined. On the other hand, in this study, the Turkish validity and reliability of the Organizational Arrogance Scale developed by Herbin III (2018) were tested.

In this research, which is an empirical research, survey technique was used as a data collection tool. In this context, data from 413 samples determined by convenience sampling method were collected. Descriptive statistics, independent sample t-test, and explanatory and confirmatory factor analyses were used in the analysis of the data. As a result, it can be stated that the "Organizational Arrogance Scale" is a valid and reliable measurement tool which can be used for determining the organizational arrogance perceptions of the employees in different samples and practices in Turkey. Finally, organizational arrogance has a statistically significant negative effect on global academic performance.

Keywords: Organizational arrogance, Global academic performance, Academic staff

* Bu çalışmanın bir bölümü, Uluslararası Eğitim Kongreleri'nde (ERPA 2020) sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

** Sorumlu Yazar / Corresponding Author

¹ Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği Bölümü, Türkiye, zzkacay@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-9794-0888>

² Dr. Öğr. Üyesi, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Muhasebe ve Finans Yönetimi Bölümü, Türkiye, arifdamar@yandex.com, <https://orcid.org/0000-0002-4366-3985>

³ Doç. Dr., Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği Bölümü, Türkiye, eeskiler@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-7617-2958>

⁴ Prof. Dr., Balıkesir Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği Bölümü, Türkiye, fikretsoyer@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-8528-3622>

EXTENDED ABSTRACT

Literature review

Organizations need to attach importance to human resources and meet their wishes and expectations for the future in order to compete in a world where globalization is at its peak and change is an inevitable reality. Increasing the global academic performance of universities, which are the main institutions where qualified human resources are developed, is achieved by the effective and productiveness of their employees in their work. In this context, factors such as the development trend of universities, the quality and quantity of resources, infrastructure and facilities, the opportunities it provides to academicians, the quality of scientific studies conducted at universities, the number of faculties/students and the employment rate of graduates are accepted as indicators of a university's academic performance (Abubakar, Hilman & Kaliappen, 2018). On the other hand, the organizational environment can positively or negatively affect the productivity and motivation of employees. For this reason, the environment that lacks humility and honesty among employees can lead to a negative and unhealthy work culture (Sim & Ling, 2020: 43). Arrogant employees are people who perform poorly in the workplace, who negatively affects social relationships. Arrogant employees are those who negatively affect social relations and perform poorly in the workplace. Arrogance is an undesirable behaviour and can cause serious problems in organizations. Therefore, arrogance is associated with undesirable individual and organizational consequences in the literature, such as poor cognitive abilities, low job performance, leadership failure, and decreased productivity (Warren, 2019: 50). In addition, arrogance is a critical factor that can lead to organizational failure before managerial failure. In this context, arrogant managers in the organization can cause organizational failure and negative effects on employees (Herbin III, 2018: 1). It is concluded that employees with high arrogance tend to exhibit higher levels of dominance, anger, superiority, vanity and pride, and lower humility than their non-arrogant colleagues (Borden, Levy & Silverman, 2018: 346). Accordingly, while arrogance negatively affects the work environment, it also affects employees' burnout and turnover intentions (Bozacı, Çiftçi & Gürer, 2018). Therefore, it is very important for higher education institutions to examine the results of arrogance in the organizational environment, since arrogance creates negative effects at the individual and organizational level (Thong & Ying-Leh, 2020: 48). In this context, the aim of the research is to determine the relationship between organizational arrogance, which is one of the factors that can cause organizational failure or low performance, and global academic performance.

Methodology

This study aims to examine the effect of academic staff's organizational arrogance levels on global academic performance perceptions and to test the Turkish validity and reliability of the Organizational Arrogance Scale developed by Herbin III (2018). In this context, data from 413 samples (1st group 91, 2nd 322 samples) determined by convenience sampling method were collected. Descriptive statistics, independent sample t-test, and explanatory and confirmatory factor analyses were used in the analysis of the data.

Findings and discussion

First, the validity and reliability of the organizational arrogance scale were analyzed. In this context, when the model fit indices of the organizational arrogance scale tested with the original factor load structure CFA were examined, it was determined that the values obtained were in the range of good/excellent fit index values ($\chi^2/df=1.564 (7.822/5)$, ($p=0.166$), GFI=0.968, CFI=0.992, NNFI=0.983, SRMR=0.022, RMSEA=0.079). In addition, it was determined that the composite reliability value of the scale was 0.926 and the Cronbach alpha internal consistency coefficient was 0.924. On the other hand, it was determined that the AVE value for scale convergent validity was 0.662 and the CR value was greater than the AVE value (Hair et al., 2006).

In addition, it is observed that the item-total correlation values of the items in the Organizational Arrogance Scale range from 0.855 to 0.770. The independent sample t-test results between the total scores of the upper 27% and lower 27% groups show that there is a significant difference for all items. As a result, CFA results showed that the model fit indices of the 5-item structure were acceptable for the Turkish version of the Organizational Arrogance Scale. When all the findings are evaluated, it can

be stated that the Turkish form of the Organizational Arrogance Scale gives valid and reliable measurement results.

Second, it can be stated that the Organizational Arrogance and Global Academic Performance Scales and the skewness and kurtosis values of the collected data are in the acceptable range and the data show a normal distribution (George & Mallery, 2016). The Cronbach's alpha internal consistency coefficients of the scales were calculated respectively as 0.920 and 0.898. In addition, it has been determined that there is a moderate negative relationship between the organizational arrogance level of the participants and their perceptions of global academic performance. According to the results of the regression analysis, the model created between organizational arrogance and global academic performance is statistically significant ($F=56.528$, $p \leq 0.01$). Accordingly, it is determined that approximately 15% of the change in the global academic performance perceptions of academic staff can be explained by the level of organizational arrogance ($\text{adjusted } R^2=0.147$). The findings show that a one-unit increase in the level of organizational arrogance can cause a 39% decrease in academic staff's perceptions of global academic performance ($\beta=-0.387$). Accordingly, it can be stated that organizational arrogance decreases the perception of global academic performance.

Results and recommendations

In this study, the relationships between the organizational arrogance levels of academic staff at the Faculty of Sport Sciences and their perceptions of global academic performance were examined. In addition, the validity and reliability of the Organizational Arrogance Scale were tested.

In line with the findings of this study, it can be stated that the Organizational Arrogance Scale developed by Herbin III (2018) is a reliable and valid measurement tool that can be used to measure arrogant behaviours in organizations. Retesting the structural features of the organizational arrogance scale and examining the relationships with various variables in new research will provide useful information to practitioners and the field.

