



TARSUS
ÜNİVERSİTESİ

TARSUS ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

TARSUS UNIVERSITY
JOURNAL OF THE FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES
Yıl/Year:2024, Cilt/Vol:5, Sayı/Issue:2, ss./pp. 170-192

(e-ISSN:2757-5357)

HUBRİS SENDROMU: AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR UYGULAMA

Hubris Syndrome: An Application on Academics

Dr. Öğr. Üyesi Feride YILMAZ

Sorumlu Yazar / Corresponding Author
Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
Ermenek Meslek Yüksekokulu
Yönetim ve Organizasyon Bölümü
fcetinkaya@kmu.edu.tr
0000-0002-0965-5295

Dr. Öğr. Üyesi Esra YILDIZ

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
Muhasebe ve Vergi Bölümü
eyildiz@kmu.edu.tr
0000-0002-5168-3708

Doç. Dr. Nezahat KOÇYİĞİT

Necmettin Erbakan Üniversitesi
Uygulamalı Bilimler Fakültesi
Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü
nkocycigit@erbakan.edu.tr
0000-0003-3332-3642

Makale Türü :Araştırma
Makale Gönderim Tarihi :15.10.2024
Makale Revizyon Tarihi :25.10.2024
Makale Kabul Tarihi :17.11.2024

Atıf/Citation: Yılmaz, F., Yıldız, E., ve Koçyiğit, N. (2024). Hubris sendromu: Akademisyenler üzerine bir uygulama. *Tarsus Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 170-192.

Doi: 10.56400/tarsusiibdergisi.1567272

Öz

Hubris sendromu kişiliğin karanlık bir yönü olarak değerlendirilmekle birlikte özellikle liderler-yöneticiler arasında ortaya çıkan bir rahatsızlık olarak ele alınmaktadır. Hubris sendromu kendini başkalarından üstün görme, özgüven yüksekliği, kendisinden farklı düşünenleri hor görme, ötekileştirme, umursamaz davranma gibi belirtilerle kendini göstermektedir. Araştırmanın amacı, akademisyenlerde hubris sendromu düzeyini ve demografik faktörlerin bu sendrom üzerindeki etkilerini belirlemektir. Veriler bir devlet üniversitesinde kadrolu olarak görev yapan akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen online anket yöntemi ile elde edilmiştir. Online olarak kişilere gönderilen anketlerden 84 adet geri dönüş elde edilmiş olup bu anketlerden 79'u analiz için uygun görülmüştür. Veriler IBM SPSS 23 programı ile analiz edilmiştir. Analiz sonucunda akademisyenlerde hubris sendrom düzeyinin düşük olduğu, sendromun meydana gelmesinde cinsiyet, yaş, ünvan, yöneticilik görevinin olup-olmaması, kurumda çalışma süresi, yöneticilik görevinin türüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı, sadece yöneticilik süresine göre kendini başkalarından üstün görme alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Hubris Sendromu, Güç, Kişiliğin Karanlık Yönü, Akademisyen.

Abstract

Hubris syndrome is considered a dark side of personality and is considered a disorder that occurs especially among leaders and managers. Hubris syndrome manifests itself with symptoms such as seeing oneself as superior to others, high self-confidence, despising those who think differently, alienating, and acting indifferently. The aim of the research is to determine the level of hubris syndrome in academics and the effects of demographic factors on this syndrome. The data were obtained through an online survey conducted on academics working as permanent staff at a state university. 84 responses were obtained from the surveys sent to individuals online, and 79 of these surveys were deemed suitable for analysis. The data was analyzed with the IBM SPSS 23 program. As a result of the analysis, it was determined that the level of hubris syndrome was low in academics, and there was no statistically significant difference in the occurrence of the syndrome according to gender, age, title, whether or not there was a managerial position, length of service at the institution, and type of managerial position, and there was a statistically significant difference only in the sub-dimension of seeing oneself as superior to others according to the length of time in management.

Keywords: Hubris Syndrome, Power, Dark Side of Personality, Academic.



GİRİŞ

Kişilik, bireylerde tutumların oluşumunda ve davranışların gelişiminde önemli etkisi olan bir faktördür. Son dönemlerde örgütlerin başarısı ile devamlılığı bakımından önemli görülen kişiliğin olumsuz yönlerinin de yapılan çalışmalarda incelendiği gözlemlenmektedir. Bazen kişiler buldukları konum ve sahip oldukları gücün etkisinde kalarak aldığı bütün kararların ve yaptığı bütün işlerin mutlak doğruluğuna inanarak, eleştiriye kapalı, çevresindekilere üstten bakan bencil bir kişilik yapısı gösterebilmektedirler. Bu şekilde tavırlar gösteren bireylerin yaşamış olduğu duruma hubris sendromu denilmektedir. Bu sendrom yaygın olarak işletme yöneticileri, CEO'lar ve siyasetçiler arasında görülmektedir. İstikrarlı başarı, aşırı kibir ve abartılı özgüven yöneticilerin eleştiriye açık olmamasına, verdiği kararların sorgulanamamasına ve "ben istedim olacak" söylemlerinin artmasına neden olmaktadır.

Hubris sendromuna yakalanan yöneticiler çevrelerinde meydana gelen gelişmelere karşı zamanla körleşerek, gelen öneri ve fikirlere karşı da duyarsızlaşmaktadırlar. Bunun yanı sıra yöneticilerin kibirli duruş, kendini çok beğenme ve başkalarından üstün görme hallerinin olumsuz etkileri olmaktadır. Hubris sendromunun olumsuz sonuçları daha fazla görülmekle birlikte, yöneticilerin kendine olan fazla güveni bazen onlar açısından bir motivasyon unsuru haline gelip başarılı stratejiler üretmelerine yardımcı olmaktadır. Özellikle rekabetin şiddetli ve belirsizliğin yüksek olduğu alanlarda kibirli yöneticiler daha proaktif davranarak yenilikçi davranışlar sergileyebilmektedir.

Hubris sendromu çoğunlukla bankacılık gibi yönetici ve çalışanların zor koşullar altında çalıştığı sektörlerde daha fazla görülmektedir (Tourish, 2020: 91-92). Yine bir başka çalışma grubu olan akademisyenlerde özellikle yönetici pozisyonunda bulunanların yoğun çalışma temposu, başarının getirmiş olduğu kibir ve eleştiriye açık olmama hali de sendromun meydana gelmesine neden olabilmektedir. Bu saiklerle çalışmada üniversitenin çeşitli birimlerinde görev yapan akademisyenler ile nicel araştırma yöntemi kullanılarak anket soruları üzerinden bir araştırma yapılmıştır.

Literatür taramasından hareketle örgütsel davranış ve psikoloji alanında verimlilik, performans ve motivasyonu etkileyen unsurların altında kişilik etmeninin yattığı görülmektedir. Kişiliğin olumlu olduğu kadar olumsuz yönlerini ortaya çıkaran, performansı, isabetli karar almayı, motivasyonu ve üretken davranışları etkileyen güç ve aşırı gücün etkileri önemli bir örgütsel problemdir. Özellikle teknolojik gelişmelere, değişime adaptasyona ve finansal göstergelere odaklı kârlılık ve verimlilik hesaplamaları kişilik ve davranışlardan kaynaklı sonuçları göz ardı etmektedir. Oysaki sürdürülebilir işletme performansı ve kurumsal uygulamalar yöneticilerin, liderlerin ve çalışanların kişilik özelliklerinin işte davranışa yansımalarından kaynaklıdır. Dolayısıyla kişiliğin altında yatan etmenlerin ve pozisyon, uzmanlık vb. şekilde elde edilen güçle ortaya çıkan davranışların işe yansımalarının araştırılması yönetim ve örgüt psikolojisi alanında son derece önemlidir. Genelden özele çalışmanın odağını oluşturan hubris sendromu, çok yönlü etkileri ile derinden incelenmesi gereken bir olgu olarak değer ifade etmektedir.

Yapılan çalışmada hubris sendromunun akademisyenlerde görülme düzeyi ve etkileri incelenmiştir. Kişiliğin karanlık yönlerinden biri olan bu sendromun nedenleri tespit edilerek zararlı yönlerinin azaltılması ve motive edici taraflarının kişileri güdülemesi için çözüm ve öneriler ile artırılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda yürütülen

çalışmanın sonucunda elde edilen çıktılar ile öncelikle hubris sendromu yaşayan yöneticilerde farkındalık oluşturarak, bunun düzelmesinin olumlu kazanımlarına dikkat çekilmiştir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde içerik olarak bireylerde görülen hubris sendromu kavramının tanımı, kapsamı, özellikleri, etkileri ve sonuçları ele alınmıştır.

1.1. Hubris Sendromu Kavramı

Kibirli duruş, filozof David E. Cooper tarafından “aşırı özgüven sahibi olma, otoriteye karşı çıkma, tavsiyeleri ve uyarıları görmezden gelme, reddetme ve sadece kendini rol model olarak görme tavrı” olarak tanımlanmıştır (Owen, 2006: 549). Yönetim ve organizasyon literatüründe ise kibir kavramına ilk kez Roll ve meslektaşlarının (1986) yaptığı çalışmada değinilmiştir. Araştırmada yöneticilerin karar verme yeteneklerine duydukları aşırı özgüven kibirli davranışın bir göstergesi olarak ifade edilmiştir (Roll, 1986: 213-214). Kibir, iş ve akademi çevresi, bilim, spor, tıp, havacılık, askeri yapılar gibi hayatın birçok alanında bireylerde görülebilmektedir. Nitekim Diamandis özellikle Nobel Ödüllerini kazanan bireylerin elde ettiği özgüvenin onların daha büyük başarılar elde etmelerine yardımcı olduğunu iddia etmektedir (Diamandis ve Bouras, 2018: 3).

