

Sendromların Eğitim ve Yönetime Yansımaları: Mitolojiden Kurama

Editör: Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU

2. Baskı





Editör: Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU

SENDROMLARIN EĞİTİM VE YÖNETİME YANSIMALARI: MİTOLOJİDEN KURAMA

ISBN 978-625-7880-35-0

DOI 10.14527/9786257880350

Kitap içeriğinin tüm sorumluluğu yazarlarına aittir.

© 2020, PEGEM AKADEMİ

Bu kitabın basım, yayım ve satış hakları Pegem Akademi Yay. Eğt. Dan. Hizm. Tic. A.Ş.'ye aittir. Anılan kuruluşun izni alınmadan kitabın tümü ya da bölümleri, kapak tasarımı; mekanik, elektronik, fotokopi, manyetik kayıt ya da başka yöntemlerle çoğaltılamaz, basılamaz ve dağıtılamaz. Bu kitap, T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı bandrolü ile satılmaktadır. Okuyucularımızın bandrolü olmayan kitaplar hakkında yayinevimize bilgi vermesini ve bandrolsüz yayınları satın almamasını diliyoruz.

Pegem Akademi Yayıncılık, 1998 yılından bugüne uluslararası düzeyde düzenli faaliyet yürüten **uluslararası akademik bir yayınev**idir. Yayımladığı kitaplar; Yükseköğretim Kurulunca tanınan yükseköğretim kurumlarının kataloglarında yer almaktadır. Dünyadaki en büyük çevrimiçi kamu erişim kataloğu olan **WorldCat** ve ayrıca Türkiye'de kurulan **Turcademy.com** tarafından yayınları taranmaktadır, indekslenmektedir. Aynı alanda farklı yazarlara ait 1000'in üzerinde yayını bulunmaktadır. Pegem Akademi Yayınları ile ilgili detaylı bilgilere <http://pegem.net> adresinden ulaşılabilir.

1. Baskı: Eylül 2020, Ankara

2. Baskı: Kasım 2020, Ankara

Yayın-Proje: Şehriban Türüldür

Dizgi-Grafik Tasarım: Müge Çetin

Kapak Tasarımı: Pegem Akademi

Baskı: Sonçağ Yayıncılık Matbaacılık Reklam San Tic. Ltd. Şti.

İstanbul Cad. İstanbul Çarşısı 48/48 İskitler - Ankara

Tel: (0312) 341 36 67

Yayıncı Sertifika No: 36306

Matbaa Sertifika No: 47865

İletişim

Karanfil 2 Sokak No: 45 Kızılay/ANKARA

Yayınevi: 0312 430 67 50 - 430 67 51

Dağıtım: 0312 434 54 24 - 434 54 08

Hazırlık Kursları: 0312 419 05 60

İnternet: www.pegem.net

E-ileti: pegem@pegem.net

WhatsApp Hattı: 0538 594 92 40

ÖN SÖZ

Uzun bir süredir üniversitede doktora programında “Örgütsel Davranış” dersini yürütüyorum. Bireyi tanıma teknikleri, kuramlar, ilkeler, örnek olaylar ve sendromlar dersimizin inceleme konusu oldu. Bu süreçte kuramsal bilgiye ulaşmamıza rağmen, sendromların güçlü kaynaklarla desteklendiği literatüre ulaşamadık. Ders kapsamında sendromlar kitabı yazmaya karar verdik. Süreçte başladığımız kişilerin bir kısmıyla yollarımızı ayırdık. Bazı konulara katkısı olabilecek kişileri ekibe aldık.

Ekip oluştururken etik ilkelere uyan, vefalı, sevgi dolu ve öğrenmeye açık olan kişileri seçtik. Ekip üyelerinin en bariz özelliği öğrenmeye açık olmalarıydı. Uygun yönerge ve yönlendirmelerle süreç devam etti. Bu süreçte yaşadığımız en önemli sorun, gerekli ve nitelikli literatüre ulaşma sorunuydu. Sendromlar dünya genelinde araştırmacıların, siyasilerin ve uygulayıcıların en çok konuştukları şeylerden biri olmasına rağmen, ilgili araştırmaların sınırlı düzeyde kaldığını gördük. Genellikle mitolojik, hikâye, masal ya da roman kahramanlarından sendrom üretilmiş akabinde de bazı sendromlar, bilimsel araştırma teknikleri ile test edilmişti. Bazı araştırmaların sendromları pekiştirmesine rağmen, bazılarının beklenen sonuçları ortaya koyamadığını gördük.

Sendromları iyi anlamak; ulusal ve uluslararası kültürel motifleri iyi bilmek ve bu motifleri iyi okumakla, perde arkasındaki durumları irdelemekle mümkündür. Medea sendromundan tutun, Pigmalyon etkisine kadar pek çok sendromun özelliği, kültürel dinamiklerin etkisinin varlığıdır. Yönetim bilimi uzmanlarının yapması gereken şey, doğrudan kültürden yönetsel uygulamalara geçiş yapmak ve kültürel öğeleri doğru bir şekilde analiz etmektir. Bu süreçte veriden yararlanmak ve en iyi kararı değil, en uygun (optimal) kararı vermek gerekir.

