

Psikolojik Ayrıcalık: Bir Kavram İncelemesi

Psychological Entitlement: A Conceptual Review

Hasan Hüseyin UZUNBACAK¹ , Şerife KARAGÖZ² 

¹Doç. Dr. Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Isparta, Türkiye

²Dr., Bağımsız Araştırmacı, Türkiye

Özet: Bireyleri diğerlerinden ayıran yetenekler (iletişim becerileri, teknolojik yatkınlık gibi) ve kişilik özellikleri (dışa dönüklük, iyimserlik, nevroitiklik gibi), örgütlerde çalışanların ve yöneticilerin davranışlarını etkileyen önemli faktörlerdir. Yetenekler ve kişilik özellikleri, bireylerin kendilerini diğerlerinden daha ayrıcalıklı hissetmelerine ve ödül beklentilerine girmelerine yol açabilmektedir. Yazında bir kişilik özelliği olarak ele alınan psikolojik ayrıcalık kavramı öne çıkmaktadır. Psikolojik ayrıcalık, bireyin kendisini başkalarından üstün görmesi ve bu nedenle elde edeceği şeyler konusunda daha fazla hakka sahip olduğuna inanmasından kaynaklanmaktadır. Sonuç olarak, bireyler kendilerini diğerlerine kıyasla daha önemli hissetmekte ve kendilerine ayrıcalıklı bir muamele yapılması gerektiğini beklemektedirler. Araştırmanın amacı psikolojik ayrıcalık kavramının kökenlerine, teorik altyapısına, öncüllerine ve ardıllarına dair derinlemesine bir analiz sunmaktır. Çalışmada, örgütlerde önemli bir yapı olarak görülen psikolojik ayrıcalığın tanımı, teorik temelleri (örn., özellikleri, örgütler açısından önemi), öncülleri ve sonuçları ele alınacak ve ardından bazı öneriler sunulacaktır.

Anahtar Kelimeler: Ayrıcalık, Psikolojik Ayrıcalık, Kişilik Özellikleri.

Abstract: The abilities (such as communication skills and technological aptitude) and personality traits (such as extraversion, optimism, and neuroticism) that distinguish individual are significant factors influencing the behavior of employees and managers in organizations. These abilities and personality traits can lead individuals to feel more privileged than others and develop expectations for rewards. In the literature, the concept of psychological entitlement, which is considered a personality trait, stands out. Psychological entitlement arises from an individual's belief that they are superior to others and, therefore, expect greater benefits or privileges. As a result, individuals feel more important compared to others and expect to be treated preferentially. The aim of this research is to provide an in-depth analysis of the origins, theoretical foundations, antecedents, and outcomes of the psychological entitlement concept. The study will explore the definition of psychological entitlement as an important construct in organizations, its theoretical foundations (e.g., characteristics, organizational relevance), its antecedents and consequences, and will subsequently offer several recommendations.

Keywords: Entitlement, Psychological Entitlement, Personality Traits.

1. Giriş

Çalışanların ayrıcalık algılarına yönelik ilgi akademide ve kurumlarda giderek artmaktadır. Ayrıcalık her ne kadar örgüt ve yöneticiler tarafından hoş karşılanmayan bir durum olsa da çalışanların sahip oldukları bazı özellikleri (yetenek, kişilik özellikleri gibi) neticesinde ayrıcalık beklentisi içerisine girmeleri normaldir ve normal karşılanmalıdır. Bu ayrıcalık kimi zaman onları diğer kişilere göre ayrıcalıklı olduğunu hissettirerek kendilerinin tutum ve davranışlarını olumlu yönde (verimlilikte ve performans düzeylerinde artış gibi) etkileyebilmektedir (Merdan, 2023: 47). Psikolojik ayrıcalık, zaman içerisinde narsisizm ile önemli benzerlikler göstererek sıklıkla onun bir alt boyutu olarak değerlendirilse de teorik ve ampirik olarak narsisizmden ayrılan özgün bir kavramdır (Çopuroğlu, 2022: 189). Psikologlar narsisizmin öncelikle benlikle ilgili olduğunu savunmaktadır. Buna karşın, psikolojik ayrıcalık esas olarak başkalarıyla ilişkili olan benlikle ilgilidir (Lee vd., 2019). Kendilerini ayrıca-

lıkları gören bireyler, sosyal ortamlarda kendilerine özel ya da eşsiz davranılması gerektiğine inanmaktadırlar. Kendileri hakkında sürekli olarak olumlu bir görüşe sahiptirler ve genellikle önemli olayların “kendi istedikleri gibi gitmesini” beklemektedirler (Snow vd., 2001). Psikolojik ayrıcalık, bireyin kendisini diğer insanlardan daha üstün görmesi, haklarının daha fazla olduğunu düşünmesi ve taleplerinin öncelikli olması gerektiğine inanan ben merkezci bir kişilik özelliğidir (Grubbs ve Exline, 2016: 1204; Campbell vd., 2004). Psikolojik ayrıcalığa sahip kişiler, diğer bireylerin düşüncelerine önem vererek onlarla uyum sağlama ve yakın ilişkiler kurma isteği taşırlar (Lee vd., 2019: 111). Bu bireylerde genellikle olumlu bir benlik algısı bulunmasına rağmen, yetenek ve performanslarıyla çelişen iyimser beklentiler de görülmektedir (Brouer vd., 2011: 111). Ayrıca, psikolojik ayrıcalığa sahip bireylerin diğer kişilerden beklentileri, başkaları hakkında endişeleri ve duydukları güvensizlik düzeyi oldukça yüksektir (Zitek ve Schlund, 2021: 2).

*İletişim Yazarı / Corresponding author. Eposta/Email : srfkrz1992@gmail.com

Geliş Tarihi / Received Date: 26.08.2024

Kabul Tarihi / Accepted Date: 24.10.2024

Revizyon Tarihi/ Revised Date: 29.09.2024



Psikolojik ayrıcalık, örgütsel davranış yazınında bireylerin kendilerini başkalarından üstün görmesi ve bu nedenle daha fazla hakka sahip olduklarına inanmasıyla ilişkili olarak tanımlanan önemli bir kavramdır. Bu kavram, çalışanların örgütlerindeki tutum ve davranışlarını etkileyen kritik bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak mevcut yazında psikolojik ayrıcalığın bireyler ve örgütler üzerindeki etkileri çoğunlukla olumsuz yönlere ele alınmış, kavramın örgütsel işleyişe olan pozitif katkıları göz ardı edilmiştir. Çalışmanın temel amacı kavramın kökenlerine, teorik altyapısına, öncüllerine ve ardıllarına dair derinlemesine bir analiz sunmaktır. Bu bağlamda, psikolojik ayrıcalığın nasıl oluştuğu, hangi psikolojik mekanizmaların işlev gösterdiği ve bu kavramın bireyler arasındaki sosyal etkileşimleri nasıl şekillendirdiği üzerinde durulacaktır. Özellikle psikolojik ayrıcalığın sosyal değişim teorisi ve eşitlik teorisi gibi kuramsal yaklaşımlarla olan ilişkisini incelemek, bu kavramın örgütlerde nasıl işlediğine dair daha geniş bir bakış açısı sunacaktır. Yazında mevcut çalışmalar, psikolojik ayrıcalığın etik dışı davranışlar, üretkenlik karşıtı tutumlar ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz sonuçlara odaklanmıştır. Ancak bu çalışma, psikolojik ayrıcalığın yenilikçi davranışlar, yüksek motivasyon ve çalışan bağlılığı gibi pozitif çıktılara da yol açabileceğini göstermeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda çalışmanın hem teorik hem de pratik açıdan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Sonuç olarak, çalışma psikolojik ayrıcalık kavramını kavramsal bir çerçevede ele alarak, alana önemli bir katkı sağlama ve gelecekteki ampirik çalışmalara zemin oluşturma potansiyeli taşımaktadır. Böylece, kavramın teorik sınırlarının netleştirilmesi farklı teorilerle ilişkilerinin incelenmesi ve gelecekteki araştırmalara yönelik önerilerin sunulması yoluyla yazına önemli ölçüde katkıda bulunulması öngörülmektedir.

