



ANKARA

HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**NARSİST LİDERLİK İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİ: ANKARA'DAKİ
CATERİNG İŞLETMELERİNDE BİR UYGULAMA**

Mert ÖĞRETMENOĞLU

DANIŞMAN

Prof. Dr. Akyay UYGUR

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

TEMMUZ-2019



**NARSİST LİDERLİK İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI
ARASINDAKİ İLİŞKİ: ANKARA'DAKİ CATERİNG İŞLETMELERİNDE
BİR UYGULAMA**

Mert ÖĞRETMENOĞLU

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI**

**ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

TEMMUZ-2019

Mert Öğretmenoğlu tarafından hazırlanan “Narsist Liderlik ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Ankara’daki Catering İşletmelerinde Bir Uygulama” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ / ~~OY ÇOKLUĞU~~ ile Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman (Başkan): Prof. Dr. Akyay UYGUR

Rekreasyon Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu ~~onaylamıyorum/onaylıyorum~~..... 

Üye: Doç. Dr. Hakan KOÇ

Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu ~~onaylamıyorum/onaylıyorum~~..... 

Üye: Dr. Öğr. Üy. Menekşe ÖZTOPRAK

Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Anabilim Dalı, Başkent Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu ~~onaylamıyorum/onaylıyorum~~..... 

Tez Savunma Tarihi: 09.07.2019

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.


.....
Prof. Dr. Figen ZARF
Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.



Mert ÖĞRETMENOĞLU

09.07.2019

NARSİST LİDERLİK İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİ: ANKARA'DAKİ CATERING İŞLETMELERİNDE BİR UYGULAMA

(Yüksek Lisans Tezi)

Mert ÖĞRETMENOĞLU

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

TEMMUZ 2019

ÖZET

Hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmeler için en önemli sermayenin başında işgörenler gelmektedir. Bu yüzden örgüt içindeki işgören davranışlarının pozitif yönde gerçekleşmesi işletmelerin başarısı ve devamlılığı için gereklidir. Bu noktada örgütsel vatandaşlık davranışları olarak tanımlanan isteğe bağlı zorunlu olmayan davranışlar önem kazanmaktadır. Konu ile ilgili çalışmalar yapan araştırmacılar, işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını birçok şeyin etkilediğini öne sürmektedir. Bunlardan birisi de liderliktir. Bu yüzden çeşitli liderlik türleri ve davranışları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara rastlamak mümkündür. Ancak narsist liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiye yönelik herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu doğrultuda bu çalışmanın amacı, narsist liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bir ilişki olup olmadığını araştırmaktır. Ayrıca çalışanların narsist liderlik algılarının ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektedir. Araştırmanın amacına ulaşabilmek için nicel bir çalışma yapılarak Ankara'daki catering işletmelerinde çalışan 324 işgörenden anket tekniği ile veriler toplanmıştır. Verilerin analizinde SPSS ve AMOS istatistik programlarından yararlanılmıştır. Çalışmanın bulguları, narsist liderlik ile işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesi arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca yapılan fark testleri sonucunda çalışanların narsist liderlik algılarının yaş, eğitim ve departman gibi özelliklere göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı; örgütsel vatandaşlık davranışlarının ise departmanlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bilim Kodu : 116905

Anahtar Kelimeler : Yöneticilik, Liderlik, Narsisizm, Narsist Liderlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Sayfa Adedi : 109

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Akyay UYGUR

THE RELATIONSHIP BETWEEN NARCISSIST LEADERSHIP AND
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: AN APPLICATION IN CATERING
FIRMS IN ANKARA

(M.S.Thesis)

Mert ÖĞRETMENOĞLU

ANKARA HACI BAYRAM VELI UNIVERSITY

INSTITUTE FOR GRADUATE EDUCATION

JULY 2019

ABSTRACT

For the companies operating in the service sector, the most important capital is the employees. Therefore, the positive performance of employee behaviors within the organization is necessary for the success and continuity of the enterprises. At this point, optional non-compulsory behaviors defined as organizational citizenship behaviors gain importance. Researchers, who carry out studies on the subject, argue that many things affect the organizational citizenship behaviors of employees. One of them is leadership. Therefore, it is possible to come across research that examines the relationship between various leadership types and behaviors and organizational citizenship behaviors. However, no research has been found on the relationship between narcissistic leadership and organizational citizenship behaviors. The aim of this study is to investigate whether there is a relationship between narcissistic leadership and organizational citizenship behavior. It also examines whether employees perceptions of narcissistic leadership and organizational citizenship behaviors differ according to demographic variables. In order to reach the aim of the study, a quantitative study was performed and data were collected from 324 employees working in catering establishments in Ankara. SPSS and AMOS statistical programs were used for data analysis. The findings of the study showed that there was a low level of significant relationship between narcissistic leadership and employees organizational citizenship behavior. In addition, as a result of the difference tests, it was found that the employees perceptions of narcissistic leadership differ significantly according to their age, education and departmental characteristics; It was concluded that organizational citizenship behaviors differ significantly according to their departments.

Science Code : 116905
Key Words : Manager, Leadership, Narcissism, Narcissistic Leadership,
Organizational Citizenship Behaviors
Page Number : 109
Supervisor : Prof. Dr. Akyay UYGUR

TEŞEKKÜR

Öncelikle araştırmamın her aşamasında yol gösteren tez danışmanım Prof. Dr. Akyay UYGUR 'a, yapıcı önerilerinden ve bilgilerinden yararlandığım hocalarım Prof. Dr. Füsun İSTANBULLU DİNÇER'e, Prof. Dr. Orhan AKOVA'ya ve Prof. Dr. İsmail KIZILIRMAK'a, tez yazım sürecinde desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen arkadaşlarım Alparslan AÇAR'a ve Hilal ÇİFTCİ' ye, uygulamanın işletmelerinde yapılmasına izin veren işletme yöneticilerine, anketleri doldurmak için zaman ayıran catering işletmeleri çalışanlarına, anketlerin dağıtılması ve toplanması sırasında yardımcı olan arkadaşlarım Arife KARDAŞ'a ve Abdullah EKŞİ'ye, yapmış oldukları değerli katkılarından dolayı Arş. Gör. Eyüp Karayılan'a, Öğr. Gör. Dr. Zaid Alrawadieh'e, Arş. Gör. Fatih Çelik'e, Öğr. Gör. Gizem Şahin'e, Kübra Özer'e ve Melike Oymak'a en içten saygı ve şükranlarımı sunuyorum.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLERİN LİSTESİ.....	xiv
RESİMLERİN LİSTESİ	xv
KISALTMALAR.....	xvi
1. GİRİŞ	1
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	5
2.1. Liderlik Kavramı	5
2.1.1. Liderliğin tarihsel gelişimi	6
2.1.2. Liderlik tanımları	9
2.1.3. Yöneticilik ve liderlik ilişkisi.....	11
2.1.3.1. Lider yönetici	12
2.1.4. Liderlik özellikleri.....	13
2.1.5. Liderlikte olmaması gereken özellikler.....	15
2.1.6. Liderlik tarzları (Liderlik davranışları)	15
2.1.6.1. Otoriter liderlik.....	16
2.1.6.2. Hümanist liderlik.....	16
2.1.6.3. Destekleyici liderlik.....	17
2.1.6.4. Liberal liderlik.....	17
2.1.6.5. Demokratik liderlik	17
2.1.6.6. Karizmatik liderlik	18

	Sayfa
2.2. Narsisizm Kavramı.....	18
2.2.1. Narsisizm' in tarihsel gelişimi ve tanımı	19
2.2.2. Narsist kişilik tanı ölçütleri	22
2.2.3. Sağlıklı narsisizm	23
2.2.4. Narsist davranışlar (Narsisizmin boyutları)	24
2.2.4.1. Otorite	24
2.2.4.2. Hak iddia etme	25
2.2.4.3. Kendini beğenme	25
2.2.4.4. Teşhircilik	26
2.2.4.5. Sömürücülük	26
2.2.4.6. Üstünlük	26
2.2.4.7. Kendine yeterlilik.....	27
2.3. Narsist Liderlik Kavramı	27
2.3.1. Narsist liderlerin olumsuz özellikleri	28
2.3.2. Narsist liderlerin olumlu özellikleri	31
3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI.....	33
3.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı.....	33
3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramının Tarihsel Gelişimi	33
3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları.....	35
3.3.1. Özgecilik.....	36
3.3.2. Vicdanlılık.....	36
3.3.3. Centilmenlik.....	37
3.3.4. Nezaket.....	37
3.3.5. Sivil erdem	38
3.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Bazı Kavramlarla İlişkisi	38

	Sayfa
3.4.1. Örgütsel bağlılık	38
3.4.2. Örgütsel adalet.	39
3.4.3. İş tatmini.....	39
3.4.4. Örgütsel güven	40
3.4.5. Örgüt kültürü.....	40
3.4.6. Liderlik ve lider desteği.....	41
3.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Etkileri.....	42
3.5.1 Örgütsel vatandaşlık davranışının olumlu etkileri.....	42
3.5.2. Örgütsel vatandaşlık davranışının olumsuz etkileri.....	43
4. YÖNTEM	45
4.1. Araştırmanın Modeli	45
4.2. Araştırmanın Hipotezleri	46
4.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	47
4.4. Veri Toplama Araçlarının Geliştirilmesi	49
4.4.1. Ön test (Pilot uygulama).....	50
4.5. Verilerin Toplanması	50
4.6. Verilerin Analizi.....	51
4.6.1. Güvenilirlik analizi	51
4.6.2. Geçerlilik analizleri.....	52
4.6.2.1. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testi	52
4.6.2.2. Açımlayıcı faktör analizi (AFA)	53
4.6.2.3. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA)	53
4.6.3. Korelasyon analizi.....	54
4.6.4. T testi ve ANOVA analizleri.....	54
5. BULGULAR.....	55
5.1. Demografik Bulgular	55

	Sayfa
5.2. Ölçeklerin Güvenilirlik Bulguları	57
5.3. Ölçeklerin Geçerlilik Bulguları	57
5.3.1. NLA ölçeği açımlayıcı faktör analizi bulguları	57
5.3.2. ÖVD ölçeği açımlayıcı faktör analizi bulguları	59
5.3.3. NLA ölçeği doğrulayıcı faktör analizi bulguları	60
5.3.4. ÖVD ölçeği doğrulayıcı faktör analizi bulguları	61
5.4. Çalışanların Narsist Liderlik Algısı Maddelerine İlişkin Yanıtlarının Frekans Dağılımı Bulguları	64
5.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Maddelerine İlişkin Yanıtlarının Frekans Dağılımı Bulguları	66
5.6. Narsist Liderlik ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Bulguları	68
5.7. T testi ve ANOVA analizleri bulguları	69
5.7.1. Narsist liderlik algısı puanlarının cinsiyete göre T-testi bulguları.....	69
5.7.2. Narsist liderlik algısı puanlarının yaşa göre tek yönlü varyans analizi bulguları	69
5.7.3. Narsist liderlik algısı puanlarının eğitim düzeyine göre tek yönlü varyans analizi bulguları	71
5.7.4. Narsist liderlik algısı puanlarının departmana göre tek yönlü varyans analizi bulguları.....	72
5.7.5. Narsist liderlik algısı puanlarının iş tecrübesine göre tek yönlü varyans analizi bulguları	73
5.7.6. Narsist liderlik algısı puanlarının şirketteki çalışma süresine göre tek yönlü varyans analizi bulguları	74
5.7.7. Örgütsel vatandaşlık davranışları puanlarının cinsiyete göre T-testi bulguları	75
5.7.8. Örgütsel vatandaşlık davranışları puanlarının yaşa göre tek yönlü varyans analizi bulguları.....	75
5.7.9. Örgütsel vatandaşlık davranışı puanlarının eğitim düzeyine göre tek yönlü varyans analizi bulguları	76

	Sayfa
5.7.10. Örgütsel vatandaşlık davranışları puanlarının departmana göre tek yönlü varyans analizi bulguları	77
5.7.11. Örgütsel vatandaşlık davranışları puanlarının iş tecrübesine göre tek yönlü varyans analizi bulguları	78
5.7.12. Örgütsel vatandaşlık davranışları puanlarının şirketteki çalışma süresine göre tek yönlü varyans analizi bulguları	79
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	81
KAYNAKLAR	87
EKLER.....	105
EK-1. Anket formları.....	106
ÖZGEÇMİŞ	109

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 2.1. Liderlik tanımları.....	9
Çizelge 2.2. Yöneticilik ve liderlik becerileri.....	11
Çizelge 2.3. Liderlik özellikleri	14
Çizelge 2.4. Narsist kişilik tanı ölçütleri.....	22
Çizelge 2.5. Sağlıklı narsisizm özellikleri	23
Çizelge 4.1. Güvenilirlik katsayısı aralığı.....	51
Çizelge 4.2. KMO değerinin yorumlanması	52
Çizelge 5.1. Demografik özelliklere ilişkin bulgular.....	55
Çizelge 5.2. Ölçeklerin güvenilirlik bulguları	57
Çizelge 5.3. NLA ölçeği açımlayıcı faktör analizi bulguları	58
Çizelge 5.4. ÖVD ölçeği açımlayıcı faktör analizi bulguları.....	59
Çizelge 5.5. Başvurulan uyum indekslerine ait uyum değerleri ve modele ait uyum değerleri (NLA).	60
Çizelge 5.6. Başvurulan uyum indekslerine ait uyum değerleri ve modele ait uyum değerleri (ÖVD).....	62
Çizelge 5.7. Çalışanların narsist liderlik algısı maddelerine ilişkin yanıtlarının frekans dağılımı bulguları.....	64
Çizelge 5.8. ÖVD'nin maddelerine ilişkin yanıtlarının frekans dağılım bulguları.....	66
Çizelge 5.9. Ölçeklere ve alt boyutlarına ilişkin korelasyon katsayıları.....	68
Çizelge 5.10. Narsist liderlik algılarının cinsiyete göre T-testi bulguları.....	69
Çizelge 5.11. Yaş değişkenine yönelik puanların betimsel istatistikleri	70
Çizelge 5.12. Narsist liderlik algısı puanlarının betimsel istatistikleri	70
Çizelge 5.13. Eğitim düzeyine yönelik puanların betimsel istatistikleri	71
Çizelge 5.14. Narsist liderlik algısı puanlarının eğitim düzeyine göre tek yönlü varyans analizi bulguları.....	71

Çizelge	Sayfa
Çizelge 5.15. Departmanlara yönelik puanların betimsel istatistikleri	72
Çizelge 5.16. Narsist liderlik algısı puanlarının departmana göre tek yönlü varyans analizi bulguları	72
Çizelge 5.17. İş tecrübesine yönelik puanların betimsel istatistikleri.....	73
Çizelge 5.18. Narsist liderlik algısı puanlarının iş tecrübesine göre tek yönlü varyans analizi bulguları	73
Çizelge 5.19. Şirketteki çalışma süresine yönelik puanların betimsel istatistikleri.....	74
Çizelge 5.20. Narsist liderlik algısı puanlarının şirketteki çalışma süresine göre tek yönlü varyans analizi bulguları	74
Çizelge 5.21. Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının cinsiyete göre T-testi bulguları	75
Çizelge 5.22. Yaş değişkenine yönelik puanların betimsel istatistikleri	75
Çizelge 5.23. Örgütsel vatandaşlık davranışları puanlarının yaş değişkenine göre tek yönlü varyans analizi bulguları	76
Çizelge 5.24. Eğitim düzeyine yönelik puanların betimsel istatistikleri	76
Çizelge 5.25. Örgütsel vatandaşlık davranışı puanlarının eğitim düzeyine göre tek yönlü varyans analizi bulguları	76
Çizelge 5.26. Departmanlara yönelik puanların betimsel istatistikleri	77
Çizelge 5.27. Örgütsel vatandaşlık davranışları puanlarının departmana göre tek yönlü varyans analizi bulguları	77
Çizelge 5.28. İş tecrübesine yönelik puanların betimsel istatistikleri.....	78
Çizelge 5.29. Örgütsel vatandaşlık davranışları puanlarının iş tecrübesine göre tek yönlü varyans analizi bulguları	78
Çizelge 5.30. Şirketteki çalışma süresine yönelik puanların betimsel istatistikleri.....	79
Çizelge 5.31. Örgütsel vatandaşlık davranışları puanlarının şirketteki çalışma süresine göre tek yönlü varyans analizi bulguları	79

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 2.1. Mısır hiyerogliflerinde liderlik	6
Şekil 4.1. Araştırmanın modeli	45
Şekil 5.1. Çalışanların narsist liderlik algısı DFA bulguları.....	61
Şekil 5.2. Örgütsel vatandaşlık davranışları DFA bulguları	63



RESİMLERİN LİSTESİ

Resim	Sayfa
Resim 2.1. Sudaki aksinde kendini izleyen Narkissos	20



KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar	Açıklamalar
AFA	Açımlayıcı Faktör Analizi
ANOVA	Varyans Analizi
APA	Amerikan Psikiyatri Derneği
DFA	Doğrulayıcı Faktör Analizi
DSM	Zihinsel Bozuklukların İstatistiksel Elkitabı
NKE	Narsist Kişilik Envanteri
NLA	Narsist Liderlik Algısı
ÖVD	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
SPSS	Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı
TDK	Türk Dil Kurumu
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin

1. GİRİŞ

Hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmeler için en önemli sermayenin işgörenler olduğu bilinen bir gerçektir. Bu yüzden örgüt içindeki işgören davranışlarının anlaşılabilir olarak istenilen doğrultuda yönlendirilmesi işletmeler için kaçınılmaz bir gerekliliktir. Bu noktada Organ (1988) tarafından “örgütsel vatandaşlık davranışları (ÖVD)” olarak tanımlanan “resmi iş tanımı dışında kalan isteğe bağlı yapıcı davranışlar” önem kazanmaktadır (Van Dyne & Ang, 1998, s. 694). Konu ile ilgili çalışmalar yapan araştırmacılar, işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını birçok şeyin etkilediği öne sürmektedir. Bunlara; yaş, kıdem, cinsiyet, hiyerarşik düzen, iş statüsü, güven, birey-örgüt bütünleşmesi, ihtiyaçlar, çalışanın ruhsal durumu, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve iş tatmini örnek olarak gösterilebilir (İplik, 2015). Ancak bunların dışında işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen faktörlerden birisi de liderlik ve liderlik davranışlarıdır (Lian & Tui, 2012, s. 59).