Sendromlarla ilgili önemli bir sorun, sendromlarla ilgili araştırmaların benzer sonuçları ortaya koymamasıdır. Araştırmalar arasında hedef grubun farklı olmasından dolayı farklı sonuçlara ulaşmak doğal bir durumdur. Ancak durumu kontrol etmede ya da sendromun doğruluğunu test etmede, benzer sonuçlara ulaşmak teorik olarak gereklidir. Bu sebeple sendromları kalıp yargı olmaktan kurtarıp, bilimsel açıdan desteklenir hale dönüştürmek gerekir.

Bu kitabın basıma hazırlanması sürecinde pek çok güzel insandan destek aldık ve ellerini taşın altına koyduklarına şahit olduk. Dr. Hatice Turan, Dr. Öğretim Üyesi Ömür Çoban ve Ayhan Duykuluoğlu'na bu bağlamda teşekkür ederim. Ayrıca, kitabı baştan sona kadar sabırla okuyup dönüt veren Mehmet Yılmaz'a da teşekkürlerim içtendir. Alana katkısı olması dileğiyle...

Prof. Dr. Necati Cemaloğlu

Eylül / 2020

BÖLÜMLER VE YAZARLARI

Editör: Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU

1. Bölüm: Yönetim Psikolojisi ve Sendromlar

Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU, Gazi Üniversitesi

ORCID No: 0000-0001-7753-2222

Dr. Hatice TURAN, Milli Savunma Bakanlığı

ORCID No: 0000-0002-7335-5019

2. Bölüm: Medea Kompleksi

Dr. Öğr. Üyesi Ömür ÇOBAN, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi

ORCID No: 0000-0002-4702-4152

3. Bölüm: Peterson Etkisi

Dr. Öğr. Üyesi Ömür ÇOBAN, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi

ORCID No: 0000-0002-4702-4152

4. Bölüm: Sputnik Sendromu

Dr. Ramazan ATASOY, Milli Eğitim Bakanlığı

ORCID No: 0000-0002-9198-074X

5. Bölüm: Stockholm Sendromu

Dr. Ramazan ATASOY, Milli Eğitim Bakanlığı

ORCID No: 0000-0002-9198-074X

6. Bölüm: Sindirella Kompleksi

Dr. Burcu AKKAYA, Milli Eğitim Bakanlığı

ORCID No: 0000-0002-4571-9065

7. Bölüm: Görünmez Kadın Sendromu

Dr. Burcu AKKAYA, Milli Eğitim Bakanlığı

ORCID No: 0000-0002-4571-9065

8. Bölüm: Dunning-Kruger Sendromu

Dr. Hatice Turan, Milli Savunma Bakanlığı

ORCID No: 0000-0002-7335-5019

9. Bölüm: Tulumbacı Sendromu

Dr. Hatice Turan, Milli Savunma Bakanlığı

ORCID No: 0000-0002-7335-5019

10. Bölüm: Kırık Camlar Teorisi

Hülya ÇINAR, Milli Eğitim Bakanlığı

ORCID No: 0000-0003-3796-3647

11. Bölüm: Dinozor Sendromu

Hülya ÇINAR, Milli Eğitim Bakanlığı
ORCID No: 0000-0003-3796-3647

12. Bölüm: Parkinson Yasası

Ahmet Hakan YAZ, Milli Eğitim Bakanlığı
ORCID No: 0000-0003-0716-7260

13. Bölüm: Pareto İlkesi

Ahmet Hakan YAZ, Milli Eğitim Bakanlığı
ORCID No: 0000-0003-0716-7260

14. Bölüm: İyi Asker Sendromu

Ayhan DUYKULUOĞLU, Milli Eğitim Bakanlığı
ORCID No: 0000-0002-6986-6799

15. Bölüm: Hobo Sendromu

Ayhan DUYKULUOĞLU, Milli Eğitim Bakanlığı
ORCID No: 0000-0002-6986-6799

16. Bölüm: Genel Uyum Sendromu

Dr. Öğr. Gör. Mustafa ÖZDERE - Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi
ORCID No: 0000-0001-7535-9024

17. Bölüm: Pgyptalion Etkisi

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Fatih KARACABEY - Harran Üniversitesi
ORCID No: 0000-0002-1874-8733