According to the results in the second stage; it is determined that organizational arrogance has statistically negative effect on global academic performance ($\beta=-0.387$, $p < 0.001$). However, arrogant people create a negative organizational environment by suppressing the cooperation and communication skills of their colleagues and tend to intimidate employees (Toscano, Price & Scheepers, 2018: 631). For this reason, the atmosphere of arrogance in the organization is likely to negatively affect the performance of employees. As a matter of fact, studies show that arrogant behaviours have a negative effect on the task performance of employees (Johnson et al., 2010: 424). Moreover, while arrogance negatively affects the work environment, it also affects employees' burnout and turnover intentions (Bozacı et al., 2018). In addition, high levels of arrogance are associated with low self-esteem, low general intelligence, low organizational citizenship behaviours and poor job performance (Silverman et al., 2012: 25). On the other hand, Padua et al. (2010) emphasizes the importance of implementing policies that discourage arrogant behaviour in organizations, consistent with the goal of making the organization stronger and more productive.

Based on this information, it is necessary to provide an effective and productive organizational environment in which cooperation, organizational citizenship behaviours and performance increase instead of counterproductive work behaviours, turnover intention, burnout and low performance of academic staff in higher education. Creating an effective and productive organizational environment will be possible by investigating organizational arrogance in organizations and taking necessary precautions regarding organizational arrogance. Therefore, the academic performance levels of the employees can be increased in the organizational culture where the democratic, cooperation and cooperation environment is created and the feedback system is activated, in which the employees participate in the decisions by taking into account the wishes and complaints of the employees. In other words, controlling or eliminating arrogant behaviours in organizations is obviously one of the best ways to protect the future and interests of the organization. Arrogance at work can be a serious problem. Arrogant employees are poor performers that negatively affect social exchange in the workplace. For this reason, directing the employees who exhibit arrogant behaviours in the organizational structure will be one of the most correct approaches for the business interests.

Giriş

Küreselleşmenin en üst seviyeye çıktığı ve değişimin kaçınılmaz bir gerçek olduğu dünyada örgütlerin rekabet edebilmek, yeni koşullara uyum sağlayabilmek için öncelikle kendi varlığını oluşturan insan kaynağına önem vermesi, insan kaynağını güçlendirmesi ve onların gelecekle ilgili istek ve beklentilerini karşılaması gerekmektedir. Nitelikli insan kaynağının geliştiği temel kuruluşlar olan üniversitelerin küresel akademik performanslarının artırılması, çalışanlarının yaptıkları işlerde etkin ve verimli olmalarıyla gerçekleşmektedir. Bu bağlamda, üniversitelerin gelişim eğilimi, kaynaklar ile altyapı ve tesislerinin nitelik ve niceliği, akademisyenlere sağladığı imkanlar, üniversitelerde yapılan bilimsel çalışmaların kalitesi, sahip olunan fakülte/öğrenci sayıları ve mezunlarının istihdam oranı gibi faktörler bir üniversitenin akademik performansının göstergeleri olarak kabul görmektedir (Abubakar, Hilman ve Kaliappen, 2018).

Örgüt içerisindeki normlar, değerler, semboller, inanç ve alışkanlıklar sistemi, çalışanların davranışlarını etkilemekte ve yönlendirmektedir (Aktaş ve Şimşek, 2014: 29). Bu doğrultuda, örgütlerde yetkilerin gereğinden fazla artırılması, bazı önemli kararların tek kişi tarafından alınması ve yapılan işin yeterince denetlenmemesi, çalışanların kendini üstün gören, başkalarının fikirlerini önemsemeyen, gurur ve büyülenme gibi tutum ve davranışlar sergilemelerine neden olabilmektedir. Dolayısıyla bu tutum ve davranışlar, örgütün akademik performansı üzerinde olumsuz bir etki yaratabilmektedir. Diğer açıdan, üstünlük duygusuna sahip yöneticilerin yer aldığı örgüt kültüründe, çalışanlardan gelecek geri bildirimler ve iletişim azalmakta ve örgütsel sorunların teşhisinin göz ardı edilmesine neden olmaktadır. Bu durum, örgütsel işleyişin etkinliğini engellemektedir (Silverman, Johnson, McConnell ve Carr, 2012: 22). Ancak iş birliğine dayanan bir örgüt kültüründe çalışanlar, bireysel amaçları ile örgütsel amaçları arasında uyumu sağlayarak örgütsel performansı artırılabilirler. Bu bağlamda değişimin ve gelişimin adresi olan üniversitelerde çalışanların bazı tutum ve davranışlarının kurumsal akademik performansı olumlu ve olumsuz olarak etkilemesi mümkün olabilir. Nitekim performansı etkileyen birçok etken olmakla birlikte örgütsel kibirliliğin küresel akademik performans algısına olumsuz etki edebilecek faktörlerden biri olduğu düşünülmektedir.

Literatür taraması

Örgütsel kibirlilik

Kibir kelime anlamı olarak “kendini beğenme, başkalarından üstün tutma, büyülenme, benlik, gurur” anlamlarını taşımaktadır (Türk Dil Kurumu [TDK], 2020). İş hayatındaki kibir ilk defa Roll (1986); liderlikte kibir (Hubris) ise, ilk defa Owen (2006) tarafından kullanılmıştır (Esen, 2020: 301). Kibir, bireyin kendine olan aşırı güvenini ve abartılı gururu, başkalarını utandıran, onlara tepeden bakan veya küçümseyen duyguları ifade etmektedir (Owen, 2006: 548). Hubris, Yunan mitolojisinde abartılı gurur ve kendini beğenme olarak nitelendirilmektedir ve kişinin karizmasını hırsa ve kibre dönüştürmektedir (Özgüzel ve Taş, 2016: 120). Kibir, aşırı kendini beğenmişlik ve kendini üstün gören, başkalarını küçük gören davranışlar bütünüdür (Johnson, Silverman, Shyamsunder, Swee, Rodopman, Cho ve Bauer, 2010: 405). Bu kavram, Ian Kershaw (1998), Peter Beinart (2010) ve David Owen (2012) tarafından siyasetçilerin büyük güce sahip olacakları konuma ulaştıklarında yeteneklerine ve kendilerine çok fazla güven duymaları, başkalarının tavsiyelerini dinlemekte isteksiz davranmaları ve giderek dürtüsel hale gelmeleri olarak tanımlanmıştır (Hollow, 2014: 165). Uzun süre gücü elinde bulunduran bir liderin, bu süre zarfında başarılı faaliyetler yürütmesi ve onu sınırlayacak herhangi bir engelle karşılaşmaması sonucunda elde ettiği güç, hubris sendromu olarak nitelendirilen büyülenme, üstünlük ve gururlu olma halini ifade etmektedir (Koçel, 2015: 699). Kibir ise rütbe, itibar, saygı, güç vb. ölçsüz ve küstah iddialarla kişinin değerini veya önemini aşırı derecede yücelten gurur türü ve kronik üstünlük inancı olarak açıklanmaktadır (Padua, Lerin, Tumapon ve Pañares, 2010: 77; Brown, 2012: 555; Cleary, Walter, Sayers, Lopeze ve Hungerford, 2015: 267).