Literatürde çeşitli liderlik türleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi ve bu liderlik türlerinin ÖVD üzerindeki etkisini incelen çalışmalara rastlamak mümkündür (Podsakoff ve diğerleri, 1996; Jiao ve diğerleri, 2011; Nahum-Shani & Somech, 2011; Lian & Tui, 2012; Suliman & Al-Obaidli, 2013; Tresna, 2016). Yapılan bu araştırmalardan çıkan sonuç; liderlik ve liderlik davranışları ile işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasında bir ilişki olduğudur. Ayrıca liderlik davranışlarının ve türlerinin işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleri üzerinde etkisinin olduğudur. Özetle, işletmelerdeki yöneticilerin davranışları, çalışanların ÖVD'sini artırma konusunda önemli bir role sahiptir (İplik, 2015, s. 112). Bu doğrultuda bu çalışmada da liderlik türlerinden biri olan narsist liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi araştırmanın konusunu oluşturmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Literatürde yapılan tarama sonucunda, narsist liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu yüzden çalışmanın en temel amacı narsist liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyerek bu boşluğu doldurmaktır. Ayrıca yerli literatürde narsist liderlik ile ilgili araştırmalar da oldukça kısıtlıdır. Araştırmanın bir diğer amacı da literatüre bu konuda katkı sağlamaktır.

Araştırmanın Önemi

Belirtilen amaçlar doğrultusunda narsist liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan bu çalışmanın emek- yoğun bir sektörde faaliyet gösteren catering işletmelerinde (yemek hizmeti veren işletmelerde) gerçekleştirilmesi, araştırmaya ayrı özellik kazandırabilir. Bu doğrultuda, araştırmanın uygulamaya katkı getireceği düşünülmektedir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma uygulamanın yapıldığı işletmeler ve örneklem çerçevesi ile sınırlıdır. Araştırmanın verileri, Ankara’da faaliyet gösteren toplam 17 adet farklı catering işletmesinde Mart 2018- Ocak 2019 tarihleri arasında anket uygulanarak elde edilmiştir. Araştırmanın uygulama sürecinde işletme yöneticileri hem ziyaret edilerek hem de telefonla aranarak araştırmanın işletmelerinde yapılması için izin istenmiştir. Ancak birçok yetkili araştırmaya katılma konusunda direnç göstermiştir. Bu durumun en temel nedeni çalışanlarının yoğun olmaları ve boş zamanlarının olmayışıdır. Ayrıca işletme yöneticileri ile yapılan görüşmelerde bazı yöneticilerin bu tür araştırmaların amacını bilmediği anlaşılmıştır. Bazı işletmeler ise kurumsal kuralları gereği işletmelerinde anket yapılmasına izin verilmediğini belirtmiş, ancak isimlerinin herhangi bir yerde yayınlanmaması koşulu ile araştırmaya katılmayı kabul etmiştir. Bu doğrultuda araştırmaya katılan işletmelerin sayısının planlanandan az olması araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır. Elde edilen bulgular diğer sektörlerde faaliyet gösteren işletmeler için genellenemez.

Araştırmanın Varsayımları

Varsayımlar, araştırmanın en başından itibaren var olduğu kabul edilen ve hareket noktası olarak algılanan yargı ve kanılardır. Kısaca araştırmada geçerli olduğuna inanılan durumlar olarak tanımlanabilir. Araştırma konusunun tüm yönlerini ayrıntılı şekilde incelemek zor ve belirli bir maliyet gerektirdiği için varsayımlardan yola çıkarak konuyu daha basite indirgemek mümkün olabilmektedir (Arıkan, 2005, s. 63). Bu doğrultuda bu araştırma için kabul edilen varsayımlar aşağıdaki gibidir;

1. Araştırmada kullanılan ölçekler araştırmanın amacına uygun ve geçerlidir.
2. Anketteki ifadeler, hipotezleri test edebilecek şekilde hazırlanmıştır.

3. Araştırma grubu, araştırmaya veri sağlamada ve evreni temsil etmede yeterlidir.
4. Veri toplamak için kullanılan anket formları katılımcılar tarafından anlaşılacak şekilde samimi ve doğru bir şekilde doldurulmuştur.

Tanımlar

Lider; “Başkalarını belirli bir amaç doğrultusunda davranmaya sevk eden, etkileyen kişidir” (Koçel, 2005, s. 583).

Liderlik; “Daha iyiye ulaşma yolunda başkalarının güç ve potansiyellerini ortaya çıkarmak için onları etkileme becerisidir” (Blanchard, 2007, s. 19).

Narsisizm; “Bir birey ya da bir grup tarafından sergilenen kendini üstün görme, kendine odaklanma ve kendine önem verme gibi davranışların aşırıya götürülmesidir” (Humphreys ve diğerleri, 2010, s. 122).

Patolojik narsisizm; “Erken çocukluk çağında ciddi travmalar sonucu bilinçsiz olarak ortaya çıkan bir savunma mekanizmasıdır” (Jørstad, 1996 , s. 18).

Narsist lider; “Kendi bencil ihtiyaç ve inançları doğrultusunda liderlik ettikleri kurum ve kuruluşların ihtiyaç ve çıkarlarını değiştiren kişidir” (Rosenthal & Pittinsky, 2006, s. 629; Stein, 2013, s. 282).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı; “Resmi ödüllendirme sistemi tarafından doğrudan veya açık bir şekilde tanımlanmayan ve bir bütün olarak örgütün etkili bir şekilde işlemesine yardımcı olan isteğe bağlı bireysel davranışlardır” (Organ, 1997, s. 87).



2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Liderlik Kavramı

Liderler, eski Yunan ve Latin klasiklerinde krallar ve şefler olarak, kutsal kitaplarda ise peygamberler olarak uzun yıllardır insanlara rol model olmuşlardır (Bass , 1990, s. 3). Tarihin her döneminde görülmekte olan lider ve liderlik, insanın hiyerarşik doğası gereği var olmaya da devam edecektir (Eren, 2007, s. 431; Koç & Topaloğlu, 2012, s. 167). Bunun en önemli nedeni insanoğlunun sosyal bir varlık olarak grup halinde yaşaması ve yaşamsal faaliyetlerini diğer insanlarla birlikte yürütebilmek için örgütlü hareket etme ihtiyacı hissetmesidir. Bu ihtiyaçlar içinde buldukları örgütleri yönlendirecek ve benimsenmiş ortak amaç ve hedeflere ulaşmalarını sağlayacak liderlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Koç & Topaloğlu, 2012, s. 167).

Uzun yıllardır liderlik kavramı, hem araştırmacıların hem de çeşitli araştırma kurumlarının dikkatini çeken bir konudur (Jomah, 2017, s. 197). Özellikle son yirmi yılda liderlik konusundaki akademik araştırmalar çarpıcı bir biçimde artış göstermektedir (Martinelli & Erzikova, 2017, s. 2). Bu süreçte yönetim, psikoloji, sosyoloji, siyaset bilimi, kamu yönetimi ve eğitim yönetimi gibi çeşitli disiplinlerde liderlik konusunda araştırmalar gerçekleştirmiş ve bu çalışmalar günümüzde de devam etmektedir. Bu yüzden liderlik disiplinlerarası bir konu olarak kabul edilmektedir (Yukl, 1989 , s. 251).

Liderlik ile ilgili fikirler son zamanlarda dikkate değer bir şekilde değişiklik göstermektedir. Çünkü günümüzde insanlar daha bilinçli ve eğitilidir. Bu yüzden takipçiler eski zamanlarda olduğu gibi kolay bir şekilde idare edilememektedirler (Adair, 2005, s. 9).

Liderlik konusunda yapılan araştırmalara göre, iyi liderlik takipçileri motive etmekte ve örgütün amaçlarına daha kolay ulaşmasına yardımcı olmaktadır. Kötü liderlik ise etkisi altındaki herkesin kalitesini düşürmektedir (Blair ve diğerleri, 2008, s. 254).

Kötü liderlik, liderlerin ahlaki açıdan zayıf olmasından kaynaklanır. Kurum ve kuruluşlar için kötü sonuçları beraberinde getirmektedir (Hogan & Kaiser, 2005, s. 169). Ne yazık ki örgütlerde kötü liderlik iyi liderlikten çok daha yaygın olabilmektedir (Blair ve diğerleri, 2008, s. 254). Bu yüzden uygun liderliği sağlama fikri uygarlık tarihi kadar eski olduğu söylenebilir (Smith & Andrews , 1989, s. 3).

2.1.1. Liderliğin tarihsel gelişimi

Tarihte liderlik konularını işleyen mitolojilere ve efsanelere rastlamak mümkündür. Bireysel kahramanları (liderleri) anlatan bu hikâyelere, Sümerler tarafından yazılmış "Gılgamış Destanı", Fransız edebiyatının en eski eserlerinden biri olan "Chanson de Roland Destanı", eski İngiliz edebiyatının en büyük ürünlerinden biri kabul edilen "Beowulf Destanı, Hint edebiyatına ait "Ramayana Destanı" ve Yunan edebiyatından Homeros'un İlayda'sı örnek olarak gösterilebilir. Bütün bu hikâyeler, liderlerin hâkimiyeti ve takipçileri ile ilişkisi hakkında makul ve kabul edilebilir örnekler vermektedir. Ayrıca, lider ve liderlik kavramları ile ilgili ilk yazılara, 5000 yıllık Mısır hiyerogliflerinde bile rastlanmak mümkündür. Bu yazılarda liderlik (seshemet), lider (seshemu) ve takipçiler (shemsu) gibi kavramlar geçmektedir (Bass , 1990, s. 3). Bu kavramlar Şekil 2.1' de gösterilmektedir.



Şekil 2.1. Mısır hiyerogliflerinde liderlik

Kaynak: (Bass, 1990, s.4)

Lider ve liderlik; Konfüçyüs, Sokrates, Platon, Aristoteles gibi felsefecilerin ilgisini çeken bir konu olmuştur. Örneğin, 2400 yıl önce Sokrates liderliği "iyiyi kötüden ayırma yeteneği, neyi yapıp neyi yapmayacağını bilmek" olarak tanımlamıştır (Öncel Taşkiran & Akbaba Resuloğlu, 2014, s. 370). MÖ. 400 yılında Sokrates'in öğrencisi olan Platon (Eflatun), kaleme almış olduğu "Cumhuriyet" isimli kitabında, lider olabilmek için uzun yıllar boyunca felsefe eğitimi alınması gerektiğini belirtmiştir (Bass, 1990, s.4; Arslanoğlu, 2016, s. 9). En ideal yönetimin, sağduyulu liderliği amaçlayan filozof krallar ile sağlanabileceğini ileri sürmüştür. Daha sonra Platon ve meslektaşları "Paidea" adlı liderlik okulunu Antik Yunan'da kurmuşlardır (Bensiz, 2016, s. 4). Ayrıca Platon'un Devlet adlı kitabı da liderlik eğitiminde akla gelen en büyük yapıtlardan biri olarak kabul edilmektedir (Adair, 2003, s. 39).

Platon'un öğrencisi olan Aristoteles ise Büyük İskender gibi bir liderin eğitiminde ve kişiliğinin şekillenmesinde önemli bir rol üstlenmiştir. Toplum ve yönetim sorunlarına ilişkin düşüncelerine yer verdiği ve yöneten ile yönetilen arasındaki farklara değindiği "Politika" adlı bir kitap yazmıştır. Bu kitapta Aristoteles, "bir kişinin doğuştan bir yönetici-efendi olabilmesi için diğer insanlardan farklı olarak gerekli şeyleri zekâsıyla önceden görebilme zorunluluğundan" söz etmiştir (Aristoteles, 1993, s. 8).

Batılı filozofların dışında doğulu filozoflar da liderler ve takipçileri arasındaki ilişkilere yönelik düşüncelerini dile getirmiştir. Örneğin binlerce yıl önce Çinli filozof Konfüçyüs, liderlerin ahlaki açıdan örnek teşkil ederek takipçilerine iyiliği ve doğruluğu aşılamları gerektiğini öne sürmüştür (Bass , 1990, s. 3).

Liderlik, devlet yönetiminde bulunan imparatorların ve yazarların da ilgilendiği bir konu olmuştur. Örneğin M.Ö. 58-52 yıllarında Julius Ceasar Roma Senatosunda liderlerin taşınması gereken özellikleri dile getirmiştir. Ceasar'a göre liderliğin temeli "takipçilere uygun hedef ve yolun sunulmasıdır" (Tassel & Poe-Howfield, 2010, s. 62). Benzer yıllarda Cirero, Senaca gibi Latin yazarlar, liderlik ve yönetim hakkında eserler yazmışlardır. Tarihçi ve yazar Plutarch MS. 100 yılında "Paralel Yaşamlar" kitabını yazmış ve liderler arasındaki benzerlikleri incelemiştir (Erel, 2008'den akt. Balcı, 2009, s. 8).

Antik dönemlerde lider ve liderliğe olan bu ilgi, Orta çağ ve Rönesans dönemlerinde de devam etmiştir. Örneğin Rönesans döneminde "Zafere ulaşmak için her yol mubahtır" (Machiavelli, 1532/2015, s. 11) gibi görüşleri ile Machiavelli, liderliği pragmatist bir yaklaşımla ele almıştır. Machiavelli' nin en ünlü kitaplarından biri olan Prens, bugün hala sıra dışı etkili liderliğe örnek teşkil etmektedir (Erel, 2008'den akt. Balcı, 2009, s. 8).

Liderlik sadece batı toplumlarının değil aynı zamanda doğu toplumlarının da ilgisini çeken bir konu olmuştur. Yönetim ve liderlik konusunda çalışmaları olan ve Platon'un ütöpik devlet anlayışının doğu temsilcisi olarak bilinen Farabi, "Erdemli Şehir" diye isimlendirdiği bir yapılanmadan söz etmiştir. Ana konusu "reis" yani erdemli şehrin başkanı, yöneticisidir. Ona göre reislik çok önemlidir ve reis ne kadar iyiye halk da bir o kadar iyi olacaktır (Erdem, 2016, s. 80-81; Sezgül, 2008, s. 201-202).

Benzer şekilde 900 yıl önce Yusuf Has Hacıp' in siyasetname tarzında kaleme almış olduğu ve Türk İslam tarihinin ilk yazılı eserlerinden biri olan "Kutadgu Bilig" de devletin başındaki liderlerin sahip olması gereken özellikler tanımlanmıştır.

Etimolojik olarak da lider ve liderlik kavramlarının oldukça eski olduğu görülmektedir. Kavramlar kelime kökü olarak Anglosakson kökenlidir. Farklı diller incelendiğinde sözlükler aynı anlama işaret etmektedir. İngilizce’de fiil olarak liderlik “yol göstermek veya rehberlik etmek” anlamına gelmekte olup, eski İngilizce’deki “leden” veya “loedan” kelimelerinden türetildiği düşünülmektedir. Latince’de liderlik; çekmek, sürüklemek, öncülük etmek, idare etmek gibi anlamlara gelen “decure” kelimesidir (Rost, 1993, s. 38). Lider kelimesinin eski Yunanca’da karşılığı “hegemon”, Romalılar’da ise “dux” kelimesidir. Bu kelimeler de “yol” ya da “seyahat” anlamına gelmektedir (Adair, 2002, s. 58; Kesler, 2009, s. 2). Liderlik eski pers dilinde ise “gitmek, gezmek” anlamına gelmektedir (Hass & Tamarkin, 2000, s. 3).

Lider, günümüz İngilizcesinde “önde yürüyerek birlikte seyahat ettiği kişilere yol gösteren kimse” (Vries, 2007, s. 20) olarak tanımlansa da 1800’lü yıllara kadar İngilizcede var olmayan bir kelimedir (Gordon , 2013, s. 13). Lider, ilk olarak 1755 yılında Samuel Johnson tarafından hazırlanan İngilizce sözlükte sadece isim olarak “kaptan, kumandan, önden giden kimse” olarak tanımlanmış ancak bu sözlükte liderlik kelimesine yer verilmemiştir. 1788 yılında William Perry tarafından hazırlanan bir başka sözlükte ise lider tanımı Samuel Johnson’ın tanımına benzer ve oldukça basit bir şekilde yapılmıştır. Ayrıca burada da liderlik kavramına yer verilmediği görülmektedir. Liderlik kelimesi ancak 1828 yılında Webster Amerikan sözlüğünde yer almaya başlamıştır (Rost, 1993, s. 38-39).