18. Bölüm: Peter Pan Sendromu

Kerem TEKŞEN, Milli Eğitim Bakanlığı
ORCID No: 0000-0002-9261-1700

19. Bölüm: Zeigarnik Etkisi

Kerem TEKŞEN, Milli Eğitim Bakanlığı
ORCID No: 0000-0002-9261-1700

20. Bölüm: Pratfall Etkisi

Kerem TEKŞEN, Milli Eğitim Bakanlığı
ORCID No: 0000-0002-9261-1700

21. Bölüm: Hubris Sendromu

Mehmet Nezir ÇEVİK, Milli Eğitim Bakanlığı
ORCID No: 0000-0001-9880-037X

22. Bölüm: Aptal Puma Sendromu

Mehmet Nezir ÇEVİK, Milli Eğitim Bakanlığı
ORCID No: 0000-0001-9880-037X

23. Bölüm: Kimlik Hırsızlığı (Sahtekâr) Sendromu

Mustafa ÖRGÜT, Milli Eğitim Bakanlığı
ORCID No: 0000-0001-7264-4823

24. Bölüm: Haşlanmış Kurbağa Sendromu

Sami YOLLU, Milli Eğitim Bakanlığı
ORCID No: 0000-0002-3261-0255

25. Bölüm: Cam Tavan Sendromu

Dr. Elif Gamze ÖZCAN, Milli Eğitim Bakanlığı
ORCID No: 0000-0002-8882-9002

26. Bölüm: Herakles ve Orestes Sendromları - Örgütsel Davranışın Karanlık Yüzü

Dr. Mehmet Tufan YALÇIN, Milli Eğitim Bakanlığı
ORCID No: 0000-0001-8386-2308

27. Bölüm: Kirpi Sendromu

Dr. Venhar KAPLAN, Milli Eğitim Bakanlığı
ORCID No: 0000-0002-1987-8951

28. Bölüm: Beyaz Fil Sendromu

Dr. Venhar KAPLAN, Milli Eğitim Bakanlığı
ORCID No: 0000-0002-1987-8951

29. Bölüm: Munchausen Sendromu

Dr. Venhar KAPLAN, Milli Eğitim Bakanlığı
ORCID No: 0000-0002-1987-8951

30. Bölüm: Bayram Otel Sendromu

Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU, Gazi Üniversitesi
ORCID No: 0000-0001-7753-2222

İÇİNDEKİLER

| | |
|----------------------------|-----|
| Ön Söz..... | iii |
| Bölümler ve Yazarları..... | v |

1. BÖLÜM

YÖNETİM PSİKOLOJİSİ VE SENDROMLAR

| | |
|---|----|
| Temel Kavramlar, İlkeler, Değerler, İnançlar ve Kuramlar..... | 1 |
| Örgüt ve Yönetim Psikolojisi | 6 |
| Yönetim ve Yönetim Psikolojisi İlişkisi..... | 11 |
| Sendrom Nedir?..... | 13 |
| Sendromların Ortaya Çıkma Nedenleri..... | 14 |
| Sendrom Yönetim İlişkisi..... | 15 |
| Sonuç ve Öneriler | 16 |
| Kaynakça..... | 16 |

2. BÖLÜM

MEDEA KOMPLEKSİ

| | |
|--|----|
| Giriş..... | 19 |
| Medea Kompleksi Nedir? | 20 |
| Medea Kompleksinin Tanımı..... | 20 |
| Sendromun Geliştirilmesi Sürecindeki Yararlanılan Kaynaklar, Araştırma vb..... | 23 |
| Medea Kompleksinin Toplumsal Yansımaları..... | 25 |
| Sendromla İlgili Yapılan Araştırmalar, Sonuçları, Yansımaları | 27 |
| Sonuç ve Öneriler | 29 |
| Kaynakça..... | 31 |

3. BÖLÜM

PETERSON ETKİSİ

| | |
|---|----|
| Giriş..... | 33 |
| Peterson Etkisi Nedir? | 34 |
| Peterson Etkisinin Tanıtımı | 34 |
| Peterson Etkisinin Geliştirilmesi Sürecinde Yararlanılan Kaynaklar, Araştırma vb..... | 36 |
| Peterson Etkisinin Toplumsal Yansımaları | 36 |
| Peterson Etkisinin Eğitim Yönetimi Alanına Yansımaları | 38 |
| Sonuç ve Öneriler | 41 |
| Kaynakça..... | 42 |

4. BÖLÜM

SPUTNİK SENDROMU

| | |
|-------------------------------|----|
| Giriş..... | 45 |
| Sputnik Sendromu Nedir? | 46 |

| | |
|---|----|
| Güç ve Politika Bağlamında Sputnik Sendromunun Yansımaları | 47 |
| Eğitim Yönetimi ve Reformlar Bağlamında Sputnik Sendromunun Yansımaları | 50 |
| Teknoloji Liderliği Bağlamında Sputnik Sendromunun Yansımaları | 53 |
| Değişim ve Dönüşüm Bağlamında Sputnik Sendromunun Yansımaları..... | 54 |
| Birey ve Toplum Bağlamında Sputnik Sendromunun Yansımaları | 55 |
| Sonuç ve Öneriler | 56 |
| Kaynakça..... | 58 |