Akademik yazında “hubris” ve “arrogance” kavramları yaygın olarak kullanılmaktadır. Her iki kavramda kibri ifade etmekle birlikte “arrogance” bir kişinin başkalarından kendisini daha önemli görmesi ve onlara kaba davranma ve onları küçük görme davranışı iken (oxfordlearnersdictionaries.com, 14.10.2020); hubris, herhangi bir gerekçe olmaksızın kişinin kendi başarılarından, yeteneklerinden veya niteliklerinden aşırı derecede gurur duymasından kaynaklanmaktadır (Johnson vd., 2010: 406). Ayrıca “hubris” kibrin en üst aşamasıdır ve üstün

(Tanrısal) bir gurur, yasaları ve ahlak kurallarını görmezden gelme davranışıdır. Hubris sendromuna sahip bireyler, Tanrısal gurur içerisinde ahlaki kurallara uymayı kendileri için zorunlu görmemektedirler (Uysal ve Çelik, 2018: 105). Çünkü bu bireyler, kimsenin fikirlerini önemsemeyizler, bildiğinden şaşmazlar, kendine çok güvenirlirler, başkalarını küçümseyerek kişisel imajlarını geliştirmek isterler (Damar ve Öztürk, 2020: 68).

Açıklamalar ışığında, örgütsel kibir ise liderlerin ve çalışanların, örgütsel yeteneklerde aşırı güven duymalarına neden olan, üstünlük duygusu ile hareket ettikleri, ayrıca örgütün iç ve dış çevresi ile ilgili konulara kayıtsız oldukları, çalışanların birbirinin aleyhinde konuşabildiği, bir örgüt kültürünü ve ortamını ifade etmektedir (Herbin III, 2018: 2). Kendini her zaman iyi gösterecek şekilde eylemlerde bulunma eğilimi, bireyin kendi çıkarlarını ve bakış açısını özdeş gördüğü örgütle özdeşleşme, kraliyet ağzıyla (biz) konuşma eğilimi, kendi yargılarına aşırı güven duyması ve başkalarının tavsiyelerini veya eleştirilerini hor görmesidir. Buna ek olarak her şeye gücünün yetebileceği hissi ve kendine abartılı inanma, gerçekliklerden uzaklaşma, huzursuzluk, umursamazlık ve düşüncesizlik vb. belirtiler kibirli bireylerin bazı davranışsal özelliklerini göstermektedir (Owen ve Davidson, 2009: 1398). Bu bağlamda örgütte yöneticiler denetlenmediklerinde ve kararlarının sorgulanamaz olduğunu düşündüklerinde örgüte ve çalışanlara zarar verebilmektedirler. Yöneticilerin sahip oldukları gücün kibre dönüşmesinin özellikleri Tablo 1’de gösterilmektedir (Petit ve Bollaert, 2012: 270).

Tablo 1: Kibre sahip yöneticilerin bilişsel ve davranışsal özellikleri

Bağlam	Kapsam	Bilişsel Yönler	Davranışsal Yönler
Güç	Kendiyle olan ilişkiler	Büyükenmeli benlik duygusu	Büyükenmeli iletişim tarzı (kendini üstün gören biz kullanımı, üstünlük belirten hırslı ifadeler)
		Yeteneklerini, gücünü ve başarılarını abartma	-Yersiz bir şekilde büyükenmeli projeler - Kötü kararlar
		Kendisini bir işletmeyi yönetmek için benzersiz ve ebediyen nitelikli olarak görme	Sağlamlaştırma stratejileri (güç birikimi, koltuğu bırakmayı kabul etmeme, koşullar ayrılmasını gerektirdiğinde geç istifa)
	Başkalarıyla İlişki	Kendilerini diğer insanların/toplumun üzerinde görme	Korkuyla yönetim Şiddet veya gözdağı verme Tavsiyeleri veya eleştirileri reddetme
Dünya ile İlişki	Kendisini kanunların ve Tanrının üstünde görme	Dolandırıcılık Kuralları ve kanunları manipüle etme Yetkililere karşı aşağılama	

Kaynak: (Petit ve Bollaert, 2012: 270)

Tablo 1’de belirtilen özellikler çerçevesinde gelişen davranışların örgütsel kibirliliğin temel belirleyicileri olduğu ve bu davranışsal yapı ile örgütsel sonuçlar arasında yakın bir bağlantı olduğu ifade edilmektedir (Silverman vd., 2012: 22). Bu bağlamda örgütsel kibirliliğin bireysel ve örgütsel performans üzerinde olumsuz yönde etkileri olacağı öngörülmektedir.

Performans

Performans kavramı, “başarım, yapılan iş, uygulama, icraat” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2020). Genel olarak performans, önceden belirlenmiş hedefler ve amaçlar doğrultusunda gerçekleşen faaliyet sonucu çıktılarının nicel ya da nitel olarak belirlenmesidir (Ertaş ve Atalay, 2016: 71). Kısaca performans, belirli koşullar altında bir işin başarılı bir şekilde yapılma düzeyi olarak ifade edilmektedir (Demirer, Demirer ve Yürürer, 2019: 235). Bir başka ifadeyle performans, bir kişinin sahip olduğu bilgi, beceri ve deneyimlerini hedeflere ve amaçlara ulaşmak için ne ölçüde aktarabildiğini açıklamaktadır (Karakaş, Kınır ve Öztel, 2016: 1047).

Akademik performans kavramının net bir biçimde anlaşılabilmesi için iş performansı ve örgütsel performans kavramlarını bilmek önemlidir. İş performansı, çalışanların örgütsel hedeflere ulaşmak için

doğrudan ve dolaylı olarak örgüte kattığı toplam değer olarak tanımlanmaktadır (Rich, Lepine ve Crawford, 2010: 619). Ayrıca iş performansı görev ve bağlamsal performans olarak ikiye ayrılmaktadır. Görev performansı, işgörenlerin görevlerini ve sorumluluklarını layıkıyla yerine getirip getirmediğini; bağlamsal performans ise kural ve prosedürlere uyma, işlere gönüllü bir şekilde katılma, ortak çalışmaya açık olma, örgütün hedef ve amaçlarını özümseme gibi davranışları ifade etmektedir (Gözde, 2018: 423). Örgütsel performans ise, örgütün amaç ve hedeflerine ulaşma derecesi olarak tanımlanmaktadır (Demirağ ve Çavuşoğlu, 2019: 10). Bu durumda akademik performans, üniversitelerin gelişme eğilimleri ve akademik başarı sonuçları olarak tanımlanmaktadır (Abubakar vd., 2018). Nitekim örgütlerde performans değerlendirme, çalışanın işletmenin amaç ve hedeflerine ulaşma çabalarını değerlendiren ve sonucunda örgütün çalışana sunacağı eğitimi, kişisel gelişim fırsatlarını, ödül ve motivasyonu planlayan sistematik bir süreçtir (Sarıaltın, 2017: 120). Bu bağlamda performans ölçümü, akademik çevre de dâhil olmak üzere tüm örgütler için oldukça önem arz eden konulardan biri olarak ön plana çıkmaktadır (Dill ve Soo, 2004). Diğer yandan akademik performansın yükseköğretim kurumunun hem genel hem bilimsel performansını yansıtmaya beklenmektedir. Bu nitelikteki performans ölçüklerinin, paydaşların karar verme süreçlerine yol göstermesi açısından gerekli olduğu ifade edilebilir (Damar, Kaçay, Eskiler ve Soyer, 2020: 563).

