

AKADEMİSYENLERİN KIBİR YÖNELİMİ ÖLÇEĞİ (AKYÖ): GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

ACADEMICIANS' ARROGANCE ORIENTATION SCALE (AAOS): VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

Mesut DEMİRBILEK¹

Tuba AKPOLAT²

Sıtar KESER³

Başvuru Tarihi: 29.03.2024

Yayına Kabul Tarihi: 15.09.2024

DOI: 10.21764/maeuefd.1460393

(Araştırma Makalesi)

Özet: Bu araştırmanın temel amacı, akademik profesyoneller arasındaki kibir eğilimlerini ölçmeyi amaçlayan sağlam ve güvenilir bir ölçek geliştirmektir. Bu amaca ulaşmak için ölçek geliştirmede sistematik bir yaklaşım benimsenmiştir. İlk olarak, ilgili literatürün kapsamlı bir incelemesi yoluyla geniş bir madde havuzu oluşturulmuştur. Daha sonra, ölçeğin taslak versiyonu alan uzmanlarının incelemesine tabi tutularak kapsam geçerliliğini ve genel olarak anlaşılabilirliği artırmaya yönelik düzeltmeler yapılmıştır. Çalışmanın örneklemini, 2023 yılında İstanbul'da kayıtlı olan lisans ve yüksek lisans öğrencilerinin yanı sıra aynı zaman diliminde mezun olmuş 314 kişiden oluşmaktadır. Ölçeğin yapısal geçerliliğini değerlendirmek için 245 lisans, yüksek lisans öğrencisi ve mezundan oluşan bir alt küme seçilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliliğini incelemek için açıklayıcı faktör analizi kullanılmış ve Akademisyenlerin Kibir Yönelimi Ölçeği için üç faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Bu faktörler toplu olarak toplam varyansın %69'unu açıklamakta ve sağlam bir temel çerçeveye işaret etmektedir. Ayrıca, ölçeğin tamamı için iç tutarlılık katsayısı ,96 olarak hesaplanmıştır ve bu da yüksek güvenilirliğe işaret etmektedir. Daha sonra, kurulan yapıyı doğrulamak için doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve toplam yirmi iki maddeden oluşan üç boyutun (itibarsızlaştırma, üstün yaklaşım ve karşılaştırma) varlığı teyit edilmiştir. Sonuç olarak,

Abstract: The primary aim of this research is to develop a robust and reliable scale designed to measure tendencies of arrogance among academic professionals. To achieve this goal, a systematic approach to scale development was adopted. Initially, a broad item pool was generated through a comprehensive review of the relevant literature. Subsequently, the draft version of the scale was subjected to expert review to enhance content validity and overall clarity. The study's sample comprised 314 individuals, including undergraduate and graduate students, as well as graduates, enrolled in or graduated from universities in Istanbul in 2023. A subset of 245 undergraduate and graduate students and graduates was selected to evaluate the structural validity of the scale. Exploratory factor analysis was conducted to examine the construct validity of the scale, revealing a three-factor structure for the Arrogance Orientation Scale for Academics. Collectively, these factors account for 69% of the total variance, indicating a solid foundational framework. Additionally, the overall internal consistency coefficient for the scale was calculated to be .96, indicating high reliability. Confirmatory factor analysis was subsequently conducted to verify the established structure, and the existence of three

¹ Dr., Milli Eğitim Bakanlığı, demirbilekmesut@gmail.com, ORCID ID: [0000-0002-7570-7807](https://orcid.org/0000-0002-7570-7807)

² Doç. Dr., Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, tuba.sagir.akpolat@msgsu.edu.tr, ORCID ID: [0000-0001-5907-6972](https://orcid.org/0000-0001-5907-6972)

³ Dr., Milli Eğitim Bakanlığı, starkeser@gmail.com, ORCID ID: [0000-0001-9630-3855](https://orcid.org/0000-0001-9630-3855)

Akademisyenlerin Kibir Yönelimi Ölçeği, akademisyenler arasında yaygın olan kibir yönelimlerini ayırt etmek için güvenilir ve geçerli bir araç olarak doğrulanmıştır.

dimensions—disparagement, superiority approach, and comparison—comprising a total of twenty-two items was confirmed. In conclusion, the Arrogance Orientation Scale for Academics has been validated as a reliable and valid tool for distinguishing arrogance orientations commonly found among academics.

Anahtar Sözcükler: *Akademisyen, kibir, üniversite, yükseköğretim, küçümseme*

Keywords: *Academician, Arrogance, University, Higher Education, Contempt*

Giriş

Kibirli davranış (arrogance), insan yaşamında sık görülen sosyal bir olgudur. Bu kavram, Budistler tarafından insan zihninin beş zehrinden biri olarak tanımlanırken, eski Yunan geleneğinde istismarcıların kendi hazlarını tatmin etmek amacıyla başkalarını küçük düşürme eylemi olarak görülmüştür (Milyavsky, Kruglanski, Chernikova & Schori-Eyal, 2017). Johnson vd. (2010) ise bu kişilerin abartılı üstünlük sergileme ve başkalarını küçümseme eğilimlerini vurgulamışlardır. Bu bağlamda kibir, bireylerin kendilerini diğerlerine karşı üstün görmelerine ve daha önemli olduklarına dair bir düşünceye kapılmalarına yol açan bir eğilimi ifade etmektedir. Kibirli bireylerde, meslektaşlarına ve onların düşüncelerine saygı göstermeme, daha fazla bilgi sahibi olduğunu iddia etme, suçlanmaktan kaçınma veya suçu başkalarına yükleme gibi davranışlar görülmektedir (Leary, Bednarski, Hammon & Duncan, 1997; Silverman, Johnson, Mc Connel & Carr, 2012). Bu sebeple, kibirli davranışların ve bu davranışların arkasındaki etmenlerin doğru bir şekilde anlaşılması büyük önem taşımaktadır.

Hareli ve Weiner'a (2000) göre başarılarını yeteneklerine dayandıran bireyler, bunu diğer nedenlere bağlayanlara kıyasla daha kibirli olarak algılanmaktadır. Bu sebeple, toplumda insanların başarıyı kendi yeteneklerine atfetmeleri, başkaları üzerinde üstünlük kurma davranışı olarak yorumlanmakta; bireyler, başarılarını kendi üstünlüklerini ima edecek şekilde tanımladıklarında daha kibirli olarak değerlendirilmektedir (Milyavsky vd., 2017). Bununla birlikte Johnson vd. (2010) yaptıkları araştırmada, daha az zeki ve daha az performans gösteren meslektaşların daha kibirli olarak algılandığını bulmuşlardır. Öte yandan, Hareli, Weiner ve Yee (2006), başarısı gerçekten yetenekleriyle kanıtlanmış bireylerin daha az kibir gösterdiklerini tespit etmişlerdir. Bu durum, Bauer, Cho, Johnson ve Silverman'ın (2008) belirttiği gibi, kibirli davranışın gerçek üstün yetenek ve başarılarla veya performanslarla bağlantılı olmadığını, aksine

bireylerin eksikliklerini örtbas etmek amacıyla bir savunma mekanizması olarak kullandıklarını göstermektedir. Nitekim Lynch (2017), kibirli kişilerin “her şeyi bildiklerini, çok iyi olduklarını zannettiklerini ve daha fazla gelişmeye ihtiyaç duymadıklarını” ifade ederek bu durumu doğrulamaktadır. Örgüt çalışanlarının kibir eğilimi içinde olmalarının, örgütün genel performansı ve iş ortamı üzerinde olumsuz etkileri olabilir.

Örgütte kibir eğilimine sahip çalışanların bulunması, sosyal değişimin olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır (Silverman vd., 2012). Kibirli davranışlar, örgüt içi ilişkileri ve çalışma ortamını olumsuz etkileyebilir ve bu da sosyal değişimin sağlıklı bir şekilde gerçekleşmesini engelleyebilir. Bauer vd. (2008) ile Johnson vd.’ne (2010) göre kibir yöneliminin örgütte görev performansı ve örgütsel vatandaşlık üzerinde de olumsuz etkileri bulunmakta olup, olumlu sosyal iklimi zehirleyici bir etki yaratabilmektedir. Aynı zamanda, söz konusu araştırmalara göre kibir davranışı bireylerin bilişsel yetenekleri, özgüveni ve öğrenme yönelimi ile de negatif bir ilişkiye sahiptir. Bu bireyler, becerilerini ve bilgilerini geliştirmekten ziyade, sahip oldukları birikimlerin diğerlerinden daha fazla olup olmadığına dair kıyaslamalarla ilgilenmekte ve bu durum, kendini diğerlerinden üstün görme eğilimiyle yakından ilişkilidir. Silverman vd.’ne (2012) göre örgütlerde kibir yöneliminin azaltılması, örgütsel gelişime önemli katkılar sağlamaktadır. Onlara göre kibrin azaltılması için liderlerin yetkinliklerinin artırılması, çalışanların alçakgönüllü davranışlara teşvik edilmesi ve öğrenmeye odaklı bir örgüt ikliminin yaratılması gerekmektedir.