5. BÖLÜM STOCKHOLM SENDROMU

| | |
|---|----|
| Giriş..... | 61 |
| Stockholm Sendromu ve Oluşumu | 62 |
| Stockholm Sendromunun Belirtileri ve Psikolojik Bağlam | 66 |
| İnsan Beyni ve Stockholm Sendromu..... | 69 |
| Eğitim Örgütleri ve Çalışanlar Bağlamında Stockholm Sendromu..... | 69 |
| Güç ve Politika Bağlamında Stockholm Sendromu..... | 71 |
| Liderlik Bağlamında Stockholm Sendromu..... | 73 |
| Sonuç ve Öneriler | 75 |
| Kaynakça..... | 77 |

6. BÖLÜM SİNDİRELLA KOMPLEKSİ

| | |
|--|-----|
| Giriş..... | 79 |
| Mitoloji-Psikoloji İlişkisi | 80 |
| Sendrom ve Psikomitolojik Sendrom Kavramları | 82 |
| Sindirella Kompleksi Nedir? | 83 |
| Sindirella Kompleksinin Tanımı ve Geliştirilme Süreci | 83 |
| Sindirella Kompleksi ve İlgili Bazı Kavramlar | 87 |
| Sindirella Kompleksi, Kişilik Kavramı ve Cloninger'in Kişilik Kuramı | 87 |
| Sindirella Kompleksi ve Toplumsal Cinsiyet..... | 90 |
| Sindirella Kompleksi ve Bazı Kadınsı Sendromlar..... | 92 |
| Sindirella Kompleksinin Yansımaları | 95 |
| Sindirella Kompleksinin Ailedeki Yansımaları..... | 95 |
| Sindirella Kompleksinin Örgüt ve Örgüt Yönetimindeki Yansımaları..... | 96 |
| Sonuç ve Öneriler | 97 |
| Kaynakça..... | 100 |

7. BÖLÜM GÖRÜNMEZ KADIN SENDROMU

| | |
|--|-----|
| Giriş..... | 103 |
| Görünmez Kadın Sendromu Nedir?..... | 104 |
| Sendromun Tanımı, Tipleri ve Geliştirilme Süreci | 105 |

| | |
|--|-----|
| Görünmez Kadın Sendromuna Neden Olan Faktörler | 110 |
| İçsel Faktörler | 111 |
| İçselleştirilmiş Dış Faktörler | 112 |
| Dışsal Faktörler | 114 |
| Görünmez Kadın Sendromunun Yansımaları..... | 116 |
| Görünmez Kadın Sendromunun Ailedeki Yansımaları..... | 116 |
| Görünmez Kadın Sendromunun Örgüt ve Örgüt Yönetimdeki Yansımaları..... | 118 |
| Sonuç ve Öneriler | 119 |
| Kaynakça..... | 121 |

8. BÖLÜM

DUNNING-KRUGER SENDROMU

| | |
|---|-----|
| Giriş..... | 123 |
| Dunning-Kruger Sendromu Nedir? | 124 |
| Dunning-Kruger Sendromu ile İlgili Yapılan Çalışmalar | 128 |
| Dunning ve Kruger Tarafından Yapılan Çalışmada Uygulanan Testler ve Değerlendirme Sonuçları | 129 |
| Sonuç ve Öneriler | 135 |
| Kaynakça..... | 136 |

9. BÖLÜM

TULUMBACI SENDROMU

| | |
|--|-----|
| Giriş..... | 139 |
| Tulumbacı Sendromu Nedir? | 140 |
| Tulumbacı Sendromuna Günlük Yaşamdan Örnekler | 140 |
| Tulumbacı Sendromunun Etkisi Azaltılabilir mi? | 141 |
| Sonuç ve Öneriler | 142 |
| Kaynakça..... | 143 |

10. BÖLÜM

KIRIK CAMLAR TEORİSİ

| | |
|---|-----|
| Giriş..... | 145 |
| Kırık Camlar Teorisi Nedir?..... | 145 |
| Kırık Camlar Teorisinin Gelişim Süreci | 146 |
| Teorinin Eğitime Yansımaları | 150 |
| Kırık Camlar Teorisinin Araştırmalara Yansımaları | 153 |
| Sonuç ve Öneriler | 154 |
| Kaynakça..... | 155 |

11. BÖLÜM DİNOZOR SENDROMU

| | |
|--|-----|
| Giriş..... | 159 |
| Dinozor Sendromu Nedir?..... | 160 |
| Örgütlerde Dinozor Sendromunun Gelişim Süreci..... | 161 |
| Karşılaşma, Yüzleşme ve Uyumsuzluk Evresi..... | 162 |
| Değişim Karşısında Direnme ve Değişimi Reddetme Evresi | 164 |
| Hantallaşma-Küçülme, Yok Olma, Başka Bir Örgüte Dönüşüm Evresi | 165 |
| Dinozor Sendromuna Yakalanan Örgütlerin Karakteristik Özellikleri Nelerdir? | 167 |
| Dinozor Sendromundan Kurtulmak İçin Neler Yapılmalıdır?..... | 169 |
| Dinozor Sendromunun Eğitime Yansımaları | 170 |
| Dinozor Sendromunun Araştırmalara Yansımaları | 171 |
| Sonuç ve Öneriler..... | 171 |
| Kaynakça..... | 172 |