Örgütsel kibirlilik ve performans ilişkisi

Örgütler çalışanlardan oluşur ve örgütün başarısı da çalışanların (ekip) başarısına ve liderliğe dayanmaktadır. Çalışanlar arasında tevazu ve dürüstlükten yoksun bir ortam, olumsuz ve sağlıksız çalışma kültürüne neden olabilmektedir (Sim ve Ling, 2020: 43). Kibirli çalışanlar, işyerinde sosyal ilişkileri olumsuz etkileyen ve kötü performans gösteren kişilerdir. Kibirlilik örgütlerde istenmeyen davranışlardandır ve örgütlerde ciddi sorunlara sebebiyet verebilir. Dolayısıyla kibir, zayıf bilişsel yetenekler, düşük iş performansı, liderlik başarısızlığı ve azalan verimlilik gibi literatürde istenmeyen bireysel ve örgütsel sonuçlarla ilişkilendirilmektedir (Warren, 2019: 50). Ayrıca kibir, yönetici başarısızlığından önce örgütsel başarısızlığa yol açabilen kritik bir faktördür. Bu bağlamda, örgütte kibirli yöneticiler örgütsel başarısızlığa ve çalışanlar üzerinde olumsuz etkilere neden olabilmektedir (Herbin III, 2018: 1). Yüksek kibre sahip çalışanların, kibirli olmayan meslektaşlarına göre daha yüksek düzeyde baskınlık, öfke, üstünlük, gösterişli ve gururlu olma ve daha düşük tevazu sergileme eğiliminde oldukları sonucuna ulaşılmaktadır (Borden, Levy ve Silverman, 2018: 346). Buna göre kibir çalışma ortamını negatif yönde etkilerken, ayrıca çalışanların tükenmişlik ve işten ayrılma niyetlerini de etkilemektedir (Bozacı, Çiftçi ve Güner, 2018). Dolayısıyla kibir bireysel ve örgütsel düzeyde olumsuz etkiler yarattığı için kibrin örgüt ortamında oluşturduğu sonuçların incelenmesi, yükseköğretim kurumları için çok önemlidir (Thong ve Ying-Leh, 2020: 48). Bu bağlamda araştırmanın amacı, örgüt başarısızlığına ya da performans düşüklüğüne neden olabilecek faktörlerden biri olan örgütsel kibirlilik ile küresel akademik performans arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Örgütsel kibirlilik düzeyinin belirlenmesine, örgütlerdeki kibirli davranışların örgüt üyeleri ve örgüt genelinde yarattığı olumsuz davranışların incelenmesine olanak sağlayacak Türkçe literatürde bir ölçek olmaması nedeniyle, Örgütsel Kibirlilik (Organizational Arrogance) Ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliği de test edilmiştir. Bu ölçek aracılığı ile araştırmacılar, katılımcıların örgütsel düzeyde kibirliliğin varlığına ilişkin algı, davranış, tavır ve düşüncelerini ölçebilme imkânı bulabileceklerdir. Ayrıca bu çalışma kapsamında üniversite personelinin küresel akademik performans algılarının, örgütsel kibirlilikten ne derece etkilendiğinin belirlenmesine imkân sağlayacaktır.

Yöntem

Bu çalışma Spor Bilimleri Fakültesi kadrolarında istihdam edilmiş olan akademik personelin örgütsel kibirlilik düzeyleri ile küresel akademik performans algıları arasındaki ilişkileri ortaya koymak üzere gerçekleştirilmiştir. Bu amaç bağlamında araştırma iki aşamalı olarak yürütülmüştür. İlk olarak akademik personelin örgütsel kibirlilik düzeylerini belirlemeye yönelik Herbin III (2018) tarafından geliştirilen Örgütsel Kibirlilik Ölçeğinin Türkçe geçerlik ve güvenilirliği test edilmiştir. Daha sonra akademik personelin küresel akademik performans algıları ile örgütsel kibirlilik düzeyleri arasındaki etkileşimi belirlemeye yönelik bir çalışma gerçekleştirilmiştir.

İlk aşamada olguların içinde buldukları koşullar dahilinde değerlendirildiği ve buna bağlı katılımcı görüşlerine başvurularak ilgili olguya yönelik onların ilgi, beceri ve tutumlarını tespit etmek ve betimlemek için genel tarama yönteminden yararlanılmıştır (Karasar, 2014). Araştırma amacına uygun

olarak Örgütsel Kibirlilik Ölçeğinin Türkçe eşdeğerliğini belirlemek üzere, yazarlardan gerekli izinler alınmıştır. Ölçek ifadelerinin İngilizce-Türkçe-İngilizce çevirileri, her iki dile hâkim alan uzmanı iki kişi ve bir devlet kurumunda İngilizce eğitimi veren iki kişi tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu işlem sürecinde ortaya çıkan öneriler doğrultusunda ölçek ifadeleri oluşturulmuştur. Ölçek ifadelerinin anlaşılabilirliğinin tespiti için 26 kişilik bir örnek kütleden pilot çalışma yürütülmüş ve gerekli düzenlemeler sonucunda ölçeğin nihai formu oluşturulmuştur. Sonrasında daha uygun bir örnek kütleden alınan veriler doğrultusunda istatistiki analizler yapılmıştır.

İkinci aşamada araştırma değişkenlerinin (örgütsel kibirlilik ve küresel akademik performans) birlikte değişim gösterip göstermedikleri ve bir değişim söz konusu ise bu değişimin derecesini belirlenmeye yönelik korelasyon türü ilişkisel tarama modelinden yararlanılmıştır (Karasar, 2014).

Araştırma grubu

Bu çalışmanın araştırma grubu, kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen ve Spor Bilimleri Fakültesi akademik kadrolarında çalışmakta olan toplam 413 (1. grup 91, 2. grup 322 kişi) kişiden oluşmaktadır. Birinci grupta yer alan katılımcıların yaş ortalaması $41,63 \pm 8,3$ olarak tespit edilmiş olup, %79,1'i (n=72) erkek, %20,9'u (n=19) ise kadındır. Yaş ortalaması $40,51 \pm 8,41$ olarak belirlenen ikinci çalışma grubundaki katılımcıların %78,6'sı (n=253) erkek ve %21,4'ü (n=69) kadınlardan oluşmaktadır. Tablo 1'de katılımcılara ilişkin diğer tanımlayıcı bilgiler özetlenmektedir.