Cowan vd. (2019) kibir yönelimini üç türe ayırmaktadırlar. Bunlar; (1) gerçek yetenekleriyle karşılaştırıldığında kişilerin kendi yetenek, özellik ve başarılarını abartmalarına dayanan bireysel kibir, (2) kişinin gerçek yeteneklerinin aksine kendi yeteneklerini, özelliklerini ve başarılarını diğerlerine nazaran üst konumda sıralamasına dayanan karşılaştırmaya (kıyaslamaya) dayalı kibir ile (3) üstünlük algısı çerçevesinde diğerlerini aşağılama, alay etme ve kötümlemeye dayanan düşmanlık beslemeye dayalı kibirden oluşmaktadır. Cowan vd. (2019) aynı zamanda bu türlerle ilişkili olan altı bileşen ifade etmişlerdir. Bunlar ise düşmanlık beslemeye dayalı kibir ile ilişkili olan diğerlerini karalama; kıyaslamaya dayalı kibir ile ilişkili olan üstünlük inancı veya varsayımı ile diğerlerinin bakış açılarını dikkate almama; bireysel kibir ile ilişkili olan birey sınırları hakkındaki bilgilere direnç, bireysel bilgi ve yeteneklerin abartılması ile yeteneklerle ilişkili çarpık bilgi ve sınırlamalardan oluşmaktadır. Bu özellikler bir araya getirildiğinde Bozacı, Çiftçi ve Gürer’in (2018) de belirttiği gibi kibirli bireyler, kendilerini var olan gerçeklikleri dışında daha üst

bir boyutta konumlandırmakta, yanlışlıklarını ve hatalarını görmezden gelmekte, kendi bireysel güdüleri çerçevesinde hareket etmekte ve bunun sonucunda bu bireylerle örgütsel ortamda iletişim kurmak zorlaşmakta ve gerginlikler yaşanmaktadır. Bu çerçevede kibirli davranış yönelimi tüm mesleki alanlarda görülebilmekte (Haan, Britt & Weinstein, 2007) ve örgütsel açıdan bağlılığı, mutluluğu, örgütsel vatandaşlığı, kurum kültürünü ve iklimini olumsuz etkileyebilmektedir. Nitekim kibirli liderlik ortamlarında çalışan bireyler kapasitelerini tam olarak kullanmada isteksiz olabilmekte (Allen & Meyer, 1993) ve çalışanlar ve takipçiler, iş tatmini açısından memnuniyetsiz kalabilmektedirler (Torlak & Kuzey, 2019). Bu doğrultuda özellikle yetenekler ve bilgi birikimi açısından uzmanlaşmanın yoğun hissedildiği akademisyenlik ve akademik mesleki alan, bu kibir yönelimini barındırabilecek konumlandırmaya ve riske sahiptir. Nitekim Tippins'e (2020) göre akademisyenler belirli bir konuda uzmanlaştıkları için diğerlerinden üstün olduklarına dair bir inanca ve algıya sahip olabilmektedirler. Akcan Tüfekçi, Malkoç ve Kızıltan'a (2017) göre akademik kültürde akademisyenlerin kibirli davranışları, toplumsal sorumlulukların yerine getirilmesinde eksiklik yaratmaktadır. Tippins'e (2020) göre akademik kibir, sadece bireysel olarak değil aynı zamanda bilim disiplini açısından da olumsuz ve zararlı sonuçlara neden olabilmektedir, nitekim kibir yönelimi, bilimsel açıdan yerleşik olan düşüncelerin sorgulanmasını ve yeni fikirlerin ortaya çıkmasını engelleyerek bazen zorbalık haline hatta travmatik hale gelebilmektedir. Friedman ve Friedman'a (2019) göre kibir yönelimli akademisyenler, sadece kendi araştırmalarının değerli olduğunu ve diğer meslektaşlarının gerçek bir bilgin olmadıkları düşüncesine kapılabilmekte ve bu akademisyenler kendi makalelerinin yayınlandığı dergileri yücelterek diğerlerini aşağılayabilmektedirler.

Demirbilek, Keser ve Akpolat (2021) tarafından yapılan nitel araştırmada ise akademisyenlerin kibir yönelimlerinin dört boyutta şekillendiği tespit edilmiştir. Bu boyutlar; (1) yapay benlik algısı, kendi yayın ve çalışmalarına sürekli atıf (ön plana çıkarma), kendisini öncelikli görme, hata ve yetersizliklerini kabul etmeme, kişisel hedeflerini öncelikli görme, değerli olduğunu hissettirme, kendi fikir ve kararlarında ısrar, kişisel yeteneklerine vurgu(kişisel atıf), kendi çabasını övme, başarısızlıklarını görmezden gelme, değerliliğine/vazgeçilmezliğine vurgu, başarılarını abartma, başarıları kendisine yorma ile hata ve başarısızlıkları başka unsurlara ötelemeyi (dışsal atıf) kapsayan bireysel perspektif, (2) kurumunu araçsallaştırma, kendisini üst konumda sıralama, kendisini meslektaşlarıyla kıyaslama ile meslektaşlarını araçsallaştırmayı kapsayan kıyaslama-karşılaştırma, (3) ünvana atıf, öğrenci başarıları üzerinden övünme, eleştiriye kapalı olma,

kendisini üstün görme, muhatap almama, görmezden gelme (umursamama), hiyerarşik ilişki, dolaylı iletişim, üstünlük iması, karar vermede öncelikli hissetme ile dinlemeye kapalılığı kapsayan tepeden bakma, (4) küçümseme, diğerlerinin hatalarına aşırı duyarlılık, tahakküm kurma, diğerlerinin yetersizliklerini vurgulama (sorgulama), aşağılama ile diğerlerini zor duruma düşürme çabasını kapsayan itibarsızlaştırmadan oluşmaktadır.

Tüm bu değerlendirmeler çerçevesinde literatürde, bireylerin kibir yönelimlerinin ölçülmesi ile ilgili örgütsel bağlamda geliştirilmiş çeşitli ölçekler (Johnson vd., 2010; Herbin, 2018), bulunmasına rağmen akademisyenlerin kibir yönelimlerini değerlendiren herhangi bir ölçeğe rastlanmamıştır. Bu problemin ve eksikliğin giderilmesi açısından bu araştırmada, öğrenci ve mezunların algı ve değerlendirmelerine göre akademisyenlerin kibir yönelimlerini ölçmeye yarayacak, güvenilir ve geçerli bir ölçeğin geliştirilmesi amaçlanmıştır.

Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem ile ölçek geliştirme süreci açıklanmıştır.

Araştırma Modeli

Akademisyenlerin Kibir Yönelimi Ölçeği'ni geliştirmek amacıyla yapılan araştırma tarama modeli kullanılarak tasarlanmıştır. Tarama modeli araştırmalarda, çeşitli unsurlardan oluşan evrende, genellikle büyük bir örnekleme dayanan araştırmalar yapılarak evrenin genel özellikleri hakkında çıkarımlarda bulunmaktadır. Bu modelde aranan bilgi mevcut olup, bu bilgiyi etkili bir şekilde gözlemleyip belirleyebilmek önemlidir (Karasar, 2012). Ölçeğin geliştirilmesinde, dört aşamalı ölçek geliştirme süreci takip edilmiştir. Söz konusu aşamalar: Madde havuzu oluşturma, maddelerin uzman görüşüne sunulması, deneme uygulaması ve güvenilirlik-geçerlik çalışması adımlarından oluşmaktadır (DeVellis, 2017).

Çalışma, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu tarafından 04.04.2022 tarih ve 54483 sayılı yazı ile Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi'ne uygun olarak değerlendirilmiştir.