Bu çalışma, psikolojik ayrıcalık kavramının teorik çerçevesini oluşturmak ve yazındaki yerini belirlemek amacıyla derleme yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın temel amacı, psikolojik ayrıcalık kavramın kökenlerine, teorik altyapısına, öncüllerine ve ardıllarına dair derinlemesine bir analiz sunmaktır. Bu doğrultuda, alanla ilgili kapsamlı bir yazın taraması yapılarak psikolojik ayrıcalık üzerine gerçekleştirilen ampirik ve kuramsal çalışmalar derlenmiştir. Yazın taraması, belirlenen anahtar kelimeler (psikolojik ayrıcalık, ayrıcalık, narsisizm) kullanılarak çeşitli veri tabanlarından yapılmıştır. Tarama için kullanılan veri tabanları arasında Google Scholar, Springer-Link, PubMed, DergiPark, Ulusal Tez Merkezi, ProQuest, Scopus, Web of Science gibi uluslararası ve ulusal kaynaklar yer almaktadır. Bu veri tabanları aracılığıyla, psikolojik ayrıcalık kavramına dair yapılmış ampirik ve teorik çalışmalar toplanmış ve kapsamlı bir literatür değerlendirmesi gerçekleştirilmiştir. Seçilen makaleler, derleme çalışmasının kapsamına uygun olarak incelenmiştir. Toplanan çalışmalar, içerik analizi yöntemi ile incelenmiştir. Bu süreçte, psikolojik ayrıcalığın tanımı, öncülleri ve sonuçları gibi temel unsurlar belirlenmiş ve bu unsurların birbiriyle olan ilişkileri açıklanmıştır. Ayrıca, mevcut yazındaki boşluklar ve gelecekteki araş-

tırmalara yönelik öneriler de derleme sürecinde ortaya koyulmuştur.

2. Psikolojik Ayrıcalık Teorik Alt Yapısı

Narsisizmin alt boyutu olarak uzun süre değerlendirilmiş olan ayrıcalık kavramı, yönetim ve örgütsel davranış alanında “çalışan ayrıcalığı,” “iş yerinde ayrıcalık” ve “psikolojik ayrıcalık” ifadeleriyle bağımsız bir kavram olarak ele alınmaktadır (Jordan vd., 2017). Freud’un Psikanalitik Kuramı’na göre psikolojik ayrıcalığın temeli, bireyin çocukluk ve gençlik dönemlerinde edindiği deneyimlere dayanmakta olup, özellikle çocukluğun ilk yıllarında ebeveynleriyle kurduğu ilişkiler bu davranışların şekillenmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Bishop ve Lane, 2000). Özellikle çocukluk döneminde, yetişkinlerin çocukları diğer çocuklarla kıyaslaması doğru bir tutum değildir. Kıyaslama yapılan çocuklardan olumlu bir şekilde yansıtılan çocuk, kendisini üstün hissederken; olumsuz olarak değerlendirilen çocuk, kendisini yetersiz görmeye başlayacaktır. Bu tür kıyaslamalar, bireyin benliğine yerleşir ve kendisini diğerlerinden üstün görme eğilimleri uzun süre devam edebilir. Oysa her bireyin doğuştan sahip olduğu çeşitli özellikler ve yetenekler bulunmaktadır. Bu nedenle, bireylere olduğu gibi yaklaşılmalı ve onları kendi nitelikleriyle kabul etmeli; kıyaslamalardan mümkün olduğunca kaçınılmalıdır (Merdan, 2023: 49).

Psikolojik ayrıcalık, kişinin bazı şeyleri diğerlerinden daha fazla hak ettiğine ve daha fazlasına hakkı olduğuna dair istikrarlı ve yaygın bir duygu olarak kavramsallaştırılmaktadır. Bu ayrıcalık duygusu aynı zamanda istenen veya gerçekleşen davranışlara da yansımaktadır (Campbell vd., 2004: 30-31). Grubbs ve Exline’e (2016) göre psikolojik ayrıcalık, kişinin başkalarının sahip olmadığı tercihleri ve kaynakları hak ettiği inancıyla karakterize edilen kalıcı bir kişilik özelliğidir. Bir başka ifadeyle bireyler, gerçek performanslarına bakılmaksızın yüksek düzeyde övgü ve ödülü hak ettiklerini düşünmektedirler (Harvey ve Harris, 2010). Yüksek düzeyde psikolojik ayrıcalık sergileyen çalışanlar, iş yerinde karşılaştıkları zorluklara karşı daha düşük bir direnç geliştirmekte, bu durum ise işten ayrılma niyetlerini diğerlerine kıyasla daha güçlü ve daha sık deneyimlemelerine neden olmaktadır (Harvey ve Martinko, 2009: 464). Psikolojik ayrıcalık düzeyi yüksek bireyler, hak ettiklerinden fazlasını istemekte ve bu talepleri karşılanmadığında agresif bir şekilde davranabilmektedirler (Campbell vd., 2004). Yüksek düzeyde psikolojik ayrıcalık algılayan çalışanlar örgüte sunduğu girdilerin niteliğine ve niceliğine bakmaksızın, örgütten çok fazla ödül ve ayrıcalık beklentisi içine girmektedir. Çalışanın bu beklentilerinin karşılanmaması da örgüte karşı tutum ve davranışları olumsuz yönde etkilemektedir (Ünsal Akbıyık, 2018: 247). Kendilerini diğerlerinden daha üstün gören ve yüksek düzeyde psikolojik ayrıcalığa sahip bireyler, kurumdan daha fazla destek, ödül ve imkân bekleme eğilimindedir. Bu durum, düşük düzeyde psikolojik ayrıcalığa sahip bireylere kıyasla, yüksek düzeyde psikolojik ayrıcalığa sahip bireylerde

daha sık görülmektedir (Schwarz vd., 2023: 199). Psikolojik ayrıcalığın çalışanlar arasında gelişmesini önlemek için çeşitli stratejilerin benimsenmesi gereklidir. Bu stratejilerin başında, çalışanlara beklentiler ve performans standartlarının net bir şekilde iletilmesi gelmektedir. Açık ve net bir iletişim, çalışanların hak etmedikleri ödüllerini veya övgülerini hak ettiklerini düşünmelerini engelleyebilir. Ayrıca, düzenli geri bildirim sağlanarak çalışanların performanslarının beklentilerle ne kadar örtüştüğü konusunda bilgi sahibi olmaları sağlanabilir. Bu, çalışanların hak etmedikleri bir ödül veya takdiri hak ettikleri yanılışına kapılmalarını engelleyebilir (Kansoy ve Nalbantoğlu, 2023: 463).