Lider ve liderlik kelimelerinin Türkçe’ye ise Fransızca’dan geçtiği görülmektedir. Türk Dil Kurumu’nun sözlüğüne göre lider, Türkçe’de “önder” liderlik ise “önderlik” kelimesinin karşılığı olarak kullanılmaktadır (<http://www.tdk.gov.tr>). Ancak yerli literatür incelendiğinde önder ve önderlik kelimelerinin pek fazla tercih edilmediği görülmektedir.

Bu örneklerden de anlaşılacağı gibi toplumların lider algısının, tarihte devlet yönetimi veya dinle alakalı konular üzerine yoğunlaştığı görülmektedir. Günümüzde ise liderlik kavramı daha çok işletmeleri ilgilendiren konularda gündeme gelmektedir (Sözen Şahne & Şar, 2015, s. 110; Hatch ve diğerleri, 2006, s. 49).

Liderlik tarihin her döneminde görülmesine rağmen 1930’lu yıllardan itibaren araştırmacılar tarafından bilimsel ilke ve kurallar dâhilinde üzerinde çalışılmaya başlanan bir kavram olmuştur. Özellikle 1950’li yıllarla birlikte yoğunlaşmaya başlayan liderlik araştırmaları sonucunda birçok tanım yapıldığı görülmektedir (Koç & Topaloğlu, 2012, s. 167).

2.1.2. Liderlik tanımları

İlgili alan yazın incelendiğinde sadece 20. yy 'da lider ve liderlik ile ilgili 5000'den fazla akademik araştırma yapıldığı görülmektedir. Bu süreçte 350'den fazla lider ve liderlik tanımı ortaya atılmıştır (Adler, 1997, s. 173). Ancak bu denli çalışma yapılmasına rağmen araştırmacılar liderlik tanımlarında hem fikir olamamıştır. Bu yüzden liderlik; demokrasi, barış, aşk gibi kavramlara benzetilmektedir. Birçok araştırmacı bunların ne anlama geldiğini bildikleri halde terimlerden anladıkları farklıdır. Bu yüzden birbirinden farklı tanımlar yapılmıştır (Oğuz, 2008, s. 16). Çizelge 2.1' de liderlik ile ilgili yapılmış bazı tanımlara yer verilmiştir.

Yazar (lar)	Tanım
Cooley (1902)	Sosyal hareketlerin özeğinde (merkezinde) olabilmektir
Mumford (1906)	Sosyal hareketlerin kontrol edilmesi sürecinde, grupta bir kişinin ön plana çıkmasıdır
Munson (1921)	En az çatışma, en güçlü iş birliği ile insanları başarıya ulaştırma yeteneğidir
Bernard (1927)	Grup üyelerinin gereksinimlerini ve isteklerini fark ederek; enerjilerini bu gereksinimleri ve istekleri karşılamaya yöneltmektir
Bundel (1930)	İnsanları ikna ederek; onları istediklerini yaptırabilme sanatıdır
Philips (1939)	Amaçların gerçekleştirilmesi için moral birliği sağlamak ve sürdürmektir
Copeland (1942)	İnsanları zihinsel, fiziksel, duygusal olarak etkileyebilme sanatıdır
Stogdill (1950)	Amaçların oluşturulması ve gerçekleştirilmesi için grubu etkileme sürecidir
Hempfill & Cons (1957)	Ortak bir amacı başarmak için insanları etkilemektir
Terry (1960)	Grup amaçlarını gerçekleştirmek için insanları etkileme eylemidir
Dubin (1968)	Yetki kullanarak, kararlar alabilmektir
Krausz (1986)	Diğerlerinin faaliyetlerini etkilemekte kullanılan güç şeklidir
Pagonis (1992)	Belirli bir amacı gerçekleştirmek için uzmanlık, empati gibi aktif, önemli ve birbiri ile bütünleşen davranışlar sergileyerek etkileyebilmektir

Çizelge 2.1. Liderlik tanımları

Yazar (lar)	Tanım
Gallagher ve diğerleri (1997)	Tüm potansiyelleri ve istekleriyle amaca ulaşma çabası sarf etmek için insanları etkilemedir
Shriberg ve diğerleri (1997)	Lider ve işbirlikçilerinin, ortak amaçları gerçekleştirmek için birlikte çalıştıkları bir süreçtir
Yukl (1998)	Çalışanları örgütsel amaçlara ulaştıracak şekilde harekete geçirmektir
Senge ve diğerleri (1999)	İnsan topluluğunu şekillendirmek için, gerekli olan önemli değişiklikleri gerçekleştirme kapasitesidir
Grint (2005)	Dinamik bir işbirliği sürecidir

Çizelge 2.1. Liderlik tanımları (devamı)

Kaynak: (Erçetin, 2000, s 4-17; Akova, 2017; 10)

Yapılan tanımlar incelendiğinde genel itibariyle, liderliğin “bir etkileme süreci” olduğu görülmektedir (Yukl, 1989 , s. 252). Buradan hareketle liderlik, bir konuda başkalarını etkileme süreci olarak değerlendirildiğinde, etkileme kaynağı olarak karşımıza “güç” çıkmaktadır. Çünkü güç, “başkalarının davranışlarını etkileme yeteneği” olarak ifade edilmektedir. Bu doğrultuda liderlik bu gücün kullanımıdır (Bolat ve diğerleri, 2009, s. 166). Örgütlerde liderlerin kullanabilecekleri güç kaynakları aşağıdaki gibi sıralanabilir (Koçel, 2005, s. 568-569; Meydan & Polat , 2010, s. 130-131);

- **Karizmatik güç:** Doğrudan liderin kişiliği ile ilgilidir. Liderin kişiliğinin astlarına ilham verebilmesi bu güç kaynağının temelidir. Bu güç kaynağı sayesinde astlar liderlerinin isteklerini yerine getirerek liderlerini mutlu etme eğiliminde olurlar.
- **Uzmanlık gücü:** Bu güç kaynağı takipçilerin liderini tecrübeli, bilgili ve becerili olarak algılamaları ile ilgilidir.
- **Meşru (yasal) güç:** Astlar, liderin gücünü makam ile özdeşleştirerek bu mevkide bulunan liderin belirli bir otorite sahibi olduğunu kabul ederler.
- **Ödüllendirme gücü:** Bir astın, kendisinden beklenen uygun davranışı göstermesi karşılığında, lideri tarafından ödüllendirileceği ve takdir edileceğine ilişkin inançtan kaynaklanır.
- **Zorlayıcı güç:** Astın hata ve istenmeyen davranışlar yapması durumunda liderinin kendisini cezalandırma yetkisinin olduğu yönündeki inançtan kaynaklanmaktadır.

2.1.3. Yöneticilik ve liderlik ilişkisi

Lider ve yönetici kavramları sıklıkla birbiri ile karıştırılmaktadır. Genelde yönetim pozisyonundaki herkesin birer lider olduğu düşünülmektedir (Lunenburg, 2011, s. 1). Ancak liderlik ve yöneticilik aynı şey değildir. Bir kişi yönetici olmadan lider olabileceği gibi, lider olmayan bir kişi de yönetici olabilmektedir (Yukl, 2009, s. 24).

Yönetici en genel anlamıyla “kar ve riski başkalarına ait olmak üzere mal ya da hizmet ortaya koymak için üretim faktörlerini tedarik eden ve bunları belirli bir ihtiyacı karşılama amacına yönelten kimsedir” (Dinçer & Fidan, 1996’dan akt. Uygur, 2011, s. 7). Başka bir ifade ile yönetici, “kendi alanında uzman, yaptığı işe yönelik eğitim görmüş, mali ve insan kaynaklarını yerinde ve zamanında kullanabilen, olumlu bir örgütsel yapı içinde işletmeyi yöneten kişidir”. Lider ise bu tanımlardan farklı olarak, “kurumun yapısını aşan özelliklere sahip, farklı alanlarda ilgisi ve bilgisi olan, insan ilişkilerinde uzman ve başarısı daha çok insanları etkilemesinden gelen kimsedir” (Güney, 2011, s. 340).

Yöneticilik unvanla alakalıdır. Liderlik ise yöneticiliğin aksine unvanla alakalı bir kavram değildir. Yani liderlik, bir şirketin hiyerarşisinde kıdem veya konumla alakalı bir kavram olarak görülmemelidir (Kruse, 2013, s. 1).

Yöneticiliğin aksine liderliğin ortaya çıkması için resmi bir organizasyonun varlığı veya kişinin bir takım resmi yetkilerle donatılması şartı da bulunmamaktadır. Hiçbir resmi yetkisi olmadığı halde çok büyük grupları peşinden sürükleyebilen ve istediği gibi yönlendirebilen liderler olabileceği gibi, birçok yetki ile donatıldığı halde bunları etkili bir şekilde kullanamayan dolayısıyla grubu peşinden sürükleyemeyen yöneticilerde olabilir (Koçel, 2005, s. 584). Çizelge 2.2’ de yöneticilik ve liderlik becerilerine yer verilmiştir.

Yöneticilik becerileri	Liderlik becerileri
<ul style="list-style-type: none">• Planlama ve bütçe yapma• Örgütlenme ve görevlendirme• Kontrol etme ve sorun çözme	<ul style="list-style-type: none">• Yön belirleme• İnsanları bir vizyon etrafında toplama• Motive etme ve esinlendirme

Çizelge 2.2. Yöneticilik ve liderlik becerileri

Kaynak: (Blair, 2014, s. 17)

Yöneticilik ve liderlik becerilerini karşılaştırarak liderleri yöneticilerden ayıran becerileri aşağıdaki özetlemek mümkündür (Akova, 2017, s. 15);

- **Liderler planlama ve bütçe yapmak yerine yön verirler;** Liderler vizyon sahibi kişilerdir. Bu yüzden değişimi gerçekleştirecek amaç ve stratejileri belirleyerek geliştirirler. Yöneticiler ise müdahaleci hedefler ve amaçlar oluşturarak birbirini izleyen adımları biçimlendirirler. Organizasyonun kaynaklarını etkin bir şekilde kullanarak amaçların ve planların gerçekleştirilmesine katkıda bulunurlar.
- **Örgütlenme ve görevlendirme yerine insanları aynı amaç altında toplama;** Liderler insanları bir araya getirirler. Örgütün amaç ve hedeflerinin gerçekleşmesinde amaçlanan ortak taahhüt edilmiş çabaları ortaya koymak için çalışırlar. Başka bir deyişle hedeflenen başarıya ulaşabilmek için nelerin yapılması gerektiğini astlarına anlatırlar ve benimsetirler. Diğer taraftan yöneticiler planın gereklerini yerine getirecek organizasyon yapısını biçimlendirerek, uygun işler için nitelikli işgörenler bulurlar. Uygulamaların gerçekleşmesi için yetki ve sorumlulukları belirlerler.
- **İnsanları kontrol etmek ve problem çözmek yerine ilham verme;** Liderler karışlarına çıkan engeller ve tüm zorluklara rağmen, takipçilerinin doğru yolda hareket etmesi için çaba harcarlar. Bu durumda liderler, işgörenlerin kendi kendilerini kontrol ederek, katılım sağlanabilecek bir ortam oluştururlar. Diğer taraftan yöneticilerin, diğerlerini güçlendirmesi ve işgörenlerin kararlara katılımını sağlayacak ve risk alacakları bir ortamı oluşturması gerekmektedir.

Kısaca yönetici, mevcut koşullar altında organizasyonun en iyi çıktılarını elde etmesi için çabalar. Lider ise organizasyonun değişimlere ayak uydurabilmesi için gerekli düzenlemeleri ve yenilikleri yapar (Koçel, 2005, s. 586).

2.1.3.1. Lider yönetici

Gelişen teknoloji, rekabet şartları ve örgütlerde yaşanan sürekli değişim, hem işgörenlerin istek ve beklentilerinde hem de organizasyon yapısının gereksinimlerinde değişikliklere yol açmıştır. Meydana gelen bu hızlı değişim lider yöneticilere olan ihtiyacı ortaya çıkarmıştır (Koç & Topaloğlu, 2012, s. 186). Günümüzde değişen ve sürekli gelişen organizasyonlar için artık ne sadece yöneticilik ne de sadece liderlik yeterli

değildir. Modern organizasyonlar hedeflerine ulaşabilmek için “lider yöneticilere” ihtiyaç duyarlar (Koç & Topaloğlu, 2012, s. 187). Bu yüzden günümüzde bir örgütün ayakta kalması ve başarılı olması, o kurumda bulunan lider yöneticinin varlığına bağlı olmaktadır (Aytürk, 2010, s. 92).

Bir kişide hem liderlik hem de yöneticilik becerilerinin birbirini tamamlayan bir biçimde gelişmesi organizasyonlar için daha verimli olmaktadır (Sargut, 2015, s. 6). Çünkü liderlik ve yöneticilik genellikle birbirini tamamlayan ve örtüşen faaliyetleri içermektedir (Blair, 2014, s. 18).

Lider yönetici, “vizyon oluşturabilen ve yaşatabilen; arzulanın gerçeğinin ve hedefin fotoğrafını çekebilen; bu hedef ve amaç tablosunun görünürlüğünü sağlayabilen; söz konusu görüntüyü erişilebilir ve uygulanabilir kılan kişi” olarak tanımlanmaktadır (Koç & Topaloğlu, 2012, s. 187). Lider yöneticiler; bir organizasyonun faaliyetlerini başkalarının adına yönetseler bile, bir liderde bulunması gereken özellikleri, yetenekleri bünyelerinde bulundurlar. Bu tip lider yöneticiler, önceden belirlenen ve kendi belirlediği amaç ve hedefler doğrultusunda astlarını etkileyen harekete geçiren kişiler olarak ortaya çıkarlar (Koç & Topaloğlu, 2012, s. 187).

2.1.4. Liderlik özellikleri

“Liderleri diğerlerinden farklı kılan özellikler ne? Liderler hangi özelliklere sahip olmalıdır?” gibi sorular liderlik araştırmalarının yapılmaya başlamasından itibaren cevabı aranan bir soru olarak günümüze kadar ulaşmıştır. Bu soruların cevabını bulabilmek için birçok akademik çalışma yapmıştır (Sayılı & Baytok, 2014, s. 18). Yapılan bu birçok çalışma sonucunda liderlerin temel özelliklerine ilişkin uzun listeler ortaya atılmıştır. Bu özellikler listeden listeye değişiklik göstermesine rağmen bazı ortak özellikler konusunda hemfikir olunmuştur. Ancak bu çalışmalar da yeterli olamamış ve değişen koşulların da etkisiyle araştırmacıların liderlik özelliklerine yönelik bakış açılarında değişiklik söz konusu olmuştur (Bolat ve diğerleri, 2009, s. 165).

19. yüzyılın sonlarından 20. yüzyılın başlarına kadar baskın olan görüş, liderlerin takipçilerinden daha farklı özelliklere sahip olduğudur. Dönemin araştırmacılarına göre bu özellikler liderleri lider olmayanlardan ayırt etmektedir. Hangi kişisel özelliklerin kişiyi lider yaptığı konusu üzerinde odaklanılarak, bütün dikkatler liderin sahip olduğu psikolojik ve fiziksel nitelikler üzerine toplanmıştır (Naktiyok, 2006, s. 23). Bu dönemde bir kişinin

lider olarak tanımlanabilmesi için diğer insanlardan farklı olarak doğuştan gelen bazı özelliklerin bulunması gerektiği savunulmuştur (Sabuncuoğlu ve Tüz'den 2001 akt. Cemaloğlu, 2007, s. 75). Bu yüzden temel görüş “lider doğulur sonradan lider olunmaz” bir özellik olduğudur. Ancak günümüzde bu durum geçerliliğini yitirmiştir. Çünkü artık liderlik, genlerin doğru kombinasyonundan kaynaklanan ve doğuştan sahip olunan bir durum olarak görülmemektedir (Gordon, 2013, s. 29-30).

Günümüzde bir kişinin liderlik potansiyeli sınırlı ya da ortaya çıkarılmamış olsa bile çeşitli eğitimlerle bu potansiyelin geliştirilebilmesi ve ortaya çıkarılabilmesi mümkündür (Ertan Kantos, 2011, s. 136). Kişi içindeki liderlik potansiyelini tam manası ile tetikleyebilmesi için, ilk olarak kendinin liderli olmayı başarabilmelidir. Doğuştan sahip olunan yeteneklere, güçlü yönlere ve diğerlerinden farklı kılan özelliklere yatırım yapılarak onları daha da geliştirirken, yükselişi engelleyen olumsuz alışkanlıklara ve korkulara meydan okumayı, amaçlara ulaşmaya engel olan olumsuzluklarla mücadele etmeyi öğrenmek bu süreçte önemli bir faktör olarak görülmektedir (Poscente, 2008, s. 7). Araştırmacılar tarafından listelenen bazı özellikler çizelge 2. 3' te görülmektedir.