Tablo 2: Çalışma grubu tanımlayıcı istatistikler

Değişkenler	Grup 1		Grup 2	
	Sıklık	%	Sıklık	%
Cinsiyetiniz				
Kadın	19	20,9	69	21,4
Erkek	72	79,1	253	78,6
Yaşınız	Ortalama	SS.	Ortalama	SS.
26-62 yaş arası/24-63 yaş arası	41,63	8,3	40,51	8,41
Medeni Durum	Sıklık	%	Sıklık	%
Evli	68	74,7	235	73,0
Bekar	23	25,5	87	27,0
Eğitim Durumunuz	Sıklık	%	Sıklık	%
Lisans	3	3,3	5	1,6
Yüksek lisans	13	14,3	59	18,3
Doktora	59	64,8	218	67,7
Post-Doc	16	17,6	40	12,4
Toplam Çalışma Yılı	Ortalama	SS.	Ortalama	SS.
2-42 yıl arası/1-40 yıl arası	16,03	9,16	15,30	9,25
Akademik Unvan	Sıklık	%	Sıklık	%
Arş. Gör.	12	13,2	37	11,5
Arş. Gör. Dr.	1	1,1	19	5,9
Öğr. Gör.	16	17,6	76	23,6
Öğr. Gör. Dr.	5	5,5	18	5,6
Dr. Öğr. Üyesi	27	29,7	75	23,3
Doç. Dr.	24	26,4	74	23,0
Prof. Dr.	6	6,6	23	7,1

Veri toplama araçları

Kişisel bilgi formu. Anketin bu bölümü, katılımcıların demografik özelliklerini (örneğin cinsiyet, yaş, eğitim seviyeleri) belirlemeye yönelik 6 ifade içermektedir.

Küresel akademik performans ölçeği. Abubakar vd. (2018) tarafından geliştirilen ve Türkçe geçerlik ve güvenilirliği Damar vd. (2020) tarafından test edilen tek boyutlu bu ölçek 11 ifade (örneğin "Kurumumuz istihdam için en iyi mezunları vermektedir") içermektedir. Bu ölçek 5'li Likert tipi derecelendirmeye

sahiptir. Bu ölçekten alınacak yüksek puan akademik personelin küresel akademik performans algılarının o derece yüksek olduğunu göstermektedir.

Örgütsel kibirlilik ölçeği. Örgütsel küstahlığı ve kibirli davranışları belirlemek üzere Herbin III (2018) tarafından geliştirilmiştir. Örgütsel kibirlilik ölçeği son versiyonu 5 ifadeden (örneğin “Örgüt üyeleri, diğer çalışanları değersiz hissettiren davranışlar sergilerler”) oluşmaktadır. Bu ölçekte her madde 7 noktalı derecelendirmeye (1=Hiçbir zaman, ..., 7=Her zaman) sahiptir. Orijinal çalışmada içsel tutarlılık değeri 0,922 olarak raporlanmıştır.

Verilerin analizi

Elde edilen veriler SPSS ve AMOS 20.0 paket programları aracılığıyla analiz edilmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerleri -2 ile +2 arasında olma kriteri (George ve Mallery, 2016) ile Mardia'nın çok değişkenli basıklık katsayı kriteri (Mardia, 1985) karşılanarak veriler normallik açısından kontrol edilmiştir.

Grup 1'den elde edilen veriler Örgütsel Kibirlilik Ölçeği geçerlik ve güvenilirlik testleri için kullanılmıştır. Bu veri setinin analizinde tanımlayıcı istatistikler, ölçeğin Türkçe versiyonu faktör yapısı, AMOS 20'de maksimum olasılık tahmin prosedürü ile doğrulayıcı faktör analizi (DFA) kullanılarak değerlendirilmiştir. DFA'da sınanan modelin yeterliliğini belirlemek amacıyla çeşitli uyum indeks değerleri kullanılmaktadır. Bu çalışmada, “iyilik uyum indeksi ($GFI \geq 0,95$), karşılaştırmalı uyum indeksi ($CFI \geq 0,95$), normlaştırılmamış uyum indeksi ($NNFI \geq 0,95$), standardize edilmiş artık ortalamaların karekökü ($SRMR \leq 0,05$) ve tahmin hatalarının ortalamasının karekökü ($RMSEA \leq 0,08$)” model uyum indeks değerleri olarak kullanılmış ve Ki-kare (χ^2) testi sonucu rapor edilmiştir (Brown, 2006; Tabachnick ve Fidell, 2007). Ölçek güvenilirliğini belirlemek için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ($\alpha > 0,70$) ve bileşik güvenilirlik (Composite Reliability-CR $> 0,70$) değerleri incelenmiştir (Hair, Black, Babin, Anderson ve Tatham, 2006). Ölçek benzeşim geçerliği bileşik güvenilirlik (CR) ve çıkarılan ortalama varyans (AVE) değerleri dikkate alınarak test edilmiştir. Bu durumda benzeşim geçerliği Hair vd. (2006) tarafından önerilen; “ $CR > AVE$ ve $AVE > 0,50$ ” değerler çerçevesinde incelenmiştir. Ölçeklerde yer alan ifadelerin ölçtükleri özellikler açısından kişileri ayırt etmede ne seviyede yeterli olduğunun belirlenmesinde, düzeltilmiş madde-toplam puan korelasyonları hesaplanmış ve toplam puana göre belirlenmiş üst-alt %27'lik grupların, madde toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek üzere bağımsız gruplar t-testi kullanılmıştır.

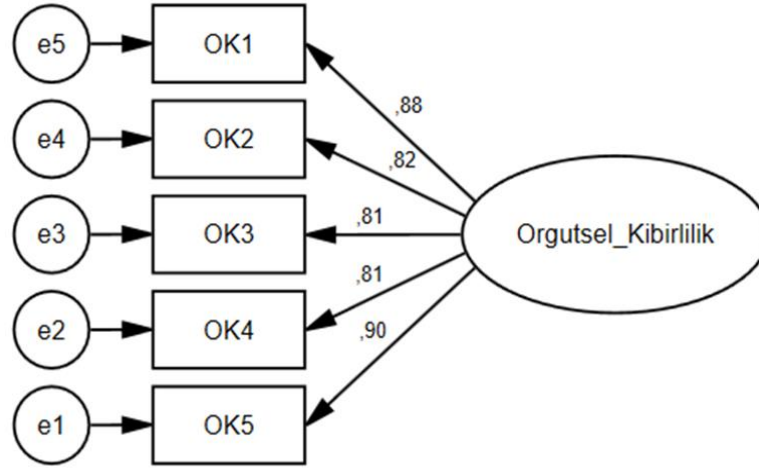
İkinci grup katılımcılardan elde edilen veriler örgütsel kibirlilik ile küresel akademik performans arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla çeşitli analizlere tabi tutulmuştur. Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek üzere ortalama, standart sapma, sıklık ve yüzdeler dağılımlar gibi betimleyici istatistik tekniklerinden yararlanılmıştır. Spor Bilimleri Fakültesi akademik personelinin örgütsel kibirlilik düzeyleri ile küresel akademik performans algıları arasındaki ilişkileri ortaya koymak ve değişkenler arasındaki ilişki/etkileşimi tespit etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