Hubris sendromu bir sendrom olarak ilk defa psikiyatrist Lord David Owen ve Jonathan Davidson (2009) tarafından ele alınmıştır. Bir psikoloji dergisinde yayımlanan makalede Amerikan ve İngiliz başkanları incelenmiştir. Yazarlar çalışmalarında bahsettikleri sendroma yönelik bireylerde görülen bazı semptomlar (14 temel belirti) belirlemişlerdir. Bu semptomlar; dünyayı, sahip oldukları gücü kullanarak kendilerini yüceltebilecekleri ve övebilecekleri bir yer olarak görme eğilimi, kişisel imajı, itibarı artırmayı ve geliştirmeyi sürekli ön planda tutup bu doğrultuda hareket etmek, görüntü ve sunuma yönelik yüksek seviyede endişe duymak, mesih/seçilmiş kişi gibi konuşmalar yaparak kutsal bir görev ile görevlendirildiklerini ifade edip, yaptıkları işleri yüceltme eğilimi göstermek, kişisel görüşlerini ve çıkarlarını devlet, millet, toplum ya da işletme ile bütünleştirmek, kendilerini diğer insanlardan daha üstün görmeleri nedeni ile konuşmalarında sıklıkla “biz” hitabını kullanmak, yüksek özgüvene sahip olma, kendisi ile benzer düşünce yapısına sahip olmayan başkalarını açık bir biçimde hor görme ve ötekileştirme eğilimine sahip olma, sadece yaradana hesap verebileceğine ve onun tarafından yargılanabileceğine yönelik davranış sergileme, yargılansa bile her zaman haklı çıkarılacağına dair çok güçlü bir inanca sahip olma, genellikle gerçek dünya ile ilişkisini kaybedip sanal dünyaya inanma eğilimde olup, giderek yalnızlaşma, huzursuz, umursamaz, pervasız, düşüncesiz sadece dürtüsel hareket etme eğiliminde olma, yaptığı eylemlerin sonuç ve maliyetlerinden kaçınmak için eylemlerini dürüstlük, doğruluk, namus gibi ahlaki temellere oturtmaya çalışmak, söylem ve eylemlerinin asla yanlış olmadığına ilişkin bir inanca sahip olmalarından ötürü kişilik bozukluğu gösterme ve aşırı özgüvenin sonucunda meydana gelen “asla yanlış yapmama” düşüncesi ile uygun olmayan politikalar oluşturmak şeklinde sıralanmaktadır. Bir yöneticide ya da bireyde hubris sendromunun varlığından söz edebilmek için bu bahsedilen semptomlardan en az üç tanesinin var olması gerekmektedir (Owen ve Davidson, 2009). Hubris sendromu kişiliğin karanlık yönü olarak, güce sahip bireylerde gelişen bir rahatsızlık olarak

tanımlanmaktadır (Bektaş, 2016: 48). Hubris sendromu görülen bireylerin davranışsal özellikleri incelendiğinde A tipi kişilik yapısına daha yakın oldukları görülmektedir. A Tipi kişilik özelliğine sahip bireyler ise yükselme, hırs, başarı, başkalarıyla yarış halinde olma, duygusal, aceleci, saldırgan, sabırsız, hızlı konuşan, işe aşırı bağımlı, kişisel ilişkilerinde zayıf, aşırı öfkeli, dinlenmeyi sevmeyen, sosyal yaşantıya zaman ayırmayan, planlama yapamayan, başkaları konuşurken söz kesen, sorumluluk bilincine sahip olmayan kişilerdir (Uysal, 2018: 18-19). Hubris sendromuna yakalanan kişiler genel olarak başkalarını baskı altına alma, onları disipline etme, korkutma, sürekli kuralları hatırlatma ve yeni kurallar ile mevcut şartları zorlaştırma davranışları göstermektedirler (Çevik, 2021: 274). Sendrom aşırı derecede kendini beğenme, aşırı gurur, içten içe başkalarını küçümseme duygusu ve güç zehirlenmesi kavramlarını içermektedir. Genellikle sendroma yakalanan kişilerin gerçeklik ile bağlarının koptuğu, sahip oldukları yetkinlik ve yeteneklerini abartma eğiliminde oldukları görülmektedir. Özellikle de bu davranışların bireyler yönetimde, iktidarda ya da güçlü bir pozisyonda buldukları zaman daha fazla ortaya çıktığı düşünülmektedir.

1.2. Hubris Sendromunun Belirtileri

Hubris sendromuna yakalanan bireylerde gözlemlenen bazı belirtiler genel olarak şöyledir (Akgül ve Uslu, 2021: 1217; Çevik, 2021: 270; Esen, 2020: 297; Owen ve Davidson, 2009: 1398; Petit ve Bollaert, 2012: 268; Uçkun vd., 2022: 712; Uysal ve Çelik, 2018: 107):

- Dünyayı, sahip oldukları gücü kullanarak kendilerini yüceltebilecekleri ve övebilecekleri bir yer olarak görme eğilimindedirler.
- Kişisel imajı, itibarı artırmayı ve geliştirmeyi sürekli ön planda tutup bu doğrultuda hareket etmektedirler.
- Görüntü ve sunuma yönelik yüksek seviyede endişe duymaktadırlar.
- Mesih/seçilmiş kişi gibi konuşmalar yaparak kutsal bir görev ile görevlendirildiklerini ifade edip, yaptıkları işleri yüceltme eğilimi göstermektedirler.
- Kişisel görüşlerini ve çıkarlarını devlet, millet, toplum ya da işletme ile bütünleştirmektedirler.
- Kendilerini diğer insanlardan daha üstün görmeleri nedeni ile konuşmalarında sıklıkla “biz” hitabını kullanırlar.
- Yüksek özgüvene sahiptirler.
- Kendisi ile benzer düşünce yapısına sahip olmayan başkalarını açık bir biçimde hor görme ve ötekileştirme eğilimindedirler.
- Sadece yaradana hesap verebileceğine ve onun tarafından yargılanabileceğine yönelik davranış sergilemektedirler.
- Yargılansa bile her zaman haklı çıkarılacağına dair çok güçlü bir inanca sahiptirler.
- Genellikle gerçek dünya ile ilişkisini kaybedip sanal dünyaya inanma eğilimde olup, giderek yalnızlaştıkları görülmektedir.
- Huzursuz, umursamaz, pervasız ve düşüncesiz sadece dürtüsel hareket etme eğilimindedirler.

•Yaptığı eylemlerin sonuç ve maliyetlerinden kaçınmak için eylemlerini dürüstlük, doğruluk, namus gibi ahlaki temellere oturtmaya çalışmaktadırlar.

•Söylem ve eylemlerinin asla yanlış olmadığına ilişkin bir inanca sahip olmalarından ötürü kişilik bozukluğu göstermektedirler.

•Aşırı özgüvenin sonucunda meydana gelen “asla yanlış yapmama” düşüncesi ile uygun olmayan politikalar oluşturmaktadırlar.

1.3. Hubris Sendromunun Nedenleri

Hubris sendromuna yakalanma sürecinde bireylerin içinde bulunduğu çevrenin önemi büyüktür. Eleştirebilen, doğruları söyleyen kişilerin varlığı, çevresi ile iletişimi aktif olan bireylerin hatalarını görüp davranışlarını kontrol edebilmesine yardımcı olmakta ve böylece bu sendroma yakalanmalarına engel olabilmektedir. Kapalı ve kötü bir iletişim, hubris sendromuna sebep olan en önemli etkenlerden biridir (Özgüzel ve Taş, 2016: 128). Bireylere verilen yöneticilik pozisyonlarının da güç zehirlenmesine yol açtığı görülmektedir. Liderlerin ve ilim adamlarının sendroma yakalanmalarında temel etken ise odaklarını kendilerinden daha cahil ve bilgisiz olanlara yöneltip, kendilerinden daha bilgili kişileri yok saymalarındadır. İlim ile kibirlenmek liderlerin hubris sendromuna yakalanmasında etkili olan en önemli unsurdur (Çevik, 2021: 270). Kibir bireyin liderlik özelliklerini olumsuz yönde etkileyip etkili liderlik yapmasına engel olabilmektedir (Petit ve Bollaert, 2012: 269).

1.4. Hubris Sendromunun Sonuçları

Hubris sendromu genel olarak özellikle üst düzey yöneticilerin aşırı özgüven ve kibirden kaynaklı olarak bilişsel bir ön yargı ile kararlar vermelerine neden olmaktadır. Kibirli yöneticiler verdikleri kararların mükemmel olduklarını düşündükleri için kararlarının tartışılmasından veya eleştiri konusu yapılmasından hoşlanmamaktadırlar (Çiftçi, 2020: 4). Kibirli davranış bireylerin kariyerlerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Ayrıca kontrol edilemediği durumlarda işletmelere zarar vermekte, toplumsal refahı ve huzuru tehdit etmekte, küresel güvenliği istikrarsız hale getirmektedir. Psikiyatristlere göre oğul George W. Bush, Tony Blair ve Margaret Thatcher güç zehirlenmesine yakalanan ve bu nedenle ülkelerinde ekonomik kriz ve savaş yaşanmasına sebep olan bazı politikacılar olarak örnek gösterilmektedir (Demir, 2019: 200). Özellikle bu konuda George W. Bush ve Tony Blair'in 2003 yılında gerçekleşen Irak işgali ortaklığı ve bu ortaklığı yapmaya onları yönelten kibirleri örnek gösterilmektedir. Nitekim bu operasyonun ekonomik, siyasi, askeri ve insani birçok bedeli olmuş ve birçok masum sivil hayatını kaybetmiştir. Operasyonun olumsuz sonuçları günümüze kadar etkisini sürdürmüştür. Aynı şekilde İngiltere Başbakanı Margaret Thatcher'in Falkland Savaşı sonrası gösterdiği siyasi kibri kendi kendine zarar vererek başbakanlığının sonunu hazırlamıştır. Blair'in Irak konusunda başarısız olmasında aşırı özgüveni, detaylar konusunda dikkatsiz davranması, karar almada bireysel davranıp çevresinde yer alan kişilerin fikirlerini küçümsemesi, dikkate almaması etkili olmuştur (Owen, 2008: 431). İş dünyasında ise Lehman Brothers ve Royal Bank of Scotland Group gibi kurumlarda kibirli liderler işletmelerin zarar görmesine neden olmuştur (Sadler-Smith vd., 2017: 525-527).