Yazında, psikolojik ayrıcalık kavramının Sosyal Değişim Teorisi (Blau, 1964) bağlamında ele alındığı görülmektedir. Bu teorik yaklaşım, psikolojik ayrıcalığın çalışanların iş tutumları ve davranışları üzerinde nasıl olumlu ya da olumsuz etkiler yaratabileceğini incelemek amacıyla kullanılmaktadır. Sosyal Değişim Teorisine göre, çalışanlar örgütlerinden olumlu bir tutum gördüklerinde, buna olumlu iş tutumları geliştirerek ve olumlu iş davranışlarıyla karşılık vermektedirler (Schwarz vd., 2023: 198). Teori bireylerin sosyal değişim sürecini algılama şekillerinin farklılık gösterdiğini belirtmektedir (Blau, 1964). Kendilerinin diğer kişilere göre daha ayrıcalıklı olduğunu düşünen çalışanların kurumlarıyla olan sosyal değişim ilişkilerinde daha istekli olma eğilimi içerisinde oldukları ve çalışma gruplarında karar alma sürecine dahil olma fırsatları sağlanmadığında olumsuz tepki verme olasılıklarının daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Bu tür fırsatlar sağlandığında çalışanların kurumla olan sosyal değişim ilişkisine daha az önyargılı bakabilecekleri düşünülmektedir (Schwarz vd., 2023: 214). Psikolojik ayrıcalığın Sosyal Değişim Teorisi ile bağlantısı, bu kavramın bireylerin sosyal statü algılarını ve beklentilerini nasıl şekillendirdiğiyle ilgilidir. Psikolojik ayrıcalık, çalışanların örgütle olan sosyal değişim ilişkilerinde daha yüksek taleplerde bulunmalarına neden olabilir ve bu taleplerin karşılanmaması durumunda örgütsel uyum bozulabilir. Özetle Sosyal Değişim Teorisi psikolojik ayrıcalık kavramını, bireylerin sosyal statü ve hak beklentileri ile bu beklentilerin karşılanması arasındaki ilişkiyi açıklamak için etkili bir çerçeve sunmaktadır. Psikolojik ayrıcalık, Sosyal Değişim Teorisi bağlamında ele alındığında, bireylerin sosyal statüleri ve beklentileri arasındaki dengesizlikleri açıklayarak örgütsel eşitsizliklere dair ipuçları da sunabilmektedir. Bu bağlamda, psikolojik ayrıcalık algısının Eşitlik Teorisi perspektifinden değerlendirilmesi, adil dağılımın sağlanması ve ayrımcılığın önlenmesi için gerekli stratejilerin belirlenmesine olanak tanımaktadır.

Adams'ın Eşitlik Teorisi, bireylerin örgütsel ortamlarda kendi katkıları (çaba, yetenek, deneyim gibi) ile elde ettikleri sonuçları (maaş, terfi, takdir gibi) diğer çalışanlarla kıyaslayarak bir adalet algısı oluşturduklarını ve bu algının motivasyon üzerindeki etkilerini inceleyen bir teoridir. Teoriye göre, bireyler kendi girdileri ile çıktılarının, diğerlerinin girdi ve çıktılarıyla orantılı olduğunu

düşündüklerinde adalet algısı oluşmakta ve bu durum çalışanların motivasyonlarını artırmaktadır. Ancak, bu oranlamada bir dengesizlik algılanırsa (yani kendilerinin daha fazla çaba sarf edip daha az ödül aldıklarını veya tam tersini algılaması) adaletsizlik hissi ortaya çıkar ve bu da motivasyonlarını düşürebilir (Doğan ve Varoğlu, 2019: 26). Bu bağlamda, Eşitlik Teorisi'nin, psikolojik ayrıcalığın çalışanların adalet algısı üzerindeki etkilerini açıklamada önemli bir rol oynadığı söylenebilir. Psikolojik ayrıcalık kavramı ise bu teorik çerçevede yer alabilir; çünkü psikolojik ayrıcalık duygusu taşıyan bireyler, kendilerini diğerlerinden daha üstün görürler ve bu nedenle daha fazla ödül hak ettiklerine inanırlar. Bu durum, onların örgütsel ortamlarda eşitlik algısına sahip olmalarını zorlaştırabilir. Psikolojik ayrıcalık sahibi bir birey, aynı çabayı gösterse bile daha fazla ödül ve ayrıcalık talep edebilir, hem bireyler arası adalet algısını bozabilir hem de örgüt içindeki dengeyi olumsuz etkileyebilir. Dolayısıyla, Eşitlik Teorisi bağlamında psikolojik ayrıcalık, bireylerin adalet algılarını nasıl şekillendirdiği konusunda önemli bir rol oynar. Eşitlik algısı bozulduğunda, psikolojik ayrıcalık hissi daha fazla hak iddiasına ve örgütsel çatışmalara yol açabilir. Bu nedenle, Eşitlik Teorisi'nden burada bahsedilmesinin nedeni, psikolojik ayrıcalık duygusunun bireylerin adalet algılarını nasıl etkileyebileceğini ve bunun örgüt içinde motivasyon, performans ve bağlılık üzerinde nasıl sonuçlar doğurabileceğini açıklamaktır. Eşitlik Teorisi, psikolojik ayrıcalığın çalışanların adalet algısı üzerindeki etkilerini açıklamada yardımcı olmaktadır. Çalışanlar, kendilerine sağlanan ayrıcalıkları adil bir şekilde değerlendirip dengeyi korumak isterler; aksi takdirde, bu durum olumsuz iş tutumlarına yol açabilir. Adaletsizlik hissettiğinde, birey bu durumu açıklamak için çeşitli nedenler bulmaya çalışmaktadır.

Bu noktadan hareketle, Atıf Teorisinin savları gündeme gelmektedir. Atıf Teorisi, bireylerin belirli bir olayın veya davranışın nedenlerini nasıl belirlediklerini ve bu nedenlerin açıklanmalarının duygusal ve davranışsal tepkilerini nasıl etkilediğini inceleyen bir psikolojik teoridir. Weiner (2000) atıf teorisinin hem nedenselliği (bir olayın neden ortaya çıktığını açıklama) hem de bu nedenselliğe bağlı olarak ortaya çıkan davranışları açıklamaya çalıştığını belirtmektedir. Hastie (1984) Atıf Teorisinin, özellikle olumsuz olayların nedenlerini açıklamada önemli bir araç olduğunu vurgulamaktadır. Yakut (2018) ise Atıf Teorisinin, bireylerin olayları anlamlandırma sürecinde hangi bilgileri kullandıklarını ve bu bilgileri nasıl birleştirerek nedensel yargılara vardıklarını incelediğini belirtmektedir. Bu bağlamda, Atıf Teorisi psikolojik ayrıcalığın anlaşılmasında da önemli bir rol oynayabilir; çünkü bireylerin kendi yaşantılarına ve başkalarının davranışlarına verdikleri anlamlar, psikolojik ayrıcalığın nasıl algılandığını ve deneyimlendiğini etkileyebilir. Psikolojik ayrıcalık kavramının teorik altyapısının anlaşılması, kavramın etkilerini daha iyi kavrayabilmek açısından önemlidir. Bu nedenle, psikolojik ayrıcalığın ortaya çıkmasına neden olan öncülleri ve bu kavramın bireyler üzerindeki etkilerini incelemek, kavramın dinamiklerini ve geniş kapsamlı etkilerini anlamamıza yardımcı

olacaktır. Bu çerçevede, kavramın nasıl şekillendiğini ve hangi faktörlerin etkileşimde bulunduğunu anlamak önemlidir.

3. Narsizm ve Psikolojik Ayrıcalık Arasındaki İlişki

Psikolojik ayrıcalık ile narsisizm arasındaki ilişki yazında tartışmalı bir konudur. Aksoy Kürü (2022) bu iki kavram arasında bir bağlantı olduğunu belirtirken, Campbell vd., (2004) bu iki kavramın birbirinden farklı olduğunu savunmaktadır. Raskin ve Terry (1988) de narsisizmin, psikolojik ayrıcalığın kapsamını tam olarak açıklayamadığını ifade etmektedir. Rose ve Anastasio (2014) ise bu iki kavramın birbirinin yerine kullanılmasının yanıltıcı olabileceğini ve psikolojik ayrıcalığın daha farklı bir yapıya sahip olduğunu belirtmektedir. Bu farklı görüşler ışığında, psikolojik ayrıcalığın narsisizmden bağımsız olarak incelenmesi gerektiği yönünde bir eğilim görülmektedir (Aksoy Kürü, 2022: 463).