Bennis (1999)

Şartlara Hâkim Olma- Kendini Tanıma-Vizyon Rehberliği- Tutku- Bütünlük-Olgunluk- İçtenlik-Merak ve Meydan Okuma- Öngörülü Olma- Olayları Şekillendirmede Rol Alma- Boşlukları Doldurma- Deneyimlerden ve Zorluklardan Öğrenme- İçgüdülerle Hareket Etme-Erdemli Olma-Empati- Kapsamlı Eğitim Sahibi Olma- Sınırsız Merak- Sınırsız Coşku- İnsanlara ve Takım Anlayışına Dair İnanç- Risk Almaya Yatkınlık- Uzun Vadeli Kara Yönelme Mükemmelliğe Adanmışlık- Erdem- Vizyon

Maxwell (1999)

Karakter- Karizma- Taahhüt Altına Girmek- İletişim- Yetkinlik- Cesaret- Ayırt Edebilme-Odaklanma- Cömertlik- İnisiyatif- Dinleme- Tutku- Pozitif Tutum- Sorun Çözme- İlişkiler-Sorumluluk- Özgüven- Öz Disiplin- Hizmet Etme- Öğrenebilme- Vizyon

Covey (2000)

Yol Bulucu Olma- Değerler Sistemini ve Örgüt Vizyonunu Stratejik Bir Yolla Müşterilere Aktarma-Birleştirici Olma- Güç Verici Olma

Goffe ve Jones (2002)

Vizyon- Enerji- Zayıf Yanlarını Açığa Vurma- Sezgi Gücü Yüksek Olma- Takipçileri Katı Empati ile Yönetme- Kendi Farkındalıklarından Yararlanma

Melendez (2002)

Vizyon- Çeşitlilikten Yararlanma- Tutkulu Olma- Amaçlarda Açık Olma- Nezaketli Olma- Dürüstlük ve Doğruluk- İyi Bir Öğretmen Olma -Mizah Anlayışına Sahip Olma- Kendini Tanıma

Çizelge 2.3. Liderlik özellikleri

Kaynak: (Ertan Kantos, 2011, s. 137)

Liderlik özellikleri ile ilgili yapılan sınıflamalar incelendiğinde, liderlik tanımlamalarında olduğu gibi araştırmacıların bu konuda da hem fikir olmadıkları görülmektedir.

2.1.5. Liderlikte olmaması gereken özellikler

Bir önceki bölümde liderlerin sahip olması gereken bazı özellikler belirtilmişti. Ancak olması gereken bu olumlu özelliklerin yanı sıra olmaması gereken özellikler ve liderin kaçınması gereken bazı davranışlar da bulunmaktadır. Bu davranışlara dikkat etmemek bir liderin takipçileri gözünde etkinliğinin azalmasına ve zamanla liderlik konumunu kaybetmesine neden olabilmektedir. Bu istenmeyen özellikler kısaca aşağıdaki gibi sıralanabilir (Türker, 2004, s. 142) ;

- Baskıcı bir yönetim tarzına sahip olmak
- Ekip kurmada ve net hedefler koymada başarısız olmak
- Astları çok eleştirip, az övmek
- Ön yargılı olmak
- Ayrıcalık göstermek
- Az dinleyip çok konuşmak
- Bilgilendirmeyi sevmemek
- Saygı göstermemek
- Dar görüşlü olmak
- İnatçı olmak
- Destek vermekten kaçınmak
- Astların yaptıkları işleri takdir etmekten kaçınmak

2.1.6. Liderlik tarzları (Liderlik davranışları)

Liderlik davranış tarzları, liderlerin takipçilerine karşı sergiledikleri tutumlarla yakından ilgilidir. Astların örgütün amaç ve hedeflerine ulaşılması konusunda istenilen çaba ve gayreti göstermelerinde liderlik davranışlarının önemi inkâr edilemez bir gerçektir.

Bu yüzden liderlik davranışları birçok akademik çalışmaya konu edilmiştir. Bu çalışmalar sonucunda liderlerin sergilemiş oldukları davranış tarzlarıyla ilgili olarak birçok sınıflama yapılmıştır (Taş & Önder, 2010, s. 18; Telli ve diğerleri, 2012, s. 136). Ancak genel olarak liderlik davranış tarzlarını; otoriter, hümanist, destekleyici, liberal, demokratik ve karizmatik liderlik olarak sınıflamak mümkündür (Koç & Topaloğlu, 2012, s. 184).

2.1.6.1. Otoriter liderlik

Eski olmasına karşın en çok karşılaşılan liderlik tarzıdır (Bakan & Büyükmeşe, 2010, s. 75; Hacıtahiroğlu, 2012, s. 863). Otoriter liderlik, “astları üzerinde mutlak otorite kurarak onları kontrolü altına alan ve sorgulamaksızın itaat talep eden liderlik tarzıdır” (Cheng ve diğerleri., 2004, s. 91).

Bu mutlak güç ve otorite arayışını Machiavellianizm ve Narsisizm gibi kavramlarla ilişkilendirerek inceleyen çalışmalara da rastlamak mümkündür (Schuh ve diğerleri, 2013, s. 633). Bu tip liderler örgütteki herkesten daha bilgili olduklarını düşünürler. Bu yüzden otoriter liderler örgütle ilgili herhangi bir karar verirken astlarına danışmazlar. Gücünü ve yetkisini kullanarak takipçilerini etkisi altına alırlar (Ertureten ve diğerleri, 2013, s. 208). Ayrıca yeni kurallar çıkartırlar ve itaatsizliği cezalandırmakla tehdit ederler. Uygun davranışlar içinse ödüller vaad ederler (Kiazad ve diğerleri, 2010, s. 514).

2.1.6.2. Hümanist liderlik

Hümanist liderler aşırı derecede insana önem verirler. Bu yüzden üretimi insan faktörünün arkasına atarlar. Ayrıca bu tip liderlerin koruyucu bir rol üstlendikleri, dolayısıyla babacan davranışlar sergiledikleri görülmektedir. Kısmen de olsa karar alma sürecinde orta basamaktaki astların da fikirlerine yer verirler. Ancak yine son kararı kendileri verirler. Ödül sisteminden çoğunlukla yararlanırlar ve duygusal yönlendirmeleri ile astları üzerinde pozitif bir etki bırakırlar. Bu durum ise astları motive etmektedir. Genellikle zorunda kalmadıkça astlarına ceza vermekten kaçınırlar (Eryeşil, 2012, s. 40; Eryeşil & İraz, 2017, s. 131; Koç & Topaloğlu, 2012, s. 184-185).

2.1.6.3. Destekleyici liderlik

Bu tarz liderlikte, liderin davranışı dostça, sempatik, ve astların ihtiyaç ve gereksinimlerini karşılamaya yöneliktir. Destekleyici liderler, astlarının ihtiyaçlarını göz etmezler. Karar alma sürecinde kararları astlarla birlikte almasalar da onların görüş ve önerilerini dikkate alırlar. Bu tip liderlikte aşağıdan yukarıya ve yukarıdan aşağıya olmak üzere iki yönlü bilgi akışı görülür. Örgütsel amaçlarla ilgili kararlar alınırken örgüt üyelerine danışılır sonra kararlar verilir. Belirlenen amaçlar ise emirlerle üyelere bildirilir (Eryeşil, 2012, s. 40; Eryeşil & İraz, 2017, s. 131; Koç & Topaloğlu, 2012, s. 185).

2.1.6.4. Liberal liderlik

Liberal liderlikte “bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” düşüncesi hâkimdir. Takipçilerine tam serbestlik tanıyan bu davranış tarzı, baskıcı otoriter liderlik davranışının tam tersi bir anlayışa sahiptir (Koç & Topaloğlu, 2012, s. 185). Liberal liderlik tarzında astlar kendilerini en iyi şekilde geliştirip sorunlarını en doğru şekilde çözme konusunda güdülenmişlerdir. Astlar gerekli gördükleri zaman yeni fikirleri deneyebilir ve kendileri için en uygun kararı alarak sorunlarını çözebilirler. Lider astlarına karışmamakla birlikte kendisine herhangi bir konuda fikri sorulduğunda görüşünü bildirir. Ancak bu fikirlere uyma zorunluluğu yoktur (Arun, 2008, s. 11; Bakan & Büyükmeşe, 2010, s. 75).

2.1.6.5. Demokratik liderlik

Demokratik liderlik tarzı, yönetimin insan ilişkilerine önem vermeye başladığı dönemde ortaya çıkmış bir liderlik davranış biçimidir. Bu tarz bir lider ile izleyicileri arasında tam anlamıyla bir güven ilişkisi söz konusudur (Şafaklı, 2005, s.134; Telli ve diğerleri, 2012, s. 136). Güven ilişkisi söz konusu olduğu için demokratik liderler, astlarına yetki ve sorumluluk vermekten kesinlikle kaçınmazlar (Gastil, 1994, s. 958). Karar verme sürecine astlarında dahil ederek onların sadece iş tatminlerini arttırmakla kalmaz aynı zamanda onların deneyim kazanmasına da yardımcı olurlar (Bhatti ve diğerleri, 2012, s. 193). Böylelikle demokratik liderler, organizasyonlarının amaç ve hedeflerine ulaşmasında ve işgören bağlılığının artmasında bir araç olarak işlev görürler (Woods, 2004, s. 4).

2.1.6.6. Karizmatik liderlik

Karizma bilindiği üzere çekiciliğe işaret etmektedir. Liderin sahip olduğu karizma astlarını etkilemede önemli bir rol oynamaktadır (Koçel, 2005, s. 605). Karizmatik liderler, “takipçilerini kişisel yetenek ve özellikleri ile derinlemesine ve olağanüstü bir şekilde etkileyebilen kişilerdir” (Koç & Topaloğlu, 2012, s. 186). Bu tip liderler kişileri etkileme ve esinlendirme yeteneğine doğuştan sahiptir. Özellikle kriz zamanı insanlar üzerinde büyük etkiler bıraktıkları için başarılı olma şansları daha yüksek olmaktadır. Çünkü zor durumlarda çözüm umutları vadetmelerinden dolayı insanlar tarafından takip edilirler. Böylesi bir lider insanlara içinde bulunulan durumu net bir şekilde gösterebilir ve gereksinim duydukları özgüveni aşılayabilir (Blair, 2014 , s. 20).

2.2. Narsisizm Kavramı

Özseverlik olarak da bilinen narsisizm psikolojik bir terimdir. Narsisizmin bilinen diğer yaygın isimleri arasında; kendini beğenmişlik, kibirlilik, azamet (ululuk), gösterişçilik ve benmerkezcilik bulunmaktadır (Twenge & Campbell, 2010, s. 43). Genel olarak, bir birey ya da bir grup tarafından sergilenen aşırı büyüklük taslama, kendine odaklanma ve kendine önem verme gibi davranışları tanımlamak için kullanılmaktadır (Humphreys ve diğerleri, 2010, s. 122). Narsisizmin bu tanımlarının altında yatan tema, bir birey ya da grubun diğerlerinden çok daha üstün olduğuna dair kendi kendilerine oluşturdukları inançtır (Paunonen ve diğerleri, 2006, s. 476).

Günümüz modern toplumlarında, kendine hayran olmak iyi bir şey olarak görülmektedir. Ancak aşırı ileriye götürülen kendine hayranlığın, narsist kişiliğin oluşması gibi olumsuz bir yönü de bulunmaktadır. Ayrıca toplumların narsisizm seviyeleri kültürel nedenlerden dolayı farklılık gösterebilmektedir. Yapılan araştırmalara göre en narsist toplum sürekli “bireyciliği” aşıl原因 Amerika Birleşik Devletleri’dir. Bu oran aileye, sorumluluğa ve yükümlülüğe değer veren doğu toplumlarında çok daha düşük bir seviyededir (Twenge & Campbell, 2010, s. 68). Bu yüzden narsisizm, batı toplumlarında yoğun olarak araştırılan bir fenomen haline gelmiştir. Son dönemde yapılan araştırmalara göre narsistler her yerde karşımıza çıkmaktadır ve sayıları hızla artmaktadır. Bu yüzden de çağımızın hastalığı olarak tanımlanmaktadır. Ancak bu kavramın geçmişi çok daha eskidir.

2.2.1. Narsisizm' in tarihsel gelişimi ve tanımı

Narsisizm, Yunan mitolojisine dayanmaktadır. Bu kavram, sudaki yansımasını görerek kendine âşık olan ve ömrünü hiç ulaşamayacağı bu sevgiliyi hayranlıkla izleyerek tüketen Avcı Narkissos' tan gelmektedir (Braun, 2017, s. 3; Brunell ve diğerleri, 2008, s. 1663; Campbell, 1999, s. 1254; Wallace & Baumeister , 2002, s. 81; Young & Pinsky, 2006, s. 464). Efsaneye göre güzel su perisi Eko, Narkissos' a âşık olur. Fakat genç Narkissos onu reddedince bir daha görülmemek üzere sonsuza kadar ortadan kaybolur (Twenge & Campbell, 2010, s. 44). Bu durum Antik Yunan tanrıları sinirlendirir. Bu yüzden Narkissos lanetlenir. Bir gün Narkissos bu imkânsız aşkına ulaşma isteğiyle sudaki yansımasına sarılmaya çalışır ve boğularak hayatını kaybeder. Öldükten sonra da vücudu nergis çiçeklerine dönüşür (Campbell, 1999, s. 1254).

Narkissos mitolojisinin bir benzerine de Anadolu topraklarında rastlanmaktadır. Halfeti'de bulunan Rum Kale Efsanesine göre, Kale Beyi Aziz Nerses' in çok sevdiği ve yönetimi devretmeyi düşündüğü Nergis adında bir oğlu vardır. Kalenin su ihtiyacını karşılamak için kalenin altında bulunan kuyuya sıkça inen Nergis, sudaki yansımasında kendini fark eder. Her geçen gün kendini beğenerek izlemeye başlar. Bir gün yansımasını daha iyi görebilmek için kuyunun üzerine iyice eğilmişken dengesini kaybeder. Önce kuyunun dibine sonrada Fırat'ın soğuk sularına yuvarlanarak boğulur. Efsaneye göre gencin boğulduğu yerde bir çiçek açar. Bu çiçeğe “nergis” adı verilir (www.haberturk.com). İsimler, mekânlar ve zamanlar değişiklik göstermesine rağmen her iki efsanedeki benzer tema dikkat çekmektedir. Örneklerden de anlaşılacağı gibi aşırı kendini beğenme hem narsistlerin kendilerine hem de başkalarına (Narkissos örneğinde su perisi Eco'ya) zarar vermektedir (Twenge & Campbell, 2010, s. 44). Ayrıca narsisizm teması efsaneler dışında batı eserlerinde de (şiirlerde, resimlerde, tiyatro ve romanlarda) sıklıkla kendisine yer bulmuştur. MS 8 yılında Roma'lı şair Publius Ovidius Naso (Ovid), öyküsel şiir türünde yazmış olduğu “Dönüşümler” adlı kitabında Narkissos temasını işlemiştir. 1597 yılında İtalyan ressam Michelangelo Merisi Caravaggio tarafından Narkissos'u betimleyen tablo yapılmıştır (Resim 2.1). Eserler, bu Yunan mitolojisinin günümüze kadar ulaşmasında büyük bir öneme sahiptir.



Resim 2.1. Sudaki aksinde kendini izleyen Narkissos

Kaynak: (<https://useum.org/artwork /Narcissus-Caravaggio-1597>).

Bilimsel olarak narsisizm kavramının kullanımı ise yalnızca 100 yıl kadar eskiye dayanmaktadır (McCullough ve diğerleri, 2003, s. 885). “Narsisizm” terimi psikoloji alan yazınına 1898 yılında İngiliz seksolog Havelock Ellis tarafından kazandırılmıştır (Ackerman ve diğerleri, 2011, s. 68). Yunan mitolojisindeki bu karakteri bir bireyin kendine saplantılı bir şekilde hayran olmasını ifade etmek için tercih etmiştir (Gimsø, 2014, s. 15). Çalışmasında bu eğilimi anlatmak için “Narcissuslike” terimini kullanmıştır. Bir yıl sonra 1899’da Nacke, Ellis’in makalesinin Almanca bir özetini yazmış ve bu özet içinde, kişinin kendi bedenine cinsel bir nesneymiş gibi davrandığı, cinsel sapkınlığa işaret eden “Narcissismus” terimine yer vermiştir. Nacke, Alman psikoloji alanında tanınmış biri olmamasına rağmen narsisizme dair bu göndermesi Freud’un dikkatini çekmiştir (Raskin & Terry, 1988, s. 890).

Sigmund Freud 1910 yılında “Three Essays On The Theory of Sexuality (Cinsellik Teorisi Üzerine Üç Deneme)” adlı çalışmasında narsisizm terimine ilk defa dipnot olarak yer vermiştir (Pulver, 1970, s. 321). 1914 yılında “On Narcissism: An Introduction” (Narsisizm Üzerine Bir Giriş) isimli bir makale daha yazmıştır. Bu makale narsisizmin modern psikoloji literatüründe yerini almasına ve popüler bir kavram olmasına neden olmuştur (Tyler, 2007, s. 344). Ayrıca Freud, bu makalesinde Paul Nacke’in narsisizm tanımına da yer vermiştir. Nacke narsisizmi, “Bir bireyin kendi bedenine genellikle eşeyssel bir nesnenin bedeni ile aynı yolda davranma, böylece onu eşeyssel bir haz ile seyretme, sevme ve bu etkinlikler yoluyla sonunda tam doyuma ulaşma tutumu” olarak tanımlamıştır (Freud, 2011, s. 44; Freud, 2017, s. 25).