1.5. Hubris Sendromu ve Örgütsel Etkileri

Bireylerin sahip oldukları yeteneklerin zaman zaman abartılması örgütler ve yöneticiler açısından motivasyon kaynağı olarak düşünülmektedir. Yöneticiler ise bazen kendi yeteneklerini abartmaya ihtiyaç duymaktadırlar. Böylece çalışanları motive edebilecek stratejiler üretebilmekte ve onların kuruma olan bağlılıklarını artırabilmektedirler. Kibirli CEO'lar yenilikçi projelerin meydana getirilmesinde önemli ve aktif bir rol oynamaktadırlar. Özellikle rekabet edilen alanın belirsiz ve stratejik olduğu durumlarda girişimcilerin kibirli kişiliğe sahip olması faydalı olabilmektedir (Picone vd., 2021: 245). Arena vd. (2018) yönetici kibrini inovatif ve çevresel yenilik ile ilgili çalışmalarda işletmeleri motive eden bir unsur olarak görmektedirler. Belirsizliğin yüksek olduğu ortamlarda kibirli yöneticiler artan fırsatlardan faydalanabilir, proaktif ve daha enerjik bir şekilde inovatif faaliyetleri takip edebilmektedirler (Arena vd., 2018: 321-323-328). Sundermeier vd. (2020) start-up girişimci liderler ile yaptıkları araştırmalarında kibirli liderlerin vizyoner bakış açısı geliştirme, kritik zamanlarda çalışanlara rehberlik etme ve bireylerin örgüte olan bağlılıklarını sağlama konusunda başarılı oldukları sonucunu elde etmişlerdir. Aynı zamanda kibirli duruşun girişimin ilk aşamalarında özellikle faydalı olabileceğini belirtmektedirler. Araştırmacılar kibirli liderliğin start-uplar da düşük düzeyde engel oluşturduğunu savunmaktadırlar. Uzun yıllar faaliyette bulunan kurumsal kültürü yerleşmiş işletmelerde liderlerin kibirli tavırlarının yenilikçi vizyon oluşturma noktasında faydalı olmadığını belirtmektedirler (Sundermeier vd., 2020: 1060-1061).

Bazen lider ve CEO'ların kibirli olmaları işletme yönetimleri tarafından özellikle istenmekte ve gerekli görülmektedir. Bunun nedeni olarak yeteneklerini abartan kibirli liderlere, hissedarlar tarafından bireysel servetlerine katkıda bulunacakları için büyük yatırım ve projelerde verilecek kararlarda yüksek düzeyde güven duyulması görülmektedir. Bu doğrultuda kibirli CEO'lardan yüksek verim elde edebilmek ve işletme için olumlu sonuçlar meydana getirebilmek için liderlerin kibrinin yönetilebilmesi önemli görülmektedir (Rizka ve Handoko, 2020: 204). Kibirli davranışların sonuçları derin ve tehlikeli olabilmektedir. Bu doğrultuda yine özellikle işletmelerde mentorluk faaliyetleri yapan yöneticilerin çalışanlar ile sohbet ederek, onlara mütevazî olmanın önemini anlatması gerekmektedir. Bu çalışmalar işletmenin huzuru ve başarısı açısından faydalı sonuçlar elde edilmesine yardımcı olacaktır (Diamandis ve Bouras, 2018: 4).

1.6. Hubris Sendromuna Yönelik Yapılan Araştırmalar

Hubris sendromu ile ilgili alan yazınında farklı sektörlerde birçok araştırmanın yapıldığı görülmektedir. Yapılan bir araştırmada spor alanında, hubris sendromu ile ilişkilendirilen davranışların yüksek düzeyde gözlemlendiği ve farklı etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Spor alanında farklı meslekten kişilerle yapılan görüşmeler neticesinde spor ile ilgilenen kişilerde hubris sendromu ile özdeşleştirilen davranışların yüksek düzeyde gözlemlendiği tespit edilmiştir. Yapılan nitel araştırmanın verilerine göre sporda hubris sendromu her seviyede görülebilen, etkileri görüldüğü seviyeye göre değişen, biyolojik, çevresel, psikososyal ve ekonomik süreçlerin ortaya çıkmasında etkili olan, belirli davranış özellikleri ve iletişim yansımalarına sahip, her düzeyde insan ve kurumu etkileyen, önlem alınması gerekli olan bir kavram olarak tespit edilmiştir (Erdeveciler, 2021). Yine spor bilimleri fakültesi akademik personeli ile yapılan diğer araştırmada hubris sendromunun akademik performansı olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Kaçay vd., 2021:

1069). Turizm sektöründe faaliyet gösteren yöneticiler ile yapılan bir çalışmada hubristik kişilik özelliklerinin yöneticilerde varlığının ve artış göstermesinin, kişinin başarısını negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır (Akkaya Altay, 2023). Uysal ve Çelik (2018) sağlık meslek mensuplarında hubris sendromunun varlığına ilişkin yaptıkları araştırmada, sağlık çalışanları genelinde sendromun mevcut olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Özellikle; beyin cerrahları, genel cerrahlar, kalp ve damar cerrahlarında hubris sendromunun etkin olduğu, diğer sağlık meslek gruplarında ise; yapılan işin niteliği açısından kendilerini hekime yakın hisseden gruplarda bu sendromun kendini daha fazla gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Yine temel tıp bilimlerinde özellikle hekim olmayan gruplarda, belirli mevkilere gelen hemşirelerde, kendilerini özel gruplar olarak hisseden diyetisyenler, fizyoterapistler acil tıp teknisyenlerinde de sendrom yaygın olarak görülmektedir. Bunların dışında çalışmada sendromun yaş ile ilgisi olmadığı, daha tecrübeli ve kadro derecesi yüksek bireylerde sendromun belirgin olduğu, otoriter, kendisine itaat edilmesini bekleyen, kendinden emin, dik duruşa sahip, çevresini önemsemeyen, çıkarlarına odaklanmış, empati kuramayan, kendisinden statü olarak değersiz gördüğü kişileri görmezlikten gelen, arkadaşlık kurmakta zorluk çeken, çevresindeki insanları davranışları ile yıpratıcı ve mutsuz eden, bilgi paylaşımı yapmayan bireylerin hubris sendromu gösterdikleri sonucu elde edilmiştir. Bu bireyler itibarlarını korumak adına yapay hareketlerde de bulunabilmektedirler. Ayrıca sahip oldukları gücü kaybettikleri zaman yalnızlaştıkları ve etraflarında kimsenin kalmadığı zaman içerisinde gözlemlenmektedir. Bir devlet üniversitesinin araştırma ve öğretim görevlileri ile yapılan çalışmada ise öğretim elemanlarının hubris sendromuna ilişkin algılarının orta düzeyde olduğu, bu algının akademik ünvan, eğitim ve medeni duruma göre farklılık göstermediği, cinsiyet, yaş ve kıdeme göre farklılaştığı sonucu elde edilmiştir. Araştırmaya göre erkek öğretim elemanlarının yönetici kibrini daha fazla hissettikleri, kıdem süresi daha fazla olan ve 42 yaş üzeri öğretim elemanlarının yönetici kibrine ilişkin algı düzeylerinin diğer gruplara kıyasla daha düşük olduğu belirlenmiştir (Akyol ve Evren, 2022: 1323-1324).

2. GEREÇ VE YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı ve Örneklemi

Hubris sendromu, güç ve otoritenin birey üzerindeki olumsuz etkileri bağlamında ele alınan psikolojik bir kavramdır. Özellikle politik liderler, iş dünyası yöneticileri gibi güç sahibi kişilerde gözlemlenen bu olgu, son yıllarda akademik camiada da dikkat çekici bir konu haline gelmiştir. Akademisyenler, bilimsel bilgiye erişim ve uzmanlıkları sayesinde toplumsal prestij ve otorite kazanırken, bu durumun kişisel davranış ve kararlarını nasıl etkilediği konusu da önem kazanmaktadır. Bu araştırma, güç zehirlenmesi olarak adlandırılan bu sendromun akademik çevrelerde de var olup olmadığını, demografik faktörlere göre değişip-değişmediğini ve olası sonuçlarını ortaya koymayı hedeflemektedir. Araştırmanın evrenini bir devlet üniversitesindeki tüm akademisyenler oluşturmaktadır. Üniversitede kadrolu görev yapan akademisyen sayısı 848'dir. Örneklem seçimine gidilmemiş tüm akademisyenlere ulaşılması hedeflenmiştir. Online olarak kişilere gönderilen anketlerden 84 adet geri dönüş elde edilmiş olup bu anketlerden 79'u analiz için uygun görülmüştür. %10 örnekleme hatasında ihtiyaç duyulan örneklem büyüklüğüne göre ulaşılan örneklem yeterli görülmektedir (Baş, 2006).

2.2. Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Araştırmanın gerçekleştirildiği devlet üniversitesi “Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu”ndan etik kurul onayı alınmıştır. Ayrıca ilgili devlet üniversitesi Personel Daire Başkanlığı’ndan anket uygulama izni, ölçek sahibi Tutar ve Nacar’dan (2022) ise ölçek kullanma izni alınmıştır. Veriler online anket yoluyla toplanmıştır. 26 Mart 2024 tarihinde üniversitede kadrolu olarak görev yapan 848 akademisyene üniversitenin kurumsal iletişim koordinatörlüğü aracılığıyla anket linki e-posta yoluyla gönderilmiştir. Yeterli sayıya ulaşamadığı için akademisyenlere 2 Mayıs 2024 tarihinde tekrar hatırlatıcı bir e-posta gönderilmiştir. Ancak uzun sürede sayıda değişiklik olmadığından veri toplama sonlandırılmıştır. Veriler 26 Mart 2024 ile 17 Eylül 2024 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırmada 84 anket elde edilmiş ancak doldurulan 2 anketin, ünvan kısmında “sürekli işçi” ve “yükseköğretim sekreteri” yazdığı belirlenmiş ve akademisyen olmadıkları için değerlendirilmeye alınmamıştır. 82 anketten 3 katılımcı ölçek güvenilirliğini düşürdüğü gerekçesiyle çıkarılmış ve 79 anket değerlendirmeye alınmıştır. “Hubris Sendromu”nu ölçmede Tutar ve Nacar (2022) tarafından geliştirilen “Sporda Kibir (Hubris) Sendromu Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach’s Alpha değeri; 0,774’tür (Tutar ve Nacar, 2022). Ölçek 12 madde ve 3 boyuttan (kendini beğenme, kendini başkalarından üstün görme, özgüven) oluşmaktadır. Ölçekte kendini başkalarından üstün görme alt boyutunda 6. 7. ve 9. maddeler ve özgüven alt boyutunda 11. ve 12. maddeler ters kodlanmıştır. Ölçek 5’li Likert olup “1”= “Tamamen Katılmıyorum” ve “5”= “Tamamen Katılıyorum” şeklindedir. Araştırmada ayrıca katılımcılara ilişkin demografik veri elde etmede (cinsiyet, yaş, görev yaptığı birim, yöneticilik görevinin olup-olmadığı var ise ne olduğu, kaç yıldır yöneticilik yaptığı, ünvanı, kurumda çalışma süresi) katılımcı bilgisi içeren 8 soru yöneltilmiştir.

2.3. Araştırma Hipotezleri

Hubris sendromu, genellikle aşırı özgüven, kendini beğenme ve üstün görme gibi belirtilerle kendini gösteren bir kişilik bozukluğu olarak tanımlanır. David Owen ve Jonathan Davidson’ın 2009’da tanımladığı bu sendrom, özellikle liderlik pozisyonlarında bulunan bireylerin başarı kazandıkça güç zehirlenmesi yaşamaları sonucunda ortaya çıkar. Akademisyenler gibi bilgiye ve uzmanlığa dayalı prestijli pozisyonlarda bulunan kişiler, benzer şekilde bu tür belirtileri gösterebilir. Akademik başarı, bireylerin zaman içinde prestij kazanmasını sağlar. Bu prestij bir sonucu olarak, akademisyenlerin kendilerini daha üstün hissetme ya da aşırı özgüven geliştirme olasılığı vardır. Hubris sendromuna yatkınlık, bu tür kariyerlerde sıkça gözlemlenebilir. Çünkü akademik başarı, bireylere gücü ve otoriteyi beraberinde getirir. Bu doğrultuda kurulan hipotezler şöyledir:

H₁: Akademisyenlerin hubris sendrom düzeyi yüksektir.

H_{1a}: Akademisyenlerin kendini beğenme düzeyi yüksektir.

H_{1b}: Akademisyenlerin kendini başkalarından üstün görme düzeyi yüksektir.

H_{1c}: Akademisyenlerin özgüven düzeyi yüksektir.

Demografik faktörlerin (yaş, cinsiyet, deneyim, akademik ünvan gibi) hubris sendromu üzerindeki etkisi üzerine yapılan araştırmalar (Akkaya Altay, 2023; Akyol ve Evren, 2022; Uysal ve Çelik, 2018), bu sendromun bireysel özelliklere göre farklılık gösterebileceğini ileri sürmektedir. Bu konuya dair kurulan hipotezler şöyledir:

H₂: Akademisyenlerin hubris sendrom düzeyi demografik faktörlere göre farklılık göstermektedir.

H_{2a}: Akademisyenlerin kendini beğenme düzeyi demografik faktörlere göre farklılık göstermektedir.

H_{2b}: Akademisyenlerin kendini başkalarından üstün görme düzeyi demografik faktörlere göre farklılık göstermektedir.

H_{2c}: Akademisyenlerin özgüven düzeyi demografik faktörlere göre farklılık göstermektedir.

2.4. Verilerin Analizi

Araştırma ile elde edilen veriler IBM SPSS Statistics 23 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Demografik faktörlerin yüzdelik dağılımları için frekans analizi, akademisyenlerin hubris sendromu, kendini beğenme, kendini başkalarından üstün görme ve özgüven düzeyini belirlemek amacıyla tanımlayıcı istatistiksel analiz, ikili bağımsız değişken (cinsiyet ve yöneticilik görevinin olup-olmaması) ile hubris sendrom düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Bağımsız Örneklem T-Testi (Independent Samples T-Test), ikiden fazla bağımsız değişken (yaş, görev yaptığı birim, ünvan, kurumda çalışma süresi, yöneticilik görev türü, yöneticilik süresi) ile hubris sendromu arasındaki ilişkiyi incelemek için ise Tek Yönlü (One way) Anova Analizi ve son olarak Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır.

2.5. Sınırlılıklar

Araştırmanın sınırlılıkları; araştırmanın tek bir devlet üniversitesinde, belirli bir bölgede yapıyor olması, özel ve vakıf üniversitelerini ve diğer kurumları kapsamaması, anketin katılımcılar tarafından doldurulmak istenmemesi ve hubris sendromunun sadece demografik faktörlere göre incelenmesidir.

3. BULGULAR

3.1. Ölçeğin Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular

Ankette kullanılan ölçeğin güvenilirlik düzeyinin belirlenmesinde Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı kullanılmıştır.

Tablo 1. Ölçeğe Yönelik Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Cronbach Alfa	Standartlaştırılmış Öğe Dayalı Cronbach Alfa	Madde Sayısı
.502	.572	12

Cronbach Alfa değeri 0,502'dir. Bu değer, veri setinin güvenilirliğinin düşük/zayıf olduğunu göstermektedir. Genel olarak, 0,6 ve üzeri değerler güvenilir kabul edilmektedir (Kayış, 2009). Standartlaştırılmış Öğe Dayalı Cronbach Alfa değeri ise 0,572'dir. Bu da verilerin biraz daha iyileştirildiğinde kabul edilebilir güvenilirliğe yaklaşabileceğini göstermektedir. Araştırmada ölçeğin 4., 10. ve 11. maddeleri çıkarıldığında güvenilirlikte artış olmuş ve Cronbach Alfa değerinin 0,706'ya yükseldiği görülmüştür. Tutar ve Nacar (2022) tarafından geliştirilen ölçekte Cronbach Alfa değeri ise 0,774 bulunmuştur. Akkaya Altay (2023) ölçekten 4 madde çıkararak 8 madde ile yaptığı araştırmasında Cronbach Alfa değerini 0,436 bulmuştur.

3.2. Katılımcıların Demografik Faktörlere Göre Dağılımı

Tablo 2’de, katılımcıların cinsiyet, yaş, görev yaptığı birim, ünvan, kurumda çalışma süresi, yöneticilik görevinin olup-olmaması, yöneticilik görevinin türü ve yöneticilik yapma süresi dağılımı frekans (sıklık) ve yüzdelerle verilmiştir.

Tablo 2. Katılımların Demografik Faktörlere Göre Dağılımı

Değişkenler	Frekans	Yüzde (%)	Değişkenler	Frekans	Yüzde (%)
<i>Cinsiyet</i>			<i>Kurumda Çalışma</i>		
Erkek	51	64.6	<i>Süresi</i>		
Kadın	28	35.4	1-5	30	38.0
Toplam	79	100.0	6-10	18	22.8
<i>Yaş</i>			11-15	29	36.7
24-29	5	6.3	16 ve üstü	2	2.5
30-35	14	17.7	Toplam	79	100.0
36-41	36	45.6	<i>Yöneticilik Görevi</i>		
42-47	17	21.5	Evet	28	35.4
48 ve üstü	7	8.9	Hayır	51	64.6
Toplam	79	100.0	Toplam	79	100.0
<i>Görev Yaptığı Birim</i>			<i>Yöneticilik Görev</i>		
Fakülte	32	40.5	<i>Türü</i>		
Yüksekokul	9	11.4	Dekan	2	7.1
Meslek Yüksekokulu	36	45.6	Müdür	2	7.1
Diğer (Rektörlük, Enstitü, Uygulama ve Araştırma Merkezleri)	2	2.5	Müdür Yardımcısı	5	17.9
Toplam	79	100.0	Bölüm Başkanı	17	60.7
<i>Ünvan</i>			Bölüm Başkan	2	7.1
Prof. Dr.	8	10.1	Yardımcısı		
Doç. Dr.	18	22.8	Toplam	28	100.0
Dr. Öğr. Üyesi	20	25.3	<i>Yöneticilik Süresi</i>		
Öğr. Gör. Dr.	3	3.8	1-4	21	75.0
Öğr. Gör.	25	31.6	5-8	5	17.9
Arş. Gör.	5	6.3	9-12	2	7.1
Toplam	79	100.0	Toplam	28	100.0

Katılımcıların %64,6’sının erkek, %35,4’ünün ise kadın olduğu gözlenmektedir. Katılımcıların çoğunluğunu erkekler oluştururken, kadın katılımcıların oranı daha düşüktür. Katılımcıların %6,3’ü 24-29, %17,7’si 30-35, %45,6’sı 36-41, %21,5’i 42-47 ve %8,9’u 48 ve üstü yaş grubundadır. Bu tabloya göre, en büyük yaş grubu 36-41 yaş aralığında olup, katılımcıların yaklaşık yarısını oluşturmaktadır (%45,6). En az katılımcıya sahip yaş grubu ise 24-29 yaş aralığıdır (%6,3). 42-47 yaş aralığında da önemli sayıda katılımcı bulunmaktadır (%21,5). Genel olarak, katılımcıların çoğunun orta yaş gruplarında toplandığı söylenebilir. Katılımcıların %40,5’i fakültede, %11,4’ü yüksekokulda, %45,6’sı meslek yüksekokulunda, %2,5’u ise diğer birimlerde görev yapmaktadır. Bu tabloya göre, katılımcıların çoğunluğu (%45,6) meslek yüksekokulu biriminde görev yapmaktadır. Bunu fakültede görev yapanlar (%40,5) takip etmektedir. Yüksekokulda görev yapanlar %11,4 ile daha az sayıdadır. Diğer birimlerde görev yapanların oranı ise oldukça düşük (%2,5) olarak gözükmektedir. Katılımcıların %10,1’i profesör, %22,8’i doçent, %25,3’ü doktor öğretim üyesi, %3,8’i öğretim görevlisi doktor, %31,6’sı öğretim görevlisi, %6,3’ü de araştırma görevlisidir. Katılımcıların ünvanlarına göre

dağılımına bakıldığında, en büyük grup %31,6 oranıyla Öğr. Gör. ünvanına sahip olanlardır. Bunu %25,3 oranında Dr. Öğr. Üyesi ve %22,8 oranında Doç. Dr. ünvanına sahip olanlar takip etmektedir. Prof. Dr. ünvanına sahip katılımcılar %10,1 ile daha az sayıda yer alırken, en düşük oran Öğr. Gör. Dr. ve Arş. Gör. ünvanına sahip katılımcılarda gözlenmektedir. Katılımcıların %38'inin 1-5 yıl arasında, %22,8'inin 6-10, %36,7'sinin 11-15 ve %2,5'inin de 16 ve üzeri kurumda çalışma süresi vardır. Katılımcıların çoğunluğu (%38) 1-5 yıl arasında kurumdaki çalışma süresine sahipken en az çalışan süresi, 16 yıl ve üstüdür (%2,5). Katılımcıların %35,4'ü yöneticilik görevi yaparken %64,6'sı yöneticilik görevi yapmamaktadır. Katılımcıların çoğunluğunun (%64,6) yöneticilik görevi bulunmamaktadır. Yöneticilik görevi olan katılımcıların %7,1'i dekan, %7,1'i müdür, %17,9'u müdür yardımcısı, %60,7'si bölüm başkanı, %7,1'i bölüm başkanı yardımcısı olarak görev yapmaktadır. Yöneticilik görevi olan katılımcılar arasında en yaygın görev bölüm başkanı pozisyonudur (%60,7). Dekan, müdür ve bölüm başkanı yardımcısı pozisyonları ise %7,1 oranıyla daha az katılımcı tarafından doldurulmuştur. Yöneticilik yapan katılımcıların %75'i 1-4 yıl arası, %17,9'u 5-8 yıl arası ve %7,1'i ise 9-12 yıl arası yöneticilik yapmıştır. Bu tabloya göre, yöneticilik yapanların çoğunluğu (%75) 1-4 yıl arası bir süredir yöneticilik yapmaktadır. %7,1 ile en küçük grubu 9-12 yıl arasında yöneticilik yapanlar oluşturmaktadır.

3.3. Hipotez Testleri

3.3.1. Hubris Sendromu ve Alt Boyutlarının Tanımlayıcı İstatistiksel Analizi

Akademisyenlerin hubris sendromu, kendini beğenme, kendilerinden başkasını üstün görme ve özgüven düzeylerini ölçmek amacıyla tanımlayıcı istatistiksel analizi yapılmıştır.

Tablo 3. Hubris Sendromu ve Alt Boyutlarının Tanımlayıcı İstatistiksel Analiz Sonuçları

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Hubris Sendromu	79	1.17	3.25	2.1804	.38845
Kendini Beğenme	79	1.00	4.25	2.2120	.62799
Kendini Başkalarından Üstün Görme	79	1.00	3.00	1.8127	.47214
Özgüven	79	1.00	4.00	2.7511	.56857
Geçerli Örneklem Sayısı	79	1.00			

Hubris sendromu ortalaması 2,1804'tür. Bu, hubris sendromu ile ilgili algıların genel olarak orta seviyenin altında olduğunu göstermektedir. Standart sapma 0,38845'tir. Bu değer akademisyenler arasında çok büyük farklılıkların olmadığını gösterir. Çoğu akademisyenin benzer düzeyde hubris sendromu yaşadığını söylemek mümkündür. Kendini beğenme düzeyi 2,2120 ortalamasıyla yine orta seviyenin altındadır. Ancak standart sapma 0,62799 ile diğer değişkenlere göre daha yüksek, yani bu konuda akademisyenler arasında daha büyük bir çeşitlilik olduğu söylenebilir. Bazı akademisyenlerin kendini beğenme düzeyleri daha yüksek, bazılarının ise daha düşük olabilir. Kendini başkalarından üstün görme düzeyi, 1,8127 ortalamasıyla diğer değişkenlere göre en düşük düzeydedir. Bu, akademisyenlerin genellikle kendilerini başkalarından daha üstün görme eğilimlerinin düşük olduğunu gösterir. Standart sapma 0,47214 ile orta seviyede, bu da kişisel algılarda bir miktar farklılık olduğunu gösterir. Özgüven düzeyi ise 2,7511 ortalamasıyla diğer değişkenlere göre daha yüksektir. Akademisyenlerin genel olarak kendilerine

güvendikleri söylenebilir. Standart sapma değerinin 0,56857 olması özgüven düzeyleri arasında bir miktar farklılık olduğunu gösterir. Bazı akademisyenlerin özgüven düzeyleri diğerlerine göre daha yüksek olabilir. Bu bulgular, akademisyenlerin özgüvenli olduklarını, ancak kendilerini başkalarından aşırı derecede üstün veya kusursuz görmediklerini ortaya koyabilir. Elde edilen sonuçlara göre H_{1a} , H_{1b} ve H_{1c} hipotezleri reddedilmiştir.

3.3.2. Bağımsız Örneklem T-Testi (Independent Samples T-Test) Analiz Sonuçları

Katılımcıların hubris sendrom ve alt boyutlarının demografik özelliklerden cinsiyet ve yöneticiliğinin olup-olmamasına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Bağımsız Örneklem T-Testi yapılmıştır.

Tablo 4. Hubris Sendrom ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Analiz Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	X	Ss.	t	p
Kendini Beğenme	Erkek	51	2.28	.68	1.516	.134
	Kadın	28	2.08	.48		
Kendini Başkalarından Üstün Görme	Erkek	51	1.85	.49	1.074	.286
	Kadın	28	1.73	.43		
Özgüven	Erkek	51	2.75	.58	.012	.990
	Kadın	28	2.75	.54		
Hubris Sendromu	Erkek	51	2.22	.44	-1.611	.111
	Kadın	28	2.10	.24		

Yapılan analiz sonucunda araştırmaya katılan akademisyenlerin kendini beğenme, kendini başkalarından üstün görme, özgüven ve hubris sendromu ile cinsiyet grupları (kadın-erkek) arasında ortalamalar açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$). Bu sonuçlara göre cinsiyetin bu değişkenler üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Tablo 5. Hubris Sendrom ve Alt Boyutlarının Yöneticilik Görevinin Olup-Olmamasına Göre Analiz Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	X	Ss.	t	p
Kendini Beğenme	Evet	28	2.16	.56	-.536	.594
	Hayır	51	2.24	.66		
Kendini Başkalarından Üstün Görme	Evet	28	1.69	.46	-1.691	.095
	Hayır	51	1.87	.47		
Özgüven	Evet	28	2.64	.58	-1.258	.212
	Hayır	51	2.81	.55		
Hubris Sendromu	Evet	28	2.08	.42	-1.611	.111
	Hayır	51	2.23	.36		

Analiz sonucunda yöneticilik görevi olanlarla olmayanlar arasında hubris sendromu, kendini beğenme, kendini başkalarından üstün görme ve özgüven değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0,05$). Yani hem yönetici olanlarda hem de yönetici olmayanlardaki hubris sendrom düzeyi, kendini beğenme, kendini başkalarından üstün görme ve özgüven düzeyi aynıdır.

3.3.3. Tek Yönlü (One Way) Anova Analizi Sonuçları

Katılımcıların hubris sendromu ve alt boyutlarının demografik özelliklerden yaş, görev yaptığı birim, ünvan, kurumda çalışma süresi, yöneticilik görev türü ve yöneticilik görev süresine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü (One Way) Anova Analizi yapılmıştır.

Tablo 6. Yaşa Göre Tek Yönlü Anova Analizi Sonuçları

Değişkenler	Yaş	Kareler Toplamı	df	Ortalama kare	F	p
Kendini Beğenme	Gruplar arası	.799	4	.200	.493	.741
	Gruplar içi	29.962	74	.405		
	Toplam	30.761	78			
Kendini Başkalarından Üstün Görme	Gruplar arası	.350	4	.088	.380	.822
	Gruplar içi	17.037	74	.230		
	Toplam	17.387	78			
Özgüven	Gruplar arası	.404	4	.101	.301	.876
	Gruplar içi	24.811	74	.335		
	Toplam	25.215	78			
Hubris Sendromu	Gruplar arası	.322	4	.081	.521	.741
	Gruplar içi	11.448	74	.155		
	Toplam	11.770	78			

Yaş grupları arasındaki ortalama farklarının anlamlı olup olmadığını test etmek için Tek Yönlü Anova Analizi yapılmıştır. ANOVA testine göre, hubris sendromu ve alt boyutları olan kendini beğenme, kendini başkalarından üstün görme, özgüven değişkenleri açısından yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0,05$). Yani akademisyenlerin hubris sendromu, kendini beğenme, kendini başkalarından üstün görme ve özgüven düzeyi yaş gruplarına göre değişmemektedir, tüm akademisyenlerde aynı düzeydedir. Yaş, sendromun düzeyini etkilememektedir.

Tablo 7. Görev Yaptığı Birime Göre Tek Yönlü Anova Analiz Sonuçları

Değişkenler	Görev Yaptığı Birim	Kareler Toplamı	df	Ortalama kare	F	p
Kendini Beğenme	Gruplar arası	.078	3	.026	.063	.979
	Gruplar içi	30.683	75	.409		
	Toplam	30.761	78			
Kendini Başkalarından Üstün Görme	Gruplar arası	.862	3	.287	1.304	.280
	Gruplar içi	16.526	75	.220		
	Toplam	17.387	78			
Özgüven	Gruplar arası	2.140	3	.713	2.318	.082
	Gruplar içi	23.076	75	.308		
	Toplam	25.215	78			
Hubris Sendromu	Gruplar arası	.319	3	.106	.697	.557
	Gruplar içi	11.451	75	.153		
	Toplam	11.770	78			

Akademisyenlerin görev yaptığı birimlere (fakülte, yüksekokul, meslek yüksekokulu, vb.) göre hubris sendromu ve alt boyutlarının ortalamalarının farklı olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Tek Yönlü ANOVA analizine göre,

kendini beğenme, kendini başkalarından üstün görme, özgüven ve hubris sendromu değişkenleri açısından görev yaptığı birimler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0,05$). Elde edilen bu sonuç akademisyenlerin görev yaptıkları birimlerin hubris sendromu eğilimlerini etkilemediğini ortaya koymaktadır.

Tablo 8. Ünvana Göre Tek Yönlü Anova Analiz Sonuçları

Değişkenler	Ünvan	Kareler Toplamı	df	Ortalama kare	F	p
Kendini Beğenme	Gruplar arası	1.747	5	.349	.879	.499
	Gruplar içi	29.014	73	.397		
	Toplam	30.761	78			
Kendini Başkalarından Üstün Görme	Gruplar arası	.739	5	.148	.648	.664
	Gruplar içi	16.649	73	.228		
	Toplam	17.387	78			
Özgüven	Gruplar arası	1.215	5	.243	.739	.597
	Gruplar içi	24.000	73	.329		
	Toplam	25.215	78			
Hubris Sendromu	Gruplar arası	.477	5	.095	.617	.687
	Gruplar içi	11.292	73	.155		
	Toplam	11.770	78			

Akademik ünvanlara (Prof. Dr., Doç. Dr., Dr. Öğr. Üyesi vb.) göre hubris sendromu ve alt boyutları arasında farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla Tek Yönlü Anova analizi yapılmıştır. ANOVA analizine göre, kendini beğenme, kendini başkalarından üstün görme, özgüven ve hubris sendromu değişkeni açısından ünvanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0,05$). Yani, profesör, doçent veya öğretim görevlisi gibi ünvanların, akademisyenlerin hubris sendromu eğilimlerini etkilemediği görülmektedir.

Tablo 9. Kurumda Çalışma Süresine Göre Tek Yönlü Anova Analiz Sonuçları

Değişkenler	Kurumda Çalışma Süresi	Kareler Toplamı	df	Ortalama kare	F	p
Kendini Beğenme	Gruplar arası	.788	3	.263	.657	.581
	Gruplar içi	29.973	75	.400		
	Toplam	30.761	78			
Kendini Başkalarından Üstün Görme	Gruplar arası	.596	3	.199	.888	.451
	Gruplar içi	16.791	75	.224		
	Toplam	17.387	78			
Özgüven	Gruplar arası	.302	3	.101	.303	.823
	Gruplar içi	24.913	75	.332		
	Toplam	25.215	78			
Hubris Sendromu	Gruplar arası	.513	3	.171	1.140	.339
	Gruplar içi	11.257	75	.150		
	Toplam	11.770	78			

Akademisyenlerin kurumda çalışma sürelerine göre hubris sendromu ve alt boyutlarının ortalamaları Tek Yönlü ANOVA analizi ile karşılaştırılmıştır. Analiz sonucuna göre, kendini beğenme, kendini başkalarından üstün görme, özgüven ve hubris sendromu değişkeni açısından kurumda çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0,05$). Akademisyenlerin kurumda çalışma sürelerinin hubris sendromu eğilimleri üzerinde anlamlı

bir etkisi bulunmamaktadır. Yani, akademisyenlerin ne kadar süredir çalıştıkları, hubris sendromu açısından fark yaratmamaktadır.

Tablo 10. Yöneticilik Görev Türüne Göre Tek Yönlü Anova Analiz Sonuçları

Değişkenler	Yöneticilik Görev Türü	Kareler Toplamı	df	Ortalama kare	F	p
Kendini Beğenme	Gruplar arası	.988	4	.247	.754	.566
	Gruplar içi	7.539	23	.328		
	Toplam	8.527	27			
Kendini Başkalarından Üstün Görme	Gruplar arası	.751	4	.188	.870	.497
	Gruplar içi	4.967	23	.216		
	Toplam	5.719	27			
Özgüven	Gruplar arası	2.642	4	.660	2.275	.092
	Gruplar içi	6.676	23	.290		
	Toplam	9.317	27			
Hubris Sendromu	Gruplar arası	.606	4	.151	.828	.521
	Gruplar içi	4.206	23	.183		
	Toplam	4.812	27			

ANOVA analizine göre, kendini beğenme, kendini başkalarından üstün görme, özgüven ve hubris sendromu değişkeni açısından yöneticilik görev türleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0,05$). Akademisyenlerde yöneticilik görevinin ne olduğu fark etmeksizin tüm yöneticilerde hubris sendromu, kendini beğenme, kendini başkalarından üstün görme ve özgüven düzeyi aynıdır.

Tablo 11. Yöneticilik Süresine Göre Tek Yönlü Anova Analiz Sonuçları

Değişkenler	Yöneticilik Süresi	Kareler Toplamı	df	Ortalama kare	F	p
Kendini Beğenme	Gruplar arası	.504	2	.252	.785	.467
	Gruplar içi	8.023	25	.321		
	Toplam	8.527	27			
Kendini Başkalarından Üstün Görme	Gruplar arası	1.461	2	.731	4.290	.025*
	Gruplar içi	4.258	25	.170		
	Toplam	5.719	27			
Özgüven	Gruplar arası	.261	2	.130	.360	.701
	Gruplar içi	9.057	25	.362		
	Toplam	9.317	27			
Hubris Sendromu	Gruplar arası	.538	2	.269	1.574	.227
	Gruplar içi	4.274	25	.171		
	Toplam	4.812	27			

Akademisyenlerin yöneticilik yaptıkları süreye göre hubris sendromu ve alt boyutları arasında fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü ANOVA analizine göre, kendini beğenme, özgüven ve hubris sendromu değişkeni açısından yöneticilik süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamakta ($p>0,05$), kendini başkalarından üstün görme değişkeni açısından ise yöneticilik süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır ($p<0,05$).

Tablo 12. Varyansların Homojenliği Testi

Kendini Başkalarından Üstün Görme			
Levene İstatistiği	df1	df2	P
2.748	2	25	.083

Levene testi, varyansların homojen olup olmadığını test eder. Bu tabloya göre varyanslar eşittir ($p = 0,083 > 0,05$).

Tablo 13. Post Hoc Testi Çoklu Karşılaştırmalar

Kendini Başkalarından Üstün Görme							
	(I)Yöneticilik Süresi	(J)Yöneticilik Süresi	Ortalama Fark (I-J)	Standart Hata	Sig.	%95Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Tukey HSD	1-4	5-8	-.48190	.20535	.068	-.9934	.0296
		9-12	.43810	.30539	.339	-.3226	1.1988
	5-8	1-4	.48190	.20535	.068	-.0296	.9934
		9-12	.92000*	.34527	.034	.0600	1.7800
	9-12	1-4	-.43810	.30539	.339	-1.1988	.3226
		5-8	-.92000*	.34527	.034	-1.7800	-.0600
Tamhane	1-4	5-8	-.48190	.30401	.447	-1.5969	.6331
		9-12	.43810*	.07761	.000	.2360	.6402
	5-8	1-4	.48190	.30401	.447	-.6331	1.5969
		9-12	.92000	.29394	.102	-.2383	2.0783
	9-12	1-4	-.43810*	.07761	.000	-.6402	-.2360
		5-8	-.92000	.29394	.102	-2.0783	.2383

ANOVA analizi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklar bulunduğu, hangi grupların birbirinden anlamlı derecede farklı olduğunu belirlemek için Post Hoc Testi yapılmaktadır. Tablo 13'te, kendini başkalarından üstün görme değişkeni için yöneticilik süresi arasında yapılan karşılaştırmalar yer almaktadır. Varyanslar homojen olduğu durum için Tukey HSD, varyansların homojen olmadığı durum için ise Tamhane testi yapılmıştır. Levene testine göre varyanslar eşittir. Bu nedenle Tukey HSD testine göre gruplar arası farklılık değerlendirilmiştir. Tukey HSD testine göre, 5-8 yıl ve 9-12 yıl arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır ($p = 0,034 < 0,05$). 5-8 yıl arasında yöneticilik yapanların kendini başkalarından üstün görme düzeyi 9-12 yıl yöneticilik yapanlardan daha fazladır (I-J: 0,92000). Diğer gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Gruplar arasındaki farklılıkları belirlemek amacıyla yapılan Bağımsız Örneklem T-Testi ve Tek Yönlü Anova Analizi sonuçlarına göre H_2 , H_{2a} , H_{2c} reddedilmiş, H_{2b} ise kısmen kabul edilmiştir.

3.3.4. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)

Sporda Kibir Ölçeğinde (Tutar ve Nacar, 2022), 12 madde 3 faktör altında toplanmıştır. Bu faktörler, kendini beğenme, kendini başkalarından üstün görme ve özgüvendir. Bu çalışmada 12 maddenin kaç faktör altında toplanacağını belirlemek amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizi yapılmıştır.

Tablo 14. Kaiser Meyer Olkin ve Bartlett Testi

Kaiser Meyer Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçüsü		.655
Bartlett Küresellik Testi	Ki-Kare	157.105
	df	66
	Sig.	.000

Bu iki test, faktör analizi için verilerin uygun olup olmadığını belirlemektedir. KMO değeri, örneklem yeterliliğini ölçmektedir. KMO katsayısı 0 ile 1 arasında değişmektedir. “0,00-0,49” arası kabul edilemez, “0,50-0,59” arası zayıf, “0,60-0,69” arası orta, “0,70-0,79” arası iyi, “0,80-0,89” arası çok iyi, “90-1” arası ise mükemmel olarak kabul edilmektedir (Kartal ve Bardakçı, 2018). KMO değeri 0.655 olduğu için örneklem büyüklüğü orta derecede uygun olarak kabul edilebilir ve faktör analizi yapılabileceğini göstermektedir.

Tablo 15. Açıklanan Toplam Varyans Değerleri

Bileşen	Başlangıç Özdeğerleri			Karesel Yüklerin Çıkarm Toplamı			Karesel Yüklemelerin Rotasyon Toplamı		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	2.921	24.341	24.341	2.921	24.341	24.341	1.918	15.980	15.980
2	1.505	12.540	36.882	1.505	12.540	36.882	1.881	15.677	31.657
3	1.270	10.584	47.466	1.270	10.584	47.466	1.576	13.135	44.791
4	1.164	9.701	57.167	1.164	9.701	57.167	1.381	11.510	56.301
5	1.009	8.411	65.578	1.009	8.411	65.578	1.113	9.276	65.578
6	.875	7.295	72.873						
7	.769	6.411	79.284						
8	.708	5.902	85.186						
9	.537	4.476	89.662						
10	.474	3.953	93.616						
11	.398	3.318	96.934						
12	.368	3.066	100.00						

Tablo 15’te, verilerin açıklanan varyans miktarı ve her bir bileşenin katkısı yer almaktadır. Faktör analizinde, özdeğerleri (eigenvalue) 1’in üzerinde olan bileşenler (faktörler) önemli kabul edilir. Bu sonuçlara göre, toplam 5 faktör vardır. Bu faktörler birlikte veri setindeki toplam varyansın yaklaşık %65,578’ini açıklamaktadır. Bu sonuçlara göre, analiz edilen veri setinde beş faktörün önemli olduğu ve toplam varyansın büyük bir kısmını açıklayabildiği söylenebilir.

Tablo 16. Bileşen Matrisi

	Bileşen				
	1	2	3	4	5
Konuyla ilgili bilgi sahibi olmasam da konuya vakıf olduğumu söylerim.	.619	-.056	-.157	-.371	.100
Çalışma arkadaşlarımın tamamını ilgilendiren konularda arkadaşlarımın düşüncelerini dinlemeden yorum yaparım.	.618	.406	-.137	-.004	-.226
Rakiplerimi/Çalışma arkadaşlarımı jest ve mimik hareketlerimle rahatsız edebilirim.	.456	.532	.086	-.041	-.369
Çalışma arkadaşlarıma karşı olumsuz olan davranışlarımı yöneticime yansıtmam.	-.364	.371	.350	.371	.134
Çalışma arkadaşlarımın fikirlerini herkesin önünde küçük düşürürüm.	.645	.181	.026	.489	-.075
Kendimden küçük çalışma arkadaşlarımın problemlerini çözmek için elimden geleni yaparım.	.634	-.426	-.051	.156	.035
Çalışma arkadaşlarımın görevlerine karşı saygılıyım.	.397	-.370	-.140	.674	.236
Kararlarımı kimseye açıklamayı gerekli görmem.	.402	.449	.477	-.008	.237
Çalışma arkadaşlarımın görüş, fikir ve düşüncelerini dinlemeye istekliyimdir.	.481	-.189	.591	-.158	.170
Kendimi fazla ciddiye alırım.	-.084	.397	-.224	-.085	.785
Arkadaşlarımın dikkatini çekmek için duygusal bağ kurmaya ihtiyacım yoktur.	-.006	-.394	.630	-.148	.012
Düşüncelerim eleştirilirse sinirlenmekten kaçınırım.	.664	-.123	-.225	-.339	.175

Tablo 16, hangi değişkenlerin hangi faktörlerle daha güçlü bir ilişki içinde olduğunu göstermektedir. 1. faktörün altında; 1., 2., 5., 6. ve 12. ifadeler, 2. faktör altında; 3. ve 4. ifadeler, 3. faktör altında 8., 9., 11. ifadeler, 4. faktör altında 7. ifade, 5. faktör altında ise 10. ifade yer almaktadır. Orijinal ölçekte 1. faktör olan kendini beğenme alt boyutu altında 1.,2.,3.,4. ifadeler, 2. faktör olan kendini başkalarından üstün görme alt boyutu altında 5., 6., 7., 8., 9. ifadeler, 3. faktör olan özgüven alt boyutu altında ise 10.,11. ve 12. ifadeler yer almaktadır. Önceki çalışmadan (Tutar ve Nacar, 2022) farklı olarak bu çalışmada ölçek 3 faktör yerine 5 faktöre ayrılmıştır.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Hubris sendromu, güce sahip bireylerde aşırı özgüven, kendini beğenme ve başkalarını küçümseme eğilimleri ile ortaya çıkan bir kişilik bozukluğu olarak tanımlanmıştır. Bu sendrom özellikle liderler, yöneticiler ve güç sahibi bireyler arasında yaygındır. Literatürde, hubris sendromunun farklı sektör (spor, sağlık, akademi, turizm) çalışanları üzerinde incelendiği görülmektedir. Spor alanında farklı meslek gruplarındaki kişiler ile yapılan çalışmada, spor ile ilgilenen kişilerde hubris sendromuna özgü davranışların yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Erdeveciler, 2021). Spor bilimleri fakültesi akademik personeli ile gerçekleştirilen çalışmada hubris sendromunun, akademik performans üzerinde, turizm sektöründeki yöneticiler ile gerçekleştirilen çalışmada ise kişinin başarısı üzerinde olumsuz etkisi tespit edilmiştir (Akkaya Altay, 2023; Kaçay vd., 2021). Sağlık alanında yapılan bir diğer çalışmada sağlık çalışanlarının genelinde hubris sendromunun var olduğu özellikle beyin cerrahları, genel cerrahlar, kalp ve damar cerrahlarında daha

etkin gözlendiği diğer sağlık çalışanlarında ise hekime yakın olanlarda daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Uysal ve Çelik, 2018).

Akademisyenler de buldukları konum ve sahip oldukları otoritenin etkisiyle bu sendroma yakalanabilmektedirler. Bu nedenle bu araştırmada akademisyenlerde hubris sendromunun düzeyinin ve bu düzeye etki eden faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bir devlet üniversitesinde kadrolu görev yapan akademisyenlerle gerçekleştirilen bu araştırmada, akademisyenlerin özgüven seviyelerinin diğer boyutlara (kendini beğenme ve kendini başkalarından üstün görme) kıyasla daha yüksek olduğu (ortalama değeri: 2,7511) bulunmuştur. Diğer boyutlara göre orta düzeye (3) daha yakındır. Bu, akademik başarı ve uzmanlıkla kazanılan özgüvenin, hubris sendromunu tetikleyebileceği bir faktör olarak değerlendirilmiştir. Araştırmada hubris sendromu ve alt boyutlarının demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla Bağımsız Örneklem T-Testi ve Tek Yönlü Anova Analizi yapılmıştır. Bağımsız örneklem T-Testi'nde cinsiyet ve yöneticilik görevinin olup-olmamasına göre hubris sendromu ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$). Tek Yönlü ANOVA analizlerinin sonuçlarına bakıldığında, demografik faktörlerin çoğu için (yaş, görev yapılan birim, ünvan, kurumda çalışma süresi) hubris sendromu üzerinde anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Uysal ve Çelik'in (2018) çalışmasında benzer şekilde hubris sendromu ile yaş arasında bir ilişki bulunamamış, farklı olarak da tecrübeli çalışanlarda sendromun daha belirgin olduğu bulunmuştur. Başka bir devlet üniversitesi araştırma ve öğretim görevlileri ile yapılan çalışmada öğretim elemanlarının hubris sendromunun ünvana göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu araştırmadan farklı olarak ise cinsiyet, yaş ve kıdeme göre hubris sendromunun farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır (Akyol ve Evren, 2022).

Hubris sendromu, başarı ve statü kazanmış kişilerde ortaya çıkan bir kişilik özelliğidir. Araştırmada, demografik faktörlerin büyük çoğunluğuna göre akademisyenlerde hubris sendromunun farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre akademisyenlik gibi meslek gruplarında bu sendromun, belirli demografik özelliklerden bağımsız olarak ortaya çıkabileceği, akademik kariyer boyunca elde edilen başarı, akademik ünvan ve bilgi birikiminin, bireylerde benzer şekilde kibir, kendini beğenme ve aşırı özgüven geliştirebileceği söylenebilir. Ayrıca akademisyenlerin kariyer yolları ve akademik başarıya ulaşma biçimleri oldukça benzer olduğundan, bu süreç kibir, aşırı özgüven gibi tutumların oluşumunda demografik farklılıkların etkisini azaltabilir. Akademik kültür, kişisel demografik özellikleri aşarak benzer bir davranış biçimi geliştirilmesine neden olabilir.

Araştırmada, yöneticilik süresi ile "kendini başkalarından üstün görme" boyutu arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu, yöneticilik süresinin artmasıyla birlikte, özellikle üstünlük hissinin daha belirgin hale geldiğini göstermektedir. Bu sonuçlar, hubris sendromunun yöneticilik deneyimiyle bağlantılı olarak belirli alt boyutlarda daha fazla ortaya çıkabileceğini gösterir ve yöneticilik pozisyonlarının süresiyle ilgili dikkat edilmesi gereken bir bulgu olarak değerlendirilebilir.

Akademisyenlerde hubris sendromu, iş ve akademik başarı üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir. Aşırı özgüven ve eleştiriye kapalı olma, karar alma süreçlerini ve verimliliği olumsuz etkileyebilir. Ancak bazı durumlarda kibirli yöneticiler inovatif yaklaşımlar benimseyip proaktif hareket edebilirler.

Hubris sendromuna yönelik hem kurum yöneticilerine hem de çalışanlara aşağıdaki öneriler verilebilir:

•Yöneticiler, özgüvenlerini kibirle karıştırmadan, eleştirilere açık ve daha kapsayıcı bir liderlik tarzı benimsemelidirler. Özgüven, etkili kararlar almak ve yenilikçi projeler geliştirmek için önemlidir, ancak bu güvenin kibir boyutuna ulaşması hem yöneticinin hem de kurumun verimliliğini olumsuz etkileyebilir. Yöneticilere bu dengeyi koruma konusunda eğitimler verilebilir.

•Yöneticiler, güç ve otoritenin etkisiyle zamanla eleştirilere karşı daha duyarsız hale gelebilirler. Bu nedenle kurumlarda, düzenli danışmacı ve geri bildirim kültürü teşvik edilmelidir. Açık iletişim kanalları, yöneticilerin ve çalışanların birbirinden öğrenmesini ve hatalarını fark etmesini kolaylaştırır.

•Araştırmada, yöneticilik süresinin kendini başkalarından üstün görme boyutu üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Bu konuda, kurumlar belirli aralıklarla yöneticilik görevlerinde rotasyon uygulamayı düşünebilirler. Böylece, yöneticilerin uzun süreli pozisyonlarda kalmalarının olumsuz etkilerinin önüne geçilebilir.

•Hubris sendromunun fark edilmesi ve etkilerinin azaltılması için kurum içi psikolojik destek ve farkındalık programları oluşturulabilir. Bu programlar, yöneticilerin ve çalışanların olası aşırı özgüven veya kibir davranışlarını fark etmelerini sağlar ve bu tür davranışların kurumsal yapıya zarar vermesinin önüne geçer.

•Kurumlar, yöneticilerin ve çalışanların ortak kararlara katılımını teşvik edecek iş birliği modelleri geliştirmelidir. Karar alma süreçlerine katılımcılık sağlanması hem liderlerin hem de çalışanların birbirlerine daha fazla saygı göstermelerine ve daha dengeli bir liderlik anlayışına sahip olmalarına yardımcı olabilir.

Gelecek araştırmalarda hubris sendromuna yönelik farklı kurum ve sektörlerle karşılaştırmalı araştırmalar yapılabilir. Akademik bir ortamda yapılan bu çalışmanın bulguları, diğer sektörlerle (örneğin, bankacılık, ticaret) karşılaştırılabilir. Böylece hubris sendromunun farklı sektörlerde nasıl ortaya çıktığı ve hangi değişkenlerin daha etkili olduğu üzerine kapsamlı sonuçlar elde edilebilir. Akademisyenler üzerinde yapılan bu araştırmada yöneticilik süresinin hubris sendromu üzerinde etkisi tespit edilmiştir. Gelecek araştırmalarda, yöneticilik süresinin uzamasının etkileri daha derinlemesine incelenebilir. Örneğin, 10 yıl ve üzeri yöneticilik yapan bireylerin zamanla gösterdiği davranış değişiklikleri analiz edilebilir.

Literatürde hubris sendromunun kişisel performans üzerindeki etkilerine yönelik araştırma bulguları bulunmaktadır (Akkaya Altay, 2023; Kaçay vd., 2021). Hubris sendromunun kurumların uzun vadeli performanslarına etkisi üzerine daha fazla araştırma yapılabilir. Özellikle kibirli yöneticilerin kurumların inovasyon kapasitelerini nasıl etkilediği ve uzun vadede kurumun başarısını nasıl şekillendirdiği araştırılabilir. Bu öneriler kurumsal gelişime katkı sağlamakla birlikte gelecekte yapılacak araştırmalar için yol gösterici olabilir.