Narsisizm, bireyin kendisini çevresindekilerden üstün ve eşsiz olarak görmesi, kendine hayran olması, başkalarıyla empati kuramaması ve onları istismar etmesi olarak belirtilmektedir (Keller vd., 2014: 26). Narsisizm bireyin düşünme, hissetme ve davranışlarını etkileyen önemli bir kişilik özelliğidir. Narsistik bireyler, genellikle yüzeysel ilişkiler kurmakta ve dikkat çekmeye çalışmaktadırlar. Bu kişiler, başkalarının yararını daha az düşünerek, kişisel çıkarlarına odaklanmaktadır. Narsistik kişiler, hayranlık arayışı, övünme, maddi varlık sergileme ve önemli kişilerle sosyalleşme gibi öz düzenleme stratejileri kullanmaktadırlar. Bu stratejiler, narsistiklerin kendilerini yüceltmelerinin hem nedeni hem de sonucudur (Campbell ve Foster, 2007: 115). Narsistik kişilik özelliği taşıyan bireylerin güç ve başarı elde etme arzuları, kendilerine duyulan hayranlık ve liderlik pozisyonlarında üstün performans gibi olumlu yönleri olduğu kadar, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansı düşüklüğü gibi olumsuz etkileri de beraberinde getirebilmektedir. Bu kişilerin, örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme eğilimleri olduğu gibi, üretkenlik karşıtı iş davranışları gösterme olasılıkları da bulunmaktadır. Bu çelişkili bulgular, narsistik kişilik özelliğinin hem olumlu hem de olumsuz sonuçlara yol açabileceğini göstermektedir (Kanten, 2014: 163). Bu durum, narsisizmin temelde yatan psikolojik süreçlerin, psikolojik ayrıcalık gibi diğer kişilik özelliklerinin anlaşılmasında da önemli ipuçları sunabileceğini göstermektedir. Benzer şekilde, psikolojik ayrıcalık kavramı incelendiğinde, bireyin gerçeklikten kopuk bir şekilde kendini diğerlerinden üstün görme eğiliminde olduğu, abartılı bir benlik imajı oluşturma çabasıdır. Bu durum, bireyin öz saygısını ve öz güvenini artırmasına yardımcı olsa da sosyal ilişkilerde sorunlara ve psikolojik dengesizliklere neden olabilir (Hogg ve Vaughan, 2014). Psikolojik ayrıcalık yaşayan bireyler, hak ettiklerini düşündüklerini almadıklarında haksızlığa uğradıklarını düşünerek üzüntü ve sinirlilik yaşayabilirler. Bu durum, başkalarına güvenerek kendi çabalarını en aza indirmeye çalıştıklarından, başarıya yönelik zorluklarla karşılaştıkların-

da motivasyonlarını düşürüp çaba ve performanslarını azaltabilir. Düşük düzeyde psikolojik ayrıcalık, bireyleri motive ederken, yüksek düzeyde olması motivasyonu düşürücü bir etki yaratabilir (Anderson vd., 2013). Narsizm ve psikolojik ayrıcalık arasındaki ilişki, psikolojik ayrıcalığın ne anlama geldiğine dair merakı artırmaktadır. Bu bağlamda, psikolojik ayrıcalığın teorik altyapısını detaylı bir şekilde incelemek, bu kavramın doğasını ve etkilerini anlamak açısından kritik öneme sahiptir. Teorik incelemeler psikolojik ayrıcalığın temel bileşenlerini, narsistik kişilik özellikleriyle nasıl ilişkilendiğini ve bu ilişkinin bireylerin davranışları üzerindeki etkilerini daha net bir şekilde ortaya koyabilir. Bu kapsamda, psikolojik ayrıcalığın detaylı bir analizi hem kavramın tanımlanmasına hem de narsizm ile olan bağlantısının anlaşılmasına yardımcı olacaktır.

4. Psikolojik Ayrıcalık Kavramıyla İlgili Yapılmış Olan Çalışmalar

Kendilerini diğerlerine göre ayrıcalıklı hisseden kişiler isteklerine veya beklentilerine ulaşamadıkları zaman örgütlerine, yöneticilerine karşı olumsuz davranış sergileme eğilimi içerisinde olabilirler. Bu eğilimler onların işten ayrılma, iş tatminsizliği, motivasyonlarında ve örgütsel bağlılıklarında azalma gibi pek çok olumsuzluğu beraberinde getirebilir. Bireyler bu durumu yöneticilerine yansıtabilir ya da yansıtmayabilirler (Merdan, 2023: 47-48). Fisk ve Neville'nin (2010) belirttiği gibi, yüksek düzeyde ayrıcalığa sahip bireylerin yöneticilerine zarar veren üretkenlik karşıtı iş davranışlarını sergileme olasılıkları daha yüksektir. Aynı zamanda örgütten ayrılma eğilimi gösteren çalışanlar, yöneticileriyle daha sık çatışma yaşama eğilimindedirler (Harvey ve Martinko, 2009). Yazında belirtildiği gibi psikolojik ayrıcalık kavramına yönelik çalışmalar son zamanlarda varlığını göstermeye başlamış ve pek çok öncül ve ardıl ile kavramın görünür-lüğünü arttırabilmek için çeşitli değişkenler kullanılarak araştırmalar yapılmıştır. Dolayısıyla söz konusu bu kavramı geliştirmek, arttırmak ya da sürekliliğini sağlamak örgütler açısından etkin çalışanlara sahip olma ile sonuçlanması açısından sadece teorisyenler için değil bunun yanında uygulayıcılar içinde üzerinde durulması gereken konular arasında yer almaktadır. Yazında psikolojik ayrıcalık kavramı ile ilgili yapılmış olan bazı çalışmalar aşağıda belirtilmektedir:

Irshad vd., (2024) otel çalışanları üzerinde psikolojik ayrıcalığın öğrenme faaliyetlerine katılım ve psikolojik kaygı üzerindeki etkilerini ve bu süreçte iyi huylu ve kötü huylu kıskançlığın rolünü incelemiştir. Pakistan'daki çeşitli otellerde çalışan 242 kişiden elde edilen verilerle yapılan analizler, psikolojik ayrıcalığın doğrudan öğrenme faaliyetlerine katılım ve psikolojik kaygı üzerinde etkili olmadığını göstermiştir. Ancak, psikolojik ayrıcalığın bu iki değişken üzerindeki etkisinin, iyi huylu ve kötü huylu kıskançlık gibi duygular aracılığıyla dolaylı olarak ortaya çıktığı bulunmuştur.

Shin vd., (2024) tarafından yapılan araştırmada, psikolo-

jik ayrıcalık ve algılanan içsel statü kavramları kullanılarak çalışanların etik dışı davranışlar yerine yardım etme ve yenilikçi davranışlar sergileme nedenleri incelenmiştir. Çalışma, farklı sektörlerden toplam 345 Güney Koreli çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları, psikolojik ayrıcalık ve algılanan içsel statünün, çalışanların etik dışı davranışlara yönelmek yerine yardım etme ve yenilikçi fikirler geliştirme gibi olumlu davranışlara yönelmelerini sağlayan önemli faktörler olduğunu göstermiştir.

Zhao vd., (2024) sosyal değişim teorisini kullanarak olumsuz iş yeri dedikodularının çalışanların bilgi gizleme davranışları üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma, görev yönelimi ve psikolojik ayrıcalık gibi iki önemli değişkenin bu ilişkiyi nasıl etkilediğini ele almıştır. Bulgular, olumsuz iş yeri dedikodularının çalışanların bilgi gizleme eğilimlerini artırdığını göstermektedir. Psikolojik ayrıcalık ise bu süreçte önemli bir rol oynamaktadır; yüksek psikolojik ayrıcalığa sahip çalışanlar, olumsuz dedikoduların görev yönelimlerini olumsuz etkilemesine daha fazla maruz kalmakta ve bu durum bilgi gizleme davranışlarını daha da artırmaktadır. Yani, kendilerini ayrıcalıklı hisseden çalışanlar, dedikodular karşısında daha fazla bilgi gizleme eğilimi göstermektedir.