Bulgular

Örgütsel kibirlilik ölçeği geçerlik ve güvenilirlik analizleri

Örgütsel kibirlilik ölçeği özgün faktör yük yapısı DFA ile sınanmıştır. Model uyum indeksleri incelendiğinde χ^2/sd oranı (7,822/5) 1,564'dür ($p=0,166$). Diğer uyum indeks değerlerinin ise, $GFI=0,968$, $CFI=0,992$, $NNFI=0,983$, $SRMR=0,022$, $RMSEA=0,079$ olduğu ve elde edilen değerlerin iyi/mükemmel uyum indeks değerleri aralığında olduğu belirlenmiştir (Brown, 2006; Tabachnick ve Fidell, 2007). Şekil 1 ve Tablo 3'de görüldüğü üzere ölçek maddeleri faktör yük ağırlıklarının 0,808 ile 0,898 arasında olduğu, t değerlerinin ise 5,746 ile 4,554 arasında değiştiği belirlenmiştir. Sonuç olarak, DFA sonuçları, 5 maddeden oluşan yapının model uyum indekslerinin Örgütsel Kibirlilik Ölçeği Türkçe versiyonu için kabul edilebilir olduğunu göstermiştir.

Şekil 1: Örgütsel kibirlilik ölçeği standardize edilmiş çözümlenme ve uyum indeks değerleri



CMIN/SD= 1.564; GFI= 0.968; CFI=0.992; NNFI=0.983; SRMR=0.022; RMSEA=0.079

Ölçek bileşik güvenilirlik değerinin 0,926 ve Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısının 0,924 olduğu belirlenmiştir. Bulgular Örgütsel Kibirlilik Ölçeği için güvenilirlik değerlerinin kritik değerlerin üzerinde olduğunu göstermektedir. Diğer yandan ölçek benzeşim geçerliği için AVE değerinin 0,662 olduğu ve CR değerinin AVE değerinden daha büyük bir değer aldığı tespit edilmiştir (Hair vd., 2006) (Tablo 3).

Tablo 3: Standardize edilmiş regresyon ağırlıkları, t-değeri, R², CR ve AVE değerleri

Madde	Std. Reg. Ağırlığı	t-değeri	R ²	CR	AVE	α
OK1	0,877	4,970	0,769			
OK2	0,823	5,631	0,677			
OK3	0,815	5,699	0,664	0,926	0,662	0,924
OK4	0,808	5,746	0,653			
OK5	0,898	4,554	0,806			

Örgütsel Kibirlilik Ölçeğindeki maddelerin düzeltilmiş madde-toplam korelasyon değerlerinin 0,855 ile 0,77 aralığında olduğunu göstermektedir. Üst %27 ile alt %27'lik grubun toplam puanları arasında yapılan ilişkisiz örneklem t-testi sonuçları tüm maddeler için anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir (Tablo 4).

Tablo 4: Düzeltilmiş madde toplam korelasyonları ve üst-alt %27'lik toplam puanlar arası t-testi sonuçları

	Dzlt. Madde Toplam Korelasyonu	t (Üst-Alt%27)**
Örgüt üyeleri, diğer çalışanları değersiz hissettiren davranışlar sergilerler.	0,836	-15,814
Örgüt üyeleri diğer çalışanların duygu, düşünce ve tepkilerini dikkate almaz.	0,778	-12,916
Örgüt üyelerinin iş arkadaşlarına karşı tavırları, onların yetenek ve kapasitelerini kullanmalarını engeller.	0,782	-19,231
Örgüt üyeleri diğer çalışanları küçük düşürür.	0,770	-11,427
Örgüt üyeleri diğer çalışanların tavsiyelerini (görüşlerini) görmezden gelme eğilimindedir.	0,855	-16,134

**p<0,01

Elde edilen bulgular bir bütün halinde değerlendirildiğinde, Örgütsel Kibirlik Ölçeğinin oluşturulan Türkçe formunun geçerli ve güvenilir ölçme sonuçları verdiği ifade edilebilir.

İkinci çalışma grubundan elde edilen verilerin analiz sonuçları

Daha önce belirtildiği üzere örgütsel kibirlilik ile küresel akademik performans algısı arasındaki ilişkileri belirlemek üzere 322 akademik personelden veri toplanmıştır. Elde edilen verilere ait ortalama, standart sapma, çarpıklık-basıklık ve güvenilirlik değerleri Tablo 5’de özetlenmektedir.

Tablo 5: Değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler ve güvenilirlik değerleri

Değişkenler	Cinsiyet	n	\bar{X}	Ss.	Çarpıklık	Basıklık	α
Örgütsel Kibirlik	Kadın	69	3,11	1,49	0,465	-0,360	0,920
	Erkek	253	3,43	1,54	0,308	-0,707	
	Toplam	322	3,36	1,53	0,341	-0,656	
Küresel Akademik Performans	Kadın	69	2,84	0,71	0,153	-0,427	0,898
	Erkek	253	2,72	0,76	0,047	-0,540	
	Toplam	322	2,75	0,75	0,056	-0,513	

Örgütsel kibirlilik ve küresel akademik performans ölçekleri ile toplanan verilere ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin kabul edilebilir aralıkta yer aldığı ve verilerin normal dağılım gösterdiği ifade edilebilir (George ve Mallery, 2016). Ölçeklere ait Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları sırasıyla, 0,92 ve 0,898 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca, katılımcıların örgütsel kibirlilik düzeyi ile küresel akademik performans algıları arasında orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6: Regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Std. Hata	β	t	p
Sabit	3,382	0,093		36,398	0,000
Örgütsel kibirlilik	-0,189	0,025	-0,387	-7,519	0,000

Bağımlı Değişken:
Küresel Akademik Performans Algısı $F=56,528, p\leq 0,01, R^2=0,150, d_{zlt}R^2=0,147$

Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, örgütsel kibirlilik değişkeni ile küresel akademik performans algısı arasında kurulan model istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=56,528, p\leq 0,01$). Buna göre akademik personelin küresel akademik performans algılarındaki değişimin yaklaşık %15’inin ($d_{zlt}R^2=0,147$) örgütsel kibirlilik düzeyi ile açıklanabildiği görülmektedir. Bulgular örgütsel kibirlilik düzeyindeki bir birimlik artışın, akademik personelin küresel akademik performans algılarında yaklaşık %39’luk ($\beta=-0,387$) bir azalmaya neden olabileceğini göstermektedir. Buna göre örgütsel kibirliliğin, küresel akademik performans algısını azalttığı ifade edilebilir.