KAYNAKÇA

- Akgül, H. ve Uslu, G. (2021). Psikolojik danışma sürecinde güç. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(3), 1212-1226.
- Akkaya Altay, H. (2023). Hubris sendromunun bazı demografik faktörlere göre incelenmesi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Antalya Bilim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Antalya.
- Akyol, B. ve Evren, H. U. (2022). Yönetici kibri ve presentizm arasındaki ilişkinin incelenmesi (Bir devlet üniversitesi örneği). *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42(2), 1303-1336.
- Arena, C., Michelon, G. ve Trojanowski, G. (2018). Big egos can be green: A study of ceo hubris and environmental innovation. *British Journal of Management*, 29(2), 316-336.
- Baş, Türker. (2006). Anket nasıl hazırlanır? Anket nasıl uygulanır? Anket nasıl değerlendirilir? (4. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Bektaş, Ç. (2016). Liderlik yaklaşımları ve modern liderden beklentiler. *Selçuk Üniversitesi Akşehir Meslek Yüksekokulu Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(7),41-53.
- Çevik, M. N. (2021) Hubris sendromu. N. Cemaloğlu (Ed.). *Sendromların eğitim ve yönetime yansımaları: Mitolojiden kurama içinde* (ss. 269-275). Ankara: Pegem Akademi.
- Çiftçi, D. Ö. (2020). Hubris syndrome in managers: A conceptual evaluation. İ. D. Ülbeği (Ed.). *Management studies içinde* (ss. 1-10). Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- Demir, R. (2019). Örgütlü cehalet. Ankara: Palme Yayınevi.
- Diamandis, E. P ve Bouras. N. (2018). Hubris and sciences [version 1; peer review: 2 approved]. *F1000Research*, 7:133. <https://doi.org/10.12688/f1000research.13848.1>.
- Erdeveciler, Ö. (2021). Sporda hubris sendromu: Keşfedici bir çalışma. (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Esen, Ü. B. (2020). Liderlikte kibir ve aşırı pozitiflik: Bir literatür incelemesi. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 295-309.
- Kaçay, Z., Damar, A., Eskiler, E. ve Soyer, F. (2021). Örgütsel kibirliliğin küresel akademik performans üzerindeki etkisinin araştırılması. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(46), 1059-1071.
- Kartal, M., ve Bardakçı, S. (2018). *SPSS ve AMOS uygulamalı örneklerle güvenirlik ve geçerlik analizleri*. Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- Kayış, A. (2009). Güvenirlik analizi. Ş. Kalaycı (Ed.). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri içinde* (ss. 403-419). Ankara: Asil Yayıncılık.
- Owen, L. D. (2006). Hubris and nemesis in heads of government. *Journal of the Royal Society of Medicine*, 99(11), 548-551.
- Owen, D. (2008). Hubris syndrome. *Clinical Medicine*, 8(4), 428-432.
- Owen, D. ve Davidson, J. (2009). Hubris syndrome: An acquired personality disorder? A study of US Presidents and UK Prime Ministers over the last 100 Years. *Brain A Journal of Neurology*, 132(5), 1396-1406.
- Özgüzel, S. ve Taş, S. (2016). Hubris sendromuna yakalanan yöneticilerde çocuklukta aile içi iletişimin etkisinin incelenmesi. 21. *Yüzyılda Eğitim ve Toplum Eğitim Bilimleri ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(13) ,119-132.
- Petit, V. ve Bollaert, H. (2012). Flying too close to the sun? Hubris among ceos and how to prevent it. *Journal of Business Ethics*, 108(3), 265-283.
- Picone, P. M., Pisano, V. ve Dagnino, G. B. (2021). The bright and dark sides of ceo hubris: Assessing cultural distance in international business. *European Management Review*, 18(3), 343-362.
- Rizka, N. A. ve Handoko, T. H. (2020). The influence of ceos' hubris on firms' performance in Indonesia: The moderating effects of ceos' power and board vigilance. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 22(2),199-231.
- Roll, R. (1986). The hubris hypothesis of corporate takeovers. *Journal of Business*, 59(2), 197-216.
- Sadler-Smith, E., Akstinaite, V., Robinson, G. ve Wray, T. (2017). Hubristic leadership: A review, *Leadership*, 13 (5), 525-548.
- Sundermeier, J., Gersch, M. ve Freiling, J. (2020). Hubristic start-up founders—the neglected bright and inevitable dark manifestations of hubristic leadership in new venture creation processes. *Journal of Management Studies*, 57(5), 1037-1067.

- Tourish, D. (2020). Towards an organisational theory of hubris: Symptoms, behaviours and social fields within finance and banking. *Organization*, 27(1), 88-109.
- Tutar, Ö. F. ve Nacar, E. (2022). Sporda kibir (hubris) sendromu; Ölçek geliştirme çalışması. *Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1).
- Uçkun, S, Yüksel, A. ve Uçkun, C. G. (2022). Hubristik liderlik ve hubris sendromu ilişkisi. *Journal Of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 8(52), 709-714.
- Uysal, Ş. A. (2018). Sağlık meslek gruplarının hubris sendromu eğilimlerine dair nitel bir çalışma. (Yayımlanmamış doktora tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Uysal, Ş. A., ve Çelik, R. (2018). Sağlık meslek gruplarında hubris sendromunun varlığına ilişkin keşfedici bir çalışma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 17. ÜİK Özel Sayısı, 103-118.

EXTENDED SUMMARY

The research explores the presence and impact of hubris syndrome among academics, a psychological disorder often associated with leaders and individuals in positions of power. Hubris syndrome manifests itself through excessive self-confidence, a sense of superiority, and disregard for others' opinions. The syndrome is particularly significant in leadership and management contexts, where individuals' decision-making can become biased by an inflated sense of self-worth. The study aims to examine the level of hubris syndrome in academics and investigate how demographic factors such as gender, age, position, and management responsibilities affect the presence of the syndrome. The study's central research questions include:

- To what extent does Hubris Syndrome exist among academics?
- How do demographic factors such as age, gender, academic rank, and managerial responsibilities influence the prevalence of Hubris Syndrome in academics?

In the literature, research has been conducted on hubris syndrome in sectors such as health (Uysal ve Çelik, 2018), tourism (Kaçay vd., 2021), sports (Erdeveciler, 2021) and education (Akkaya Altay, 2023).

The research was conducted at a public university in Turkey, targeting academics working as permanent staff. The sample included 79 valid responses out of 84 collected through an online survey. The questionnaire measured the three dimensions of hubris syndrome: self-admiration, a sense of superiority, and overconfidence. Demographic data were also collected to explore how factors like age, gender, and managerial roles might influence the syndrome's prevalence. Data were analyzed using IBM SPSS 23, employing descriptive statistics, Independent Samples T-Tests, and One-Way ANOVA to identify significant differences based on demographic variables. The study found that the overall level of hubris syndrome among academics was low, with the highest scores recorded in the overconfidence dimension, which averaged 2.75 on a five-point scale. The dimensions of self-admiration and a sense of superiority were lower, indicating that while academics generally had high self-confidence, they did not exhibit strong tendencies to view themselves as superior to others.

Analysis showed no statistically significant differences in hubris syndrome based on gender, age, or academic title. However, a notable finding was the correlation between the length of time in a management position and the

sense of superiority dimension. Academics who had been in managerial roles for 5-8 years exhibited significantly higher levels of superiority compared to those who had been in such roles for longer or shorter periods.

The results suggest that while hubris syndrome is not widespread among academics, certain aspects of the academic environment, particularly related to managerial roles and duration in such positions, can foster traits associated with the syndrome. The findings align with existing literature that associates extended periods in power with increased risks of narcissism and inflated self-perception.

The study contributes to the growing body of research on the psychological effects of power in academic settings. It highlights the need for further investigation into how leadership roles within universities may encourage behaviors linked to hubris syndrome and suggests that interventions such as leadership training or mentoring could mitigate these effects. Furthermore, given that the syndrome is linked to poor decision-making and reduced openness to feedback, these findings underscore the importance of fostering a culture of humility and self-awareness in academic leadership.

In conclusion, while hubris syndrome is not prevalent among academics, its presence in those with prolonged management roles suggests a need for further attention to leadership dynamics in academic institutions. Measures to counteract the development of this syndrome could contribute to healthier, more collaborative academic environments.

Yazar Beyanı | Author's Declaration

Finansal Destek | Financial Support: Feride YILMAZ, Esra Yıldız ve Nezahat KOÇYİĞİT, bu çalışmanın araştırılması, yazarlığı veya yayınlanması için herhangi bir finansal destek almamıştır. | Feride YILMAZ, Esra Yıldız and Nezahat KOÇYİĞİT who are the author have not received any financial support for the research, authorship, or publication of this study.

Yazarların Katkıları | Authors's Contributions: Bu makalede yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır. | The authors contributed equally to the study.

Çıkar Çatışması/Ortak Çıkar Beyanı | The Declaration of Conflict of Interest/Common Interest: Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması veya ortak çıkar beyan edilmemiştir. | No conflict of interest or common interest has been declared by the authors.

Etik Kurul Onayı Beyanı | The Declaration of Ethics Committee Approval: Bu çalışma için Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi'nden 20.02.2024 tarih ve 04-2024/87 sayılı kararla etik kurul onayı alınmıştır. | This study was approved by the Ethics Committee of Karamanoğlu Mehmetbey University with the decision dated 20/02/2024 and numbered 04-2024/87.

Araştırma ve Yayın Etiği Bildirgesi | The Declaration of Research and Publication Ethics: Yazarlar, makalenin tüm süreçlerinde Tarsus Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'nin bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyduğunu ve verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığını, karşılaşılabilecek tüm etik ihlallerde Tarsus Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'nin ve editör kurulunun hiçbir sorumluluğunun olmadığını ve bu çalışmanın Tarsus Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'nden başka hiçbir akademik yayın ortamında değerlendirilmediğini beyan etmektedir. | The author declares that he/she complies with the scientific, ethical, and quotation rules of Tarsus University Journal of The Faculty of Economics and Administrative Sciences in all processes of the paper and that he/she does not make any falsification of the data collected. In addition, he/she declares that Tarsus University Journal of The Faculty of Economics and Administrative Sciences and its editorial board have no responsibility for any ethical violations that may be encountered, and that this study has not been evaluated or published in any academic publication environment other than Tarsus University Journal of The Faculty of Economics and Administrative Sciences.