12. BÖLÜM PARKİNSON YASASI

| | |
|--|-----|
| Giriş | 175 |
| Parkinson Yasası Nedir? | 175 |
| Parkinson Yasası Hakkında Yapılan Araştırmalar | 175 |
| Parkinson Yasasının Yansımaları..... | 178 |
| Sonuç ve Öneriler..... | 179 |
| Kaynakça..... | 179 |

13. BÖLÜM PARETO İLKESİ

| | |
|---|-----|
| Giriş | 181 |
| Pareto İlkesi Nedir? | 181 |
| Pareto İlkesinin Gelişim Süreci | 182 |
| Pareto İlkesinin Yönetime Yansımaları ve Yapılan Araştırmalar | 184 |
| Sonuç ve Öneriler..... | 186 |
| Kaynakça..... | 187 |

14. BÖLÜM İYİ ASKER SENDROMU

| | |
|---|-----|
| Giriş..... | 189 |
| İyi Asker Sendromu Nedir?..... | 189 |
| İyi Asker Sendromunun Tanıtımı | 190 |
| Sendromun Geliştirilme Süreci | 193 |
| İyi Asker Sendromunun Örgütlere Yansımaları..... | 194 |
| İyi Asker Sendromu İle İlgili Yapılan Araştırmalar ve Eğitimdeki Yansımaları..... | 196 |

| | |
|-------------------------|-----|
| Sonuç ve Öneriler | 200 |
| Kaynakça..... | 201 |

15. BÖLÜM

HOBO SENDROMU

| | |
|--|-----|
| Giriş..... | 205 |
| Hobo Sendromu Nedir? | 205 |
| Hobo Sendromunun Tanıtımı | 206 |
| Sendromun Geliştirilmesi Süreci | 207 |
| Sendromla İlgili Yapılan Araştırmalar ve Yansımaları | 208 |
| Hobo Sendromunun Eğitime Yansımaları..... | 212 |
| Sonuç ve Öneriler..... | 213 |
| Kaynakça..... | 216 |

16. BÖLÜM

GENEL UYUM SENDROMU

| | |
|--|-----|
| Giriş..... | 219 |
| Uyum Hastalıkları | 223 |
| Yönetim Bağlamında Genel Uyum Sendromu | 224 |
| Kaynakça..... | 226 |

17. BÖLÜM

PGYMALION ETKİSİ

| | |
|---|-----|
| Giriş | 227 |
| Pygmalion Etkisi..... | 228 |
| Pygmalion Etkisine İlişkin Modeller | 230 |
| Rosenthal'ın Dört Faktör Modeli | 230 |
| Rosenthal Duyuş-Çaba Modeli | 232 |
| Darley ve Fozio'nun Modeli | 233 |
| Reynolds Modeli..... | 233 |
| Eğitim Alanında Pygmalion Etkisi | 234 |
| Yönetim Alanında Pygmalion Etkisi..... | 236 |
| Sonuç ve Öneriler..... | 238 |
| Kaynakça..... | 239 |

18. BÖLÜM

PETER PAN SENDROMU

| | |
|--|-----|
| Giriş..... | 243 |
| Peter Pan Sendromu Nedir?..... | 243 |
| Peter Pan Sendromu Tanıtımı..... | 244 |
| Peter Pan Sendromu Ölçeği ve Testi | 247 |

| | |
|--|-----|
| Peter Pan Sendromunun Yönetimdeki Yansımaları..... | 249 |
| Sonuç ve Öneriler | 250 |
| Kaynakça..... | 251 |

19. BÖLÜM ZEİGARNİK ETKİSİ

| | |
|--|-----|
| Giriş..... | 253 |
| Zeigarnik Etkisi Nedir?..... | 253 |
| Zeigarnik Etkisinin Tanıtımı..... | 254 |
| Zeigarnik Etkisinin Geliştirilme Süreci | 254 |
| Zeigarnik Etkisinin Yansımaları..... | 255 |
| Zeigarnik Etkisinin Yönetime Etkileri..... | 256 |
| Zeigarnik Etkisi ile İlgili Yapılan Çalışmalar | 257 |
| Sonuç ve Öneriler | 259 |
| Kaynakça..... | 259 |

20. BÖLÜM PRATFALL ETKİSİ

| | |
|--|-----|
| Giriş..... | 261 |
| Pratfall Etkisi Nedir? | 261 |
| Pratfall Etkisi Tanıtımı ve Geliştirilme Süreci | 262 |
| Pratfall Etkisi ile İlgili Yapılan Çalışmalar..... | 263 |
| Pratfall Etkisinin Yönetime Etkileri ve Yansımaları..... | 265 |
| Sonuç ve Öneriler | 266 |
| Kaynakça..... | 267 |

21. BÖLÜM HUBRİS SENDROMU

| | |
|--|-----|
| Giriş..... | 269 |
| Hubris Sendromu | 270 |
| Hubris Sendromunun Bulguları..... | 271 |
| Hubris Sendromuna İlişkin Örnek Olaylar | 272 |
| Hubris Sendromuna Neden Olan Etkenler ve İletişimin Hubris Sendromunu Önleme Etkisi | 273 |
| Sonuç ve Öneriler | 274 |
| Kaynakça..... | 275 |

22. BÖLÜM APTAL PUMA SENDROMU

| | |
|---------------------------|-----|
| Giriş..... | 277 |
| Aptal Puma Sendromu | 278 |

| | |
|--|-----|
| Aptal Puma Sendromuna İlişkin Örnek Olaylar..... | 279 |
| Sonuç ve Öneriler..... | 281 |
| Kaynakça..... | 281 |

23. BÖLÜM

KİMLİK HIRSIZLIĞI (SAHTEKÂR) SENDROMU

| | |
|---|-----|
| Giriş..... | 283 |
| Kimlik Hırsızlığı Sendromu: Kavramsal Bir Analiz..... | 284 |
| KHS ve Örgütsel Davranış..... | 289 |
| Sonuç ve Öneriler..... | 290 |
| Kaynakça..... | 291 |

24. BÖLÜM

HAŞLANMIŞ KURBAĞA SENDROMU

| | |
|---|-----|
| Giriş..... | 293 |
| Haşlanmış Kurbağa Sendromu..... | 294 |
| Değişim..... | 295 |
| Örgütsel Değişim..... | 296 |
| Örgütsel Değişme Türleri..... | 296 |
| Yönetimde Haşlanmış Kurbağa Etkisi..... | 298 |
| Sonuç ve Öneriler..... | 301 |
| Kaynakça..... | 301 |

25. BÖLÜM

CAM TAVAN SENDROMU

| | |
|---|-----|
| Giriş..... | 303 |
| Cam Tavan Sendromu Nedir?..... | 304 |
| Cam Tavan Sendromu İle İlgili Araştırmalar ve Eğitim Yönetimindeki Yansımaları..... | 305 |
| Cam Tavan Sendromu: Uluslararası Çalışmalar ve İlgili Kavramlar..... | 309 |
| Sonuç ve Öneriler..... | 312 |
| Kaynakça..... | 313 |

26. BÖLÜM

HERAKLES VE ORESTES SENDROMLARI - ÖRGÜTSEL DAVRANIŞIN KARANLIK YÜZÜ

| | |
|--|-----|
| Giriş..... | 315 |
| Herakles Sendromu Nedir?..... | 316 |
| Orestes Sendromu Nedir?..... | 318 |
| Herakles ve Orestes Sendromları İle İlgili Yapılan Çalışmalar..... | 319 |
| Örgütsel Davranışın Karanlık Yüzü..... | 323 |

| | |
|--|-----|
| Örgütsel Davranışın Karanlık Yüzünün Çeşitleri | 325 |
| Örgütsel Davranışın Karanlık Yüzünü Açıklayıcı Yaklaşımlar | 326 |
| Örgütsel Davranışın Karanlık Yüzünün Önleme Yöntemleri | 327 |
| Sonuç ve Öneriler | 329 |
| Kaynakça..... | 331 |

27. BÖLÜM

KIRPI SENDROMU

| | |
|--|-----|
| Giriş..... | 333 |
| Kirpi Sendromu Nedir? | 334 |
| Kirpi Sendromunun Tanıtımı | 334 |
| Kirpi Sendromunun Toplumsal Yansımaları..... | 335 |
| Kirpi Sendromuyla İlgili Yapılan Araştırmalar, Sonuçları, Yansımaları | 339 |
| Sonuç ve Öneriler | 340 |
| Kaynakça..... | 342 |

28. BÖLÜM

BEYAZ FİL SENDROMU

| | |
|---|-----|
| Giriş..... | 345 |
| Beyaz Fil Sendromu Nedir? | 345 |
| Beyaz Fil Sendromunun Tanıtımı | 346 |
| Beyaz Fil Sendromunun Toplumsal Yansımaları | 348 |
| Sonuç ve Öneriler | 355 |
| Kaynakça..... | 359 |

29. BÖLÜM

MUNCHAUSEN SENDROMU

| | |
|---|-----|
| Giriş | 363 |
| Munchausen Sendromunu Nedir? | 364 |
| Munchausen Sendromunun Tanıtımı..... | 364 |
| Munchausen Sendromuyla İlgili Yapılan Araştırmalar, Sonuçları, Yansımaları..... | 366 |
| Munchausen Sendromunun Toplumsal Yansımaları | 367 |
| Sonuç ve Öneriler | 369 |
| Kaynakça..... | 371 |

30. BÖLÜM

BAYRAM OTEL SENDROMU

| | |
|------------------------|-----|
| Sonuç ve Öneriler..... | 375 |
| Dizin..... | 377 |

1. BÖLÜM

YÖNETİM PSİKOLOJİSİ VE SENDROMLAR

Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU - Gazi Üniversitesi

ORCID No: 0000-0001-7753-2222

Dr. Hatice TURAN - Milli Savunma Bakanlığı

ORCID No: 0000-0002-7335-5019

Temel Kavramlar, İlkeler, Değerler, İnançlar ve Kuramlar

Sendromları anlayabilmek için örgüt psikolojisini, örgüt psikolojisini anlayabilmek için örgütü ve insanı anlamak gerekir. Bir zincirin halkaları gibi birbirine bağlı olan bu kavramlar doğru anlaşılmadığında, zincir sağlam olmaz. Bilindiği gibi, örgütler önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen hammadde, makine, insan gibi kaynakların birleşiminden oluşmuş yapılardır. Buradaki en önemli kaynak insan kaynağıdır. Yönetim bilimi, yönetim işlevinin yerine getirildiği örgütleri ve bu örgütlerin en vazgeçilmez unsuru olan insanı merkeze alır. Örgütler içerisinde belirli bir amaç doğrultusunda bir araya gelmiş bir grup insanın iş birliği içinde eş güdümlü davranışlar ortaya koymaları söz konusudur (Şimşek, 2010). Örgüt içerisinde birey, örgütsel amaçların gerçekleşmesine katkı sağlayan ve örgüte değer katan bir varlıktır (Şahin, 2017, s. 1). İnsan unsuru örgütte önemli olduğu kadar en öngörülemez unsur özelliği de taşır. Çünkü insan hisleri, inançları, tecrübeleri, kişilik yapısı, zekâsı gibi birçok unsurun etkisi ile hareket eden bir varlıktır. Bir insanın davranışında o anda hangi unsur veya unsurların ne kadar etkili olduğunu bilmek neredeyse imkânsızdır. İşte tam da bu sebeplerden dolayı bireyi belirli hedeflere yöneltmek ve onları bu hedeflere yönlendirmek oldukça zordur (Eren, 2012). Burada, yönetim becerisinin önemi ortaya çıkmaktadır. Yönetim; örgütlerde belirli bir hedef doğrultusunda kazanım elde etmek amacıyla, insan ve madde kaynaklarının, zaman, mekân ve ham madde unsurlarının verimli, etkili ve ekonomik kullanılmasıdır (Tortop, İşbir, Aytaç, Yayman ve Özer, 2011). Diğer bir tanımlamada ise yönetim; belirli hedefleri gerçekleştirmek amacıyla bir araya gelmiş iki veya daha fazla bireyin meydana getirdiği bir grup faaliyeti ya da sosyal bir olaydır (Eren, 2012). Tanımlardan da anlaşıldığı gibi, yönetim örgütte tüm kaynakların amaca yönelik olarak etkili ve verimli şe-

kilde yönlendirilmesini amaçlar. Yönetimin hedeflere yönlendirmek için en çok enerji harcadığı ve üzerinde kafa yorduğu kaynak ise insandır.

Yönetim insan davranışları ile ilgili bir bilim dalıdır. Amacı ne olursa olsun tüm örgütlerde yönetimin başarısı amaçlara ulaşma derecesi ile ölçülür. Buna yönetsel etkililik de denir ve yönetsel etkililiğin artırılabilmesinin temel koşulu, insan gücü faktörünü hedefler doğrultusunda davranışa geçirebilme ve ondan iyi verim alabilmeyi gerektirir (Eren, 2012). Buradan başarılı yönetimin insan davranışının bilinmesi ve doğru yönlendirmesi ile mümkün olabileceği anlaşılmaktadır.

Bireyin çevresindeki uyaranlara karşı verdiği her tepkiye davranış adı verilmektedir. Davranış psikolojik olarak incelendiğinde; his, tutum ve zihinsel süreçleri, doğrudan gözlemlenemeyen tüm iç devinimleri davranış olarak adlandırabilmek mümkündür (Gündüz, 2017). İnsan davranışının örgütteki öneminin farkına varılması ile beraber örgütsel davranış disiplini ortaya çıkmıştır. 1920'li yıllarda ortaya çıkıp 1940'lı yıllarda giderek önem kazanmaya başlayan örgütsel davranış disiplininin amacı, örgüt içindeki davranışları bilimsel yöntemlerle sistematik olarak anlama yoluyla bireyi performans bazında daha etkili, başarılı ve en önemlisi tatminkâr kılmaktır (Gündüz, 2017). Başka bir anlatımla, örgütsel davranış örgütteki birey, grup ve yapıların örgüt içerisindeki davranışlara olan etkisini araştıran bir bilim dalıdır. Örgütsel davranış; bireylerin, grupların ve yapının davranış üzerindeki etkisi hakkında edindiği bilgileri örgütleri daha verimli hale getirmek için kullanır. Kısaca örgütsel davranış, bireylerin bir örgüt içerisinde yaptıklarını ve davranışlarının örgütün performansını nasıl etkilediğini açıklamaya çalışan bir alandır (Robinson ve Judge, 2015).

Örgütsel davranış disiplinler arası bir bilim dalıdır ve davranışların sebep ve sonuçlarını ve insanları bu davranışa yönlendiren güdülerini incelemeye çalışan bazı disiplinlerden yardım alır. Bunlar; psikoloji, sosyal psikoloji, sosyoloji, antropolojidir.

Psikoloji: İnsanların davranışlarını inceleyen bir disiplindir. Psikoloji; bireylerin davranışlarını inceleyen bunların algılama, yargılama, düşünme, güdüleme, tutum oluşumu gibi süreçlerini ve bu süreçlerin nedenlerini saptamaya çalışan ve sonunda bireyler arasındaki farklılıkları ortaya koyan bir bilim dalıdır (Eren, 2012). Psikoloji insanı çok yönlü inceler, yani bir yandan insanın kişiliğini, kişiliği ile ilgili olayları bu olaylar arasındaki ilişkileri ve bunları etkileyen sosyal, ekonomik, kültürel ve politik çevre değişkenlerini incelerken, diğer taraftan da bireyin yalnızca dışa dönük davranışları değil bilinçaltına itilmiş ve biriktirilen duygu, düşünce ve inançlarıyla da ilgilidir. Çünkü bireyden çoğu kez beklenmeyen ve bizi şaşırtan tepki ve davranışların nedenleri ancak bilinçaltında olan ve henüz bütü-

nüyle açığa çıkmamış bulunan verilerle ilgilidir (Eren, 2012). Yönetimin amacı insanı hedefler doğrultusunda yönlendirmek ise örgütsel davranış bilimlerinden yani psikolojiden asla ayrılamaz. Hatta yönetim işinin %10'u yönetim konusunu oluşturan hususlar ile ilgili teknik bilgilere dayanıyor iken, %90'ı psikolojiye dayanır (Eren, 2012).

Sosyal psikoloji: Bireyin toplum içindeki davranışını ele alır. Sosyal çevre tarafından etkilenen, denetlenen ve sınırlandırılan insan davranışını ve bireyler ya da toplumlar arası etkileşimi inceleyen bilimdir (Göksu, 2007).

Sosyoloji: Sosyal hayatın, sosyal değişimin ve insanların sosyal davranışlarının nedenlerinin ve sonuçlarının bilimsel yollarla araştırılmasıdır. İnsan davranışlarının sosyal olarak tanımlanmasını amaçlar (Bahar, 2009, s. 3).

Antropoloji: İnsanı biyolojik, psiko-sosyal ve tarihi bir varlık olarak tanımlar, insan ve toplumsal çevresi ile ilgili soruları insan varlığının bu çok yönlülüğü içinde ele alır (Güvenç ve Zıllıoğlu, 1993).

İnsanı insanla, içinde bulunduğu toplumla, üyesi olduğu gruplar ve yapılarla, yaşayışı ve kültürü gibi unsurlarla inceleyip değerlendirmeyi amaçlayan psikoloji, sosyal psikoloji, sosyoloji ve antropoloji bilimleri örgütsel davranış disiplinine dolayısıyla yönetime katkıda bulunurlar. Pozitif bilimlerdeki kurallar bizleri yanıltmaz ve formüller bizi genellikle doğru sonuçlara yönlendirir. Ancak söz konusu olan “insan” ise, yazılmış formüller ve kurallar işe yaramaz. Diğer bir ifade ile;

Tanrı bütün kolay problemleri fizikçilere vermiştir. Bireyler karmaşıktır ve sadece birkaç basit ilke örgütsel davranışı açıklamaya yardımcı olabilir. Çünkü insanlar birbirinden farklıdır. Onlar hakkında basit, kesin ve kapsayıcı genellemeler yapma yeteneğimiz sınırlıdır. Aynı durumda olan iki insan birbirinden farklı davrandığı gibi, aynı insanın farklı durumlardaki davranışları da aynı olmaz (Robinson ve Judge, 2015).

Örgütü ve örgütsel davranışı açıklamak ve anlamak, insanı anlamaktan geçer. Bireyin örgüt içindeki rol ve sorumlulukları, örgüte hangi düzeyde ve nasıl katkı sağlayacağı gibi konular örgütü ve örgüt içinde bireyleri konu alan yönetimin ilgi alanına girmektedir (Şahin, 2017, s. 1). İnsan değişken bir varlıktır ve davranışlarının öngörülemez olması yönetimin işini daha da zorlaştırır ve önemli hale getirir. İnsan davranışlarının farklılaşmasının birçok sebebi vardır:

- Bunlardan en önemlisi bireyin değişmeyen ve tutarlı olan bütün özelliklerinden oluşan *kişiliğidir*. Bireyin tutum ve davranışlarına yön veren, parmak izi kadar özel kişilik yapıları vardır. Örgüt bireyin kişiliğini et-