Sonuç ve öneriler

Bu çalışmada Spor Bilimler Fakültesinde görevli akademik personelin örgütsel kibirlilik düzeyleri ile küresel akademik performans algıları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Ayrıca, değişkenler arası ilişkilerin belirlenmesinden önce Örgütsel Kibirlik Ölçeği geçerlik ve güvenilirliği test edilmiştir.

Silverman vd. (2012) çalışanların kibirli davranışlar sergilemesinin önemine değinerek bu parametrenin performans yönetim sistemlerine dâhil edilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Nitekim ilgili literatürde çalışanların örgütsel kibirlilik düzeyini ölçmek ve değerlendirmek için Türkçe, geçerlik ve güvenilirliği kanıtlanmış bir ölçme aracına ihtiyaç olduğu dikkat çekmektedir. Bu çalışmanın ilk aşamasında elde edilen bulgular değerlendirildiğinde (Şekil 1, Tablo 3 ve Tablo 4), Herbin III (2018) tarafından geliştirilen Örgütsel Kibirlik Ölçeğinin örgütlerde kibirli davranışların ölçülmesinde kullanılabilecek nitelikte güvenilir ve geçerli bir ölçme aracı olduğu ifade edilebilir. Yapılacak yeni çalışmalar ile ölçeğin yapısal özelliklerinin tekrar test edilmesi ve çeşitli değişkenler ile ilişkilerin incelenmesi uygulayıcılara ve alana faydalı bilgiler sağlayacaktır.

İkinci aşamada elde edilen sonuçlara göre; örgütsel kibirliliğin küresel akademik performans üzerinde istatistiksel olarak anlamlı olumsuz bir etkisi olduğu tespit edilmiştir ($\beta=-0,387$, $p<0,001$). Ancak kibirli kişiler çalışma arkadaşlarının işbirliği ve iletişim kurma becerilerini bastırarak olumsuz bir örgütsel ortam oluşturmakta ve çalışanlar üzerinde gözdağı oluşturma eğilimindedirler (Toscano, Price ve Scheepers, 2018: 631). Bu sebeple örgütteki kibir atmosferinin çalışanların performanslarını olumsuz etkilemesi muhtemeldir. Nitekim yapılan çalışmalar kibirli davranışların çalışanların görev performansı üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Johnson vd., 2010: 424). Dahası kibir, çalışma ortamını negatif yönde etkilerken; çalışanların tükenmişlik ve işten ayrılma niyetlerini de etkilemektedir (Bozacı vd., 2018). Ayrıca yüksek düzeyde kibirlilik, düşük özsaygı, düşük genel zeka, düşük örgütsel vatandaşlık davranışları ve zayıf iş performansı ile ilişkilendirilmektedir (Silverman vd., 2012: 25). Diğer yandan Padua vd. (2010) örgütü daha güçlü ve üretken kılma hedefiyle tutarlı olarak örgütlerde kibirli davranışları caydırıcı politikaların uygulanması gerektiğinin önemini vurgulamaktadır.

Bu bilgiler doğrultusunda yükseköğretimde akademik personelin üretkenlik karşıtı iş davranışları, işten ayrılma niyeti, tükenmişlik ve düşük performansın yerine iş birliğinin, örgütsel vatandaşlık davranışlarının ve performansın arttığı etkin ve verimli örgüt ortamının sağlanması gerekmektedir. Etkin ve verimli bir örgüt ortamının oluşturulabilmesi ise, örgütlerde örgütsel kibirin araştırılması ve bu davranışa ilişkin gerekli tedbirlerin alınması ile mümkün olacaktır. Dolayısıyla örgütlerde çalışanların istek ve şikayetlerinin dikkate alınarak çalışanların kararlara katıldığı demokratik, yardımlaşma ve iş birliği ortamının yaratıldığı ve geri bildirim sisteminin aktif hale getirildiği örgüt kültüründe çalışanların akademik performans düzeyleri artırılabilir. Diğer bir ifade ile örgütlerde kibirli davranışların kontrol altına alınması ya da ortadan kaldırılması açıkçası örgütün geleceği ve çıkarlarının korunması için en doğru yollardan biridir. İşyerinde kibir ciddi bir sorun olabilir. Çünkü kibirli çalışanlar, işyerinde sosyal alışverişi olumsuz etkileyen kötü performans gösteren kişilerdir. Bu nedenle örgütsel yapı içerisinde kibirli davranışlar sergileyen çalışanların doğru bir şekilde yönlendirilmesi işletme çıkarları için en doğru yaklaşımlardan biri olacaktır.

Örgütsel kibirlilik ile küresel akademik performans algısı arasındaki ilişkiler, örgütsel performansın artırılabilmesi için dikkate değer bulgular ortaya koymaktadır. Ancak çalışmada elde edilen verilerin katılımcıların öznel değerlendirmelerini yansıtır olması potansiyel bir sınırlılık olarak değerlendirilebilir. Diğer bir ifade ile örgütsel kibirlilik ile akademik performans algısı arasındaki negatif yönlü ilişkinin neden olabileceği olumsuz sonuçlar (üretkenlik karşıtı iş davranışı, işten ayrılma, tükenmişlik vb.) üzerine öngörülebilir bulunmak mümkün olsa da, bu öngörülerin test edilmesi ve yorumlanması gerekmektedir. Son olarak, bu çalışmadaki temel sınırlılık, analizlerde kullanılan verilerin sadece Spor Bilimleri Fakültesi öğretim elemanlarının algılarıyla sınırlandırılmış olması ve kesit veri alma tekniğinin kullanılmış olmasıdır. Araştırma sonuçlarının bu sınırlılıklar çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği göz ardı edilmemelidir.

Kaynakça

- Abubakar, A., Hilman, H. ve Kaliappen, N. (2018). New tools for measuring global academic performance. *SAGE Open*, 8 (3), 1-10.
- Aktaş, H. ve Şimşek, E. (2014). Örgütsel sessizlik ile algılanan bireysel performans, örgüt kültürü ve demografik değişkenler arasındaki etkileşim. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 14(28), 24-52.
- Borden, L., Levy, P. E. ve Silverman, S. B. (2018). Leader arrogance and subordinate outcomes: the role of feedback processes. *Journal of Business and Psychology*, 33 (3), 345-364.
- Bozacı, İ., Çiftçi, E. G. ve Gürer, A. (2018). Algılanan yönetici kibirinin, satış elemanlarının tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir alan araştırması. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (1), 205-226.
- Brown, H. T. (2012). So what if i don't have an Iphone? The unintended consequences of using arrogance in advertising. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 28(4), 555-562.
- Brown, T. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: The Guilford Press.
- Cleary, M., Walter, G., Sayers, J., Lopez, V. ve Hungerford, C. (2015). Arrogance in the workplace: implications for mental health nurses. *Issues in Mental Health Nursing*, 36 (4), 266-271.
- Damar, A., Kaçay, Z., Eskiler, E. ve Soyer, F. (2020). Adaptation of the global academic performance scale: Reliability and validity study. *Sakarya University Journal of Education*, 10 (3), 560-576.

- Damar, A. ve Öztürk, M. (2020). Karanlık liderlik. C. Kartal ve M. Kamışlı (Ed.), *İşletme ve finans yazıları - IV* içinde (ss. 57-76). Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Demirağ, B. ve Çavuşoğlu, S. (2019). Sosyal sermayede güven boyutunun örgütsel performans ve bağlılık üzerindeki etkilerine yönelik teorik bir değerlendirme. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7 (2), 644-667.
- Demirer, M. C., Demirer, Ö. ve Yürürer, G. (2019). İç girişimciliğin işgören performansı üzerindeki etkisi: üretim işletmelerinde bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 10 (1), 231-245.
- Dill, D. D. ve Soo, M. (2004). Transparency and quality in higher education Markets. J. B. Teixeira, D. Dill, A. Amaral (Ed.), *Markets in higher education: Rhetoric or reality* içinde (ss. 61-85). Springer.
- Ertaş, H. ve Atalay, İ. (2016). Yerel yönetimlerde performans yönetimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, (12), 70-82.
- Esen, Ü. B. (2020). Liderlikte kibir ve aşırı pozitiflik: Bir literatür incelemesi. *İş ve İnsan Dergisi*, 7 (2), 295-309.
- George, D. ve Mallery, P. (2016). *IBM SPSS statistics 23 step by step: A simple guide and reference* (14. Bs.). Routledge.
- Gözde, M. (2018). Örgüt kültürünün iş performansına etkisinde örgütsel bağlılığın incelenmesi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 6 (3), 420-436.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. ve Tatham, R. (2006). *Multivariate data analysis*. Pearson Prentice Hall.
- Herbin III, C. V. (2018). *Measuring organizational arrogance: Development and validation of a theory-based instrument*. Doctor of Philosophy. Regent University.
- Hollow, M. (2014). The 1920 Farrow's bank failure: A case of managerial hubris? *Journal of management history*, 20 (2), 164-178.
- Johnson, R. E., Silverman, S. B., Shyamsunder, A., Swee, H. Y., Rodopman, O. B., Cho, E. ve Bauer, J. (2010). Acting superior but actually inferior?: Correlates and consequences of workplace arrogance. *Human Performance*, 23 (5), 403-427.
- Karakaş, A., Kınır, S. ve Öztel, A. (2016). Evaluation of university employees' work behaviours performance via entropy based topsis methods. *Electronic Journal of Social Sciences*, 15 (58), 1046-1058.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri: Kavramlar, teknikler ve ilkeler* (27. Bs.). Nobel Yayınevi.
- Koçel, T. (2015). *İşletme yöneticiliği* (16. Bs.). Beta.
- Mardia, K. (1985). *Mardia's test of multinormality*. Wiley.
- Oxford Learner's Dictionaries (Ekim 2020). 14 Ekim 2020 tarihinde <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/> adresinden erişildi.
- Owen, D. ve Davidson, J. (2009). Hubris syndrome: An acquired personality disorder? A study of us presidents and uk prime ministers over the last 100 years. *Brain/A Journal of Neurology*, 132 (5), 1396-1406.
- Owen, L. D. (2006). Hubris and nemesis in heads of government. *Journal of the Royal Society of Medicine*, 99 (11), 548-551.
- Özgüzel, S. ve Taş, S. (2016). Hubris sendromuna yakalanan yöneticilerde çocukluktaki aile içi iletişimin etkisinin incelenmesi. *21.Yüzyılda Eğitim ve Toplum Eğitim Bilimleri ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5 (13), 119-132.
- Padua, R. N., Lerin, M. M., Tumapon, T. T. ve Pañares, Z. A. (2010). Patterns and dynamics of an arrogance-competence theory in organizations. *Liceo Journal of Higher Education Research*, 6 (2), 76-98.
- Petit, V. ve Bollaert, H. (2012). Flying too close to the sun? Hubris among ceos and how to prevent it. *Journal of Business Ethics*, 108 (3), 265-283.
- Rich, B. L., Lepine, J. A. ve Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of management journal*, 53 (3), 617-635.
- Roll, R. (1986). The hubris hypothesis of corporate takeovers. *Journal of Business*, 197-216.

- Sarıaltın, H. (2017). Performans yönetiminde performans değerlendirme ve öneri sitemlerinin sürdürülebilir verimliliğe etkisinin incelenmesi: Bir örnek olay çalışması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 5 (1), 117-141.
- Silverman, S. B., Johnson, R. E., McConnell, N. ve Carr, A. (2012). Arrogance: A formula for leadership failure. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 50 (1), 21-28.
- Sim, J. P. T. ve Ling, Y. L. (2020). The relationship of arrogance leadership, job commitment, and job satisfaction in higher educational organisations in sarawak. *Online Journal for TVET Practitioners*, 5 (2), 42-56.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. Pearson Education Company.
- Thong, J. S. P. ve Ying-Leh, L. (2020). Arrogance leadership in higher educational organisations. *Journal of Social Sciences and Technical Education*, 1 (1), 44-52.
- Toscano, R., Price, G. ve Scheepers, C. (2018). The impact of CEO arrogance on top management team attitudes. *European Business Review*, 30 (6), 630-644.
- Türk Dil Kurumu. (Ekim 2020). *Güncel Türkçe sözlük*. 14 Ekim 2020 tarihinde <https://sozluk.gov.tr/> adresinden erişildi.
- Uysal, Ş. A. ve Çelik, R. (2018). Sağlık meslek gruplarında hubris sendromunun varlığına ilişkin keşfedici bir çalışma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 17. UİK Özel Sayısı, 103-118.
- Warren, C. (2019). *Financial investment advisor professional arrogance and performance*. Doctor of Philosophy. Walden University.

Etik kurul onayı

T.C. Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü etik kurulu tarafından 02/12/2020 tarih ve E.11720 sayılı etik kurul onayı alınmıştır.

Araştırmacıların katkı oranı beyanı

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Çıkar çatışması beyanı

Bu çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Teşekkür -destek beyanı

Bu çalışmanın mevcut halini almasında değerli görüş ve önerileri ile katkı sağlayan Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi hakemlerine ve yayın süreçlerindeki özverilerinden dolayı editör ve editör yardımcılara teşekkür ederiz.