Freud, narsisizm terimini Ellis ve Nacke gibi meslektaşlarından farklı olarak ele almıştır. Ona göre narsisizm, bir sapıklık hali değil, aslında kişinin kendisini koruma içgüdüsünden doğan bencilliğin libidinal bir tamamlayıcısıdır. Yani her canlıda var olan bir özelliktir (Freud, 2017, s. 25). Ayrıca narsistleri analiz edilmesi en zor kişilik tipleri olarak görmüştür (Maccoby, 2002, s. 38).

Freud çalışmalarında narsisizm terimini birincil ve ikincil narsisizm olmak üzere iki sınıfa ayırarak incelemiştir. Birinci narsisizm süreci bebeklerin normal gelişim sürecinin bir parçasıyken, ikincil narsisizm kişilik bozukluğu olarak bilinen patolojik narsisizmdir (Nasio, 2006'dan akt. Alanka & Cezik, 2016, s. 552).

Narsisizm aslında yapılan bu ilk tanımlamalarından çok daha karmaşık bir kavramdır (Arjoon, 2010, s. 62). Bu yüzden Freud'dan sonra yapılan araştırmalar arasında tam bir görüş birliği sağlanamadığı görülmektedir. Örneğin Kohut (1977) ve Kernberg (1975), narsisizm kavramının anlaşılmasında ve geliştirilmesinde öne çıkan önemli teorisyenlerdendir. Narsisizmi normal ve anormal kişilik gelişimiyle ilişkilendirerek incelemişler ve Freud'un teorilerine önemli katkılarda bulunmuşlardır. Ancak bakış açılarında farklılıklar vardır (Ackerman ve diğerleri, 2011, s. 68; Campbell, 1999, s. 1255). Bu farklılık ise narsist kişiliğin oluşumu hakkındaki görüşlerinden kaynaklanmaktadır (Masterson, 2006, s. 40).

Heinz Kohut (1977), Freud'un narsisizmin patolojik olduğuna olan inancının aksine, narsisizmin aslında sağlıklı olabileceğini de savunmaktadır. "Kendilik psikolojisi" adlı çalışmasında çocukların psikolojik yapılarının gelişiminin ebeveynlerin tavırlarına bağlı olduğunu ileri sürmektedir (García, 2009, s. 9).

Kohut'a göre narsist kişilik bozukluğu bu dönemde ortaya çıkan kendilik yapısındaki bozukluklardan (düşük kendilik saygısı, depresyon, ihmal edilmişlik, reddedilme hissi vb.) kaynaklanmaktadır (Masterson, 2006, s. 30; Atay, 2010, s. 5). Kısaca Kohut, narsisizmin nedeni olarak aileleri göstermektedir. Çünkü Kohut'a göre bebeklerin gelişiminin ilk aşamalarında ailelerin tutumları çok önemli olup, çocuğun özgüvenini şekillendirmektedir (García, 2009, s. 9).

Kernberg de meslektaşı Kohut gibi narsisizmi bebeklik dönemiyle ilişkilendirerek incelemiştir. Çocukların üç yaşına gelene kadar ebeveynlerini kaybetme kaygısı sonucunda geliştirdikleri bir savunma mekanizması olarak görmüştür (Atay, 2010, s. 9). Kernberg' e (1999, s. 200) göre bu tip kişilerin başlıca özellikleri, "büyüklenmecilik, aşırı bencillik,

duygusal derinlik yoksunluğu ve takdir edilmeye çok istekli olmalarına karşılık, başkalarına karşı ilgi ve eş duyum yoksunluğu” dur.

Narsisizm konusunda önemli araştırmalar yapan bir başka isim ise Masterson’dur. Borderline ve narsist kişilik bozukluğunu karşılaştırarak iki durum arasındaki farklılıkları belirten Masterson, narsist kişilik bozukluğuyla ilgili saptamalarda bulunarak literatüre çeşitli katkılar sağlamıştır. Masterson’a göre (2006, s. 19) narsist kişilik bozukluğuna sahip bir bireyin temel özellikleri büyülenmecilik, kendine aşırı bağlılık, takdir ve onay elde etmeye yönelik çaba, başkalarına karşı ilgisizlik ve empati yoksunluğudur. Ayrıca narsist bir birey tüm yaptıklarında mükemmellik aramakta, zenginlik ve güç elde etmeye çalışmaktadır.

2.2.2. Narsist kişilik tanı ölçütleri

1980 yılında Amerikan Psikiyatri Derneği (APA) Zihinsel Bozuklukların İstatistiksel El Kitabı’nda (Diagnostic and Statistical Manuel Disorders – DSM) narsist kişilik tanı ölçütleri geliştirilmiştir. Bu ölçütler narsisizm konusunda çalışmalar yapan birçok araştırmacıya yön vermiş ve yeni narsist kişilik envanterlerinin geliştirilmesine katkı sağlamıştır (Hendin & Cheek, 1997, s. 588). Amerikan Psikiyatri Derneği tarafından geliştirilen narsist kişilik tanı ölçütleri çizelge 2.4’ deki gibidir.

Madde No	Madde
1.	Kendini aşırı ölçüde önemsemek; bir başka deyişle birey, kendi başarılarını ve yeteneklerini abartır ve yeterli başarılar olmaksızın üstün görülmeyi bekler.
2.	Sınırsız başarı, güç, zekâ, güzellik veya ideal sevgi düşünceleriyle meşgul olmak.
3.	Kendisinin özel ve eşsiz olduğuna ve yalnızca özel ya da yüksek statülü kişiler ya da kurumlar tarafından anlaşılabilceğine veya sadece onlarla iletişim kurması gerektiğine inanmak.
4.	Kendinde her şeyi hak görmek; birey makul olmayan bir şekilde özellikle iyi muamele görmeyi veya beklentilerine kendiliğinden uyum sağlanmasını ister.
5.	Kişiler arası istismara dayalı davranış; birey kendi amaçlarına ulaşmak için başkalarından faydalanır.
6.	Empati eksikliği; birey başkalarının duygu ve ihtiyaçlarını görmek veya onlarla özdeşleşmek istemez.
7.	Başkalarını kıskanmak veya başkalarının onu kıskandığına inanmak.
8.	Kibirli ve kendini beğenmiş davranışlar veya tutumlar sergilemek.

Çizelge 2.4. Narsist kişilik tanı ölçütleri

Kaynak: (Burgo, 2016, s. 17)

Bir kişiye narsist tanısı konulabilmesi için bu özelliklerden en az beşini sergilemesi gerekir (Burgo, 2016, s. 17). Ayrıca narsisizm ve özellikleri ilk kez Psikiyatri ve Klinik Psikoloji bilim dalları tarafından tanımlanmış olsa da birçok disiplinin araştırma konuları arasına girmiştir. Özellikle son yıllarda narsisizmin örgütlere yansımalarını konu edinen araştırmaların sayısında ciddi bir artış gözlenmektedir (Atay, 2009, s. 181).

2.2.3. Sağlıklı narsisizm

Wendy T. Behary narsisizmin sağlıklı olabileceğini öne sürmektedir. Behary'e (2014, s. 44-48) göre narsisizm her ne kadar kötü bir kelimeyi çağırırsa da aslında her zaman kötü değildir. Başarı ve şöhretin kapılarını istenmeyen bir tutumla zorlayan narsistler olabileceği gibi "sağlıklı narsist" olarak tanımlanan sağlıklı narsisizm aralığında kalan kişiler de günlük hayatta karşımıza çıkması mümkündür. "Sağlıklı narsisizm" kulağa biraz çelişkili gelse de, gerçekte narsisizm, bireylerde büyük ölçüde spektrum (çeşitlilik) göstermektedir. Aslında insan doğası ve yapısı gereği kendi içinde şekillenişinin kendisi bir narsist dışavurum eğilimidir. Bu durum o kadar da kötü bir şey olarak algılanmamalıdır. Sağlıklı narsistlerin profilleri dikkate alındığında, bu tür kişiler sıklıkla çizelge 2.5'teki özelliklere sahiptir.

Özellik	Açıklaması
Empatik olma	Diğer kişilerin iç dünyaları ile uyum içindedir.
Çekici olma	Karizmatik, kültürlü ve cana yakındır.
Lider	Bir amaç ya da vizyon sunabilir, iş birliği kurmanın yollarını çizebilir.
Kendine hâkim	Kendinden emindir. Bencil değildir. Cömertlik ve doğruluğa kesin bir şekilde inanır.
Onay verici olma	Gücünü beğeni düzeyinden alır ve bir farklılık yaratmak için daima motive halindedir.
Azimli olma	Karşılaştığı engeller ne kadar büyük olursa olsun aşmayı bilir.
Yüzleştirici	İnsanların gönlünü kırmadan yaptıkları bir şeyden onları sorumlu tutabilir.
Gerçekçi kaygıları olan	Dozunda ürkütmeyle yıkıcı tahriki ayırt edebilir

Çizelge 2.5. Sağlıklı narsisizm özellikleri

Kaynak: (Behary, 2014, s.47-48)

Bu grupta kalan kişilerin narsist olarak tanımlanmasının en temel sebebi ise kısmen şu şekilde açıklanabilir; sıklıkla ortalamanın üstünde beceri ve cesaret sahibi bu tip kişiler, öz saygılarıyla ya da rakipleri ile ilgili bir yarış söz konusu olduğunda “beyefendi” ya da “hanımefendi” çizgilerinden eser kalmayabilir (Behary, 2014, s. 47). Çünkü narsist bireyler kaybettikleri imajlarını yeniden kazanmak, gelecekte imajına zarar verebilecek tehditleri önlemek amacıyla saldırganlığı bir araç olarak kullanabilirler (Martinez ve diğerleri, 2008, s. 141).

2.2.4. Narsist davranışlar (Narsisizmin boyutları)

Narsisizm kavramı genellikle kendi kendini yüceltme ile ilgili bir durumdur. Bu bağlamda yüksek düzeyde narsist kişilik özellikleri gösteren birinin davranışları genellikle alçak gönüllülükten kaynaklanan davranışların tam tersi olarak ortaya çıkmaktadır (Morris , ve diğerleri, 2005, s. 1333).

İlk olarak Robert Emmons narsisizmi dört farklı boyut olarak tanımlamıştır. Bunlar; liderlik/otorite, kendine hayranlık/kendiyle ilgililik, üstünlük/ büyüklenmecilik ve sömürücülük/hak iddia etme boyutlarıdır (Emmons, 1984, s. 291-300; Emmons, 1987, s. 11-17).

Birkaç yıl sonra Raskin ve Terry (1988, s. 899) bu boyutları “otorite, teşhircilik, sömürücülük, hak iddia etme, kendine yeterlilik, üstünlük, kendini beğenme” olmak üzere yedi boyutta incelemiştir. Daha sonra Glover ve diğerleri (2012, s. 502) ise geliştirdikleri yeni ölçek ile narsisizmi 15 farklı boyut olarak incelemiştir. Bu çalışmada ise literatürde en çok kabul gören Raskin ve Terry (1988) tarafından tanımlanan yedi farklı narsist davranış ele alınacaktır.

2.2.4.1. Otorite

Bu boyut narsistin diğer insanları etkilemek için olağanüstü bir yeteneğe sahip olduğuna, otorite ve liderlik rolü için önceliğin kendisinde olduğuna dair güçlü bir inancı belirtmektedir (Judge ve diğerleri, 2006, s. 762). Bir başka ifadeyle otorite, narsistin içinde bulunduğu örgütün karar alma sürecinde ve mevcut durumları ele alma konusunda lider olarak ortaya çıkararak sorumluluğu üstlenme eğilimini ifade etmektedir (Glover ve

diğerleri, 2012, s. 502). Bunun en temel nedeni ise narsist bireyin kendisine aşırı ve gereksiz bir şekilde güvenmesidir (Campbell ve diğerleri, 2004, s. 3).

Narsist bireylerin bir organizasyonda lider olarak ortaya çıkmaları daha olasıdır. Ancak narsistlerin otoriteleri ve liderlikleri pek de uzun ömürlü olduğu söylenemez. Bunun nedeni ise bir süre sonra grup üyelerinin narsist liderlerinin olumsuz özelliklerini fark etmeleridir. İlerleyen süreçte ise takipçiler narsist bireyi takip etmeyi tamamen bırakırlar (Twenge & Campbell, 2010, s. 78).

2.2.4.2. Hak iddia etme

Hak iddia etme; narsistin özel muamele, başarı ve daha fazla şey hak ettiğine dair duyduğu inançtır. Hak iddiası, narsisizmin başkalarına en çok zarar veren temel bileşenlerinden biri olarak kabul edilir. Çünkü narsistler, özel muamele görmeyi en doğal hakları olarak görürler. Bu durum ise her zaman bir başkasına zarar vermektedir (Twenge & Campbell, 2010, s. 319).

Tarihsel olarak hak iddia etme, sosyal konum sahibi olma ya da meşru bir otorite tarafından verilmiş mülkiyet iddiası anlamına gelmekteydi. Unvan sahibi olmak ya da hak kazanmak, İngiliz toplumlarındaki düklük ve lortluk gibi sosyal bir makam ya da mülk hakkına sahip olmaya işaret etmekteydi. Narsisizmin bir yüzü olarak hak iddiası ise; olmamasına rağmen narsist bireyin sanki bir unvanı ya da yetkisi varmış gibi davranmasıdır. Tarihsel tanımıyla örtüştüğü nokta ise hak sahibi kişinin yani narsistin kraliyet ailesi mensubu gibi hissederek o yönde davranışlar sergilemesidir (Twenge & Campbell, 2010, s. 319-320).

2.2.4.3. Kendini beğenme

Yunan efsanesini (Narkissos efsanesini) doğrulayarak, narsistler başkalarından daha çekici ve güzel olduklarına inanırlar (Twenge & Campbell, 2010, s. 203). Sadece kendilerini çekici bulmalarının yanı sıra diğer kişilerinde onları fiziksel açıdan çekici bulduklarına inanırlar (Raskin & Terry, 1988, s. 899). Çünkü narsist bireyler, çekici dış görünüşleri sayesinde başkalarından ilgi veya statü görececeklerini düşünürler. Bu yüzden giyinişlerine, bakımlarına aşırı özen gösterirler.

Twenge & Campbell' göre (2010) dünya çapında günden güne narsist sayısı hızla artmaktadır. Bu artışta televizyon programlarının ve internetin payları vardır. Çünkü zaman

içinde insanların güzellik anlayışları, televizyon ve internet gibi kitle iletişim araçları tarafından dayatılan bazı kriterler yüzünden değişikliğe uğramıştır.

2.2.4.4. Teşhircilik

Teşhircilik, narsistin gösteriş meraklısı oluşunu, dışa dönüklüğünü, heyecan arayışını ve kontrol altına alınamayan dürtülerini belirtmektedir (Raskin & Terry, 1988, s. 899). Başka bir ifadeyle narsistin diğer insanlar karşısında gösteriş yapmasını, sürekli kendisine hayranlık duyulması için çabalamasını ve güvensizlik hissi olmaksızın dikkatleri üzerine çekme çabalarını ifade etmektedir (Glover ve diğerleri, 2012, s. 502).

Günümüzde teşhircilik boyutuna en güzel rneği sosyal medya hesaplarında insanların kendilerini fark ettirme çabaları gösterilebilir. Yapılan araştırmalara göre insanların sosyal medya kullanımı ile narsist olmaları arasında pozitif bir ilişki vardır. Ryan & Xenos (2011, s. 1663)' a göre facebook kullanıcıları kullanmayanlara göre daha yüksek narsisizm düzeyine sahiptir. Teşhircilik boyutunda daha yüksek puanlara sahip bireylerin söz konusu platformlarda sürekli kendilerini gösterebilmek için fotoğraf yüklemeleri ve durum güncellemeleri yapma eğilimleri vardır. Çünkü narsistler, bu platformada dikkatleri üzerine çekerek teşhircilik ihtiyaçlarını tatmin etmektedir.

2.2.4.5. Sömürücülük

Narsistler başkalarını smrme konusunda oldukça usta kişilerdir (Atay, 2010, s. 43). Çünkü narsistlerin sosyal açıdan kaygı düzeyleri ve suçluluk duyguları diğer normal insanlara nazaran çok düşük seviyededir. Bu yüzden kendilerine fayda sağlamak için başkalarına zarar vermekten, onları sömürmekten çekinmezler. Çünkü narsistler hali hazırda kendilerine odaklanmış durumda oldukları için başkaları adına kaygılanmazlar. Aslında bu durum kendi benliklerini korumak için geliştirdikleri bir savunma mekanizmasıdır (Campell & Foster, 2007, s. 119).

2.2.4.6. stnlk

İnsanların başarmakta zorluk çektikleri görevleri narsistlerin üstlenmesi olasıdır. Çünkü narsist birey bu zorlu görevi başarak üstünlüklerini diğer insanlara kanıtlamak için mkemmelenen bir fırsat olarak grrlenir. Tıpkı Yunan efsanesindeki Narkissos'un kendi

görüntüsünü görmek için yaptığı takıntı gibi modern narsistler de üstünlüklerini kanıtlamak için takıntılıdır (Wallace & Baumeister, 2002, s. 820). Bu yüzden yapılan araştırmalara göre üstünlük, narsisizmin en tehlikeli boyutlardan biri olarak tanımlanmaktadır (Reidy ve diğerleri, 2008, s. 866). Narsistlerin kendilerini üstün görmesi birçok işte başarısız olmalarına neden olmaktadır. Araştırmacılara göre narsistlerin kendilerini diğer insanlardan üstün olduğuna dair inançları ve sınırsız başarı fantezileri ile meşgul oluşları üstlendikleri birçok işte ve projede başarısız olmalarına ve üstlendikleri görevlerin sonunu göremeyişlerine sebep olmaktadır (King, 2007, s. 188).

2.2.4.7. Kendine yeterlilik

Genel olarak kendine yeterlilik (öz yeterlilik), narsist bireyin belli bir performansı gösterebilmesi için gerekli etkinlikleri düzenleyerek gerçekleştirebilme kapasitesi hakkında kendine duyduğu inanç olarak tanımlanmaktadır. Kısaca, bireyin yapabilecekleri hakkında kendine olan güvenidir (Lee, 2005'den akt. Kocakula, 2012, s. 112). Bireylerin bu tutumu ise sevilme ihtiyacından kaynaklanmaktadır. Çünkü narsistin sevilme konusunda dış kaynaklara karşı bilinçsiz bir şekilde duyduğu bağlılık aslında kayda değer bir kırılmağı temsil ettiği için bireyi bu davranışı yapmaya zorlamaktadır (Raskin & Terry, 1988, s. 890-891).

Narsist birey, narsist savunma mekanizmalarıyla kendine yeterli olduğuna ilişkin yargılar geliştirmektedir. Kırılmağı bir yapıya sahip oldukları için sürekli olarak projeksiyon savunma mekanizması olarak kendine yeterliliği kullanırlar. Bu yüzden kendilerini eksik hissettirecek ve diğer insanların gözündeki saygılarına zarar verecek yorumlara kapalıdırlar (Raskin & Terry 1998 ve Tarhan, 2009'dan akt. Ashmawy, 2006, s. 25).

2.3. Narsist Liderlik Kavramı

Dünyanın farklı yerlerinde pek çok liderin konumları gereği liderlik özelliklerine ve stillerine sahip oldukları bilinen bir gerçektir. Bu liderlerin sahip olduğu gücü ve nihai olarak (kaçınılmaz olarak) düşüşü narsist kişiliklerine bağlıdır. Bu konuda araştırma yapan çoğu yazar söz konusu liderleri tanımlamak için narsisizm terimini kullanmaktan kaçınmakla birlikte, bu liderlerin iyi ya da kötü yanlarını, kararlarını, bencil ve kibirli davranışlarını betimlemekle yetinmişlerdir (Rosenthal & Pittinsky, 2006, s. 617). Ancak

liderlerin bu bencil ve kibirli davranışlarının altında yatan nedeni anlamak, bu tip liderlerin anlaşılabilir kararlarını ve eylemlerini anlamaya olanak sağlamaktadır.

Narsist lider, “kendi bencil ihtiyaç ve inançları doğrultusunda liderlik ettikleri kurum ve kuruluşların ihtiyaç ve çıkarlarını değiştiren kişidir” (Rosenthal & Pittinsky, 2006, s. 629; Stein, 2013, s. 282). Narsist liderler listesi, Adolf Hitler, Joseph Stalin ve Saddam Hüseyin de dâhil olmak üzere tarihsel diktatörlere; Steve Jobs, Michael Eisner, David Geffen ve Kenneth Lay gibi çok sayıda iş dünyası liderlerine kadar uzatılabilir (Rosenthal & Pittinsky, 2006, s. 618). Bu tip narsist kişileri liderlik pozisyonuna iten güç benimsedikleri vizyonları destekleyen bir dış dünyayı yapılandırmak için ihtiyaç duydukları güce sahip olma isteğidir. Bunun nedeni ise iç çatışmalarından geçici olarak kurtularak rahatlama sağlayacak bir dünya kurmaktır (Glad, 2012, s. 25).

Araştırmacılar narsist liderliğin ne olduğu ve nasıl ölçülmesi gerektiği hakkında konusunda henüz hem fikir olamamışlardır. Bu durum günümüzde de devam etmektedir. Narsist liderlik konusunda yazılan makalelerin birçoğu basit literatür taramalarından oluşmaktadır. İlgili literatür incelendiğinde araştırmacıların narsist liderliğe bakış açısına göre iki gruba ayrıldığı görülmektedir. Bazı araştırmacılar narsist liderliği farklı bir liderlik tarzı olarak tanımlamaktadır. Diğerleri ise narsist liderliği, karizmatik liderlik gibi köklü liderlik çeşitleri içinde özdeşleştirerek kavramlaştırmıştır (Schmidt, 2008, s. 10).

Özellikle son yıllarda narsist liderliğin örgütlere yansımaları konusundaki çalışmaların sayısı artış göstermektedir. Araştırmacılara göre narsist liderler içinde buldukları organizasyonu hem olumlu hem ne olumsuz yönde etkilemektedir (O'Reilly ve diğerleri, 2014, s. 218). Bu doğrultuda bir sonraki bölümde narsist liderliğin hem olumsuz hem de olumlu özelliklerine yer verilmiştir.

2.3.1. Narsist liderlerin olumsuz özellikleri

Narsisizm genellikle liderlik pozisyonu elde etme konusunda destek veren gizli bir güdüdür. Yapılan araştırmalara göre narsist kişilik özelliklerine sahip kişiler, bir güç pozisyonunu elde etmek için bu zorlu liderlik sürecini üstlenmeye daha isteklidirler (Kets De Vries & Miller, 1985, s. 7). Bu yüzden narsistlerin organizasyonlarda lider olarak öne çıkmaları, başkalarına göre daha olasıdır. Ancak mutlak gücü eline geçiren narsist, bir süre sonra kesinlikle kontrol edilmez hale gelmektedir (Allio, 2007, s. 13).

Genel olarak araştırmacılar narsisizmin yıkıcı liderlik ile ilişkili olduğunu öne sürmektedir. Bu tip liderler her zaman özel ilgi beklerler, kendilerini ayrıcalıklı görürler ve iktidara geldiklerinde güçlerini kötüye kullanırlar. Liderlik tarzları genellikle otoriterdir (Padilla ve diğerleri, 2007, s. 181). Ayrıca narsist liderler yükseldikçe söylenenlere daha az kulak kabartırlar. Kendisiyle aynı görüşte olmayanları ikna etmek yerine onlara aldırıs etmezler (Maccoby, 2002, s. 45).

Narsist liderler karizmatik olarak algılanırlar. Ancak karizmatik olarak algılanabilmeleri için enerjilerini ve zamanlarını takipçilerinin yararlarına, örgütün amaçlarına ya da müşteri temelli hedeflere ulaşmak için harcamak yerine halkın gözündeki imajını güçlendirmek için harcamaları gerekmektedir (Resick ve diğerleri, 2009, s. 10). Çünkü amaçlarına ulaşabilmesi için takipçileri karşısında ideal bir kahraman olarak algılanmalıdır.

Narsist liderler için güç ve kontrol etme isteği önlenemez bir gereksinim oluşturmaktadır. Gücü ve iktidarı tek elde toplamak istemelerinin nedeni çoğunlukla astlarını daha iyi yönetebilme inancından kaynaklanır. Böylelikle onlara göre organizasyon için daha olumlu ve verimli sonuçlar ortaya çıkacaktır. Yüksek yetkilerle donatılmış bir lider kurum ve kuruluşlar için hızlı ve etkili kararlar alma yolunda yarar sağlayabileceği gibi, tek bir liderden çıkan kararlar kurumlar için tehlike de oluşturabilmektedir (Fuller ve diğerleri, 2018, s. 9). Tarihçi Paul Kennedy' e göre (1987) narsist bir lider gücü eline geçirdiğinde bir ülkenin ya da imparatorluğun kaynaklarını tehlikeye atabilir. Bu duruma Fransa'da Napolyon, Almanya'da Hitler örnek olarak gösterilebilir (Padilla ve diğerleri, 2007, s. 181).

Narsist liderler astlarına karşı güvensizlik duyarlar. İnsanların çıkarından dolayı kendilerine iyi davrandıklarını düşünürler. Gerçek yakınlıktan kaçınırlar. Çevresindeki kişilerin gerçek niyetleri konusunda aşırı şüpheli olurlar (Behary, 2014, s. 63). Narsist liderler çevrelerine pek fazla güvenmese de büyük ölçüde eşlerine güvenirlir. Ancak eşlere bağlılık narsist bir lider için risk yaratabilir. Çünkü eşler, zaten narsist liderde var olan paranoya ve kendini büyük görme gibi olumsuz hisleri daha çok besleyerek bağlı olduğu kurum ya da kuruluştan git gide uzaklaşmasına neden olabilir (Maccoby, 2000, s. 6).

Narsist lider etkili bir konuşma yaptıktan sonra takipçileri tarafından yoğun övgüler alması motivasyonlarını arttırmaktadır. Konuşma sonrası takipçiler tarafından olumlu övgüler gelmezse narsist lider güvensiz, aşırı kırılgan ve ısrarcı hale gelebilir. Ancak

insanlar narsist lidere olumlu tepkiler verse de kimi zaman tehlikelerde söz konusudur. Çünkü övgüler sonucu narsist lider kendinden daha emin hale gelir ve daha spontane davranışlar göstermeye başlayabilir. Kendini kısıtlamalardan kurtulmuş hisseder. Sürekli alkışlanır ve bir süre sonra narsist kendisinin yenilmez olduğunu düşünmeye başlar (Maccoby, 2002, s. 44-45).

Narsist liderler görüş ayrılığına tahammül edemezler. Bu yüzden kendilerine kuşkuyla bakan elemanlarına ya da görüşlerinde ayak diretecek kadar katı ve cesaretli astlara karşı son derece kırıncı olabilirler (Maccoby, 2002, s. 46).

Narsist liderler çıkar ilişkisi dâhilinde hareket ederler. Genellikle kendi amaçlarını gerçekleştirmek için başkalarından yararlanırlar (Allio, 2007, s. 13). Bu tip liderler uzun dönemli pozitif ve samimi ilişkiler kurmazlar. Ancak kısa vadede popüler olmak ve yüksek statüye sahip olmak için iyi ilişkiler kurma konusunda çok yeteneklidirler (Buffardi & Campbell, 2008, s. 1304).

Astların yaptıkları küçük hatalar narsist bir liderin gözünde hemen büyümektedir. Örneğin iş dünyasının narsist lideri Steve Jobs'un kibirli kişiliğinden ve çalışanlarına karşı tutumundan dolayı sürekli olarak araştırmacılar tarafından eleştirildiği bilinmektedir. Steve Jobs'un kendisinin de onayladığı bir biyografide bazen sert ve zalim davranışlara sahip olduğu belirtilmiştir. Mükemmeliyetçi olduğu bilinen Jobs beklentilerini karşılayamayan çalışanlarını aşağıladığı ve bazen rezil ettiği bilinmektedir (Grijalva & Harms, 2014, s. 108).

Narsist liderler empati yapmaktan uzak durular. Aslında empati yoksunluğu iş dünyasının önde gelen bir çok liderinde bulunmaktadır. Empati yoksunluğu Bil Gates ve Andy Grove da dâhil olmak üzere, en karizmatik ve en başarılı narsist liderlerin kişisel bir eksikliğidir. Sadece iş dünyasının değil, tarihte önde gelen Churchill, de Gaulle, Stalin ya da Mao Zedong' da gibi en büyük narsist liderlerde de empati yoksunluğu söz konusudur (Maccoby, 2002, s. 47-48).

Empati yoksunluğu narsistlerin diğer insanlardan akıl almasına ve akıl vermesine engel olmaktadır. Genel olarak bakılırsa, narsist liderler akıl vermeye çok yanaşmazlar ve hoşlanmazlar. Başkalarına nadiren akıl verirler. Akıl verdiklerinde de tipik olarak yardım ettikleri kişilerden kendilerinin akisleri olmalarını isterler (Maccoby, 2002, s. 49).

Narsist liderler sadece istedikleri türden bilgilere kulak kabartırlar. Başkalarından birşey öğrenme durumu söz konusu değildir. Aynı zamanda başkalarına birşeyler öğretme

konusunda da istekli davranışlar sergilemezler. Onun yerine telkinde bulunmayı ve nutuk çekmeyi tercih ederler (Maccoby, 2002, s. 45). Çünkü narsist bir lider kendisini her konuda üstün görür. Onun söyledikleri her zaman en doğrusudur.

Narsist liderler duygulardan uzak dururlar. Başkaları ile aralarına mesafe koyarlar. (Maccoby, 2002, s. 46). Benzersiz olduğuna inandıkları için kendilerini diğerlerinden izole ederler (Allio, 2007, s. 13). Ayrıca kendi duygularını bilme ya da tanıma konusunda güçlük çektiklerinden dolayı, diğer insanların kendi duygularını, özellikle de olumsuz duygularını ifade etmesinden rahatsızlık duyarlar (Maccoby, 2002, s. 46).

2.3.2. Narsist liderlerin olumlu özellikleri

Bazı araştırmacılara göre her narsist kötü bir lider değildir (Allio, 2007, s. 13). Bu yüzden araştırmacılar istisnai olsa da narsisizmi liderlik bakımından olumlu bir özellik olarak da ele almaktadırlar. Bu çalışmalara göre yüksek narsisizm düzeyine sahip kişiler içinde buldukları kuruma öncelik ederek lider olma eğilimi göstermektedirler (Nevicka ve diğerleri, 2011, s. 1259).

İçinde buldukları grupta lider olarak ortaya çıktıklarında ise gücü tek elde toplamaları hızlı ve etkili karar almaya olanak sağlayarak kurum için fayda sağlayabilir (Fuller ve diğerleri, 2018, s. 9). Ayrıca gelişen iş dünyasının toplumsal değişimine ön ayak oluşunda narsist liderlerin etkisi de inkâr edilemez bir gerçektir (Maccoby, 2000, s. 1; Maccoby, 2002, s. 37). Çünkü narsist kişilik özelliği gösteren kişiler, amaca ulaşma yolunda risk almaktan çekinmezler. Bu yüzden inovasyon ve yenilik yapmaya daha yatkındırlar (Smith & Webster, 2018, s. 67).

Narsist liderler son derece verimli de olabilirler. Andrew Carnegie, Henry Ford ve John D. Rockefeller gibi öncüler, verimli narsist liderlere örnek olarak gösterilebilir (Allio, 2007, s. 13). Bu öncüler yeni teknolojileri kullanarak Amerikan ekonomisini yeniden şekillendirmişlerdir. Bu gelişim günümüzde bile devam etmektedir (Maccoby, 2000, s. 1; Maccoby, 2002, s. 37).

Narsist liderler cesur vizyonlara sahiptirler. Sadık takipçiler kazanmak konusunda da oldukça yeteneklidirler. İçinde buldukları örgütlere büyük başarılar kazandırdıkları araştırmalar sonucunda ortaya çıkmıştır (Allio, 2007, s. 13).

Narsist liderler yandaş kazanma konusunda da oldukça yeteneklidir. Çoğu bunu dili sayesinde başarır. Bu tip liderler becerikli hatiplerdir; onları böylesine karizmatik kılan yeteneklerinden biri de budur. Narsist liderleri işinin başında görmüş olan herkes onların kişisel cazibesine ve dinleyiciler arasında coşku uyandırma yeteneğine tanıklık edebilir (Maccoby, 2002, s. 44).

Narsist liderler toplumları şekillendiren liderlerdir. Bu yüzden insanoğlu her zaman narsist liderlerin insanlara ilham vermek ve geleceği şekillendirmek için ortaya çıktıklarına şahit olmuştur. Napoléon Bonaparte, Mahatma Ghandi veya Franklin Delano Roosevelt gibi narsist liderler daima toplumlarda askeri, dini ve siyasi alanlara hâkim olarak gündemi belirleyen kişiler olmuştur (Maccoby, 2000, s. 1; Maccoby, 2002, s. 37).

Araştırmacılar tarafından narsist liderlerin başarıyı yakalamak için kişisel fedakârlıklarda buldukları; narsist hayallerinin, alternatif çareler, çaba ve direnme açısından yararlı olduğu; bu kişilerin karizmatik nitelikleri sayesinde çalışanları üzerinde pozitif etki bıraktıkları; atiklikleri ve değişim vizyonları sayesinde çalışanlarına sadakat ve kendini adamayı aşladıkları ifade edilmektedir (Timuroğlu & İşcan, 2008, s.244).

3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

Araştırmanın bu bölümünde örgütsel vatandaşlık davranışı kavramına, tarihsel gelişimine, boyutlarına, bazı kavramlarla ilişkisine ve etkilerine yer verilmiştir.

3.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı

İş tanımı dışında kalsa da işgörenler, işletmelerinin faydaları için birçok davranış sergilerler. Araştırmacılar işgörenlerin sergiledikleri bu tür gönüllü davranışları “ekstra rol davranışları”, “sosyal-yanlı davranışlar” ya da “örgütsel vatandaşlık davranışları” olarak adlandırırlar. Ancak en yaygın olanı Organ (1997) tarafından tanımlanan “örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır” (Randhawa & Kaur, 2015, s. 67). Organ (1997) örgütsel vatandaşlık davranışlarını; “resmi ödüllendirme sistemi tarafından doğrudan veya açık bir şekilde tanımlanmayan ve bir bütün olarak örgütün etkili bir şekilde işlemesine yardımcı olan isteğe bağlı gönüllü davranışlar” olarak tanımlamaktadır (Organ, 1997, s. 87). Bu davranışları sergileyen iş görenler bireysel menfaatleri ile hareket etmezler ve örgütlerinin misyonlarını gerçekleştirmek için çaba gösterirler (Farooqui, 2012, s. 294; Bies, 1989, s. 294).

Uzun yıllardır yönetim bilimcileri, işgörenlerin organizasyon yararına olacak işbirlikçi davranışlar sergilemeleri konusunda çalışmalar yapmaktadırlar (Koster & Sanders, 2006, s. 519). İşletmelerin uzun vadeli başarılarının istikrarlı bir şekilde sağlanabilmesi için yapılan bu teorik çalışmalar, her geçen gün daha da artmaktadır (Van Dyne ve diğerleri, 1994, s. 765).

3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramının Tarihsel Gelişimi

İlgili alan yazın incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının ilk defa Organ tarafından yönetim bilimine kazandırıldığı görülmektedir (Bies, 1989, s. 294). Ancak bu tip davranışların incelenmesi aslında çok daha eskiye dayanmaktadır. Bilinenin aksine bu davranışlar üzerine çalışmalar yapan ilk isim 1930’lu yıllarda Chester Barnard’dır (Farooqui, 2012, s. 295). Barnard, bu tip davranışların örgütsel amaçlara ulaşabilmek için gerekli olduğunu öne sürmüştü ve bu fenomeni "ekstra rol davranışı" olarak isimlendirmiştir (Farooqui, 2012, s. 295; George, 2015, s. 25; Prakash & Ghosh, 2018, s. 68).

1960'lı yıllara gelindiğinde ise araştırmacılar tarafından ÖVD'nin temelini oluşturan bazı kuramlar ortaya atılmaya başlanmıştır. Örneğin Blau (1964), örgütsel vatandaşlık davranışlarına benzer davranışları belirtmek için “sosyal mübadele kuramını” ileri sürmüştür (Konovsky & Pugh, 1994, s. 656; Cropanzano & Mitchell, 2005, s. 882). Bu kurama göre; belirli koşullar altında bir kişi kendisine faydası dokunan davranışlara karşılık vermektedir (Moorman, 1991, s. 846). Ancak karşılık için belli bir zaman kısıtlaması söz konusu değildir (Cropanzano & Mitchell, 2005, s. 882). Karşılık ise tamamen gönüllülük esasına dayalıdır (Emerson, 1976, s. 340).

ÖVD'nin kuramsal zemini oluşturan bir başka teori de 1960 yılında Gouldner tarafından ortaya atılan, “Karşılıklılık Norm Teorisi (The Norm of Reciprocity)’dir. Bu teori de Sosyal mübadele (değişim) kuramına benzerlik gösterir (Gürbüz, 2006, s. 53). Bu kavram, yardım edene yardım etmeyi ve kesinlikle o bireye zarar verecek davranışlarda bulunmamayı ifade etmektedir. Kısaca iş yerinde sergilenmesi gereken olumlu davranışlara işaret eder (Gouldner, 1960, s. 170).

Gerçek anlamda ÖVD ile ilgili derinlemesine yapılan araştırmalar 1980'li yıllarda başlamıştır. Özellikle son yirmi yılda psikoloji ve yönetim bilimi alanında önemli bir araştırma konusu haline gelerek büyük ilgi görmüştür. Bu süreçte pek çok araştırmacı tarafından ÖVD farklı perspektiflerden incelemiştir (George, 2015, s. 25). Örneğin Smith ve diğerleri (1983), ÖVD'nin “fedakarlık” ve “genel uyumluluk” olmak üzere iki ayrı kategoriden oluştuğunu ileri sürmüşlerdir. Bu görüşe göre çalışanların sahip oldukları iyi ahlak ve etik değerler, bu davranışları ortaya çıkarmaktadır (Turnipseed, 2002, s. 1-2).

1988 yılında Organ tarafından yapılan bir başka çalışma ise örgütsel vatandaşlık davranışlarının literatüre kazandırılmasında büyük bir öneme sahiptir. Organ, isteğe bağlı sergilenen bu davranışları “örgütsel vatandaşlık davranışları” olarak adlandırmasının yanı sıra "iyi asker sendromu" olarak da isimlendirmiştir (Turnipseed, 2002, s. 1-2). Ayrıca çalışanların sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarını da sınıflandırmıştır. Bu sınıflandırma literatürde büyük bir ilgi görmüştür. ÖVD konusunda çalışmalar yapan birçok araştırmacıya yön vermiş ve yeni ÖVD boyutlarının geliştirilmesine ön ayak olmuştur.

3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları

İlgili alan yazın incelendiğinde ÖVD'nin boyutları ile ilgili çok sayıda araştırmaya rastlamak mümkündür. Ancak yapılan bu çalışmalarda tam bir görüş birliği sağlanamamıştır. Bu durumun nedeni için geniş bir alan taraması yapıldığında, 30 farklı ÖVD tanımlandığı belirlenmiştir (Podsakoff ve diğerleri, 2000, s. 516). Konu ile ilgili ilk çalışmaları yapan Smith, Organ & Near (1983), örgütsel vatandaşlık davranışlarının en az iki boyutu içerdiğini ileri sürmüştür. Bu iki boyuttan birincisi “diğerlerini düşünme”, diğeri ise “genelleştirilmiş uyum” boyutlarıdır (Smith ve diğerleri, 1983, s. 653). Daha sonra Organ (1988) çalışanların ÖVD'lerini “özgecilik, vicdanlılık, sivil erdem, nezaket ve centilmenlik” olmak üzere 5 boyutta ele almıştır. Bu sınıflandırma literatürde en çok kabul gören boyutları oluşturmaktadır (Lo & Ramayah, 2009, s. 49; Chaitanya & Tripat, 2001, s. 220). Organ'ın bu sınıflandırmasındaki özgecilik ve nezaket birey odaklıdır. Centilmenlik, sivil erdem ve vicdanlılık ise daha çok örgüte yönelik boyutları ifade etmektedir (İplik, 2015, s. 58).

Literatürde kabul görmüş farklı sınıflamalar da mevcuttur. Örneğin, Williams & Anderson (1991) ÖVD'leri “çalışanlara yönelik davranışlar” ve “örgüte yönelik davranışlar” olmak üzere iki boyutta (Gabriel, 2015, s. 21); Graham (1991) “uyum, sadakat ve katılım olmak” üzere üç boyutta; Borman & Motowidlo (1993) “diğerlerine yardım etme ve işbirliği kurma, sportmenlik, örgütsel amaçları destekleme ve savunma, örgütsel kurallara ve prosedürlere uyma, gayret ve ekstra çaba gösterme, görev faaliyetlerini yürütmeye gönüllü olma” şeklinde altı boyutta; Dyne ve diğerleri (1994) “sadakat, itaat, savunmacı katılım ve sosyal katılım” olmak üzere dört boyutta; Morman & Blakely (1995) “bireyler arası yardım, bağlılığı destekleme, kişisel çaba ve kişisel inisiyatif” olmak üzere dört boyutta; Van Scotter & Motowidlo (1996) “kişisel kolaylaştırma, örgütsel itaat ve kişisel inisiyatif” olmak üzere üç boyutta (İplik, 2015, s. 57); Farh ve diğerleri (1997, s. 421-444) “özdeşleşme, örgüt arkadaşlarına yönelik diğerkâmlık, vicdan sahibi olma, üyeler arasında uyum ve örgütün kaynaklarını koruma” olmak üzere beş boyutta; son olarak Podsakoff ve diğerleri (2000, s. 513-563) ise “yardımseverlik, sportmenlik, örgütsel sadakat, örgütsel itaat, kişisel inisiyatif, sivil erdem ve kendini geliştirme” olmak üzere yedi boyuta ele almışlardır. Bu çalışmada ise Organ tarafından tanımlanan beş boyutlu sınıflandırma incelenecektir.

3.3.1. Özgecilik (Diğerkâmlık, Yardımseverlik, Diğerlerini Düşünme)

Literatürde özgecilik boyutu, diğerkâmlık ya da yardımseverlik olarak da bilinmektedir. En basit tanımlamasıyla bu boyut, organizasyonlarda örgüt üyelerinin örgütün diğer üyelerine yardım etmesini ifade etmektedir (Tambe & Shanker, 2014, s. 69). Bu davranışı sergileyen bireyler sosyal çevrelerine karşı duyarlı olurlar (Kidder, 2002 , s. 631). Bu boyut ayrıca nezaket, arabulucu olma ve iş yerinde huzuru sağlama gibi bir dizi olumlu davranışları da kapsamaktadır. Bu davranış sayesinde örgüt üyeleri arasındaki iş birliği artış göstermektedir (Paille, 2013, s. 771).

Özgecilik sayesinde çalışanlar üzerine vazife olmasa da işe yeni başlayan meslektaşlarının oryantasyonunda, kullanmakta zorluk çektiği araç-gereçlerin kullanımında yardımcı olurlar. Mesai arkadaşlarının zamanında projelerini ve sunumlarını hazırlamaları için destek olurlar. Arkadaşlarının kullanmakta zorluk çektikleri bilgisayar programını anlamaları için uğraş verirler. Diğer mesai arkadaşlarının üzerindeki ağır iş yükünü paylaşırlar. Tüm bu davranışlar iş yaşamındaki özgecilik davranışlarına örnek olarak gösterilebilir (Allison ve diğerleri, 2001, s. 283).

3.3.2. Vicdanlılık (İleri görev bilinci- Yüksek görev bilinci, Bilinçlilik)

Literatürde bu boyut ileri görev bilinci ya da bilinçlilik olarak da bilinir. Vicdanlılık genel olarak, “işgörenlerin asgari rol beklentilerinin çok ötesinde kalan isteğe bağlı olarak sergiledikleri davranışlardır” (Farh, Zho, & Organ, 2004, s. 242). Yapılan araştırmalara göre vicdanlılık gösteren işgörenler genellikle titiz, disiplinli, azimli, güvenilir, iradeli, dikkatli, geleceğe dönük ve amaçları gerçekleştirme yolunda motive olmuş kişilerdir (Hoon Tan & Li Tan, 2008, s. 92). Bu boyutun geliştiği iş yerlerinde hiyerarşi de azalmaktadır. Çünkü çalışanlar zaten güvenilir oldukları için ekstradan kontrol edilme gereği duyulmaz (Morgerson ve diğerleri, 2005, s. 587). Bu açıklamalardan da anlaşılacağı gibi vicdanlılığın, toplumsal düzenin korunması için kurallara uyma isteği ile ilişkili olduğu çıkarılabilir (Wang ve diğerleri, 2013, s. 119). Ayrıca bu boyut, örgütsel kaynakların dikkatli bir şekilde kullanılması da ifade etmektedir. Zamanı ve malzemeleri boş yere harcamamak bu boyuta örnek olarak gösterilebilir (Boerner ve diğerleri, 2008, s. 509).

3.3.3. Centilmenlik (Sportmenlik)

Bu boyut diğerlerine göre literatürde daha az ilgi çekmektedir. Organ bu davranışı kısaca “kaçınılmaz ve istenmeyen işleri şikâyet etmeden kabullenme eğilimi” olarak tanımlamıştır. Ancak bu tanım sportmenlik (centilmenlik) boyutunu açıklamak için yeterli değildir (Podsakoff ve diğerleri, 2000, s. 517). Sportmenlik, çalışanların diğer çalışanlardan rahatsızlık duydukları konularda şikâyet etmemelerini, işler kötüye gitse dahi olumlu davranışlar sergileyebilmelerini de içermektedir (Boerner ve diğerleri, 2008, s. 509; Podsakoff & Mackenzie, 1994, s. 351; Podsakoff ve diğerleri, 2000, s. 517). Bu davranışın gösteren işgörenler, fazla mesai yapmak zorunda kaldıklarında şikâyet etmezler. Çalışma ortamlarında görülebilecek ortamın sıcaklığı ya da kokusu gibi istenmeyen küçük sorunları görmezden gelirler (Allison, Voss , & Dryer, 2001, s. 283). Küçük problemlerle karşı karşıya kaldıklarında başkalarını suçlamaz, iş yerini protesto etmez ve bu tür sıkıntıları alttan alırlar. Görevlerin yerine getirilmesinde ve örgütsel enerjinin korunmasında ciddi çaba gösterirler. Böylelikle yönetimi de gereksiz yere oyalamış olurlar (Tambe & Shanker, 2014, s. 69).

3.3.4. Nezaket (Nezaketen bilgilendirme, Nezaket tabanlı bilgilendirme)

Nezaket, “işgörenin diğer çalışma arkadaşları için sorun yaratabilecek hususları önceden sezerek çözümleri için yapıcı önerilerde bulunması, bu sorunların aşılması için yardımcı olması ya da sorunlar baş göstermeden en başından engel olması gibi önleyici ve yapıcı davranışlarını ifade” etmektedir (Dash & Pradhan, 2014, s. 19; Organ & Ryan, 1995, s. 782; Konovsky & Organ, 1996, s. 255; Podsakoff & Mackenzie, 1994, s. 352).

Nezaket boyutu özgecilik boyutuna çok benzer görülmektedir. Ancak aralarında bir takım farklılıklar söz konusudur. Özgecilik boyutu problem ortaya çıktıktan sonra görülen davranışları içerir. Nezaket boyutu ise sorunun ortaya çıkmasını engellemeye yönelik davranışları ifade eder. Nezaket boyutu gelecekte oluşma ihtimali olan problemlere karşı çalışanlara önceden yardım etme davranışını içerirken, özgecilikte ise o anda ortaya çıkan sorunlar için çalışanlara yardım etme söz konusudur (Kaya, 2015, s. 58-59; Sezgin, 2005, s. 323-324).

3.3.5. Sivil erdem

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının bu son boyutuna en büyük katkıyı Graham yapmıştır. “Çalışanların bağlı buldukları organizasyonlarının politik hayatına aktif olarak katılımı olarak” tanımlamıştır. Bu boyut, kurum içi toplantılara katılmak ve örgütte gerçekleşen herhangi bir değişikliği yakından takip etmek gibi bir takım çalışan sorumluluklarına işaret etmektedir (Lo & Ramayah , 2009, s. 49).

Bu davranışları sergileyen işgörenler, ekip üyeleri arasındaki faaliyetleri koordine etmeye çalışarak grup performansına da katkıda bulunurlar (Podsakoff ve diğerleri, 1997, s. 294). Toplantılara katılarak işletmenin yararına yapıcı önerilerde bulunur ve konuşmalar yaparlar (Graham, 2000, s. 70). Bağlı buldukları organizasyonların idari işlevlerine destek vererek (Lo & Ramayah , 2009, s. 49) örgütsel performansı arttırmaya çalışırlar (Boerner ve diğerleri, 2008, s. 509).

3.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Bazı Kavramlarla İlişkisi

Çalışmanın bu bölümünde “örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, iş tatmini, örgütsel güven, örgüt kültürü ve liderlik” gibi ÖVD'nin ilişkili olduğu bazı kavramlar (İplik, 2015) tanımlanacaktır.

3.4.1. Örgütsel bağlılık

Örgütsel bağlılık kısaca “çalışanların gönüllü olarak kuruluştan ayrılma ihtimalini azaltan psikolojik bir bağlantı” olarak tanımlanabilir (Allen & Meyer, 1996, s. 252). Çalışanların, örgütün hedef ve değerlerini kabullenerek güçlü bir şekilde benimsemesini, bu hedefleri gerçekleştirmek için çaba harcamasını ve kendisini bu takımın bir parçası olarak hissetmesini içermektedir (Eisenberg ve diğerleri, 1983; Porter ve diğerleri, 1973, s. 4; Steers, 1977, s. 46). Yapılan araştırmalara göre örgütsel vatandaşlık davranışının öncüllerinden birisi örgütsel bağlılıktır (Aslan, 2008, s. 167). Örgütsel bağlılık gösteren çalışanlar, mevcut durumlarını korumak ve kişiler arası ya da kurumlar arasında karşılıklı fayda sağlamak gibi amaçlarla örgütlerine karşı bağlılık geliştirmemiş çalışanlara göre daha çok örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme eğilimi gösterirler (Öztürk, 2009, s. 28).

3.4.2. Örgütsel adalet

Örgütsel adalet, “örgüt yönetiminin etik ve manevi duruşuyla ilgili çalışanların kişisel bir değerlendirmesidir” (Cropanzano ve diğerleri, 2007, s. 35). Daha genel bir ifadeyle örgütsel adalet; “işgörenlerin görev dağılımı, mesaiye uyma, yetki ve sorumluluk verilmesi, ücret düzeyi, ödül dağıtımı, adil bir çalışma ortamı ve etkileşimi gibi birtakım değişkenlere yönelik, yönetsel kararları değerlendirme süreci ve örgüt içerisinde alınan kararların nasıl alındığı ya da bu kararların işgörenlere nasıl aktarıldığının, işgörenlerce algılanma biçimidir” (İyigün, 2012, s. 51).

İlk olarak Homans (1961), Blau (1964) ve Adams (1965) gibi araştırmacıların katkılarıyla örgütsel davranış araştırmalarına konu olan örgütsel adalet kavramı (N.Yadav & L.Yadav, 2016, s. 15) özellikle son otuz yıldır, yönetim ve organizasyon, insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış alanlarının ciddi bir araştırma konusu durumuna gelmiştir (Bakhshi, 2009, s. 145). Derinlemesine yapılan bu çalışmalar dâhilinde araştırmacılar, örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel adaletin yakın ilişkili kavramlar olduğu sonucuna ulaşmıştır (Bakhshi ve diğerleri, 2009, s. 145; Mathur & Padmakumari, 2013, s. 125). Ayrıca, örgütsel adaletin söz konusu olduğu işletmelerde, işgörenlerin örgütün kurallarına uymaya daha çok özen gösterdiğine, başkalarına karşı daha hoşgörülü olduklarına ve ekstradan vicdanlılık davranışı sergilediklerine ulaşılmıştır (Cropanzano ve diğerleri, 2007, s. 40).

3.4.3. İş tatmini

İş tatmini kısaca, “kişinin işine ve onun çeşitli boyutlarına karşı oluşmuş güçlü his ve tavırları” olarak tanımlanmaktadır (Ünlüöner & Sezgin, 2011, s. 6). İş tatmini birçok kavram ile yakın ilişki içerisindedir. İlgili alan yazın incelendiğinde iş tatmini ile ilişkisi en çok araştırılan kavram ÖVD’ dir. Birçok araştırmacı tarafından aralarında önemli düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Birbirinden farklı ÖVD boyutlarını içererek süreklilik arz eden söz konusu ilişki için sosyal mübadele gibi bazı teorilerden yararlanılmıştır. Buna göre işinden tatmin olan işgören sosyal mübadele teorisinin karşılıklık esasına dayalı olarak ÖVD sergiler (İplik, 2015, s. 92).

3.4.4. Örgütsel güven

Güven kavramı, bir birey veya grubun bir başka birey ya da grubun sözlü veya yazılı ifadelerine karşı beklentileridir. Bir başka tanıma göre ise; karşı tarafın iyi niyetine duyulan inançlardan kaynaklanan ve risk içeren beklentilerdir (Ganesan & Hess, 1997, s. 440).

Örgütsel güven ise; örgüt üyelerinin örgütsel rolleri, ilişkileri, deneyimleri ve karşılıklı bağımlılıkları üzerine kurulu olan, birbirlerinin davranışları ve niyetleri konusunda sahip oldukları pozitif yönlü beklentileridir (Chathoth ve diğerleri, 2011, s. 234).

Araştırmacılar güven kavramı üzerinde yoğun olarak çalışmalar yapmış olmalarına rağmen, örgütsel güven kavramı tam olarak açıklığa kavuşturulamamıştır (Mayer ve diğerleri, 1995, s. 709). Farklı kavramlarla bağlantılı olduğu düşünüldüğü için çeşitli kavramlarla ilişkisi incelenmiştir (Ganesan & Hess, 1997, s. 440). Bu kavramlardan birisi de ÖVD'dir. Yapılan bu araştırmalar sonucunda çalışanların örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında önemli bir ilişki olduğu bulunmuştur (Yılmaz, 2009, s. 478).

3.4.5. Örgüt kültürü

Örgüt kültürünü, bir organizasyondaki çalışanların benimsedikleri, paylaştıkları ve davranışlarında bir kılavuz olarak kullandıkları değer yargıları, inançlar, normlar, semboller, kullanılan dil ve konuşma tarzı, merasim, iyi veya kötü olarak kabul edilen hususlar tarafından oluşturulmaktadır (Türk, 2007, s. 7). Bu bağlamda örgüt kültürü kısaca; “bir organizasyondaki bireylerin tutum ve davranışlarını yönlendiren değerler, normlar, inançlar ve alışkanlıklar sistemi” olarak tanımlanabilir. Her örgütün bilinçli olsun ya da olmasın mutlaka bir kültürü bulunmaktadır. Sahip oldukları kültür ise örgütlerin davranış biçimlerine etki etmektedir (Koç & Topaloğlu, 2012, s. 200).

Örgütlerde örgüt kültürünün oluşumunda ÖVD önemli bir yer tutmaktadır (Çetin, 2004, s. 41). Konu ile ilgili yapılan çalışmalara göre, örgüt kültürü ile ÖVD arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır (Kar & Tewari, 1999, s. 425). Diğer mevcut araştırmalar da, örgüt kültürünün örgüt üyelerinin örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemesine etki ettiğini ileri sürmektedir (İpek & Saklı, 2012, s. 255).

3.4.6. Liderlik ve lider desteği

Araştırmacılara göre liderlik türleri ve liderlik davranışları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını doğrudan veya dolaylı yoldan etkilemektedir. Bu yüzden literatürde, liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi anlamaya yönelik yapılan çok sayıda araştırmaya rastlamak mümkündür. Örneğin, Babcock- Roberson & Strickland, (2010, s. 313) karizmatik liderlik ile ÖVD arasındaki ilişkiyi incelemişler, karizmatik liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif ilişki olduğunu sonucuna varmışlardır. Piccolo & Colquitt (2006, s. 327) ise dönüşümcü liderlik ile ÖVD arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik yaptıkları çalışmalarında, dönüşümcü liderliğin VD üzerinde doğrudan etkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Bir çok araştırmacıya göre, dönüşümcü liderler özgecilik, üstün görev bilinci, sportmenlik, nezaket ve sivil erdem gibi davranışları daha çok sergilerler. Aynı zamanda astlarına da aynı değerleri benimsetirler (Bass, 1999, s. 12; Podsakoff, ve diğerleri, 2000, s. 537). Podsakoff, MacKenzie, & Bommer (1996 s. 259) yürüttükleri başka bir çalışmada ise, lider davranışlarının astlarının ekstra rol davranışları sergilemesine etki ettiğini ortaya koymuşlardır.

Lider desteği, yöneticilerin astlarına değer vermesini, onların önerilerini dikkate almasını, astların iyiliğini düşünmesini ve onlara adil davranmasını ifade etmektedir. Araştırmalar bu değerkenin, özgecilik boyutu ile ilişkili olduğunu öne sürmektedir (Köse ve diğerleri, 2003, s. 7). Smith, Organ ve Near (1983, s. 558) banka çalışanları ve yöneticileri üzerinde yaptıkları araştırmalarında, lider desteğinin örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık boyutuyla doğrudan ilişkili olduğunu saptamışlardır. Diğerkamlık boyutuyla ise iş tatmini vasıtasıyla dolaylı olarak ilişkili olduğunu sonucuna varmışlardır.

Lider desteğinin bazı örgütsel vatandaşlık davranışlarını ortaya çıkarması, karşılıklılık ilkesiyle açıklanmaktadır. stlerinin sadakatine ve bağlılığına inanan astlar, sportmenlik ve vicdanlılık davranışları sergilerler. Örgütteki işgörenlerin samimi bir Şekilde değerlendirileceğine ve takdir edileceğine inanarak örgüt içindeki önemsiz sorunları büyütmekten kaçınarak sportmenlik davranışı sergilerler. Geçerli mazeretleri olsa bile çalışmalarını sürdürerek vicdanlılık davranışı gösterebilirler (Demirtaş, 2016, s. 41).

3.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Etkileri

Bu başlık altında örgütsel vatandaşlık davranışlarının hem olumlu hem de olumsuz etkileri ele alınacaktır.

3.5.1 Örgütsel vatandaşlık davranışının olumlu etkileri

İlgili alan yazın incelendiğinde araştırmacılar ÖVD'nin, örgütleri olumlu yönde etkilediğini öne sürmektedirler. Araştırmacılara göre ÖVD unsurlarının tümü örgütsel etkinlik için önem arz etmektedir. Bu davranışı sergileyen çalışanlar doğal olarak daha tatmin olmuş, aidiyet hissi yüksek, çalışma ortamlarının daha adil olduğunu düşünen çalışanlardır. Bu yüzden verimliliğe, performansa ve örgütsel başarıya önemli katkılar sağlarlar (Serinkan & Ürkek Ermiş, 2014, s. 107-108). Genel olarak ÖVD'nin organizasyonlara sağladığı bu olumlu etkiler ise şu şekilde sıralanabilir (Podsakoff ve diğerleri, 2000, s. 544-545);

1. Örgütsel vatandaşlık davranışları örgüt üyelerinin verimliliğini arttırmaktadır: Örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen çalışanlar zorunlu olmadıkları halde acemi mesai arkadaşlarına işi öğretmek onların daha üretken olmalarına yardımcı olurlar.
2. Örgütsel vatandaşlık davranışları yönetsel verimliliğin artmasına neden olmaktadır: Sivil erdem davranışı sergileyen çalışanlar doğal olarak yöneticileriyle önemli görüş ve önerilerini paylaştıkları için idari verimliliği artırırlar.
3. Örgütsel vatandaşlık davranışları örgüt kaynaklarının daha verimli kullanılmasına yardımcı olur: Özgecilik davranışı sergileyen çalışanlar herhangi bir sorun baş gösterdiğinde birbirlerine yardımcı olacakları için yönetimin bu tür sorunlarla ilgilenmesine gerek kalmamaktadır. Böylelikle yöneticiler planlama gibi daha önemli işlere çok daha fazla vakit ayırabilirler. Ayrıca çalışanlar işe yeni başlayanların uyumu için ekstrasından çaba gösterecekleri için örgütsel kaynakların işe yeni başlayanların uyumu için harcanmasının önüne geçerler.
4. Örgütün devamlılığı için harcanan bakım giderlerini azaltmaktadır: Örgüt üyeleri arasındaki yardımlaşmayı, ekip ruhunu, kaynaşmayı ve moral durumunu artırarak örgütün bakımı için harcanacak enerji ve zamanı azaltmaktadır. Ayrıca çalışanların nezaket davranışı sergilemesinin bir sonucu olarak gruplar arası çatışma da azalmaktadır. Bu ise çatışma yönetimi için harcanan zamanı kurtarmaktadır.

5. İşgörenler, yöneticiler ve çalışma grupları arasındaki koordinasyonu sağlamaktadır: Sivil erdem davranışı sergileyen çalışanlar gönüllü ve aktif olarak toplantılara katıldıkları için ekip üyeleri arasındaki koordinasyon artmaktadır. Bu da doğal olarak çalışanların etkinliğinin ve verimliliğinin artışına sebebiyet vermektedir.
6. Organizasyonu daha cazip bir yer haline getirerek yetenekli çalışanları örgüte çekme ve mevcut yetenekli çalışanları da elde tutmaya yardımcı olmaktadır: Örgüt üyeleri arasındaki yardımlaşma davranışları, grup bütünlüğünü korur, grubun moral düzeyini artırır ve grup üyelerine aidiyet duygusunu aşılar. Bunun bir sonucu olarak örgüt, iyi çalışanlar için cazibe merkezi haline gelir.
7. Örgütsel performansın devamlılığını sağlamaktadır: Vicdanlılık davranışı sergileyen çalışanlar ağır iş yükü altında ezilen çalışma arkadaşlarının iş yükünü hafifleterek iş biriminin performansına artırırlar. Bu da örgütsel performansın istikrarlı bir şekilde devam etmesine olanak sağlamaktadır.
8. Organizasyonların çevresel değişimlere uyum sağlamasına yardımcı olmaktadır: Piyasadaki değişiklikleri yakından takip eden çalışanlar, değişimler ve bu değişimlere karşı alınması gereken önlemler konusunda yönetime yapıcı önerilerde bulunarak örgütlerinin bu değişikliklere uyum sağlamasına yardımcı olurlar.

3.5.2. Örgütsel vatandaşlık davranışının olumsuz etkileri

Literatürde genel olarak ÖVD'nin olumlu etkileri üzerinde fazlaca durulsa da bazı araştırmacılara göre ÖVD'nin bir takım olumsuz etkileri de vardır. Bu olumsuz etkiler ise aşağıdaki gibi sıralanabilir (Bolino ve diğerleri, 2004, s. 234);

1. Örgüt üyeleri üzerinde yoğun bir şekilde örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme baskısı oluşabilir.
2. Örgüt üyelerinde rol belirsizliği meydana gelebilir.
3. Örgüt üyeleri fazladan rol davranışı sergilerken asıl görevlerini ihmal edebilir.
4. Örgüt üyeleri resmi görevlerinden kaçmak için özel görevlerde bulunmayı gönüllü olarak kabul edebilir.
5. Örgüt üyelerinin uzun süreler çalışmayı kabul etmesi ve sürekli olarak birbirine yardım etmeleri işletmede ciddi sorunlara neden olabilir.

6. Örgütsel vatandaşlık sergileyen çalışanların iyi niyetleri diğer çalışanlarca suistimal edilebilir.
7. Örgüt üyelerinin gönüllü olarak uzun saatler çalışması, aslında daha verimsiz bir üretime neden olabilir.
8. Yeni işe başlayanlara gönüllü olarak işi öğreten örgüt üyelerin varlığı, aslında işletme adına çok daha maliyetli olabilir.
9. Örgüt üyesinin sürekli yardım davranışı sergilemesi diğerlerinin itibarını zayıflatabilir.
10. Uzun süre çalışmak ya da gönüllü olarak uzun seyahatlere çıkmak, örgüt üyelerinin özel hayatlarına zarar verebilir.

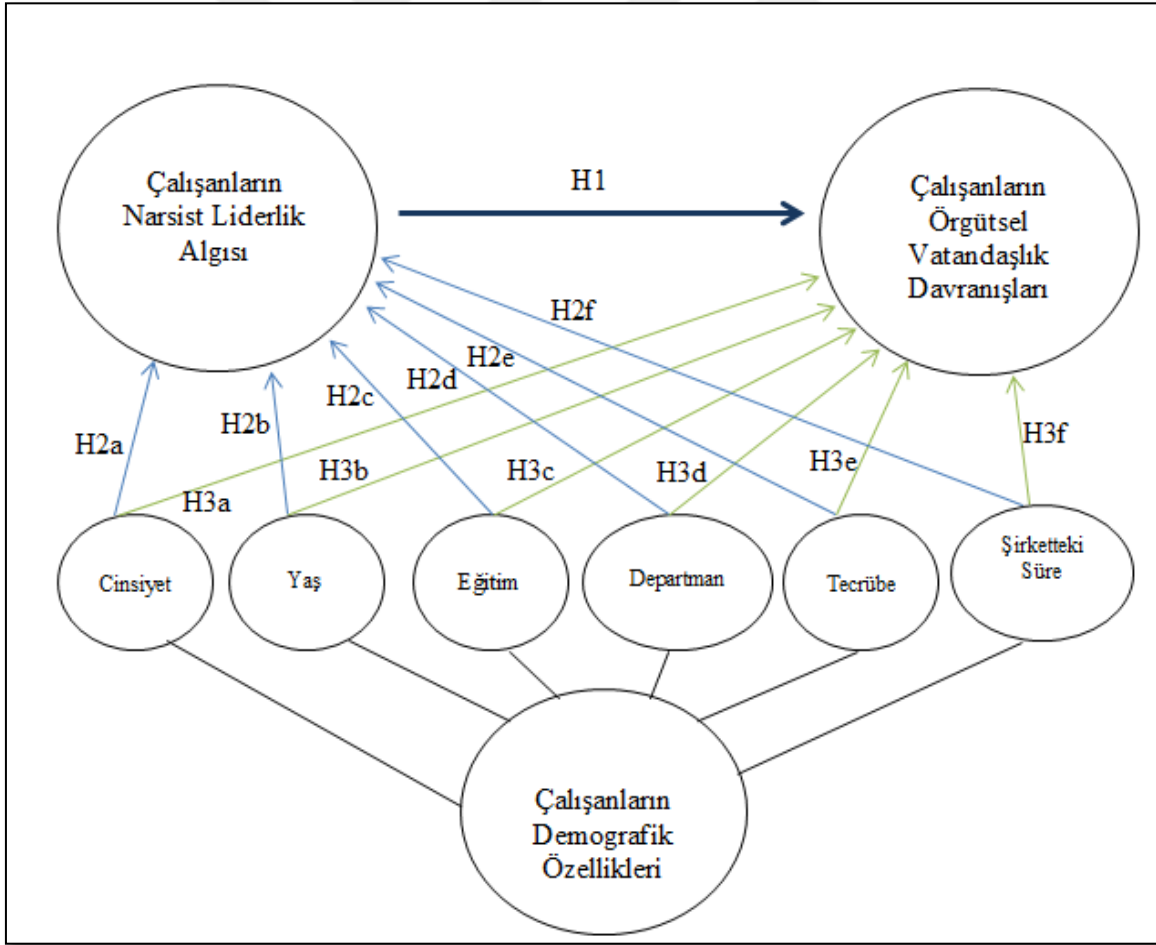
Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşıldığı üzere örgütsel vatandaşlık davranışının birçok olumlu etkilerinin yanı sıra birçok olumsuz etkisi de söz konusu olabilmektedir.

4. YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, hipotezleri, evren ve örnekleme, verilerin toplanmasında kullanılan araçlar ve bu araçların nasıl geliştirildiği, araştırmanın ön uygulaması, verilerin toplanma süreci, analiz yöntemleri ve kullanılan istatistiksel analizler hakkında bilgiler verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada bağımsız değişken çalışanların algıladıkları narsist liderlik davranışları; bağımlı değişken ise çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır. Tez çalışmasında aşağıdaki model kurulmaya çalışılmıştır. Bu modelin narsist liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı olmak üzere iki temel unsuru bulunmaktadır.



Şekil 4.1. Araştırmanın modeli

4.2. Araştırmanın Hipotezleri

Literatürde, çalışanların liderlik algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi anlamaya yönelik yapılan çalışmalara rastlamak mümkündür. