

Yönetici Kibri ve Presenteizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Bir Devlet Üniversitesi Örneği)*

Examining the Relationship Between Administrative Arrogance and Presenteism (A State University Example)

Bertan AKYOL¹, Hasan Ulvi EVREN²

¹Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı.
bertan.akyol@adu.edu.tr

²Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksekokulu. hasan.evren@adu.edu.tr

Makale Türü/Article Types: Araştırma Makalesi/ Research Article

Makalenin Geliş Tarihi: 06.06.2022

Yayına Kabul Tarihi: 17.07.2022

ÖZ

Bu çalışma, bir devlet üniversitesinin farklı birimlerinde görev yapmakta olan araştırma ve öğretim görevlilerinin yönetici kibri ve presenteizm (işte var olmama) algıları arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamaktadır. Nicel yöntemde yürütülen bu araştırmanın evrenini bir devlet üniversitesinin farklı akademik birimlerinde çalışmakta olan 952 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Evrene öğretim üyeleri dâhil edilmemiş, yalnızca üniversitede akademik hiyerarşinin en altında bulunan araştırma görevlileri (556 kişi) ve öğretim görevlileri (396 kişi) dâhil edilmiştir. Araştırmanın örnekleme oransız eleman örnekleme yöntemi ile seçilen 306 öğretim elemanından oluşmuştur. Araştırmada, öğretim elemanlarının yönetici kibri algılarını belirlemek için “Yönetici Kibri Ölçeği” ve presenteizm algılarını belirlemek için de “Presenteizm Ölçeği” kullanılmıştır. Veriler parametrik testlerle analiz edilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre öğretim elemanlarının yönetici kibri algıları orta düzeyde çıkarken, presenteizm algıları ise düşük düzeyde saptanmıştır. Öğretim elemanlarının yönetici kibri algıları ile akademik unvan, eğitim durumu ve medeni durum değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken; cinsiyet, yaş ve üniversitedeki kıdem değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Öğretim elemanlarının presenteizm algıları ile cinsiyet, akademik unvan, eğitim durumu ve medeni durum değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken; yaş ve üniversitedeki kıdem değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yapılan korelasyon analizi sonucunda öğretim elemanlarının yönetici kibri ile presenteizm algıları arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

***Alıntılama:** Akyol, B. ve Evren, H. U. (2022). Yönetici kibri ve presenteizm arasındaki ilişkinin incelenmesi (Bir devlet üniversitesi örneği). *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42(2), 1303-1336.

Anahtar Sözcükler: *Yönetici kibri, Presenteizm, Araştırma görevlileri, Öğretim görevlileri*

ABSTRACT

This study aims to reveal the relationship between the perceptions of administrative arrogance and presenteeism of research assistants and lecturers working in different units of a state university. The population of this research, which was carried out with the quantitative method, consists of 952 lecturers working in different units. Professors, associate professors and assistant professors were not included in the population, only research assistants (556 people) and lecturers (396 people) who were at the bottom of the academic hierarchy at the university were included. The sample of the study consisted of 306 lecturers selected by the simple random sampling method. In the study, the "Administrative Arrogance Scale" was used to determine the perceptions of the administrators' arrogance and the "Presenteeism Scale" was used to determine the perceptions of presenteeism. According to the findings, while the perceptions of the administrators' arrogance of the instructors were at a moderate level, their perceptions of presenteeism were at a lower level. While there was no significant difference between the perceptions of the academic staff's administrative arrogance and the variables of academic title, educational status and marital status; a significant difference was found between the variables of gender, age and seniority at the university. While there was no significant difference between the presenteeism perceptions of the instructors and the variables of gender, academic title, educational status and marital status; A significant difference was found between the variables of age and seniority at the university. As a result of the correlation analysis, it was determined that there was a positive and moderate relationship between the administrative arrogance of the instructors and their perceptions of presenteeism.

Keywords: *Administrative arrogance, Presenteeism, Research assistants, Lecturers*

GİRİŞ

Kibir; aşırı ve küstah davranışları, bireyin kendisinin diğer insanlardan üstün olduğuna ilişkin inancını ve bireyin kendisine verdiği abartılı önemi ifade etmektedir (Kowalski, Walker, Wilkinson, Queen ve Sharpe, 2003). Kibir, kişilerarası etkileşimlerde kendini gösterme eğilimi olarak da tanımlanmaktadır (Silverman, Johnson, McConnel ve Carr, 2012,s.22) ve aynı zamanda kendini beğenmişlikle de ilişkilendirilmektedir (Cleary vd, 2015,s.267). Kibir, bir liderde bulunması istenmeyen özelliklerden biri olarak görülmektedir ve “Hubris (Kibir) sendromu” olarak tek başına bir sendroma ismini vermiştir (Esen, 2020). Bu sendrom bir liderin sahip olduğu gücü uzun süre kullanması, bu süreçte başarılı işler ortaya koyması ve sahip olduğu gücü kullanmasına ilişkin herhangi bir engel olmaması gibi durumlarda ortaya çıkabilecek bir rahatsızlık olarak nitelenmektedir (Koçel, 2015).

İş yerinde kibir, bireyin abartılı bir üstünlük duygusu taşıyan davranışlarda bulunma eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Johnson vd, 2010). İş yerinde kibirli davranışlar sergileyen bireyler, diğer insanların fikirlerine çok az değer verir, geri bildirimleri küçümser, diğerlerinden daha bilgili olduklarını iddia eder ve çoğu zaman çevrelerindeki alenen küçümserler (Borden, Levy ve Silverman, 2018, s.346). Bu kişilerle iletişim kurmak veya etkileşimde bulunmak genellikle zor ve rahatsız edicidir ve araştırmalar, kibrin diğer insanlardan olumsuz tepkiler aldığını ortaya koymaktadır (Johnson vd, 2010; Kowalski, Walker, Wilkinson, Queen, ve Sharpe, 2003; Leary, Bednarski, Hammon, ve Duncan, 1997). İş yerlerinde sergilenen kibrin meslektaşlar arası ilişkilere, ekip çalışmasına, ortaklıklara ve doğal olarak örgüte zarar verdiği öne sürülmektedir (Pañares, Tumapon, Padua ve Lerin, 2013, s.77).

Elde edilen başarıların, denetimsiz bir şekilde artan yetkilerin ya da bireyin sahip olduğu kişilik özelliklerinin etkisiyle ortaya çıkabilen kibir; yöneticilerde sıklıkla rastlanan bir davranış olarak öne çıkmaktadır (Gürer, Bozacı ve Çiftçi, 2018). Kibir yöneticileri olumsuz etkileyen ve insanları küçümsemelerine sebep olan bir davranış olarak görüldüğü için yöneticilerin uzak durması gereken bir davranış olarak

değerlendirilmektedir (Öztürk, 2021). Kibirli tavırlar veya davranışlar sergileyen yöneticilerin, çevrelerindeki olumsuz yönde etkilediklerini gösteren araştırmalar vardır (Nevicka, De Hoogh, Van Vianen, ve Ten Velden, 2013). Kibirli yöneticiler örgütteki hatalar ve eksiklikler için her zaman astlarını suçlamaktadırlar, bu durum genellikle iyi bir işgörenin örgütten ayrılmasına kadar gidebilecek olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Thong ve Ying-Leh, 2020, s.45).

Günümüz örgütlerinin başarıyı yakalamak ve bu başarıyı sürdürülebilir kılabilmek adına üretimde ve verimlilikte sürekliliği sağlamaları gerekmektedir. Bunu başarabilmek için de kendini işe verme konusunda istekli ve sorun yaşamayan işgörelere ihtiyaç duyulmaktadır. Kendini işe verme davranışı örgütlerde başarının yakalanmasında çok önemli bir etken olarak görülmektedir (Lockword, 2007). Kendini işe verme davranışının bireysel ve örgütsel düzeyde pozitif kazanımlar üretebilmenin en temel öğelerinden biri olduğu ifade edilmektedir (Schaufeli, 2012). Kendini işe vermiş işgörelerin, örgütlere daha güçlü sadakat geliştirdikleri belirtilmektedir (Agyemang ve Ofei, 2013). Ayrıca kendini işe vermenin, işgörelerdeki iş doyumunun yanında örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını arttırdığı, işten ayrılma oranını ise azalttığı ifade edilmektedir (Uzun ve Köse, 2021, s. 888). Kendini işe vermenin örgüte sağladığı bu yararlar dikkate alındığında örgütlerin verimliliğine engel olan en büyük sorunlardan biri olarak Presenteizm görülmektedir (Baysal, Baysal, Aksu ve Aksu: 2014: 134; Vieira, 2018, s.12). Presenteizm işgörelin, iş yerinde bulunmasına rağmen yaptığı işe dikkatini verememesi, kendini bitkin ve tükenmiş hissetmesi (Lowe, 2002: 1), işini yapma konusunda isteksiz olması, gerek kişisel gerekse de iş yeriyle ilgili problemlerden kaynaklı olarak kendisinden beklenen performansı gösterememesi, işinin gerekliliklerini tam olarak yerine getirememesi durumuna denilmektedir (Bayar, 2016). Hemp'e (2004) göre, presenteizm, bireysel üretkenlikte sessiz ama önemli bir düşüşü temsil etmektedir ve şirketler için işgörelin işe devamsızlık yapmasından daha fazla maliyet getirecektir. Vieira (2018) de örgütte presenteizm yaşayan işgörelerin iş yerinde daha stresli ve mesleki yönden tatminsiz hâle geldiklerini öne sürmektedir. Türkiye'de örgütsel davranışa ilişkin alanyazında "presenteeism" kavramı yakın

zamanda tartışılmaya başlanmış ve “kendini işe verememe”, “işte ol(ma)ma” ya da “işkoliklik” gibi ifadelerle tanımlanmıştır. Eldeki çalışmada durumu en iyi şekilde tanımladığı düşünülen “kendini işe verememe” kavramının kullanılmasına karar verilmiştir (Coşkun, 2012; Çiftçi, 2010; Günbeyi ve Gündoğdu, 2010). Örgütlerde verdiği zarar nedeniyle çalışma hayatında gittikçe büyüyen problemlerden biri olduğu düşünülen presentizm, yeni bir sorun değildir. Presentizm üzerine gerçekleştirilen çalışmaların çoğunlukla presentizmin kaynağı olarak fiziksel rahatsızlıklar üzerinde durdukları görülmektedir (Aronsson, Gustafsson ve Dallner, 2000; Bierla, Huver ve Richard, 2011; Hemp, 2004). En az fiziksel rahatsızlıklar kadar psikolojik rahatsızlıkların da işgörenlerin presentizm yaşamalarına sebep olabileceği düşünülmektedir (Quazi, 2013, s.19). Yöneticilerinin örgüt içindeki uygulamalarının adaletine inanmayan işgörenlerin zaman içerisinde örgüte karşı olumsuz duygu ve düşüncelere kapılabilecekleri ifade edilmektedir (Moç, 2018, s. 96). Bu olumsuz duygu ve düşüncelerin etkisiyle ortaya çıkması muhtemel öfke, gerginlik, stres ve kaygı gibi psikolojik rahatsızlıkların işgörenin presentizm davranışı göstermesine sebep olabileceği belirtilmektedir. Yöneticilerin kibirli davranışlar ortaya koymaları da örgüt içinde işgörenler tarafından presentizm davranışı sergilenmesine sebep olabilecek olumsuz davranışlardan biri olarak düşünülmektedir. Yönetici kibrinin sebep olabileceği presentizm davranışının yaratacağı olumsuz bir çalışma ortamının, işgörenlerin performanslarının düşmesine ve buna bağlı olarak verimliliğin azalmasına neden olabileceği düşünülmektedir (İşcan ve Moç, 2018).

Sosyal hayatta sıkça karşılaşılan kibirli bireyler, kendilerini üstün görmenin yanında çevrelerindeki bireylerin düşünce ve eylemlerini aşağılamaktadırlar. Eğitim kurumlarında ve özellikle üniversitelerde de karşılaşılabilecek kaçınılmaz olan bu durumun ve ortaya çıkarabileceği sonuçların araştırılması gerektiği düşünülmektedir. Eğitim yöneticilerinden gelecek nesli şekillendirmeleri beklenir, güçlerini nasıl kullandıkları konusunda ve özellikle meslektaşları ve öğrencilerle ilgilenirken dikkatli olmaları gerekir (Thong ve Ying-Leh, 2020, s. 45). Akademik hiyerarşinin üst düzeyde hissedildiği üniversitelerde bu hiyerarşinin en altında bulunan araştırma ve öğretim

görevlilerinin bağlı buldukları akademik birimde yönetici kibrine maruz kalmaları durumunda örgütsel bağlılıklarının azalması, sessizlik davranışı sergilemeleri, tükenmişlik yaşamaları gibi istenmeyen sonuçlara ek olarak presenteizm davranışını da sergileyebilecekleri düşünülmektedir.

Gerek yerli gerek yabancı alanyazında doğrudan “Yönetici Kibri ve Presenteizm” arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya araştırmacılar tarafından rastlanılmamıştır. Fakat benzer olarak “Yükseköğretim Kurumlarında Kibir Liderliği, İşe Bağlılık ve İş Doyumu İlişkisi”ni Saravak’ta inceleyen (Sim ve Ling, 2020) yabancı bir çalışmaya rastlanmıştır. Sim ve Ling’e (2020) göre kibir liderliği arttıkça yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının bağlılık ve doyumları azalmaktadır. Yine yerli ve yabancı alanyazın incelendiğinde, örgütlerde yöneticilerin adil davranışlar sergilememesi gibi istenmeyen başka bir davranışın sonuçları olarak tükenme (Basım ve Şeşen, 2006), saldırganlık (Ambrose, Seabright ve Schminke, 2002), işi bırakma (Cohen-Charash, Spector, 2001) gibi örgütlerin amaçlarına ulaşmasında sorun teşkil eden olumsuz davranışların ortaya çıktığı görülmektedir. Vieira (2018) Presenteizm’e sebep olan örgütsel bazı davranışlar ve Presenteizm’in örgütte yaratacağı sonuçlar üzerine gerçekleştirdiği çalışmasında, örgütte presenteizme sebep olan bazı durumları, yetersiz çalışma kaynakları, zaman baskısı, uzun çalışma saatleri, terfi alamama, iş güvencesizliği, olumsuz iş yeri atmosferi ve yöneticiden gerekli desteği alamama olarak ortaya koymaktadır. Baysal, Baysal, Aksu ve Aksu’nun (2014) Adnan Menderes Üniversitesi akademik personelleri ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında ise iş yerindeki baskı ortamının, presenteizmin önemli nedenlerinden biri olduğu belirtilmiş fakat akademik personelin sahip olduğu örgütsel bağlılık seviyesinin presenteizm sorunu yaşamasına yönelik herhangi bir sorun teşkil etmediği sonucuna ulaşılmıştır. Bahsedilen çalışmalarda da görülebileceği üzere iş yerinde karşılaşılabilecek olumsuz durumlar işgörenlerde presenteizm davranışına yol açabilmektedir. Bu doğrultuda örgütlerdeki yöneticilerin sergileyecekleri kibir davranışının da işgörenlerde presenteizm davranışına sebep olabileceği, yönetici kibrine maruz kalan işgörenlerin iş yerlerinde gönülsüz bir

şekilde çalışabileceği ve bu durumun da örgüt içindeki verimliliklerini düşürebileceği düşünülmektedir.

Yabancı alanyazında (Danquah ve Asiamah, 2022; Demirbilek, Keser ve Akpolat, 2022; Hadjisolomou, Mitsakis ve Gary, 2022; Luksyte, Unsworth, Avery, Cordery ve Seah, 2022; Magalhães, Barbosa ve Borges, 2022; McGregor ve Caputi, 2022) ve yerli alanyazının özellikle işletme alanında (Bozacı, Çiftçi ve Gürer, 2018; Erbaş ve Yeşiltaş, 2017; Ulu, Özdevecioğlu ve Ardiç, 2016) hem presenteizm hem de yönetici kibri ile ilgili ayrı ayrı çalışmalara rastlanmaktadır. Fakat ikisinin ilişkisini inceleyen herhangi bir çalışmaya araştırmacılar tarafından rastlanılmamıştır. Eğitim yönetimi alanyazınında ise bu konulara ilişkin ayrı ayrı çalışmalara rastlamanın bile son derece güç olduğu görülmektedir. Bu nedenle hem presenteizm ve yönetici kibri arasında ilişki olup olmadığını incelemek, hem de eğitim yönetimi alanyazınına katkı sunabilmek adına bir devlet üniversitesi örneğinde araştırma ve öğretim görevlileri ile bu çalışmanın gerçekleştirilmesi planlanmıştır. Eldeki çalışmayı yürüten araştırmacılar tarafından yönetici kibri ve presenteizm ilişkisini inceleyen araştırmaların eksikliği göz önüne alınarak yürütülen bu çalışmanın alanyazındaki var olduğu düşünülen eksikliğin giderilmesinde rol oynaması beklenmektedir. Üniversitedeki akademik hiyerarşinin en alt kısmında bulunan araştırma ve öğretim görevlilerinin yönetici kibrine maruz kalma ihtimali en yüksek olan akademik personeller oldukları düşünüldüğünde araştırmanın alanyazına önemli bir katkı sunacağı düşünülmektedir.

Bu araştırma kapsamında; araştırma ve öğretim görevlilerinin presenteizm tutumları ve yönetici kibri algıları arasındaki ilişkinin bir devlet üniversitesi örneğinde incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu temel amaç doğrultusunda araştırmanın alt amaçları şu şekilde belirlenmiştir:

1. Bir devlet üniversitesinde görev yapan araştırma ve öğretim görevlilerinin yönetici kibri ve presenteizm (kendini işe verememe) algıları ne düzeydedir?
2. Bir devlet üniversitesinde görev yapan araştırma ve öğretim görevlilerinin yönetici kibri ve presenteizm (kendini işe verememe) algıları i. *Cinsiyet*, ii. *Yaş*, iii

akademik unvan, iv. Üniversitedeki kıdem, v. Eğitim durumu, vi. Medeni durum değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?

3. Bir devlet üniversitesinde görev yapan araştırma ve öğretim görevlilerinin yönetici kibri ile presenteizm (kendini işe verememe) algıları arasında bir ilişki var mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma ilişkisel tarama modelinde yürütülmüştür. Korelasyon türü ilişki aramalarda değişkenler birlikte değişiyor mu ve eğer bir değişim mevcutsa bu değişimin nasıl olduğu ortaya çıkarılmaya çalışılır (Karasar, 2014).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini bir devlet üniversitesinde görev yapmakta olan 952 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Evrene öğretim üyeleri dâhil edilmemiş, yalnızca üniversitede akademik hiyerarşinin en altında bulunan araştırma görevlileri (556 kişi) ve öğretim görevlileri (396 kişi) dâhil edilmiştir. Araştırmada örneklem seçebilmek için oransız eleman örnekleme yöntemine başvurulmuştur. Oransız eleman örnekleme yönteminde, evrendeki tüm elemanlar birbirine eşit seçilme şansına sahiptir (Karasar, 2014). Araştırmanın örneklemini oluşturabilmek için örneklem büyüklükleri tablosundan yararlanılmış ve araştırmanın 952 kişiden oluşan evrenini $\alpha=.05$ anlamlılık düzeyinde 278 kişinin temsil edebileceği görülmüştür (Can, 2014; Saunders, Lewis ve Thornhill, 2009). Karşılaşılabilecek sorunlar göz önünde bulundurularak planlanan sayının %10 fazlası alınarak örneklemin en az 306 kişiden oluşması öngörülmüştür. Bu doğrultuda öğretim elemanlarına dağıtılan 340 adet veri toplama aracının 330 tanesi geri toplanmıştır. 24 veri toplama aracı eksik doldurma, boş verme gibi nedenlerle örneklemden çıkartılarak geriye kalan toplam 306 veri toplama aracı değerlendirmeye alınmıştır ve çalışma bu sayı üzerinden yapılmıştır.

Tablo 1’de, araştırmaya gönüllü olarak katılan öğretim elemanlarının (araştırma ve öğretim görevlileri) çeşitli demografik değişkenlere göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 1. Öğretim Elemanlarının Çeşitli Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

Değişken	Düzyey	N	%
Cinsiyet	Kadın	175	57,2
	Erkek	131	42,8
	Toplam	306	100
Yaş	24-29 yaş	62	20,3
	30-35 yaş	81	26,5
	36-41 yaş	80	26,1
	42 yaş ve üstü	83	27,1
	Toplam	306	100
Akademik Unvan	Araş. Gör.	116	37,9
	Öğr. Gör.	190	62,1
	Toplam	306	100
Üniversitedeki Kıdem	1 Yıldan Az	30	9,8
	1-4 yıl	40	13,1
	5- 8 yıl	70	22,9
	9- 12 yıl	71	23,2
	13 yıl ve üstü	95	31,0
	Toplam	306	100
Eğitim Durumu	Lisans	67	21,9
	Y. Lisans	123	40,2
	Doktora	116	37,9
	Toplam	306	100
Medeni Durum	Evli	189	61,8
	Bekâr	117	38,2
	Toplam	306	100

Tablo 1’e bakıldığında özetle şunlar söylenebilir; Araştırmaya katılan kadın öğretim elemanlarının sayısının (175) erkek öğretim elemanlarından (131) fazla olduğu görölmektedir. Yine araştırmaya katılan 35 yaş ve altı öğretim elemanlarının sayısı (143) ile 36 yaş ve üstü öğretim elemanı sayısının birbirine yakın olduğu (163 kişi), araştırmaya katılan öğretim elemanlarının büyük bölümünü öğretim görevlilerinin oluşturduğu (190 kişi, %62,1) görölmektedir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının çalışmakta olduğu üniversitedeki kıdemi incelendiğinde en yüksek katılım oranının %31 (95 kişi) ile 13 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretim elemanlarında olduğu görölmektedir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının %78,1 (239 kişi) gibi çok yüksek bir oranda

lisansüstü eğitime sahip olduğu ve son olarak da evli öğretim elemanlarının katılım oranının (189 kişi, %61,8), bekâr öğretim elemanlarından (117 kişi, %38,2) fazla olduğu görülmektedir.

Ölçme Araçları ve Veri Analizi

Araştırmanın verilerini toplamak üzere “Yönetici Kibri” ve “Presenteizm” ölçekleri kullanılmıştır. Araştırma ve öğretim görevlilerinin yönetici kibrine ilişkin algılarını tespit etmek için Johnson vd’nin (2010) geliştirdikleri “İş Yeri Kibri” ölçeğinin Bozacı, Çiftçi ve Gürer (2018) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış hâli kullanılmıştır. Johnson vd’nin (2010) geliştirdikleri “İş Yeri Kibri” ölçeğinin orijinalinde 26 soru ve tek boyut bulunurken, Bozacı, Çiftçi ve Gürer’in (2018) yönetici kibrini tespit etmek amacıyla gerçekleştirdikleri uyarlamada faktör yükleri düşük olan 5 madde ölçekten çıkarılmış ve 21 maddeli, tek boyutlu bir şekilde kullanılmıştır. Yönetici kibri ölçeği eldeki çalışmada da 21 maddeli, tek boyutlu olarak kullanılmıştır. Ölçekteki 11-21 arası maddeler ters kodlanmıştır. Bu çalışmada 306 öğretim elemanından toplanan veriler kullanılarak yapılan analizlerde “Yönetici Kibri” ölçeğindeki 21 maddenin güvenilirliği $\alpha=.977$ olarak hesaplanmış ve yüksek derecede güvenilir olduğu görülmüştür.

Eldeki çalışmada araştırma ve öğretim görevlilerinin presenteizm algılarını tespit etmek amacıyla ise İşcan ve Moç (2018) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Presenteizm Ölçeği” kullanılmıştır. Stanford Üniversitesi Tıp Fakültesinden Koopman vd (2002) tarafından sağlık sorunlarının bireysel performans ve üretkenlik üzerindeki etkisini değerlendirebilmek amacıyla geliştirilen ölçeğin orijinalinde 6 soru ve “iş tamamlama” ve “dikkat dağınıklığını önleme” şeklinde iki boyut bulunmaktadır. İşcan ve Moç (2018) tarafından gerçekleştirilen uyarlamada ise ölçekteki 6 soru direkt presenteizm kavramını ölçecek şekilde tek boyutlu olarak ele alınmıştır. Eldeki çalışmada “Presenteizm” ölçeğindeki 6 maddenin güvenilirliği $\alpha=.907$ olarak hesaplanmış ve yüksek derecede güvenilir olduğu görülmüştür.

Araştırmada, öğretim elemanlarının yönetici kibri ve presenteizm algı düzeyleri için betimleyici istatistikten yararlanılmıştır. Her iki ölçeğin de bütününde çarpıklık ve

basıklık katsayılarına göre araştırma verileri -1 ile +1 arasında bir değer aldığından, verilerin normal dağılım gösterdiği varsayılmıştır (Can, 2014: 85; Morgan vd, 2004: 49). Bu nedenle verilerin analizinde parametrik testler kullanılmıştır. Verilerin özelliklerine uygun olacak şekilde bağımsız örneklem t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve ilişkiyi belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon Analizi uygulanmıştır.

Etik Kurallara Uygunluk

Araştırmada verilerin toplanması sürecinden önce araştırmanın gerçekleştirileceği devlet üniversitesinden etik kurul onayı alınmıştır. 03.12.2021 tarih ve 2021/26 sayılı Eğitim Araştırmaları Etik Kurulu Toplantısında alınan X nolu karar dergi editörlerine gönderilen elektronik postada ek olarak sunulmuştur. Verilerin toplanması sürecinde ölçek doldurmaya gönüllü olan katılımcıların ölçekleri elden doldurmaları sağlanırken, COVID-19 önlemleri kapsamında online doldurmayı talep eden öğretim elemanlarına da Google Forms aracılığıyla ulaşılmıştır. Gerek verilerin toplanması aşamasında gerekse de ilgili kaynaklara atıfta bulunup kaynakçanın uygun şekilde yazılması aşamalarında yazarlar tarafından etik kurallara uyulduğu taahhüt edilmiştir.

BULGULAR

Bu bölümde veri toplama aracı olarak kullanılan “Yönetici Kibri” ile “Presenteizm” ölçeklerinden elde edilen veriler analiz bölümünde açıklanan tekniklerle çözümlenmiş olup elde edilen bulgular ve yorumlar sunulmuştur.

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın birinci alt problemi olan bir devlet üniversitesinde görev yapan araştırma ve öğretim görevlilerinin yönetici kibri ve presenteizm algılarının ne düzeyde olduğu Tablo 2’de gösterilmiştir:

Tablo 2. Yönetici Kibri ve Presenteizm Ölçeklerinden Elde Edilen Katılımcı Verilerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Madde sayısı	N	\bar{X}	S
Yönetici Kibri	21	306	2.66	1.04
Presenteizm	6	306	2.48	.98

*Parantez içerisindeki değerler 5'li likert üzerinden alınan ortalama puanları göstermektedir.

Tablo 2’de öğretim elemanlarının (araştırma ve öğretim görevlilerinin) yönetici kibri ve presenteizm algı düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Tablo 2 incelendiğinde, öğretim elemanlarının ortalama algılanan yönetici kibrinin belirgin şekilde yüksek veya düşük olmadığı, presenteizme ilişkin algılarının ise düşük düzeyde olduğu söylenebilir.

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın ikinci alt problemi “Bir devlet üniversitesinde görev yapan araştırma ve öğretim görevlilerinin yönetici kibri ve presenteizm algıları i. *Cinsiyet*, ii. *Yaş*, iii. *akademik unvan*, iv. *Üniversitedeki kıdem*, v. *Eğitim durumu*, vi. *Medeni durum* değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?” şeklinde belirlenmiştir. Ölçeklere ilişkin değerlendirmelerde normal dağılım göstermeleri sebebiyle parametrik testler (bağımsız örneklemlili t-testi ve ONEWAY ANOVA) uygulanmıştır.

Yönetici Kibri ve Presenteizmin Cinsiyet Değişkenine Göre Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının yönetici kibri ve presenteizm algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğine yönelik bağımsız örneklem için t-testi sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Öğretim Elemanlarının Yönetici Kibri ve Presenteizm Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t-testi)

	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Yönetici Kibri	Erkek	131	2.87	1.09	304	3.142	.002*
	Kadın	175	2.50	.97			
	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Presenteizm	Erkek	131	2.50	1.12	304	.305	.760
	Kadın	175	2.47	.88			

p < .05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3 incelendiğinde, öğretim elemanlarında (araştırma ve öğretim görevlileri), yönetici kibri ile cinsiyet arasında anlamlı bir farkın olduğu [$t_{(304)} = 3.142$; $p < .05$] görülmektedir. Buna göre erkek öğretim elemanlarının yönetici kibri algıları kadın öğretim elemanlarına göre daha yüksektir. Üniversitelerdeki birim yöneticilerinin çoğunlukla erkek olmaları nedeniyle erkek öğretim elemanlarının birim yöneticileriyle daha fazla iletişim hâlinde oldukları ve bunun sonucunda kibir davranışını gözlemlemek için daha fazla fırsat buldukları söylenebilir.

Yine Tablo 3 incelendiğinde, öğretim elemanlarında presenteizm ile cinsiyet arasında anlamlı bir farkın olmadığı [$t_{(304)} = .305$; $p > .05$] görülmektedir. Bu durumda erkek araştırma görevlileri ya da öğretim görevlileri ile kadın olanların presenteizm algıları arasında anlamlı bir farkın olmadığı söylenebilir.

Yönetici Kibri ve Presenteizmin Yaş Değişkenine Göre Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının yönetici kibri ve presenteizm algılarının yaş değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğine yönelik tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Öğretim Elemanlarının Yönetici Kibri ve Presenteizm Algılarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Anova)

	Yaş	Var. Kay.	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	p	Anl. Fark
Yönetici Kibri	1) 24-29 Yaş	Gruplar	35.626	3	11.875	12.093	.000	4 ile 1,2,3 arasında
	2) 30-35 Yaş	Arası	296.557	302	.982			
	3) 36-41 Yaş	Grup İçi						
	4) 42 Yaş ve Üstü	Toplam	332.182	305				
	Yaş	Var. Kay.	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	p	Anl. Fark
Presenteizm	1) 24-29 Yaş	Gruplar	14.328	3	4.776	5.079	.002	4 ile 1 ve 3 arasında
	2) 30-35 Yaş	Arası	283.976	302	.940			
	3) 36-41 Yaş	Grup İçi						
	4) 42 Yaş ve Üstü	Toplam	298.304	305				

$p < .05$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4 incelendiğinde, öğretim elemanlarında (araştırma ve öğretim görevlileri) yönetici kibri ile yaş arasında anlamlı bir farkın olduğu $[F(3-302)=12.093; p < .05]$ görülmektedir. Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak için yapılan Post Hoc (Scheffe) testi sonuçlarına göre bu farkın; 42 yaş üstü öğretim elemanları ile ($\bar{X} = 2.12$); 24-29 yaş aralığındaki ($\bar{X} = 2.80$), 30-35 yaş aralığındaki ($\bar{X} = 2.78$) ve 36-41 yaş aralığındaki ($\bar{X} = 2.99$) öğretim elemanları arasında olduğu görülmüştür. Buna göre, 42 yaş üstü öğretim elemanlarının (araştırma ve öğretim görevlileri) yönetici kibri algıları kendilerinden daha genç olan diğer 3 gruba göre de daha düşüktür. Bunun sebebi akademik hiyerarşinin baskın olduğu üniversitelerdeki akademik birim yöneticilerinin kıdemlerine istinaden bu yaş grubuna daha farklı şekilde yaklaşmaları olarak ifade edilebilir.

Yine Tablo 4'te görüldüğü üzere, presenteizm ile yaş arasında anlamlı bir farkın olduğu $[F(3-302)=5.079; p < .05]$ görülmektedir. Post Hoc (Scheffe) testi sonuçlarına göre bu

farkın; 42 yaş üstü öğretim elemanları ile ($\bar{X}=2.17$); 24-29 yaş aralığındaki ($\bar{X}=2.72$) ve 36-41 yaş aralığındaki ($\bar{X}=2.66$) öğretim elemanları arasında olduğu görülmüştür. Buna göre, 42 yaş üstü öğretim elemanlarının presentizm algıları 24-29 yaş ve 36-41 yaş aralığındaki öğretim elemanlarından daha düşüktür. Bunun nedeni olarak 42 yaş üstü öğretim elemanlarının yaşları itibarıyla emeklilik sürecine daha yakın olmaları ve bu yüzden buldukları kurumdan kötü bir izlenim bırakarak ayrılmak istememelerinin olabileceği düşünülmektedir.

Yönetici Kibri ve Presentizmin Akademik Unvan Değişkenine Göre Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının yönetici kibri ve presentizm algılarının akademik unvan değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğine yönelik bağımsız örneklem için t-testi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Öğretim Elemanlarının Yönetici Kibri ve Presentizm Algılarının Akademik Unvan Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t-testi)

	Akad. Unv.	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Yönetici Kibri	Arş. Gör.	116	2.55	.98	304	1.444	.150
	Öğr. Gör.	190	2.73	1.07			
	Akad. Unv.	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Presentizm	Arş. Gör.	116	2.61	.90	304	1.844	.066
	Öğr. Gör.	190	2.40	1.03			

p < .05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 5'e bakıldığında, öğretim elemanlarında (araştırma ve öğretim görevlileri) hem yönetici kibri ile akademik unvan arasında anlamlı bir farkın olmadığı [$t_{(304)}=1.444$; $p > .05$] hem de presentizm ile akademik unvan arasında anlamlı bir farkın olmadığı [$t_{(304)}=1.844$; $p > .05$] görülmektedir. Bu durumda araştırma görevlisi ya da öğretim görevlisi unvanlarına göre öğretim elemanlarının yönetici kibri ve presentizm algıları arasında anlamlı bir farkın olmadığı söylenebilir. Bunun sebebi olarak her iki grubun da

üniversitedeki akademik hiyerarşinin en altındaki akademik unvanlara sahip olmaları gösterilebilir.

Yönetici Kibri ve Presenteizmin Üniversitedeki Kıdem Değişkenine Göre Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının yönetici kibri ve presenteizm algılarının üniversitedeki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğine yönelik tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Öğretim Elemanlarının Yönetici Kibri ve Presenteizm Algılarının Üniversitedeki Kıdeme Göre Karşılaştırılması (Anova)

	Üniv. Kıdem	Var. Kay.	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	p	Anl. Fark
Yönetici Kibri	1) 1 Yıldan Az	Gruplar Arası	33.428	4	8.357	8.420	.000	5 ile 2 ve 3 arasında
	2) 1-4 Yıl	Grup İçi	298.754	301	.993			
	3) 5-8 Yıl							
	4) 9-12 Yıl	Toplam	332.182	305				
	5) 13 Yıl ve Üstü							
	Üniv. Kıdem	Var. Kay.	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	p	Anl. Fark
Presenteizm	1) 1 Yıldan Az	Gruplar Arası	12.887	4	3.222	3.398	.010	2 ile 4 arasında
	2) 1-4 Yıl	Grup İçi	285.417	301	.948			
	3) 5-8 Yıl							
	4) 9-12 Yıl	Toplam	298.304	305				
	5) 13 Yıl ve Üstü							

$p < .05$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 6 incelendiğinde, öğretim elemanlarında (araştırma ve öğretim görevlileri) yönetici kibri ile üniversitedeki kıdem arasında anlamlı bir farkın olduğu [$F(4-301)=8.420$; $p < .05$] görülmektedir. Yapılan Post Hoc (Scheffe) testi sonuçlarına göre bu farkın; 13 yıl ve üstü öğretim elemanları ile ($\bar{X}=2.41$); 1-4 yıl ($\bar{X}=3.27$) ve 5-8 yıl aralığındaki ($\bar{X}=2.95$) öğretim elemanları arasında olduğu görülmüştür. Buna göre, araştırmanın yapıldığı üniversitede 13 yıl ve üstü çalışma süresi bulunan öğretim

elemanlarının yönetici kibri algıları üniversitedeki kıdemleri kendilerinden daha az olan diğer 2 gruba (1-4 yıl ve 5-8 yıl) göre daha düşüktür. Bunun sebebi tıpkı yaş değişkeninde olduğu gibi akademik birim yöneticilerinin kıdemlerine istinaden bu yaş grubuna daha farklı şekilde yaklaşmaları olarak ifade edilebilir.

Tablo 6, öğretim elemanlarında presentizm algısının üniversitedeki kıdeme göre değişip değişmediğini kontrol etmek amacıyla incelendiğinde de, presentizm ile üniversitedeki kıdem arasında anlamlı bir farkın olduğu [$F(4-301)=3.398$; $p < .05$] görülmektedir. Yapılan Post Hoc (Scheffe) testi sonuçlarına göre bu farkın; 1-4 yıl ($\bar{X} = 2.85$) aralığındaki öğretim elemanları ile 9-12 yıl ($\bar{X} = 2.19$) aralığındaki öğretim elemanları arasında olduğu görülmüştür. Buna göre, araştırmanın yapıldığı üniversitede 1-4 yıl arası çalışma süresi bulunan öğretim elemanlarının presentizm algıları 9-12 yıl aralığındaki öğretim elemanları göre daha yüksektir. Bunun sebebi kıdem yükseldikçe kuruma karşı örgütsel bağlılığın artması olarak ifade edilebilir.

Yönetici Kibri ve Presentizmin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının yönetici kibri ve presentizm algılarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğine yönelik tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Öğretim Elemanlarının Yönetici Kibri ve Presenteizm Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Anova)

	Eğitim Durumu	Var. Kay.	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	p	Anl. Fark
Yönetici Kibri	1) Lisans	Gruplar	6.026	2	3.013	2.799	.062	-
	2) Y. Lisans	Arası						
	3) Doktora	Grup İçi	326.156	303	1.076			
		Toplam	332.182	305				
	Eğitim Durumu	Var. Kay.	Kare. Top.	Sd	Kare. Ort.	F	p	Anl. Fark
Presenteizm	1) Lisans	Gruplar	4.807	2	2.403	2.481	.085	-
	2) Y. Lisans	Arası						
	3) Doktora	Grup İçi	293.498	303	.969			
		Toplam	298.304	305				

$p < .05$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 7 incelendiğinde, hem yönetici kibri ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farkın olmadığı [$F(2-303)=2.799$; $p > .05$] hem de presenteizm ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farkın olmadığı [$F(2-303)=2.481$; $p > .05$] görülmektedir. Bu durumun sebebi olarak lisans, yüksek lisans ve doktora kademelerinin hepsinin üst düzey eğitim basamakları sayılabileceği ve bu nedenle birbirine yakın sonuçlar çıkmasının normal olduğu ifade edilebilir.

Yönetici Kibri ve Presenteizmin Medeni Durum Değişkenine Göre Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının yönetici kibri ve presenteizm algılarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğine yönelik bağımsız örneklem için t-testi sonuçları Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. Öğretim Elemanlarının Yönetici Kibri ve Presenteizm Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t-testi)

	Med. Dur.	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Yönetici Kibri	Evli	189	2.61	1.04	304	1.068	.286
	Bekâr	117	2.74	1.03			
	Med. Dur.	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Presenteizm	Evli	189	2.46	1.01	304	.506	.613
	Bekâr	117	2.52	.95			

p < .05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 8'e bakıldığında, öğretim elemanlarında (araştırma ve öğretim görevlileri) hem yönetici kibri ile medeni durum arasında anlamlı bir farkın olmadığı [$t_{(304)} = 1.068$; $p > .05$] hem de presenteizm ile medeni durum arasında anlamlı bir farkın olmadığı [$t_{(304)} = .506$; $p > .05$] görülmüştür. Bu durumda evli araştırma görevlileri ya da öğretim görevlileri ile bekâr olanların yönetici kibri ve presenteizm algıları arasında anlamlı bir farkın olmadığı söylenebilir. Medeni duruma göre anlamlı herhangi bir farka rastlanmamasının sebebi olarak lisans, yüksek lisans ve doktora gibi üst düzey eğitime sahip öğretim elemanlarının medeni durumlarında meydana gelen değişikliğin algılarında ve olaylara bakış açılarında ciddi bir değişikliğe sebep olmaması gösterilebilir.

Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın üçüncü alt problemi olan bir devlet üniversitesinde görev yapan araştırma ve öğretim görevlilerinin yönetici kibri ile presenteizm (kendini işe verememe) algıları arasında ilişkinin belirlenmesi için Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 9'da verilmiştir:

Tablo 9. Araştırma ve Öğretim Görevlilerinin “Yönetici Kibri ve Presenteizm Algıları Arasındaki İlişkinin” Sonuçları

	N	\bar{X}	S	1	2
1. Yönetici Kibri	306	2.66	1.04	-	371**
2. Presenteizm	306	2.48	.98	371**	-

** $p < .01$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 9’deki sonuçlar incelendiğinde, araştırma ve öğretim görevlilerinin “Yönetici Kibri ve Presenteizm Algıları” arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($r=.371$; $p<0.01$).

TARTIŞMA ve SONUÇ

Bir devlet üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının (araştırma ve öğretim görevlilerinin) yönetici kibri ve presenteizm algıları arasındaki ilişkiyi inceleyen ve nicel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilen bu çalışmada elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur. Araştırmacılar tarafından alanyazında yönetici kibri ve presenteizm ilişkisini inceleyen farklı çalışmalara rastlanamadığı için eldeki çalışmadan elde edilen sonuçlar hubris, narsisizm, sessizlik, tükenmişlik, bağlılık gibi örgütsel davranış alanyazınında çokça yer alan davranış türlerine yönelik araştırmalarla karşılaştırılarak tartışılmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın birinci alt problemi çerçevesinde, bir devlet üniversitesindeki öğretim elemanlarının (araştırma ve öğretim görevlilerinin) yönetici kibri ve presenteizm algılarının ne düzeyde olduğu incelenmiştir. Buna göre; öğretim elemanlarının yönetici kibrine ilişkin algılarının belirgin şekilde yüksek ya da düşük olmadığı yani orta düzeyde olduğu görülmektedir. Çoban ve İrmiş’in (2018) yöneticilerde narsisizm üzerine gerçekleştirdikleri çalışmada ortaya koydukları yöneticilerin ortalama düzeyde narsisizm eğiliminde olduklarına ilişkin bulgu eldeki çalışmayı destekler niteliktedir. Dost ve Cenkseven’in (2007) öğretim elemanlarının mesleki sorunları üzerine gerçekleştirdikleri çalışmanın bulgularına göre de öğretim elemanları tarafından

yönetime yönelik getirilen eleştiriler demokratik, katılımcı, adaletli ve yetkin yönetimlerin olmaması şeklinde öne çıkmaktadır. Eldeki çalışmada öğretim elemanlarının (araştırma ve öğretim görevlilerinin) presenteizme ilişkin algılarının ise düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Baysal, Baysal, Aksu ve Aksu'nun (2014) Adnan Menderes Üniversitesi akademik personelleri ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında akademik personelin presenteizm yaşama düzeylerinin oldukça düşük olduğunun saptanması eldeki çalışmayı doğrudan desteklemektedir. Yaman'ın (2007) öğretim elemanlarının maruz kaldığı informel cezalara ilişkin çalışmasında ortaya koyduğu öğretim elemanlarının çalıştıkları üniversitede mutsuz oldukları bulgusu da eldeki çalışmayı destekler niteliktedir. Bu bulgular doğrultusunda, üniversitelerde akademik hiyerarşinin en altında bulunan araştırma ve öğretim görevlilerinin birim yöneticileri ile ilişkilerinde ast-üst ilişkisinin yanında özellikle unvan farklılıklarından kaynaklı olarak da yönetici kibri davranışına maruz kaldıkları ifade edilebilir. Ayrıca öğretim elemanlarının düşük düzeyde de olsa presenteizm davranışı sergiledikleri yani kendilerini işe verme de düşük düzeyde de olsa sorun yaşadıkları görülmektedir.

Araştırmanın ikinci alt problemi kapsamında, bir devlet üniversitesinde görev yapan araştırma ve öğretim görevlilerinin yönetici kibri ve presenteizm algılarının i. *Cinsiyet*, ii. *Yaş*, iii. *akademik unvan*, iv. *Üniversitedeki kıdem*, v. *Eğitim durumu*, vi. *Medeni durum* değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Araştırma ve öğretim görevlilerinin yönetici kibri algıları ile akademik unvan, eğitim durumu ve medeni durum değişkenleri arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Uyal ve Çelik'in (2016) yöneticilerin hubristik davranışlarına ilişkin gerçekleştirdikleri çalışmanın eğitim durumu değişkeni üzerine ortaya koyduğu bulgu eldeki çalışmayı destekler niteliktedir.

Araştırma ve öğretim görevlilerinin yönetici kibri algıları ile cinsiyet, yaş ve üniversitedeki kıdem değişkenleri arasında ise anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir:

Cinsiyet değişkenine göre, erkek öğretim elemanlarının (araştırma ve öğretim görevlileri) yönetici kibri algılarının kadın öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu

saptanmıştır. Bunun gerekçesi olarak üniversitelerdeki birim yöneticilerinin çoğunlukla erkek olmaları nedeniyle erkek öğretim elemanlarının birim yöneticileriyle daha fazla iletişim hâlinde olmaları ve bunun sonucunda kibir davranışını gözlemlemek için daha fazla fırsat bulmaları gösterilebilir. Uyal ve Çelik'in (2016) gerçekleştirdikleri çalışmada kadınların yöneticilerin sergiledikleri hubristik davranışlara yönelik algılarının erkeklerden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Uyal ve Çelik'in (2016) ortaya koyduğu bu bulgu eldeki çalışmanın cinsiyete yönelik bulgusu ile örtüşmemektedir.

Yaş değişkenine göre, 42 yaş üstü öğretim elemanlarının (araştırma ve öğretim görevlileri) yönetici kibri algıları ile; 24-29 yaş, 30-35 yaş ve 36-41 yaş aralığındaki öğretim elemanlarının yönetici kibri algıları arasında anlamlı farka rastlanmıştır. Buna göre, 42 yaş üstü öğretim elemanlarının yönetici kibri algıları kendilerinden daha genç olan diğer 3 gruba göre de daha düşüktür. Bunun sebebi akademik hiyerarşinin baskın olduğu üniversitelerdeki akademik birim yöneticilerinin kıdemlerine istinaden bu yaş grubuna daha farklı şekilde yaklaşmaları olarak ifade edilebilir. Birim yöneticilerinin nispeten genç öğretim elemanlarına karşı kibirli yaklaşımlar sergileme eğiliminde olabilecekken, gerek kıdemlerine duydukları akademik saygıdan gerekse de uzun yıllar birlikte çalışmış olmalarının yaratabileceği yakınlık hissinden dolayı görece yaşlı öğretim elemanlarına karşı kibirli bir yaklaşım sergilememeye dikkat ediyor olabilecekleri söylenebilir. Uyal ve Çelik'in (2016) yöneticilerin hubristik davranışlarına ilişkin gerçekleştirdikleri çalışmada yaş değişkenine ilişkin herhangi bir anlamlı farklılığın olmadığı yönündeki bulgu eldeki çalışmanın ortaya koyduğu bulgu ile örtüşmemektedir.

Üniversitedeki kıdem değişkenine göre, 13 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretim elemanlarının (araştırma ve öğretim görevlileri) yönetici kibri algıları ile 1-4 yıl ve 5-8 yıl aralığında kıdeme sahip öğretim elemanlarının yönetici kibri algıları arasında anlamlı fark olduğu belirlenmiştir. Buna göre, araştırmanın yapıldığı üniversitede 13 yıl ve üstü kıdemi bulunan öğretim elemanlarının yönetici kibri algıları bu üniversitedeki kıdemleri kendilerinden daha az olan diğer 2 gruba (1-4 yıl ve 5-8 yıl) göre daha düşüktür. Bunun sebebi olarak, tıpkı yaş değişkeninde olduğu gibi akademik birim

yöneticilerinin kıdemlerine istinaden bu yaş grubuna kibirden uzak bir şekilde yaklaşıyor olabilecekleri düşünülmektedir. Uyal ve Çelik'in (2016) yöneticilerin hubristik davranışlarına ilişkin gerçekleştirdikleri çalışmada kurumda çalışma yılı değişkenine ilişkin herhangi bir anlamlı farklılığın olmadığı yönündeki bulgu eldeki çalışmanın ortaya koyduğu bulgu ile örtüşmemektedir.

Araştırma ve öğretim görevlilerinin presentizm algıları ile cinsiyet, akademik unvan, eğitim durumu ve medeni durum değişkenleri arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Moç (2018) ve Oruç'un (2015) çalışmaları cinsiyet ve medeni durum değişkenleri yönünden eldeki çalışmayı destekler niteliktedir. Coşkun'un (2012) farklı kurumlarda gerçekleştirdiği çalışmasında cinsiyete ve medeni duruma göre presentizm algılarında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Buna göre erkeklerin presentizm algılarının kadınlardan, evlilerin presentizm algılarının da bekârlardan yüksek olduğuna yönelik bulgular eldeki çalışma ile örtüşmemektedir. Koopman vd. (2002) ise kadınların strese karşı gelme ve depresyon riskinin erkeklere göre daha yüksek olması nedeniyle iş yerinde presentizm davranışını daha fazla sergilediklerini öne sürmüşlerdir.

Araştırma ve öğretim görevlilerinin presentizm algıları ile yaş ve üniversitedeki kıdem değişkenleri arasında ise anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır:

Yaş değişkenine göre, 42 yaş üstü öğretim elemanlarının (araştırma ve öğretim görevlileri) presentizm algıları ile; 24-29 yaş ve 36-41 yaş aralığındaki öğretim elemanlarının presentizm algıları arasında anlamlı farka rastlanmıştır. Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde 42 yaş üstü öğretim elemanlarının presentizm algıları 24-29 yaş ve 36-41 yaş aralığındaki öğretim elemanlarından daha düşüktür. Bunun nedeni olarak 42 yaş üstü öğretim elemanlarının yaşları itibarıyla emeklilik sürecine daha yakın olmaları ve bu yüzden buldukları kurumdan kötü bir izlenim bırakarak ayrılmak istememelerinin olabileceği düşünülmektedir. Görece genç öğretim elemanlarının ise, önlerinde bulunan uzun çalışma süresinin de etkisiyle, buldukları kurumda yaşadıkları olumsuz bazı durumlar nedeniyle presentizm davranışını kendilerinden yaşlı olan gruba kıyasla daha çok sergileyebilecekleri düşünülmektedir. Baysal, Baysal,

Aksu ve Aksu'nun (2014) akademik personeller ile gerçekleştirdikleri çalışmanın bulguları ise eldeki çalışma ile örtüşmemektedir. Baysal, Baysal, Aksu ve Aksu'ya (2014) göre akademik personelin yaş arttıkça presenteizm sorunu yaşama oranı da artmaktadır ve bunun temel etkisi olarak yaş ilerledikçe sağlık sorunlarının daha çok yaşanması gösterilmektedir. Coşkun'un (2012) çalışmasına göre de yaşın artmasına bağlı olarak işgörenlerin sağlık sorunları artmakta ve bu yüzden presenteizm sergileme oranları da yükselmektedir. Oruç (2015) ve Uçar'ın (2019) çalışmalarında presenteizm ile yaş arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığına yönelik ortaya koydukları bulgular da eldeki çalışma ile örtüşmemektedir.

Üniversitede kıdem değişkenine göre, kıdemi 1-4 yıl aralığında olan öğretim elemanlarının (araştırma ve öğretim görevlileri) presenteizm algıları ile 9-12 yıl aralığında kıdeme sahip öğretim elemanlarının presenteizm algıları arasında anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, araştırmanın yapıldığı üniversitede 1-4 yıl arası kıdemi bulunan öğretim elemanlarının presenteizm algıları 9-12 yıl aralığındaki öğretim elemanları göre daha yüksektir. Bunun sebebi öğretim elemanlarının buldukları üniversitede çalışma sürelerinin artmasına bağlı olarak aynı şekilde örgütsel bağlılıklarının da artması olarak ifade edilebilir. Baysal, Baysal, Aksu ve Aksu (2014) gerçekleştirdikleri çalışmalarında akademik personelin yaşı arttıkça örgütsel bağlılıklarının da arttığını ortaya koymuşlardır. Görece kıdemi düşük öğretim elemanları kendilerini çalıştıkları kuruma ait hissedecek ölçüde uzun süre çalışmadıkları için örgütsel bağlılıklarının da düşük olabileceği düşünülmektedir. Moç (2018) ve Oruç'un (2015) çalışmalarında ortaya koydukları kurumda çalışma süresine göre katılımcıların presenteizm değerlerinin birbirlerinden farklı olmadığına ilişkin bulgular ise eldeki çalışmada elde edilen bulgu ile örtüşmemektedir.

Araştırmanın üçüncü alt problemi kapsamında, bir devlet üniversitesinde görev yapan araştırma ve öğretim görevlilerinin yönetici kibri ile presenteizm (kendini işe verememe) algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma ve öğretim görevlilerinin yönetici kibri ile presenteizm algıları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Buna göre araştırma ve öğretim görevlilerinin yönetici kibri

algıları arttıkça presentizm algıları da artmaktadır. Örgütlerde işgörenlerin karşılaştıkları olumsuz durumlar ve yaşadıkları olumsuz tecrübeler bireylerin örgütlerine karşı olumsuz tutumlar geliştirmesine sebep olabilmektedir. Üst düzey bir eğitim örgütü olan üniversitelerde alanlarında uzman olan öğretim elemanlarının (araştırma ve öğretim görevlilerinin) akademik birimlerindeki yöneticiler tarafından kibirli davranışlara maruz kalmaları da başta örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve iş doyumu gibi algılarını olumsuz yönde etkileyebilir. Buna istinaden öğretim elemanlarının tükenmişlik hissine kapılma ve örgütsel sessizlik davranışı sergileme gibi davranışların yanında presentizm davranışını da sergileyebilecekleri düşünülmektedir. Esen (2020), Li ve Tang (2010), Schaubroeck, Walumbwa, Ganster ve Kepes (2007) ve Uyal ve Çelik'in (2016) gerçekleştirdikleri çalışmalarda liderlerin kibirli davranışları arttıkça, işgörenlerin kendilerini mutsuz, güvensiz ve gergin hissettikleri ve bunun da işgörenlerin örgütlerine bağlılıklarını azalttığı yönünde ortaya koydukları bulgular eldeki çalışmayı destekler niteliktedir. Bozacı, Çiftçi ve Gürer (2018) ve Özsoy'un (2019) çalışmalarındaki yöneticilerin sergiledikleri kibir davranışının işgörenlerin işten ayrılma niyetlerini artırdığına ilişkin bulguları da yine eldeki çalışmayı destekler niteliktedir. Özgan ve Külekçi'nin (2012) öğretim elemanlarının sessizlik nedenlerini ortaya koymayı amaçladıkları çalışmanın sonuçlarına göre de yöneticilerin olumsuz tutumları ve davranışları öğretim elemanlarının sessiz kalmalarında önemli bir sebep olarak sunulmaktadır. Yavuz'un (2018) devlet üniversitelerinde gerçekleştirdiği çalışmasındaki yöneticinin algılanan narsisizm düzeyi ile işgören performansı arasında bir ilişki olmadığına yönelik bulgu ise eldeki çalışmanın bulgularıyla örtüşmemektedir.

Bir devlet üniversitesinde gerçekleştirilen eldeki çalışma sonucunda, araştırma ve öğretim görevlilerinin düşük düzeyde de olsa yönetici kibri ve presentizm algılarına sahip olmaları yönetici kibri ve presentizm davranışlarının yükseköğretim kurumlarında varlığını işaret etmektedir. Bu davranışların görmezden gelinmeye devam edilmesi ve öğretim elemanlarının karar süreçlerine katılımlarının sağlanması, kendilerine akademik saygınlığın gerektirdiği şekilde davranılması gibi bir takım düzenlemelerin yapılmaması durumunda, öğretim elemanları üzerinde olumsuz etkileri

olabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Agyemang, C. B., & Ofei, S. B. (2013). Employee work engagement and organizational commitment: A comparative study of private and public sector organizations in Ghana. *European Journal of Business and Innovation Research*, 1(4), 20-33.
- Ambrose, M. L., Seabright, M. A., & Schminke, M. (2002). Sabotage in the workplace: The role of organizational injustice. *Organizational behavior and human decision processes*, 89(1), 947-965.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 54(7), 502-509.
- Basım, H. N. Ve Şeşen, H. (2006). Mesleki tükenmişlikte bazı demografik değişkenlerin etkisi: Kamu'da bir araştırma. *Ege Academic Review*, 6(2), 15-23.
- Bayar, A. (2016). *Eğitim kurumlarında presenteeizm'in azaltılmasında ödüllendirmenin rolü* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baysal, İ. A., Baysal, G., Aksu, G. Ve Aksu, N. (2014). Presenteeism (İşte varolmama sorunu) ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Adnan Menderes Üniversitesi akademik personeli üzerinde bir uygulama. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 4(3), 134-152.
- Bierla, I., Huver, B., & Richard, S. (2011). Presenteeism at work: the influence of managers. *International Journal of Business and Management Studies*, 3(2), 97-107.
- Borden, L., Levy, P. E., & Silverman, S. B. (2018). Leader arrogance and subordinate outcomes: The role of feedback processes. *Journal of Business and Psychology*, 33(3), 345-364.
- Bozacı, İ., Çiftçi, G. E. Ve Gürer, A. (2018). Algılanan yönetici kibrinin, satış elemanlarının tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir alan araştırması. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 205-226
- Can, A. (2014). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi* (Üçüncü Baskı). Ankara: Pegem Akademi
- Cleary, M., Walter, G., Sayers, J., Lopez, V., & Hungerford, C. (2015). Arrogance in the workplace: Implications for mental health nurses. *Issues in mental health nursing*, 36(4), 266-271.


- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational behavior and human decision processes*, 86(2), 278-321.
- Coşkun, Ö. Y. (2012). *İki iş yerinde işe devamsızlık ve kendini işe verememede etkili faktörlerin değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Curran, C. & Fitzpatrick, T. (2014). Could this be the year to claim the corner office? *Nursing Economics*, 32(1), 49–50.
- Çiftçi, B. (2010). İşte var ol (ama) ma sorunu ve işletmelerin uygulayabileceği çözümler önerileri. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1(1), 153-174.
- Çoban, H. ve İrmiş, A. (2018). Yöneticilerde narsisizm üzerine bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(1), 123-146.
- D'Abate, C. P., & Eddy, E. R. (2007). Engaging in personal business on the job: Extending the presenteeism construct. *Human Resource Development Quarterly*, 18(3), 361-383.
- Danquah, E., & Asiamah, N. (2022). Associations between physical work environment, workplace support for health, and presenteeism: a covid-19 context. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 1-10.
- Demirbilek, M., Keser, S., & Akpolat, T. (2022). An evaluation of arrogance orientations of academicians in higher education according to student and alumni opinions. *Higher Education*, 12(1), 84-95.
- Dost, M. T. ve Cenkseven, F. (2007). Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının mesleki sorunları. *Journal of the Cukurova University Institute of Social Sciences*, 16(2), 203-218.
- Erbaş, K. ve Yeşiltaş, M. (2017). Presenteizm ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki: seyahat acentaları üzerine bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 121-135.
- Esen, Ü. B. (2020). Liderlikte kibir ve aşırı pozitiflik: Bir literatür incelemesi. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 295-309.
- Goetzel, R. Z., Long, S. R., Ozminkowski, R. J., Hawkins, K., Wang, S., & Lynch, W. (2004). Health, absence, disability, and presenteeism cost estimates of certain physical and mental health conditions affecting US employers. *Journal of occupational and environmental medicine*, 46(4), 398-412.
- Günbeyi M., Gündoğdu T. (2010). Polis teşkilatının işkolik çalışanları. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 11(1): 56-63.
- Gürer, A., Bozacı, İ., ve Çiftçi, G. E. (2018). Algılanan yönetici kibrinin, satış elemanlarının tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik


- bir alan araştırması. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 205-226.
- Hadjisolomou, A., Mitsakis, F., & Gary, S. (2022). Too scared to go sick: Precarious academic work and 'presenteeism culture' in the UK higher education sector during the covid-19 pandemic. *Work, Employment and Society*, 36(3), 569-579.
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: at work-but out of it. *Harvard business review*, 82(10), 49-58.
- İşçan, Ö. F., & Moç, T. (2018). Çalışanların presenteeizm (işte sözde var olma) davranışlarının işe yabancılaşmalarına etkisi: Bir kamu kurumu örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 379-402.
- Johnson, R. E., Silverman, S. B., Shyamsunder, A., Swee, H. Y., Rodopman, O. B., Cho, E., & Bauer, J. (2010). Acting superior but actually inferior?: Correlates and consequences of workplace arrogance. *Human Performance*, 23(5), 403-427.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemi* (26. Basım). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Koçel, T. (2015). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayım A.Ş.
- Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Berger, M. L., Turpin, R. S., ... & Bendel, T. (2002). Stanford presenteeism scale: health status and employee productivity. *Journal of occupational and environmental medicine*, 44(1), 14-20.
- Kowalski, R. M., Walker, S., Wilkinson, R., Queen, A., & Sharpe, B. (2003). Lying, cheating, complaining, and other aversive interpersonal behaviors: A narrative examination of the darker side of relationships. *Journal of Social and Personal Relationships*, 20(4), 471-490.
- Leary, M. R., Bednarski, R., Hammon, D., & Duncan, T. (1997). Blowhards, snobs, and narcissists. In *Aversive interpersonal behaviors* (pp. 111-131). Springer, Boston, MA.
- Li, J., & Tang, Y. I. (2010). CEO hubris and firm risk taking in China: The moderating role of managerial discretion. *Academy of Management Journal*, 53(1), 45-68.
- Lockwood, N. R. (2007). Leveraging employee engagement for competitive advantage: HR's strategic role. *HR magazine*, 52(3), 1-11.
- Lowe, G. (2002). Here in body, absent in productivity: presenteeism hurts output, quality of work-life and employee health. Canadian HR Reporter: *The National Journal of Human Resource Management*, 2(1), 1-2.
- Luksyte, A., Unsworth, K., Avery, D. R., Cordery, J. L., & Seah, J. (2022). Gender differences in the relationship between presenteeism and extra-role behaviors. *Journal of Organizational Behavior*.

- Magalhães, S., Barbosa, J., & Borges, E. (2022). The relationship between presenteeism, quality of life and social support in higher education professionals: A cross-sectional path analysis. *PloS one*, 17(4), e0267514.
- McGregor, A., & Caputi, P. (2022). An overview of the presenteeism literature. *Presenteeism Behaviour*, 1-23.
- Moç, T. (2018). *Örgütsel adalet algısının çalışanların işte yabancılaşmaya etkisinde tükenmişliğin ve presenteizmin rolü*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Morgan, G. A., Leech, P. L., Gloeckner, G. W & Barret, K. C. (2004). *Spss for introductory statistics: use and interpretation* (Second Edition). London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Nevecká, B., De Hoogh, A., Van Vianen, A. & Ten Velden, F. (2013). Uncertainty enhances the preference for narcissistic leaders. *European Journal of Social Psychology*, 43(5), 370–380.
- Oruç, Ş. (2015). *Presenteizm ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Özgan, H. ve Külekçi, E. (2012). Öğretim elemanlarının sessizlik nedenleri ve üniversitelerine etkileri/The Reasons of academic staff silence and its effect on their university. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 33-49.
- Özsoy, E. (2019). Algılanan yönetici kibri ve örgütsel etkisi, 7. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı* (içinde). Burdur.
- Öztürk, N. K. (2021). Bürokratlar nasıl lider olur?. *Türk İdare Dergisi*, (491), 233-264.
- Pañares, Z. A., Tumapon, T. T., Padua, R. N., & Lerin, M. M. (2013). Patterns and Dynamics of an Arrogance-Competence Theory in Organizations. *Liceo Journal Higher Education Research*, 6(2), 173.
- Quazi, H. (2013). *Presenteeism: the invisible cost to organizations*. London: Palgrave Macmillan.
- Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A. (2009). *Research methods for business students* (Fifth Edition). Harlow: Pearson Education Limited.
- Schaubroeck, J., Walumbwa, F. O., Ganster, D. C., & Kepes, S. (2007). Destructive leader traits and the neutralizing influence of an “enriched” job. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 236-251.
- Schaufeli, W. (2012). Work engagement: What do we know and where do we go?. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.
- Silverman, S. B., Johnson, R. E., McConnell, N., & Carr, A. (2012). Arrogance: A formula for leadership failure. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 50(1), 21-28.

- Sim, J. P. T., & Ling, Y. L. (2020). The Relationship of Arrogance Leadership, Job Commitment, and Job Satisfaction in Higher Educational Organisations in Sarawak. *Online Journal for TVET Practitioners*, 5(2), 42-56.
- Thong, J. S. P., & Ying-Leh, L. (2020). Arrogance leadership in higher educational organisations. *Jurnal Sains Sosial dan Pendidikan Teknikal| Journal of Social Sciences and Technical Education (JoSSTEd)*, 1(1), 44-52.
- Uçar, E. P. (2019). *Araştırma görevlilerinin presentizm tutumları ve örgütsel destek alguları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Ulu, S., Özdevecioğlu, M. ve Ardıç, K. (2016). Kişilik özelliklerinin hasta iken işe gelme (presentizm) davranışı üzerindeki etkileri: İmalat sanayiinde bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (47), 167-181.
- Uyal, Ş. A. ve Çelik, R. (2016). Yöneticilerde hubristik davranışlara dair nitel bir araştırma. *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal*, 1(1), 274-285.
- Uzun, M. ve Köse, A. (2021). Örgütsel güç kaynakları ile öğretmenlerin kendini işe vermeleri arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(4), 886-898. doi: 10.16986/HUJE.2020060127
- Vieira, I. D. D. S. (2018). *Emotions, burnout and presenteeism in the workplace* (Doctoral dissertation). Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa.
- Yaman, E. (2007). *Üniversitelerde bir eğitim yönetimi sorunu olarak öğretim elemanlarının maruz kaldığı informal cezalar* (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yavuz, K. (2018). *Yöneticilerin algılanan narsistik özelliklerinin çalışan performansı üzerindeki etkileri: Devlet üniversitesinde yapılan bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

ORCID

Bertan AKYOL  <https://orcid.org/0000-0002-1513-1885>

Hasan Ulvi EVREN  <https://orcid.org/0000-0003-2839-3849>

SUMMARY

Introduction

Since arrogance is seen as a behavior that negatively affects administrators and causes them to belittle people, it is considered a behavior that administrators should stay away from (Öztürk, 2021). Not all managers are arrogant, but the nature of administration can bind it with arrogance (Curran ve Fitzpatrick, 2014: 49). Presenteeism, which is thought to be one of the growing problems in working life due to the damage it causes in organizations, is not a new problem. Studies on presenteeism mostly focus on physical ailments as the source of presenteeism (Aronsson, Gustafsson ve Dallner, 2000; Bierla, Huver ve Richard, 2011; Hemp, 2004). It is thought that psychological disorders as well as physical ailments may cause employees to experience presenteeism (Quazi, 2013: 19). It is thought that at universities where the academic hierarchy is felt at a high level, research assistants and lecturers at the bottom of this hierarchy may exhibit presenteeism behavior in addition to undesirable consequences such as decreased organizational commitment, silence behavior, and burnout if they are exposed to the arrogance of the administrators in the academic unit they belong to. This study aims to reveal the relationship between the perceptions of administrative arrogance and presenteeism of research assistants and lecturers working in different units of a state university.

Method

The population of this research, which was carried out with the quantitative method, consists of 952 lecturers working in different units. Professors, associate professors and assistant professors were not included in the population, only research assistants (556 people) and lecturers (396 people) who were at the bottom of the academic hierarchy at the university were included. The sample of the study consisted of 306 lecturers selected by the simple random sampling method.

Findings

According to the findings, while the perceptions of the administrators' arrogance of the instructors were at a moderate level, their perceptions of presenteeism were at a lower level. While there was no significant difference between the perceptions of the academic staff's administrative arrogance and the variables of academic title, educational status and marital status; a significant difference was found between the variables of gender, age and seniority at the university. While there was no significant difference between the presenteeism perceptions of the instructors and the variables of gender, academic title, educational status and marital status; a significant difference was found between the variables of age and seniority at the university. As a result of the correlation analysis, it was determined that there was a positive and moderate relationship between the administrative arrogance of the instructors and their perceptions of presenteeism.

Conclusion and Discussion

As a result of the study carried out at a state university, the fact that the Research assistants and lecturers have administrative arrogance and presenteeism perceptions, even if they are below the

medium level, indicates the existence of administrative arrogance and presenteeism behaviors in higher education institutions. It is thought that if these behaviors are ignored and the necessary precautions are not taken, they may have negative effects on the instructors.

Ek 1. Etik Kurul Onay Belgesi

T.C.
ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU KARARI

OTURUM TARİHİ	OTURUM SAYISI	KARAR NUMARASI
03.12.2021	26	X

KARAR X

Hasan Ulvi EVREN'e ait "Yönetici Kibri ve Presenteizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Örneği)" başlıklı araştırmanın etik açıdan uygunluğu konusu görüşüldü.

Hasan Ulvi EVREN'e ait "Yönetici Kibri ve Presenteizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Örneği)" başlıklı araştırmanın etik açıdan uygun olduğuna, oy birliği ile karar verildi.