Kansoy ve Nalbantoğlu (2023) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, havayolu sektöründe çalışan 271 personelin psikolojik ayrıcalık ve istismarcı yönetimin örgütsel sapma üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre, kendilerini psikolojik olarak ayrıcalıklı hisseden ve yöneticileri tarafından kötü muameleye maruz kalan çalışanların, iş kurallarını ihlal etme gibi olumsuz davranışlarda bulunma olasılığının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bizri ve Kertechian (2023) çalışmasında, psikolojik ayrıcalığın örgütsel sapma davranışları üzerindeki etkisini özellikle artan iş özerkliği bağlamında incelemiştir. Araştırma, iş özerkliğinin artmasıyla çalışanların psikolojik ayrıcalık duygusunun güçlendiğini ve bu durumun örgütsel sapma davranışlarını tetiklediğini ortaya koymuştur. Ayrıca, algılanan örgütsel desteğin psikolojik ayrıcalık ile örgütsel sapma davranışı arasındaki ilişkiyi zayıflattığı bulunmuştur. Öte yandan, algılanan örgütsel adalet ile örgütsel sapma davranışı arasındaki ilişkide psikolojik ayrıcalığın tam aracı rol oynadığı tespit edilmiştir. Yani, algılanan örgütsel adaletin, örgütsel sapma davranışına olan etkisi, psikolojik ayrıcalık aracılığıyla gerçekleşmektedir. Eğer çalışanlar, kendilerini örgüt içinde ayrıcalıklı hissederse bu durum algılanan örgütsel adalet ile örgütsel sapma davranışları arasındaki ilişkiyi etkileyebilir.

Schwarz vd., (2023) çalışmasında, Çin'deki büyük bir otomobil üreticisinin 231 yönetici-ast çifti üzerinde sosyal değişim teorisine dayalı kapsamlı bir teorik model geliştirmiş ve test etmiştir. Bu çalışma, bireylerin yüksek psikolojik ayrıcalık hissettikleri durumlarda hangi koşullar altında olumlu iş tutumları ve davranışları sergileme

olasılıklarının arttığını veya azaldığını incelemektedir. Özellikle, çalışan katılım ikliminin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinin, duygusal bağlılık aracılığıyla nasıl aracılık ettiğini araştırmaktadır. Araştırmanın bulguları, yüksek çalışan katılım ikliminin mevcut olduğu ortamlarda, psikolojik ayrıcalığın olumlu iş tutumları ve davranışlarını desteklediğini, ancak düşük katılım iklimlerinde bu etkilerin olumsuz yönde değiştiğini göstermektedir.

Lin vd., (2023) tarafından gerçekleştirilen araştırma, genellikle olumsuz bir özellik olarak kabul edilen psikolojik ayrıcalık duygusunun iş yaşamında beklenmedik pozitif sonuçları olabileceğini ortaya koymuştur. Tayvan'daki farklı sektörlerde çalışan bireyler üzerinde yapılan bu çalışmada, psikolojik ayrıcalık ile iş bağlılığı arasındaki ilişki incelenmiş ve bu ilişkinin kariyer hırsı tarafından aracılık edilip edilmediği araştırılmıştır. Çalışmanın sonuçları, psikolojik ayrıcalık duygusunun bireylerde daha yüksek kariyer hırsı düzeylerine yol açtığını ve bu sayede dolaylı olarak iş bağlılığını artırdığını göstermiştir.

Chen vd., (2023) tarafından gerçekleştirilen araştırma, Çinli çalışanlar arasında psikolojik ayrıcalık ve hissedilen yükümlülük arasındaki ilişkinin etik davranışlar üzerindeki etkilerini incelemiştir. Çalışmada, 202 tam zamanlı çalışandan elde edilen veriler, psikolojik ayrıcalık ve hissedilen yükümlülüğün dengeli bir şekilde yüksek olduğu durumlarda çalışanların iş bağlılığı ve yardımseverlik gibi olumlu davranışlara daha yatkın olduğunu göstermiştir. Benzer şekilde, yüksek hissedilen yükümlülük ve düşük psikolojik ayrıcalık düzeyine sahip çalışanların da olumlu davranışlar sergileme eğiliminde oldukları görülmüştür.

Liu ve Koivula (2023) tarafından yürütülen araştırmada, Çin'deki 784 ergen üzerinde çevre dostu davranışların maddiyatçılık üzerine olan etkileri ve bu ilişki üzerinde psikolojik ayrıcalığın oynadığı rol incelenmiştir. Çalışmanın bulguları, ergenlerin çevre dostu davranışlar sergiledikçe maddiyatçılık eğilimlerinin azaldığını göstermektedir. Bu ilişkiyi daha yakından incelemek için yapılan analizler, psikolojik ayrıcalığın önemli bir aracı rol oynadığını ortaya koymuştur. Psikolojik ayrıcalık, bu ilişkiyi aracılık ederek ergenlerin çevre dostu davranışları ile maddiyatçılık arasındaki bağlantıyı güçlendirmektedir. Ayrıca, ailelerin sosyoekonomik durumu, çevre dostu davranışlar ile psikolojik ayrıcalık arasındaki ilişkiyi etkileyen bir moderatör olarak rol oynadığı tespit edilmiştir.

Peng vd., (2023) tarafından yapılan çalışmada algılanan aşırı nitelikli olmanın örgütsel dışlanma üzerindeki olumsuz etkisi ve bu ilişkiye psikolojik ayrıcalığın aracılık edip etmediği incelenmiştir. Araştırma, bir devlet işletmesinde çalışan 450 kişi üzerinde üç aşamada toplanan verilerle gerçekleştirilmiştir. Bulgular, algılanan aşırı nitelikli olmanın, psikolojik ayrıcalığı artırarak örgütsel dışlanmaya yol açtığını göstermiştir. Ayrıca, görev bağımlılığının, algılanan aşırı nitelikli olmanın psikolo-

jik ayrıcalık üzerindeki olumlu etkisini dengeleyerek örgütsel dışlanmayı azalttığı belirlenmiştir.

Mao vd., (2023) sosyal bilgi işleme teorisine dayanarak, kendine hizmet eden liderliğin çalışan yenilikçi davranış üzerindeki etkilerini inceleyen bir model önermiştir. Araştırmanın sonuçları, kendine hizmet eden liderliğin çalışanların yenilikçi davranışlarını olumsuz etkilediğini göstermektedir. Ayrıca, bu etkinin psikolojik ayrıcalık aracılığıyla gerçekleştiği bulunmuştur. Son olarak ahlaki kimliğin, kendine hizmet eden liderliğin psikolojik ayrıcalık üzerindeki etkisini negatif yönde moderatör olarak etkilediği ve bu etkilerin psikolojik ayrıcalık aracılığıyla çalışan yenilikçi davranışı üzerinde dolaylı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Yılmaz vd., (2021) Batı Akdeniz Bölgesi'ndeki devlet üniversitelerinde görev yapan akademisyenler üzerinde yaptıkları çalışmada, karanlık üçlü kişilik özelliklerinden subklinik narsisizmin psikolojik ayrıcalık üzerinde pozitif yönde etkili olduğunu belirlemişlerdir. Ancak,

makyavelizm ve subklinik psikopatının psikolojik ayrıcalık üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı bulunmuştur. Ayrıca, akademisyenlerin psikolojik ayrıcalık düzeylerinin arttıkça işten ayrılma niyetlerinin de yükseldiği sonucuna ulaşılmıştır.