Evren ve Örneklem

Araştırmada İstanbul ili içerisinde bulunan üniversitelerde okuyan veya yeni mezun olmuş lisans ve lisansüstü öğrenci ve mezunları, araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Evrenin genişliği

nedeniyle araştırmada örneklem seçimini kolaylaştırmak amacıyla rastgele örnekleme (Haphazard Sampling) yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntemde önceden belirlenmiş kurallar ve kısıtlamalar olmadan örneklem seçilmektedir (Last, 2007). Kısıtlama olmaksızın belirli bir yerde veya anda seçilen örnekleme dayanan bu yöntem, araştırmacıya zaman ve emek açısından da kolaylık sağlamaktadır (Rozalia, 2007). Araştırma evreni çerçevesinde ulaşılan örneklem 314 kişiden oluşmaktadır. Örnekleme oluşturan katılımcılardan 223'ü kadın (%71) ve 91'i erkektir (%29). Yine lisans öğrencisi olan katılımcı sayısı 177 (%57), lisansüstü öğrenci olan katılımcı sayısı 29 (%9), lisans mezunu olan katılımcı sayısı 74 (%24) ve lisansüstü mezunu olan katılımcı sayısı 34'tür (%11).

Doğrulayıcı faktör analizi için ise 245 lisans ve lisansüstü öğrenci ve mezundan oluşan örneklem belirlenmiştir. İlgili örneklem 176 kadın (%72) ve 69 erkek (%28) katılımcıdan oluşmaktadır. Katılımcıların 172'si lisans (%70) ve 73'ü lisansüstü (%30) öğrencisi veya mezunudur.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Ölçek geliştirme süreci iki aşamadan oluşmaktadır. İlk aşamada ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) gerçekleştirilmiştir. İkinci aşamada ise ortaya konan yapının doğrulanması için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Veriler, her bir aşama için çalışma evreninden seçilen örneklemlere çevrimiçi ortamda hazırlanan ölçek formlarının iletilmesi ile toplanmıştır. İlk uygulama 2023 yılının mart-temmuz ayları arasında, ikinci uygulama ise 2023 yılının eylül-kasım ayları arasında gerçekleştirilmiştir. Ölçek geliştirmenin ilk aşaması (AFA, iç tutarlılık, ayırt edicilik ve korelasyon) için toplanan veriler, SPSS paket programı ile ikinci aşaması (DFA) için toplanan veriler ise AMOS programı ile analiz edilmiştir. Araştırmanın gerçekleştirilmesi için Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi'nden 04/04/2022 tarih ve 54483 sayılı etik kurul onayı alınmıştır.

Ölçek Geliştirme Süreci

Ölçek geliştirme basamakları takip edilerek geliştirilen ölçeğe ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

Aday maddelerin belirlenmesi ve uzman görüşüne sunulması. Akademisyen Kibir Yönelimi Ölçeğinin geliştirilme sürecinin ilk adımı madde havuzu oluşturma aşamasıdır. Bu kapsamda, kibir davranışı ve akademisyenlerin kibir yönelimleri ile ilgili alanyazın taranmış, konu

ile ilgili 68 madde yazılarak, madde havuzu oluşturulmuştur. Madde havuzu oluşturulurken, ölçülmek istenen konunun tüm yönlerinin örneklendirilmesine dikkat edilmiştir (Clark & Watson, 1995). Madde havuzunun oluşturulmasında Milyavsky vd. (2017), Johnson vd. (2010), Leary vd. (1997), Silverman vd. (2012), Hareli ve Weiner (2000), Hareli vd. (2006), Bauer vd. (2008), Lynch (2017), Cowan vd. (2019), Bozacı vd. (2018), Haan vd. (2007), Demirbilek vd. (2021), Allen ve Meyer (1993), Torlak ve Kuzey (2019), Tippins (2020), Akcan Tüfekçi vd (2017), Friedman ve Friedman (2019), Herbin (2018) ile Cleary, Walter, Sayers, Lopez ve Hungerford'un (2015) çalışmalarından yararlanılmıştır.

Ölçek geliştirme çalışmalarında, ölçek maddelerinin kapsam geçerliliği, genellikle ölçüm yeterliliği için temel bir başlangıç ve asgari gereklilik olarak değerlendirilir. Bu, ölçeği oluşturmadan önce gerekli düzeltmeleri yapma imkânı sağlar (Schriesheim, Powers, Scandura, Gardiner ve Lankau, 1993). Kapsam geçerliliği çalışması kapsamında madde havuzu, ilgili olguyu ve madde özelliklerini değerlendirebilecek sekiz uzmanın (öğretim üyesinin) görüşüne sunulmuştur. Aday maddeleri değerlendirmeleri, maddelerin ilgili olguyu kapsayıp kapsamadığının incelenmesi, madde özelliklerinin değerlendirilmesi ve düzenlenmesi gereken noktaların belirtilmesi için aday madde hakem formu, ilgili uzmanlara e-posta yoluyla gönderilmiş ve uzmanların maddeleri “kaldırılmalı, düzenlenmeli, kalmalı” şeklinde üçlü derecelendirmeleri istenmiştir.

Ölçeğin ve maddelerinin kapsam geçerlik oranı (kgo) ve indeksinin (kgi) hesaplanması. Uzmanlardan (hakemlerden) gelen değerlendirmeler sonrası maddelerin kapsam geçerlik oranlarının ve indeksinin hesaplanması amacıyla Lawshe (1975) tekniği kullanılmıştır. Kapsam Geçerlik Oranları (KGO), madde havuzunda bulunan bir maddeye “uygun” olarak görüş bildiren uzman sayısının, toplam uzman sayısına bölümünün bir eksiği formülü ile hesaplanmaktadır. Kapsam Geçerlik İndeksi (KGI), nihai formdaki maddelerin kapsam geçerliliğini değerlendirmek için kullanılan bir ölçüdür. KGI'nin hesaplanması, maddelerin kapsam geçerlik oranlarının ortalamalarını içerir. KGO ölçüt değerleri için Veneziano ve Hooper (1997) tarafından uzman (hakem) sayısına göre kapsam geçerliliğini ölçütleyen minimum değerlerin (0,05 anlamlılık düzeyinde) bulunduğu tablodan faydalanılarak, sekiz uzman için 0,78 olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda, uzman değerlendirmesi sonucu, madde havuzundan KGO ölçütünün altında kalan on altı madde (7,10,14,25,26,35,37,40,42,45,52,53,60,61,64,66. maddeler)

ölçekten çıkarılmıştır. Daha sonra KGO ölçütünü karşılayan maddelerin KGO ortalaması alınarak Kapsam Geçerlik İndeksi (0,92 olarak bulunmuştur) hesaplanmıştır. Kapsam geçerlik indeksi değerinin KGO ölçütü değerinden daha yüksek olması, ölçeğin ve maddelerinin kapsam geçerliğinin iyi olduğunu göstermektedir (Lawshe, 1975).

Uzman görüşlerine göre bazı maddelerin düzenlenmesi ve pilot uygulama. AKYÖ aday maddelerinin uzman değerlendirmeleri sonrası kapsam geçerlik analizleri yapıldıktan sonra kalan maddeler içerisinde uzmanların yenilenmesini istedikleri on beş madde (4,9,12,15,19,20,21,28,29,30,39,44,48,55,62) uzmanların tutarlı görüşleri doğrultusunda düzenlenmiştir. Örneğin “Suçu başkalarında görürdü” maddesi “Suçlu olarak başkalarını görür” şeklinde; yine “Kendisini diğer meslektaşları ile kıyaslardı” maddesi “Yeteneklerini ön plana çıkaracak şekilde kendisini diğer meslektaşları ile kıyaslar” şeklinde yenilenmiştir. Aynı zamanda taslak madde formu, görünüş geçerliği açısından iki öğretim üyesine ve bir Türkçe öğretmenine incelenmiş ve gözden geçirilmiştir. Son durumda taslak ölçek 52 maddeden oluşmuştur ve ölçek maddeleri tesadüfi bir şekilde yeniden (1. 2. 3....52.) sıralanmıştır. Ölçek maddelerinin derecelendirilmesi ise 5’li likert tipinde (“Hiç Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kısmen Katılıyorum”, “Katılıyorum”, “Tamamen Katılıyorum”) yapılandırılmıştır. Tüm işlemler sonrasında nihai ölçek taslak formu örneklem çerçevesinde online uygulamaya tabi tutulmuştur.

Bulgular

Ölçek maddelerinin faktör analizi için uygunluğu değerlendirmek amacıyla Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) testi ile değişkenler arasındaki korelasyonu kontrol etmek ve veri setinin çok değişkenli normal bir dağılımdan gelip gelmediğini belirlemek için Barlett küresellik testi kullanılmıştır. Sonuçlar Tablo 1’de sunulmuştur.

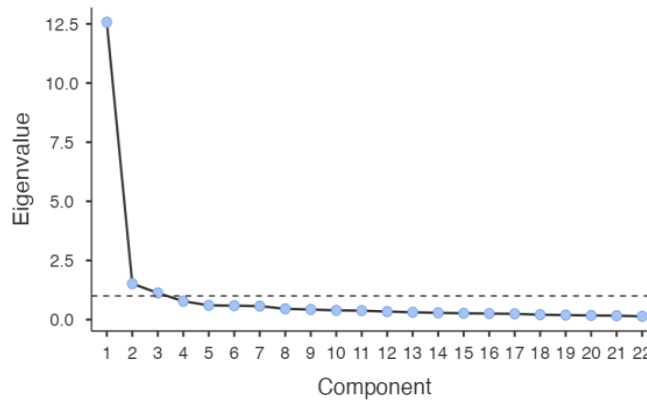
Tablo 1

AKYÖ’nün KMO ve Bartlett Testi Değerleri

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği		,979
Barlett Testi	Ki-kare Değeri	16657
	Serbestlik Derecesi	1326
	p	,000

Tablo 1 incelendiğinde KMO değerinin ,979 olduğu görülmektedir. KMO 0 ile 1 arasında değer almaktadır. Bu değer 1'e yaklaştıkça, veri seti faktör analizi için o kadar uygun kabul edilir. Hutcheson ve Sofroniou (1999) KMO değerinin ,90 ve üzerinde olduğu durumlarda veri setinin faktörlenmeye uygunluğunun mükemmel olduğunu belirtmektedir. Barlett Küresellik Testi, hipotezin korelasyon matrisinin sıfır matrisi olup olmadığını değerlendirir; p-değeri 0,05'ten küçükse, bu matrisin sıfır matrisi olmadığı anlamına gelir ve faktör analizine uygun olabilir. Barlett küresellik testi sonucunun ise $p < ,001$ düzeyinde ($x^2 = 16657$; $sd = 1326$) anlamlı olduğu görülmüştür. Elde edilen bulgular doğrultusunda, verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiği, değişkenler arasında bazı korelasyonların bulunduğu ve ölçeğin faktörlenmeye uygun olduğu (Tavşancıl, 2010) söylenebilir.

Veri setindeki gözlemlenen değişkenlerin altında yatan temel faktörleri belirlemek amacıyla AFA kullanılmıştır. AFA sürecinde temel bileşenler analizi kullanılmıştır. Faktör yapısını daha anlamlı ve yorumlanabilir hale getirmek için varimax dik döndürme uygulanmıştır. AFA sonucunda birden fazla faktör altında yüksek ve birbirine yakın faktör yükü almış olan ve bulunduğu faktörle ilişkisi düşük olan (faktör yükü .30'un altında olan) maddeler elenmelidir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2018; Hair vd., 2006). Bu bağlamda, birden fazla faktör altında yük alan 30 madde dört aşamada sırasıyla çıkarılarak analiz tekrarlanmıştır. İlk analizde 14 madde (10, 20, 47, 25, 32, 40, 1, 24, 30, 34, 17, 41, 48, 39); ikinci analizde beş madde (21, 49, 46, 28, 12); üçüncü analizde dört madde (3, 7, 43, 44) ve dördüncü analizde yedi madde (27, 11, 4, 16, 15, 9, 13) çıkarılmıştır. Yapılan son analiz sonucunda ölçeğin, özdeğeri 1,00'den büyük üç faktörlü yapıdan oluştuğu görülmüştür. Ölçeğe ait özdeğer grafiği Şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil 1. Ölçeğin özdeğer çizgi grafiği

Şekil 1 incelendiğinde, kırılmanın 3. Faktörden itibaren başladığı görülmektedir. Özdeğer çizgisindeki ani ve belirgin düşüşler, faktör sayısının belirlenmesinde kritik bir rol oynamaktadır (Büyüköztürk, 2021). Bu durum ölçeğin üç faktörlü yapıdan oluşmasını destekler niteliktedir. Ölçeği oluşturan faktörler ve bu faktörlerin açıkladıkları toplam varyans miktarları Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2

Faktörlerin Özdeğer ve Açıklanan Varyansları

Faktör	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Kümülatif %
1. Faktör	12,571	57,140	57,140
2. Faktör	1,519	6,907	64,047
3. Faktör	1,127	5,124	69,171

Tablo 2 incelendiğinde ölçeği oluşturan üç faktörün toplam varyansın %69’unu açıkladığı görülmektedir. Birinci faktör varyansın%57’sini, ikinci faktör %7’sini ve üçüncü faktör %5’ini açıklamaktadır. Faktörleri oluşturan maddeler incelenmiş, oluşturdukları ortam anlam dikkate alınarak, alanyazın doğrultusunda isimlendirme yapılmıştır. Faktörlerin isimleri ve maddeleri Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3

Faktörlerin İsimlendirilmesi

Faktör	Madde Sayısı	Madde Numaraları
İtibarsızlaştırma (1. Faktör)	11	31, 19, 42, 38, 18, 26, 36, 29, 35, 50, 8
Üstenci Yaklaşım (2. Faktör)	6	33, 51, 14, 52, 37, 5
Kıyaslama (3. Faktör)	5	22, 23, 2, 6, 45

Tablo 3 incelendiğinde “İtibarsızlaştırma” olarak isimlendirilen birinci faktörde 11 maddenin bulunduğu, “Üstenci Yaklaşım” olarak isimlendirilen ikinci faktörde altı maddenin bulunduğu ve “Kıyaslama” olarak isimlendirilen üçüncü faktörde beş maddenin bulunduğu görülmektedir. Ölçek alt boyutlarını oluşturan maddelere ilişkin faktör yük değerleri, ortak faktör varyansı, standart sapma ve ortalamaları Tablo 4’te gösterilmektedir.

Tablo 4

Maddelerin Faktör Yükleri, Ortak Faktör Varyansı, Ortalama ve Standart Sapmaları

İtibarsızlaştırma	Faktör Yük.	h²	\bar{X}	Ss
31) Başkalarının çalışmalarıyla alay eder.	0,781	0,776	2,11	1,10
19) Meslektaşlarını karalamaya yönelik davranışlar sergiler.	0,774	0,759	2,10	1,06
42) Düşük konumda gördüğü kişilerin, kişisel özelliklerine atıfta bulunur.	0,749	0,806	2,39	1,21
38) Başkalarının hatalarını vurgulamaktan zevk alır.	0,737	0,825	2,51	1,17
18) Diğer akademisyenleri uzmanlıkları bakımından kötüler.	0,729	0,813	2,21	1,06
26) Kimseyi beğenmez.	0,657	0,859	2,47	1,17
36) Başkalarını yetersiz görür.	0,657	0,861	2,62	1,13
29) Başkalarının kararlarını beğenmez.	0,649	0,881	2,71	1,10
35) Öğrenci ile ilgili işlerde aşağılayıcı bir tavır takınır.	0,632	0,827	2,47	1,22
50) Paydaşlarından gelen geribildirimleri dikkate almaz.	0,632	0,814	2,46	1,05
8) Suçlu olarak başkalarını görür.	0,567	0,828	2,70	1,14
Üstenci Yaklaşım				
33) Kararları katılımcı bir anlayışla alır.	-0,790	-0,572	3,04	1,02
51) Eksikliklerini kabul eder.	-0,770	-0,748	2,99	1,04
14) Alçakgönüllüdür.	-0,670	-0,706	2,95	1,08
52) Başarıları konusunda mütevazıdır.	-0,658	-0,768	3,00	1,11
37) Öğrencileri cevap vermeye değer bireyler olarak görür.	-0,635	-0,533	3,41	1,18
5) Farklı fikirlere değer verir.	-0,622	-0,694	3,48	0,99
Kıyaslama				
22) Kendi araştırmalarının diğerlerine nazaran daha değerli olduğunu hissettirir.	0,760	0,745	2,81	1,12
23) Kendi çalışmalarının olduğu yayınları yüceltir.	0,752	0,691	2,95	1,20
2) Diğerlerinden akademik olarak daha önemli olduğunu hissettirmeye yönelik davranışlara sahiptir.	0,726	0,698	2,83	1,14
6) Uzmanlık alanı ile ilgili "en iyi" olduğunu ima eder.	0,703	0,619	2,90	1,13
45) Davranışlarıyla diğerlerinden farklı olduğunu göstermeye çalışır.	0,684	0,685	2,96	1,11

Tablo 4 incelendiğinde üç faktör altında toplanan maddelerin 0,30'dan büyük olduğu ve dolayısıyla kabul edilebilir yük değerlerine sahip olduğu görülmektedir (Büyüköztürk, 2021). Bu durum, maddelerin buldukları faktörler ile ilişkili olduğunun göstergesidir. İtibarsızlaştırma boyutu altında toplanan maddeler, kişinin diğerlerini olumsuz eleştirerek ve küçümseyerek, kişileri ya da onların yaptıkları işleri itibarsızlaştırma eğilimini ölçmektedir. Üstenci Yaklaşım boyutu, ters maddelerden oluşmakta olup bireyin iş birliği yapmaya istekli olmadığını ve karar verici olarak sadece kendisini gördüğünü, kendisini odağa aldığı bir yaklaşımı gösteren maddelerden oluşmaktadır. Kıyaslama boyutunu oluşturan maddeler ise bireyin kendi üstünlüğünü vurgulama ve diğerlerine nazaran daha değerli hissetme eğiliminde olduğunu ölçmektedir.

İç Tutarlılık Analizi

Ölçek toplamı ve alt boyutlarının iç tutarlılığını hesaplamak için Cronbach's alfa güvenilirlik analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5

AKYÖ ve Alt Boyutlarına İlişkin İç Tutarlılık Katsayıları

Alt Boyutlar	Cronbach's alfa katsayısı (α)
İtibarsızlaştırma	,96
Üstenci Yaklaşım	,87
Kıyaslama	,88
Ölçek Toplam	,96

Tablo 5 incelendiğinde ölçek alt boyutlarına ve ölçek toplamına ilişkin iç tutarlılık katsayılarının, iç tutarlılık için yeterli olduğu söylenen ,70'ten büyük olduğu görülmektedir. İtibarsızlaştırma alt boyutuna ilişkin iç tutarlılık katsayısı $\alpha=,96$, üstenci yaklaşım $\alpha=,87$, kıyaslama $\alpha=,88$ ve ölçek tamamına ilişkin iç tutarlılık katsayısı ise $\alpha=,96$ olarak hesaplanmıştır.

Ölçeğin alt boyutları arasındaki ilişkileri belirlemek için Pearson Çarpım Momentler Korelasyon katsayısı hesaplanmış ve sonuçlar Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6

Akademisyenlerin Kibir Yönelimi Ölçeği ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler

Alt Boyutlar		İtibarsızlaştırma	Üstenci Yaklaşım	Kıyaslama
Ölçek Ortalama	r	.967	.860	.849
	p	.000	.000	.000
İtibarsızlaştırma	r		.758	.753
	p		.000	.000
Üstenci Yaklaşım	r			.612
	p			.000

Tablo 6 incelendiğinde ölçek ile alt boyutları arasında ve alt boyutların kendi arasında pozitif yönde anlamlı ($p<,001$) bir korelasyon olduğu görülmüştür. Nitekim ölçek ile itibarsızlaştırma alt boyutu arasında ,967 ($p<,001$); ölçek ile üstenci yaklaşım arasında ,860 ($p<,001$); ölçek ile kıyaslama arasında ,849 ($p<,001$); itibarsızlaştırma ile üstenci yaklaşım arasında ,758 ($p<,001$); itibarsızlaştırma ile kıyaslama arasında ,753 ($p<,001$); üstenci yaklaşım ile kıyaslama arasında ise ,612 ($p<,001$) seviyesinde yüksek düzeyde pozitif anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Ayırt Edicilik Analizi

Ayırt edicilik, bir maddenin veya ölçeğin yüksek puanlayanlar ile düşük puanlayanları karşılaştırma yeteneğini ifade eder ve belirli bir özelliğe yüksek ve düşük düzeyde sahip olanları ayırt etme gücünü ölçer. Genellikle üst ve alt gurupları ayırmak için %27'lik bir oran yeterli kabul edilir. Çünkü bu oran, ayırt ediciliğin analizi için uygun bir düzeyi sağlamakla birlikte aynı zamanda normal dağılımlardaki farklılıkları en iyi şekilde ortaya koymaktadır (Wiersma & Jurs, 1990; McCowan & McCowan, 1999). Ayırt ediciliğe ilişkin bulgular Tablo 7 ve 8'de gösterilmiştir.

Tablo 7

AKYÖ ve Alt Boyutlarının Ayırt Edicilikleri

Alt Boyutlar	Gruplar	N	\bar{x}	ss	S_{hx}	t	t Testi	
							sd	p
İtibarsızlaştırma	Üst	85	3,69	,58	,06	33,324	120,439	,000
	Alt	85	1,34	,27	,03			
Üstenci Yaklaşım	Üst	85	3,91	,44	,04	32,916	159,592	,000
	Alt	85	1,86	,35	,03			
Kıyaslama	Üst	85	4,05	,39	,04	37,848	168	,000
	Alt	85	1,73	,40	,04			
AKYÖ Toplam	Üst	85	3,73	,48	,05	32.672	145,076	,000
	Alt	85	1,68	,31	,03			

Tablo 8

AKYÖ Maddelerinin Ayırt Edicilikleri

Maddeler	Gruplar	N	\bar{x}	t	sd	p
K1	Üst	85	3,61	-31,152	84,000	,000
	Alt	85	1,00			
K2	Üst	85	3,55	-32,153	84,000	,000
	Alt	85	1,00			
K3	Üst	85	4,02	-33,099	105,252	,000
	Alt	85	1,08			
K4	Üst	85	4,07	-32,367	168	,000
	Alt	85	1,26			
K5	Üst	85	3,65	-33,418	87,822	,000
	Alt	85	1,01			
K6	Üst	85	3,98	-29,697	124,915	,000
	Alt	85	1,19			
K7	Üst	85	4,05	-31,204	168	,000
	Alt	85	1,35			
K8	Üst	85	4,12	29,646	168	,000

	Alt	85	1,54			
K9	Üst	85	4,05	-32,673	110,450	,000
	Alt	85	1,11			
K10	Üst	85	3,76	-23,131	140,473	,000
	Alt	85	1,41			
K11	Üst	85	4,16	-32,249	168	,000
	Alt	85	1,45			
K12	Üst	85	4,32	-37,780	163,116	,000
	Alt	85	1,81			
K13	Üst	85	4,27	-36,996	168	,000
	Alt	85	1,72			
K14	Üst	85	4,40	-37,272	164,631	,000
	Alt	85	1,76			
K15	Üst	85	4,40	-36,907	167,125	,000
	Alt	85	1,71			
K16	Üst	85	4,15	-31,498	168	,000
	Alt	85	1,35			
K17	Üst	85	3,71	-23,200	150,114	,000
	Alt	85	1,49			
K18	Üst	85	4,25	-37,631	164,615	,000
	Alt	85	1,54			
K19	Üst	85	4,42	-37,766	168	,000
	Alt	85	1,53			
K20	Üst	85	4,25	-38,212	164,462	,000
	Alt	85	1,49			
K21	Üst	85	4,35	-36,808	168	,000
	Alt	85	1,61			
K22	Üst	85	4,28	-37,195	166,456	,000
	Alt	85	1,56			

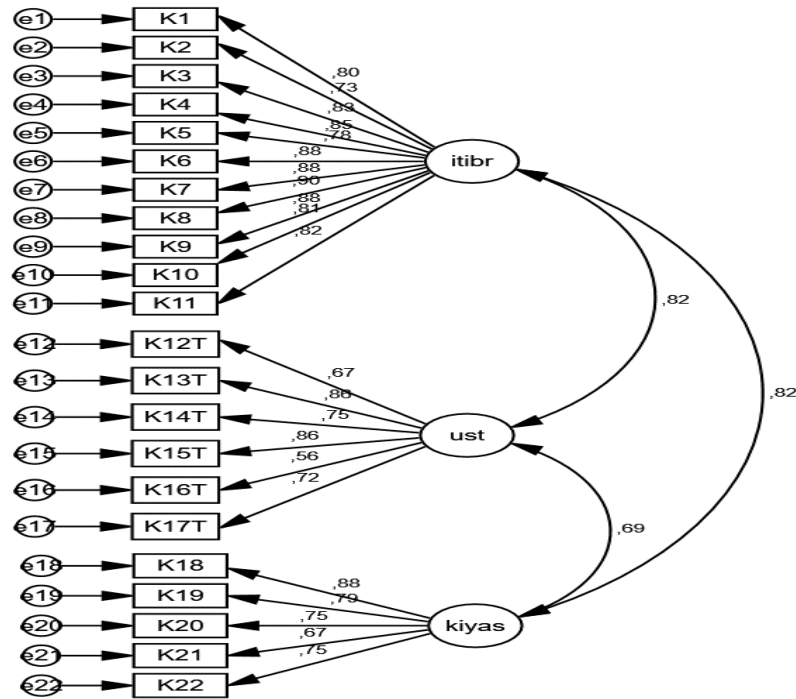
Tablo 7 ve 8’de görüldüğü gibi Akademisyenlerin Kibir Yönelimi Ölçeği’nin, alt boyutlarının ve madde puanlarının üst %27’lik ve alt %27’lik kısmı gruplanmış ve ardından bağımsız gruplar t testi kullanılarak grup farklılığının anlamlı olup olmadığı tespit edilmiştir. Gerçekleştirilen analiz çerçevesinde grupların aritmetik ortalamaları arasında üst grup lehine anlamlı bir farklılık olduğu ($p<.001$) görülmüş olup ölçeğin, alt boyutlarının ve maddelerinin ayırt edici bir yapıya sahip olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte grup farklarının anlamlı çıkması, ölçeğin iç tutarlılığının da yüksek olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2021).

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

AFA sonrası Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile üç faktörlü ölçek yapısının doğrulanıp doğrulanmadığı belirlenmiştir. Bu amaç çerçevesinde öncelikle veri setinin normallik varsayımını

karşılıyıp karşılamadığına, basıklık-çarpıklık değerlerine bakılarak karar verilmiştir. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin çarpıklık basıklık değerleri; İtibarsızlaştırma alt boyutu için çarpıklık (,601); basıklık (-,197), Üstenci Yaklaşım alt boyutu için çarpıklık (,232); basıklık (-,301) ve Kıyaslama alt boyutu için çarpıklık (,095); basıklık (-,565) olarak hesaplanmıştır. Tabachnick ve Fidell'e (2015) göre basıklık-çarpıklık değerleri $\mp 1,5$ arasında ise veri seti normallik varsayımını sağlamaktadır. Bu bağlamda, söz konusu varsayımın sağlandığı söylenebilir.

Üç faktör, 22 maddeden oluşan Akademisyenlerin Kibir Yönelimi Ölçeği'ne ilişkin DFA yol diyagramı Şekil 2'de gösterilmektedir.



CMIN/DF=2,274; P=,000; CFI=,941; TLI=,934; IFI=,941; RMSEA=,072

Şekil 2. Yol diyagramı

Şekil 2'deki yol diyagramı incelendiğinde, maddelere ilişkin faktör yüklerinin ,56 ile ,90 arasında değiştiği görülmektedir. Madde yüklerinin ,30'un üzerinde yük alması, bu maddenin bulunduğu faktörle güçlü bir ilişkisi olduğunu göstermektedir (Harrington, 2009). Modele ilişkin uyum iyiliği değerleri Tablo 9'da gösterilmektedir.

Tablo 9

AKYÖ DFA Sonucunda Hesaplanan Uyum İyiliği Değerleri

X²/df	p	RMSEA	CFI	TLI	IFI	AGFI	RMR
2,274	0,000	0,072	0,94	0,93	0,94	0,80	0,055

Tablo 9 incelendiğinde, DFA sonucunda AKYÖ modeli için ki-kare değerinin $\chi^2= 490,352$ serbestlik derecesinin $sd= 206$ ($p<.001$) ve χ^2/sd değerinin ise 2,274 olduğu görülmektedir. χ^2/sd 'nin 5'in altında değer almış olması, kabul edilebilir model uyumu olduğunu göstermektedir (Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003). Uyum indekslerine bakıldığında ise RMSEA değeri ,072; CFI değeri ,94; TLI değeri ,93; IFI değeri ,94; AGFI değeri ,80 ve RMR değeri ise ,055 olarak hesaplanmıştır. RMSEA değerinin 0,08 değerinin altında, CFI değerinin 0,90 ve üzerinde olması, RMR değerinin 0,1'den düşük olması gibi kriterlere dayanarak, modelin gerçek verilerle uyumlu olduğunu ve uyum indekslerinin genel olarak mükemmel veya kabul edilebilir değerler aldığı söylenebilir (Hu ve Bentler, 1999; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2018).

Ölçeğin Puanlanması

Akademisyenlerin Kibir Yönelimleri Ölçeği 5'li likert tipi şeklinde oluşturulmuş; “Hiç Katılmıyorum” seçeneği 1 puan, “Katılmıyorum” seçeneği 2 puan, “Kısmen Katılıyorum” seçeneği 3 puan “Katılıyorum” seçeneği 4 puan, “Tamamen Katılıyorum” seçeneği 5 puanlanmıştır. Ölçekte 1-11 arası maddeler “İtibarsızlaştırma” alt boyutunu, ters maddelerden oluşan 12-17 arası maddeler “Üstenci Yaklaşım” alt boyutunu; 18-22 arası maddeler ise “Kıyaslama” alt boyutunu ölçmektedir. Ölçek toplam puanı arttıkça varsayılan “Kibir Yönelimi” özelliği de artmaktadır. Ölçeğin, Üstenci Yaklaşım alt boyutundaki tüm maddeler ters maddedir. 11 maddeden oluşan İtibarsızlaştırma alt boyutundan en düşük 11 ve en yüksek 55 puan; 6 maddeden oluşan Üstenci Yaklaşım alt boyutundan en düşük 6 ve en yüksek 30 puan ve 5 maddeden oluşan Kıyaslama alt boyutundan en düşük 5 ve en yüksek 25 puan alınabilmektedir. Ölçek genelinden ise en düşük 22 ve en yüksek 110 puan alınabilmektedir. AKYÖ puanlanması ile ilgili olarak puan ve karar aralıkları Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10

Akademisyenlerin Kibir Yönelimi Ölçeği (AKYÖ) Puanlama ve Karar Aralıkları

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Derecelendirme puanlarının ortalamaları alındığında	1,00-1,8	1,9-2,69	2,70-3,49	3,50-4,29	4,30-5,00
Toplam puan ortalamaları alındığında	50-90	91-130	131-170	171-210	211-250
Karar Yönü	Kibir Yönelimi Azalmakta ←			Kibir Yönelimi Artmakta →	

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Akademisyenlerin kibir yönelimlerini ölçmeye yarayan bir ölçme aracı geliştirme amacı taşıyan bu araştırmanın sonucunda ortaya konan Akademisyenlerin Kibir Yönelimi Ölçeği (AKYÖ), 22 madde ve üç boyuttan oluşan beşli likert tipinde bir ölçme aracıdır. Ölçek, üç alt boyutu ile toplam varyansın%69'unu açıklamaktadır. Nitekim Kline (2015) Sosyal Bilimler alanında geliştirilen ölçekler için toplam varyansın %40'nın açıklanmasının yeterli olduğunu söylemektedir. Bu bağlamda ölçeğin akademisyenlerin kibir yönelimlerini yeterli düzeyde ortaya koyacak kapsam geçerliğine sahip olduğu söylenebilir.

İki aşamalı süreç içinde gerçekleştirilen ölçek geliştirme çalışmasının ilk aşamasında, ölçeğin yapı geçerliğinin ortaya konması için AFA gerçekleştirilmiş ve ölçeğin üç faktörlü yapı sergilediği görülmüştür. Söz konusu üç faktörün özdeğeri 1'in üzerindedir ve üç faktör birlikte toplam varyansın %69'unu açıklamaktadır. Ölçeği oluşturan üç faktör adlandırılırken, faktörü oluşturan maddelerin işaret ettiği ortak anlam dikkate alınmıştır. Bu bağlamda, ilk faktörü oluşturan 11 maddenin, başkalarını küçümseme, eleştirme, aşağılama ve olumsuz bir tavır sergileme eğilimini yansıttığı görülmüştür. Bu nedenle ilk faktör "İtibarsızlaştırma" olarak adlandırılmıştır. İkinci faktörü oluşturan 6maddenin tamamı ters maddedir. Söz konusu maddeler, bireyin iş birliği yapmaya istekli olmadığını, karar verici olarak sadece kendisini gördüğünü ve kendisini odağa aldığı, hiyerarşik olarak kendini üste konumlama eğilimini yansıttığı bir yaklaşımı temsil etmektedir. Bu nedenle ikinci faktör "Üstenci Yaklaşım" olarak adlandırılmıştır. Üçüncü faktörü

oluşturan 5 madde, genel olarak bireyin kendi değerini abartma, diğerlerini küçümseme ve kendini diğerlerinden üstün görme eğilimini yansıtmaktadır. Bu faktör, “Kıyaslama” olarak adlandırılmıştır.

Ölçek toplamı ve alt boyutlar için iç tutarlılık, Cronbach’s Alfa katsayısı ile analiz edilmiştir. Ölçek güvenilirliği için iç tutarlık katsayısının ,70 ve üzerinde olması yeterlidir (Büyüköztürk, 2021). Bu bağlamda, ölçek tamamına ilişkin iç tutarlık katsayısının ,96; İtibarsızlaştırma alt boyutu için iç tutarlık katsayısının ,96; Üstenci Yaklaşım alt boyutu için iç tutarlık katsayısının ,87 ve Kıyaslama alt boyutu için iç tutarlık katsayısının ,88 olduğu görülmüş ve ölçeğin iç tutarlılık anlamında güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçek ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi tespit etmek için Pearson Çarpım Momentler Korelasyon Katsayısı hesaplanmıştır. Ölçek ve alt boyutlarının birbiriyle pozitif yönde yüksek düzeyde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ölçeğin güvenilirliği ve geçerliği açısından önemli olan bir diğer husus ise ölçeğin ölçmeye çalıştığı olgu ile ilgili olarak bireyleri ayırt etme yeteneğidir. Bu bağlamda ölçeğin, alt boyutlarının ve ölçek maddelerinin ayırt edicilik düzeyleri, bağımsız gruplar t testi kullanılarak hesaplanmıştır. Bu çerçevede üst ve alt gruplar arasındaki ortalama farklılıklarının ($p < .001$) anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kelley, 1939). Bu durum ölçeğin yapısal olarak ayırt edici bir niteliğe sahip olduğunu göstermektedir.

Ölçek geliştirmenin ikinci aşamasında AFA ile ortaya konan yapının, DFA ile doğrulanıp doğrulanmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. DFA sonucunda 22 maddelik üç faktörlü yapının doğrulandığı ve yapıya ilişkin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür. Sonuç olarak, AKYÖ’nin akademisyenlerin kibir yönelimlerini ölçmeye yarayan geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu ortaya çıkmaktadır. Ölçek, akademisyenlerin kibirle ilişkilendirilebilecek davranışlara ilişkin yönelimlerini anlamak, bu konuda farkındalık oluşturmak açısından anlamlı veriler ortaya koymaya yarayacaktır.

AKYÖ ölçeği, sadece öğrenci ve mezun algılarına göre akademisyenlerin kibir yönelimini ölçmektedir. Bu nedenle akademisyen algıları çerçevesinde yapılandırılan bir ölçeğin geliştirilmesi de alana katkı sunacaktır. Bununla birlikte farklı hizmet sektörlerini kapsayan alanlarda da kibir yönelimlerinin ölçülmesini sağlayacak psikometrik araçların geliştirilmesi, hem insan kaynakları açısından doğru bireyin seçimini kolaylaştıracağı hem de örgütsel açıdan verimliliği arttıracığı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Akcan Tüfekçi, A., Malkoç, S., Kızıltan, Ö. (2018). Akademisyenlere göre akademi ve akademik kültür. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18 (1), 569-591.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: Evidence of career stage effects? *Journal of Business Research*, 26(1), 49-61. Doi:10.1016/01482963(93)90042-N
- Bauer, J., Cho, E., Johnson, R. E., & Silverman, S. B. (2008). Acting superior but actually inferior? Relationships of arrogance with motivation and cognitive ability. Paper presented at the 2008 Southern Management Association Meeting, St. Pete Beach, FL.
- Bozacı, İ., Çiftçi, E. G., & Gürer, A. (2018). Algılanan yönetici kibrinin, satış elemanlarının tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir alan araştırması, *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 205-226.
- Büyüköztürk, Ş. (2021). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum* (29th ed.). Pegem Akademi.
- Clark, L. A., & Watson, D. (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment*, 7(3), 309-319. Doi:10.1037/1040-3590.7.3.309
- Cleary, M., Walter, G., Sayers, J., Lopez, V., & Hungerford, C. (2015) Arrogance in the workplace: implications for mental health nurses, *Issues in Mental Health Nursing*, 36(4), 266-271, Doi: 10.3109/01612840.2014.955934
- Cowan, N., Adams, E. J., Bhangal, S., Corcoran, M., Decker, R., Dockter, C. E., Eubank, A. T., & Gann, C. L. vd. (2019). Foundations of arrogance: A broad survey and framework for research. *Review of General Psychology*. 23(4), 1-19. Doi:10.1177/1089268019877138
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları* (5th ed.). Pegem Akademi.
- Demirbilek, M., Keser, S., & Akpolat, T. (2022). An evaluation of arrogance orientations of academicians in higher education according to student and alumni opinions. *Higher Education Studies*, 12(1), 84-95. <https://doi.org/10.5539/hes.v12n1p84>
- DeVellis, R. F. (2017). *Scale development: Theory and applications* (4th ed.). SAGE Publications.
- Friedman, H. H., & Friedman, L. W. (2019). A treatise on the jackass in academe: How arrogance and self-centeredness destroy the credibility of higher education. *Journal of Intercultural Management and Ethics*, (2), 9-27.
- Haan, P., Britt, M. M., & Weinstein, A. (2007). Business students' perceptions of arrogance in academia. *College Student Journal*, 41(1), 82-92.
- Hareli, S., & Weiner, B. (2000). Accounts for success as determinants of perceived arrogance and modesty. *Motivation and Emotion*, 24(3), 215-236. Doi: 10.1023/A:1005666212320

- Hareli, S., Weiner, B., & Yee, J. (2006). Honesty doesn't always pay—The role of honesty of accounts for success made in an educational setting in inferences of modesty and arrogance. *Social Psychology of Education*, 9(2), 119–38. Doi: 10.1007/s11218-006-0004-6
- Harrington, D. (2009). *Confirmatory factor analysis*. Oxford University Press.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Herbin, C. V. (2018). *Measuring organizational arrogance: Development and validation of a theory-based instrument*. Regent University.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Hutcheson, G. D., & Sofroniou, N. (1999). *The multivariate social scientist: Introductory statistics using generalized linear models*. SAGE Publications.
- Johnson, R. E., Silverman, S. B., Shyamsunder, A., Swee, H. Y., Rodopman, O. B., Cho, E., & Bauer, J. (2010). Acting superior but actually inferior? Correlates and consequences of workplace arrogance. *Human Performance*, 23(5), 403-427. Doi: 10.1080/08959285.2010.515279
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Bilim Kitap Kırtasiye Yayınevi.
- Kelley, T.L. (1939). The selection of upper and lower groups for the validation of test items. *Journal of Educational Psychology*, 30(1), 17-24. <https://doi.org/10.1037/h0057123>
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press.
- Last, J. M. (2007). *The dictionary of public health*. Oxford University Press.
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, (28), 563–575.
- Leary, M. R., Bednarski, R., Hammon, D., & Duncan, T. (1997). Blowhards, snobs, and narcissists: Interpersonal reactions to excessive egoism. In R. M. Kowalski (Ed.), *Behaving badly: Aversive behaviors in interpersonal relationships* (pp. 111–131). New York, NY: Plenum.
- Lynch, M. P. (2017, June 5). Teaching humility in an age of arrogance. *Chronicle Review*. <http://www.chronicle.com/article/Teaching-Humility-in-an-Ageof/240266> adresinden edinilmiştir.
- McCowan, R. J., & McCowan, S. C. (1999). *Item analysis for criterion-referenced tests*. State University of New York Press.

- Milyavsky, M., Kruglanski, A. W., Chernikova, M., & Schori-Eyal, N. (2017). Evidence for arrogance: On the relative importance of expertise, outcome, and manner. *PloS one*, 12(7), e0180420.
- Rozalia, G. M. (2007). Non probabilistic sampling use in qualitative marketing research. Haphazard sampling. Volunteer sampling. *Seria Științe Economice*. (16), 920 – 925.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Schriesheim, C. A., Powers, K. J., Scandura, T. A., Gardiner, C. C., & Lankau, M. J. (1993). Improving construct measurement in management research: Comments and a quantitative approach for assessing the theoretical content adequacy of paper-and-pencil survey-type instruments. *Journal of Management*, 19 (2), 385-417. Doi: 10.1016/0149-2063(93)90058-U
- Silverman, S. B., Johnson, R. E., Mc Connell, N., & Carr, A. (2012). Arrogance: A formula for leadership failure. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 50 (1), 21-28.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2015). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson.
- Tavşancıl, E. (2010). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi* (4th ed.). Nobel Yayıncılık.
- Tippins, S. (2020). *Academic Arrogance: Dismantling a Culture of Harm* (Blog Post). <https://www.beyondphdcoaching.com/academic-career/academic-arrogance/> adresinden edinilmiştir.
- Torlak, N. G., & Kuzey, C. (2019). Leadership, job satisfaction and performance links in private education institutes of Pakistan. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2), 276-295.
- Veneziano, L., & Hooper, J. (1997). A method for quantifying content validity of health-related questionnaires. *American Journal of Health Behavior*, 21(1), 67-70.
- Wiersma, W., & Jurs, S. G. (1990). *Educational measurement and testing*. Allyn and Bacon.

Extended Abstract

Literature Review

Arrogant behavior (arrogance) is a common social phenomenon in human life. This concept, defined by Buddhists as one of the five poisons of the human mind, was seen in ancient Greek tradition as an act by oppressors to humiliate others for their own satisfaction (Milyavsky et al., 2017). Johnson et al. (2010) highlighted the tendency of such individuals to display exaggerated superiority and belittle others. In this regard, arrogance refers to an attitude that drives individuals to assert superiority over others and believe in their own greater importance. Arrogant individuals, therefore, exhibit behaviors such as disrespecting their colleagues and their opinions, claiming to possess more knowledge, avoiding blame, or attributing blame to others (Leary et al., 1997; Silverman et al., 2012). Hence, understanding the characteristics perceived as arrogance and the underlying reason for these traits is crucial.

In the qualitative study conducted by Demirbilek, Keser, and Akpolat (2021), it was found that the arrogance orientations of academics were shaped across four dimensions. These dimensions include: (1) artificial self-perception, characterized by frequent references to one's own publications and studies (foregrounding), prioritizing personal goals, denying mistakes and inadequacies, insisting on one's own ideas and decisions, and emphasizing one's abilities (self-reference); this individual perspective often includes self-praise, ignoring failures, exaggerating one's successes, and attributing both successes to oneself and failures to external factors (external attribution). (2) instrumentalization of one's organization and ranking oneself in a superior position. (3) comparative orientation, involving comparing oneself to colleagues and using them instrumentally. (4) reference to titles, boasting about student achievements, being closed to criticism, considering oneself superior, disregarding hierarchical relationships, using indirect communication, and making insinuations of superiority. Additionally, this includes contempt, hypersensitivity to others' mistakes, domination, emphasizing others' inadequacies, humiliation, and efforts to place others in difficult situations.

Despite the existence of various scales in the literature aimed at measuring individuals' arrogance orientations in organizational contexts (Johnson et al., 2010; Herbin, 2018), no scale specifically evaluating the arrogance orientations of academics has been identified. To address this gap, this

study aims to develop a reliable and valid scale for measuring the arrogance orientations of academics based on the perceptions and evaluations of students and graduates.

Methodology

The research, conducted to develop the “Scale of Arrogance Orientation of Academicians,” was designed using a survey model. In survey model research, inferences are made about the general characteristics of a population by conducting research based on a large sample from various elements within that population. In this model, the desired information is already available, and it is crucial to observe and determine this information effectively (Karasar, 2012). A four-stage process was followed for the scale development: creating an item pool, presenting the items for expert opinion, conducting a trial application, and performing reliability and validity analyses (DeVellis, 2017).

Findings and Discussion

Exploratory Factor Analysis (EFA) was used to determine the underlying factors of the observed variables in the data set. Principal component analysis was employed during the EFA process. Varimax orthogonal rotation was applied to make the factor structure more meaningful and interpretable. As a result of the EFA, items with high and close factor loadings under more than one factor and items with low factor loadings (below .30) were eliminated (Çokluk, Şekercioglu, & Büyüköztürk, 2018; Hair et al., 2006). In this context, 30 items that loaded under more than one factor were removed in four stages, and the analysis was repeated. In the first analysis, 14 items (10, 20, 47, 25, 32, 40, 1, 24, 30, 34, 17, 41, 48, 39); in the second, five items (21, 49, 46, 28, 12); in the third, four items (3, 7, 43, 44); and in the fourth, seven items (27, 11, 4, 16, 15, 9, 13) were removed. As a result of the final analysis, it was seen that the scale consisted of a three-factor structure with an eigenvalue greater than 1.00.

Results and Recommendations

In the first stage of the scale development, conducted in two phases, EFA was performed to reveal the construct validity of the scale, showing a three-factor structure. The eigenvalues of the three factors were above 1, and these factors collectively explained 69% of the total variance. While naming the three factors forming the scale, the common meaning indicated by the items forming each factor was considered. In this context, it was observed that the 11 items constituting the first factor reflected a tendency to belittle, criticize, humiliate, and display negative attitudes towards

others. Therefore, the first factor was named “discrediting.” All six items that make up the second factor were reverse-coded items. These items represent an approach in which the individual is unwilling to cooperate, sees themselves as the sole decision-maker, focuses on their own perspective, and reflects a hierarchical superiority complex. Therefore, the second factor was named “supremacist approach.” The five items constituting the third factor generally reflect the tendency to exaggerate one’s own value, to underestimate others, and to consider oneself superior. This factor was named “comparison.”

Internal consistency for the entire scale and sub-dimensions was analyzed using Cronbach's Alpha coefficient. For scale reliability, an internal consistency coefficient of .70 and above is considered sufficient (Büyüköztürk, 2021). In this context, it was found that the internal consistency coefficient for the whole scale was .96; for the discrediting sub-dimension, it was .96; for the supremacist approach sub-dimension, it was .87; and for the comparison sub-dimension, it was .88. Therefore, the scale was concluded to be reliable in terms of internal consistency. Pearson Product Moment Correlation Coefficient was calculated to determine the relationship between the scale and its sub-dimensions, revealing positive and strong correlations between the scale and its sub-dimensions.

Another important aspect of the scale's reliability and validity is its ability to discriminate among individuals regarding the phenomenon it seeks to measure. In this context, the discrimination levels of the scale, its sub-dimensions, and its items were calculated using the independent samples t-test. It was concluded that the mean differences between the upper and lower groups were significant ($p < .001$) (Kelley, 1939), demonstrating that the scale possesses a structurally distinctive feature.

In the second stage of scale development, Confirmatory Factor Analysis (CFA) was conducted to determine whether the structure revealed by EFA was confirmed. As a result of the CFA, it was observed that the 22-item three-factor structure was confirmed, and the goodness-of-fit indices were at acceptable levels. In conclusion, it was revealed that the ACAS is a valid and reliable measurement tool for assessing the arrogance orientations of academics. The scale will help generate meaningful data in understanding academics' orientations toward behaviors associated with arrogance and in raising awareness of these issues.

ETİK BEYAN: “Akademisyenlerin Kibir Yönelimi Ölçeği: Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması” başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamıştır ve veriler toplanmadan önce Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu’ndan 04.04.2022 tarih ve 54483 sayılı etik izin alınmıştır. Karşılaşılabilecek tüm etik ihlallerde “Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Yayın Kurulunun” hiçbir sorumluluğunun olmadığı, tüm sorumluluğun Sorumlu Yazara ait olduğu ve bu çalışmanın herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiş olduğunu taahhüt ederim.