Ünsal Akbıyık (2018) tarafından gerçekleştirilen araştırma, psikolojik ayrıcalığın üretkenlik karşıtı davranışlar üzerindeki etkisini ve bu etkide psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesinin aracılık rolünü incelemiştir. 148 beyaz yakalı çalışandan elde edilen verilerle yapılan analizler, psikolojik ayrıcalığın üretkenlik karşıtı davranışları anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca, psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesinin, psikolojik ayrıcalığın üretkenlik karşıtı davranışlar üzerindeki etkisini kısmi olarak aracılık ettiği bulunmuştur. Yani bir çalışanın psikolojik ayrıcalık hissetmesi, üretkenlik karşıtı davranışlar sergilemesine neden olabilir ve bu ilişki, çalışanın psikolojik sözleşmesinin ihlal edilip edilmediğine bağlı olarak kısmen değişebilir.

Tablo 1. Psikolojik ayrıcalık kavramının öncül ve ardıları

Araştırmalar	Öncül	Ardıl	Aracı (M)/Düzenleyici (W)
Irshad vd., (2024)	-	Psikolojik Kaygı (-) Öğrenme Aktivitelerine Katılım (+)	Kıskançlık (-)
Shin vd., (2024)	Örgüt Yararına Etik Olmayan Davranış (+)	Algılanan İçsel Statü (+)	-
Zhao vd. (2024)	Olumsuz İşyeri Dedikodusu (-)	Görev Yönelimi (-)	-
Kansoy ve Nalbantoğlu (2023)	İstismarcı Yönetim	Örgütsel Sapma	-
Bizri ve Kertechian (2023)	-	Örgütsel Sapma (+)	-
Schwarz vd., (2023)	-	Çalışan Katılım İklimi (-)	Algılanan Örgütsel Destek (+) Duygusal Bağlılık (+)
Lin vd., (2023)	-	İşe Bağlılık (+)	-
Chen vd. (2023)	-	İşe Bağlılık (+)	-
Liu ve Koivula (2023)	Çevre Dostu Davranışlar (+)	Materyalizm (-)	-
Peng vd. (2023)	Algılanan Aşırı Niteliklilik (-)	Örgütsel Dışlanma (-)	Görev Bağlılığı (+)
Mao vd. (2023)	Kendine Hizmet Eden Liderlik (-)	Yenilikçi Davranış (-)	Ahlaki Kimlik (-)
Yılmaz vd. (2021)	Karanlık Üçlü Kişilik Özelliği	Görelî Yoksunluk İşten Ayrılma Niyeti	-

Not: (+) pozitif etkileri, (-) negatif etkileri göstermektedir.

Tablo 1'de incelenen çalışmalar, psikolojik ayrıcalık kavramının iş yerinde hem olumlu hem de olumsuz sonuçlarını ortaya koymaktadır. Olumlu etkiler arasında, psikolojik ayrıcalık hisseden çalışanların yardımseverlik, yenilikçilik ve işe bağlılık gibi davranışlarının artışı dikkat çekmektedir. Bu durum, iş yerinde olumlu bir kültürün oluşmasına katkı sağlayabilir ve çalışanların

motivasyonlarını artırarak örgütsel verimliliği artırabilir. Özellikle psikolojik ayrıcalık hissi, çalışanların kendi yeteneklerine güven duymasını pekiştirerek daha yaratıcı ve proaktif bir iş yapma biçimine zemin hazırlayabilir. Diğer yandan, psikolojik ayrıcalığın olumsuz etkileri de göz ardı edilmemelidir. Kendilerini ayrıcalıklı hisseden çalışanlar, kötü muameleye maruz kaldıklarında iş ku-

rallarını ihlal etme eğiliminde olabilirler. Bu durum hem bireysel performansı olumsuz etkileyebilir hem de iş yerinde disiplinsizlik ve huzursuzluğa yol açabilir. Ayrıca, olumsuz dedikoduların psikolojik ayrıcalık ile birleşmesi, çalışanların bilgi gizleme davranışlarını artırarak iletişim kopukluğuna ve iş birliği eksikliğine neden olabilir. Algılanan aşırı nitelikler ise çalışanların motivasyonunu düşürerek dışlanma hissine yol açabilir. Sonuç olarak, psikolojik ayrıcalık iş yerinde karmaşık bir etki yaratmakta ve hem olumlu hem de olumsuz sonuçlara sebep olmaktadır. Bu nedenle, yöneticilerin ve örgütlerin, psikolojik ayrıcalığı dengeli bir şekilde yönetmeleri önemlidir. Bu denge, çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini sağlarken, olumsuz durumların etkilerini minimize edecek stratejiler geliştirmekle sağlanabilir.

5. Sonuç ve Öneriler

Bir kişilik özelliği olarak ifade edilen psikolojik ayrıcalık örgütler için önem teşkil eden faktörlerden biridir. Psikolojik ayrıcalık bireylerin, genellikle gerçek nitelikleri veya performans seviyelerini çok az dikkate alarak, sürekli olarak ayrıcalıklı ödülleri hak ettiklerine inandıkları olguyu ifade etmektedir (Harvey ve Martinko, 2009: 459). Bireylerin bir kurumdaki paylarını dikkate almaksızın diğerlerinden daha fazla ücret, takdir, olumlu geri bildirim ve ödülü hak ettiklerini düşünmeleri anlamına gelmektedir (Rahaei ve Salehzadeh, 2020: 139). Psikolojik ayrıcalık durumuna sahip olan kişiler diğer kişilere göre kendilerini çok daha önemli hissetmekte ve kendilerine ayrıcalıklı davranılması gerektiği beklentisi içerisine girmektedirler (Çopuroğlu, 2022: 199). Bu duygu, saldırganlık, açgözlülük, etik olmayan davranışlar, çatışmalar ve diğer olumsuz sonuçlara yol açabilir (Harvey ve Martinko, 2009). Kapsamlı olarak değerlendirildiğinde, psikolojik ayrıcalığın çalışanların refahı, performansı ya da işyeri davranışları üzerinde olumlu ve olumsuz etkilerinin bulunabileceği varsayılmaktadır. Dolayısıyla iyi bir çalışma ortamının yaratılabilmesi için örgütün psikolojik ayrıcalığı dikkate alması önem arz etmektedir (Kansoy ve Nalbantoğlu, 2023: 463). Yazında yapılan araştırmalar, psikolojik ayrıcalığın çalışanların örgütsel tutum ve davranışları üzerinde çeşitli olumlu yansımalar gösterdiğini ortaya koymaktadır. Çalışanların kendilerini değerli hissetmeleri, yardım etme ve yenilikçi davranışlar sergilemelerini artırmakta (Shin vd., 2024), algılanan örgütsel desteği güçlendirmekte (Bizri ve Kertechian, 2023) ve yüksek çalışan katılım ikliminin oluşmasına katkı sağlamaktadır (Schwarz vd., 2023). Bununla birlikte, psikolojik ayrıcalık bazı olumsuz yansımaları da beraberinde getirebilmektedir. Yüksek düzeyde psikolojik ayrıcalık algısına sahip bireyler, beklentileri karşılanmadığında işten ayrılma niyeti (Yılmaz vd., 2021), örgütsel dışlanma (Peng vd., 2023) gibi olumsuz sonuçlar sergileyebilirler. Ayrıca, bu kişiler örgütlerine ve yöneticilerine karşı üretkenlik karşıtı davranışlar (Ünsal Akbıyık, 2018) sergileyebilir, etik dışı davranışlar (Shin vd., 2024) gösterebilir ve örgütsel sapma (Bizri ve Kertechian, 2023; Kansoy ve Nalbantoğlu, 2023) eğiliminde bulunabilirler.

Bu çalışmanın sonucu, psikolojik ayrıcalığın örgütsel ortamda olumlu ve olumsuz etkiler yaratabileceğini göstermektedir. Psikolojik ayrıcalık, bireylerin kendi niteliklerinden bağımsız olarak, diğer çalışanlara kıyasla kendilerini sürekli olarak daha fazla ödüllendirilme hakkına sahip hissetmeleri anlamına gelmektedir. Bu algı, iş yerinde bireylerin yüksek beklentiler geliştirmesine ve kendilerini ayrıcalıklı hissetmelerine yol açmaktadır. Örneğin, bu kişiler, diğer çalışanlardan daha fazla ücret, takdir veya olumlu geri bildirim bekleyebilirler. Bu durum, çalışanlar arasında çatışmalara ve gerilimlere yol açabilir; çünkü aynı pozisyonda bulunan bireyler, eşit şartlarda çalışırken ayrımcılığa tabi tutulduklarını hissedebilirler. Psikolojik ayrıcalık algısının etkileri yalnızca bireylerle sınırlı kalmaz; bu durum örgütün genel verimliliğini de tehdit eden unsurlar haline dönüşebilir. Özellikle, yüksek düzeyde psikolojik ayrıcalık algısına sahip bireyler, beklentileri karşılanmadığında işten ayrılma niyeti geliştirebilir ve bu durum, örgütsel dışlanma deneyimleri ile daha da pekişebilir. Bu kişiler, iş yerinde kendilerini değersiz hissedebilir, bu da üretkenliklerini düşürebilir ve genel çalışma motivasyonunu olumsuz yönde etkileyebilir. Bu bulgular, psikolojik ayrıcalığın sadece bireyleri değil, aynı zamanda tüm örgütü etkileyen karmaşık bir olgu olduğunu ortaya koymaktadır. Yüksek psikolojik ayrıcalık algısı, örgütün genel atmosferini bozabilir ve ekip içi dayanışmayı zayıflatabilir. Örgütler, bu durumun farkında olarak, psikolojik ayrıcalık algısını yönetme ve bu olumsuz etkilerini minimize etme stratejileri geliştirmelidir. Örneğin, adil bir ödül sistemi oluşturmak, açık iletişim kanalları sağlamak ve çalışanlar arasında şeffaflık sağlamak bu stratejilerin bir parçası olabilir. Sonuç olarak, psikolojik ayrıcalık, yalnızca bireylerin davranışlarını değil, aynı zamanda örgütlerin genel işleyişini de önemli ölçüde etkileyebilecek bir faktördür. Dolayısıyla, örgütlerin, çalışanlarının psikolojik sağlığını ve iş tatminini artırmak amacıyla, psikolojik ayrıcalığın olumsuz etkilerini azaltmaya yönelik proaktif yaklaşımlar benimsemeleri büyük bir önem taşımaktadır.

Gelecekte yapılacak araştırmalar, psikolojik ayrıcalık kavramının daha kapsamlı bir şekilde anlaşılması ve desteklenmesi için çeşitli değişkenlerle ilişkilerine odaklanabilirler. Özellikle psikolojik sermaye ve duygusal zekâ gibi faktörlerin, psikolojik ayrıcalık üzerindeki etkileri incelenmelidir. Çünkü psikolojik sermaye ve duygusal zekâ, bireylerin iş ortamındaki performansları ve psikolojik iyi oluşları üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olabilir. Psikolojik sermaye çalışanların dayanıklılık, iyimserlik ve öz-yeterlik algılarını güçlendirerek psikolojik ayrıcalık hissini artırabilir. Bunun sonucunda, bireylerin kendilerini daha değerli hissetmeleri ve örgüt içindeki statülerini yükseltmeleri mümkün olabilir. Duygusal zekâ ise, bireylerin duygusal durumlarını etkili bir şekilde yönetmelerine ve sosyal ilişkilerini geliştirmelerine olanak tanıyabilir. Örgüt içindeki destekleyici etkileşimlerin artması ve psikolojik ayrıcalık algısının pekişmesi beklenmektedir. Bu bağlamda, psikolojik sermaye ve duygusal zekânın incelenmesinin, psikolojik ayrıcalığın daha iyi anlaşılmasına ve desteklenmesine önemli bir

katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu tür çalışmaların hem nicel hem de nitel yöntemlerle yürütülmesi, elde edilecek verilerin çeşitliliğini ve derinliğini artırabilir. Ayrıca, psikolojik ayrıcalık kavramının belirli sektörlere odaklanan ampirik çalışmalarla incelenmesi önem arz etmektedir. Sektöre özgü dinamiklerin dikkate alındığı bu araştırmalar, sektörün özgün özelliklerine dayalı daha ayrıntılı analizler yapma fırsatı sunmaktadır. Böylece elde edilen bulgular, sektöre özgü uygulamalar açısından daha anlamlı ve faydalı hale gelmektedir. Sektöre özgü çalışmaların, psikolojik ayrıcalığın sektörel bağlamda nasıl işlediğini ve uygulamaya yönelik pratik çıkarımların nasıl geliştirilebileceğini anlamak açısından önemli olduğu varsayılmaktadır.

Ayrıca çalışanlar arasında terfi ve ödüllendirme süreçlerinin, yetenek ve başarıya dayalı olarak gerçekleştirilmesi yapılabilir ve bu, örgüt içindeki adaleti artırabilir. Bireylerin psikolojik ayrıcalık beklentilerini anlamak için iletişim kanalları açık tutulabilir, böylece beklentilere hızlı ve etkili bir şekilde yanıt verilebilir. Her çalışana, örgüt içinde eşit muamele gördüğü ancak terfi ve ödüllendirme

gibi süreçlerde başarıya göre değerlendirildiği bildirilebilir. Özel yetenek ve eğitimlere sahip çalışanların yönetim ve karar alma süreçlerinde söz sahibi olmaları sağlanabilir. Ayrıca psikolojik ayrıcalık algısının örgütsel davranış üzerindeki etkilerini anlamak ve bu etkileri minimize etmek için bazı stratejiler geliştirilebilir.

ORCID

Hasan Hüseyin UZUNBACAK (00000-0002-3297-1659)

Şerife KARAGÖZ (0000-0002-2542-1026)

BİLGİ

Çıkar Çatışması. Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Türetilmiş Yayın. Bu çalışma, herhangi bir bildiri, tez veya başka bir çalışmadan türetilmemiştir.

Fon Bilgileri. Çalışma, herhangi bir maddi destek veya fon kaynağı tarafından finanse edilmemiştir.

Çalışmanın Etik Yönü. Bu çalışmanın yürütülmesinde herhangi bir etik kurul iznine ihtiyaç duyulmamıştır.

Katkı Oranı. Çalışmaya yazarların katkı oranı %50 - %50 olarak belirlenmiştir.

Kaynakça

- Aksoy Kürü, S. (2022). Psikolojik Ayrıcalık: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 20(44), 461-480. <https://doi.org/10.35408/comuybd.1028401>
- Anderson, D., Halberstadt, J., & Aitken, R. (2013). Entitlement attitudes predict students' poor performance in challenging academic conditions. *International Journal of Higher Education*, 2(2), 151-158.
- Bishop, J., & Lane, R. C. (2000). Father absence and the attitude of entitlement. *Journal of contemporary psychotherapy*, 30(1), 105-117.
- Bizri, R. M., & Kertechian, S. K. (2023). Investigating the link between psychological entitlement and workplace deviance: Moderations and post-hoc analysis. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. J. Wiley.
- Brouer, R. L., Wallace, A. S., & Harvey, P. (2011). When good resources go bad: The applicability of conservation of resource theory to psychologically entitled employees. In P. L. Perrewé & D. C. Ganster (Eds.), *The role of individual differences in occupational stress and well being* (pp. 109-150). Emerald.
- Campbell, K., Bonacci, A., Shelton, J., Exline, J., & Bushman, B. J. (2004). Psychological entitlement: Interpersonal consequences and validation of a self-report measure. *Journal of Personality Assessment*, 83(1), 29-45. <https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8301>
- Campbell, W. K., & Foster, J. D. (2007). The narcissistic self: Background, an extended agency model and ongoing controversies. In C. Sedikides & S. J. Spencer (Eds.), *The self: Frontiers of social psychology* (pp. 115-138). Psychology Press.
- Chen, Q., Shen, Y., Zhang, L., Zhang, Z., Zheng, J., & Xiu, J. (2023). Influences of (in)congruences in psychological entitlement and felt obligation on ethical behavior. *Frontiers in Psychology*, 13, 1052759. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1052759>
- Çopuroğlu, F. (2022). Psikolojik ayrıcalığın tüketicilerin karar verme tarzlarına etkisi üzerine ampirik bir araştırma. *EKEV Akademik Dergisi*, (90), 187-204.
- Doğan, A., & Varoğlu, A. (2019). Eşitlik Kuramı. S. Yürür (Ed.), *Örgütsel Davranış Kuramları içinde* (23-45), İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Fisk, G. M., & Neville, L. B. (2010). Effects of customer entitlement on service workers' physical and psychological well-being: A study of waitstaff employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 391-405. <https://doi.org/10.1037/a0023802>
- Grubbs, J. B., & Exline, J. J. (2016). Trait entitlement: A cognitive-personality source of vulnerability to psychological distress. *Psychological Bulletin*, 142(11), 1204-1226. <https://doi.org/10.1037/bul0000063>
- Harvey, P., & Harris, K. J. (2010). Frustration-based outcomes of entitlement and the influence of supervisor communication. *Human Relations*, 63(11), 1639-1660. <https://doi.org/10.1177/0018726710362923>
- Harvey, P., & Martinko, M. J. (2009). An empirical examination of the role of attributions in psychological entitlement and its outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30(4), 459-476.
- Hastie, R. (1984). Causes and effects of causal attribution. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(1), 44. doi: 10.1037/0022-3514.46.1.44
- Hogg, M. A. & Vaughan, G. M. (2014). *Sosyal Psikoloji*, Ütopya Yayınevi, 7. Baskı, Ankara.
- Irshad, M., Majeed, M., Farid, T., Basahal, A. S., Iqbal, S., & Yaqub, M. Z. (2024). Impact of psychological entitlement on engagement in learning activities and psychological anxiety of hotel employees: Envy as an explanatory mechanism. *BMC Psychology*, 1-21. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-4150096/v1>
- Jordan, P. J., Ramsay, S., & Westerlaken, K. M. (2017). A review of entitlement: Implications for workplace research. *Organizational Psychology Review*, 7(2), 122-142. <https://doi.org/10.1177/2041386616647121>

- Jordan, P. J., Ramsay, S., & Westerlaken, K. M., (2017). A review of entitlement: implications for workplace research, *Organizational Psychology Review*, 7(2), 122-142. <https://doi.org/10.1177/2041386616647121>
- Kansoy, S. U., & Nalbantoğlu, C. B. (2023). The effect of psychological entitlement and abusive supervision on organizational deviance in cabin attendants. *Journal of Human Sciences*, 20(4), 461-476.
- Kanten, P. (2014). Narsistik Kişilik Özelliğinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisinde Örgüt İkliminin Düzenleyici Rolü. *İ.Ü. İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25, (76), 160-184.
- Keller, P. S., Blincoe, S. Gilbert, L. G., Dewall, N. C., Haak, E. A & Widiger, T. (2014). Narcissism in Romantic Relationships. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 33(1), 25-50.
- Lange, J., Redford, L., & Crusius, J. (2019). A status-seeking account of psychological entitlement. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 45(7), 1113–1128. <https://doi.org/10.1177/0146167218808501>
- Lee, A., Gerbası, A., Schwarz, G., & Newman, A. (2019). Leader–member exchange social comparisons and follower outcomes: The roles of felt obligation and psychological entitlement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(4), 593-617. <https://doi.org/10.1111/joop.12245>
- Lin, S. Y., Chen, H. C., & Chen, I. H. (2022). The bright side of entitlement: exploring the positive effects of psychological entitlement on job involvement. *Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*. Advanced online publication. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-05-2021-0097>
- Liu, M., & Koivula, A. (2023). Greed doesn't grow on trees: The indirect association between pro-environmental behavior and materialism through adolescents' psychological entitlement. *Young Consumers*, 24(1), 1-17.
- Mao, H., Peng, S., Zhang, L., & Zhang, Y. (2023). Self-serving leadership and innovative behavior: Roles of psychological entitlement and moral identity. *Frontiers in Psychology*, 14, 1071457. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1071457>
- Merdan, E. (2023). Psikolojik ayrıcalık. *Örgütsel Davranış Kavramlar ve Araştırmalar-II*, 47.
- Peng, X., Yu, K., Kang, Y., Zhang, K., & Chen, Q. (2023). Perceived overqualification leads to being ostracized: The mediating role of psychological entitlement and moderating role of task interdependence. *Career Development International*, 28(5), 554-571. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2022-0143>
- Rahaei, A., & Salehzadeh, R. (2020). Evaluating the impact of psychological entitlement on cyberloafing: The mediating role of perceived organizational justice. *Vilakshan-XIMB Journal of Management*, 17(1/2), 137-152.
- Raskin, R. & Terry, H. (1988). A Principal-Components Analysis of The Narcissistic Personality Inventory and Further Evidence of Its Construct Validity. *Journal of Personality And Social Psychology*, 54 (5), 890.
- Rose, K. C., & Anastasio, P. A. (2014). Entitlement is about “others” narcissism is not: Relations to sociotropic and autonomous interpersonal styles. *Personality and Individual Differences*, 59, 50-53. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.11.004>
- Schwarz, G., Newman, A., Yu, J., & Michaels, V. (2023). Psychological entitlement and organizational citizenship behaviors: The roles of employee involvement climate and affective organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(1), 197-222.
- Shin, Y., Hur, W. M., Kang, D. Y., & Shin, G. (2024). Why pro-organizational unethical behavior contributes to helping and innovative behaviors: The mediating roles of psychological entitlement and perceived insider status. *Current Psychology*, 1-18.
- Snow, J. N., Kern, R. M., & Curlette, W. L. (2001). Identifying personality traits associated with attrition in systematic training for effective parenting groups. *The Family Journal*, 9(2), 102-108. <https://doi.org/10.1177/1066480701092003>
- Ünsal Akbıyık, B. S. (2018). Psikolojik ayrıcalığın üretkenlik karşıtı davranışlara etkisi: Psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesinin ayrıcalık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 234-255.
- Weiner, B. (2000). Attributional thoughts about consumer behavior. *Journal of Consumer Research*, 27(3), 382-387. doi: 10.1086/317592
- Yakut, E. (2018). Examination of product recalls in terms of attribution theory in the marketing context: A qualitative meta-analysis. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 351-367
- Yılmaz, T., Karagöz, Ş., Uzunbacak, H. H., & Akçakanat, T. (2021). Karanlık üçlü kişilik özellikleri, psikolojik ayrıcalık, görelî yoksunluk ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. *Ekev Akademi Dergisi*, (86), 597-622.
- Zhao, L., Khalid, M., Karim Khan, A., & Ma, Y. (2024). Negative workplace gossip and knowledge hiding: roles of duty orientation and psychological entitlement. *Knowledge Management Research & Practice*, 22(2), 198-209.
- Zitek, E. M. & Schlund, R. J. (2021). Psychological entitlement predicts noncompliance with the health guidelines of the COVID-19 pandemic. *Personality and Individual Differences*, 171(1), 1-10.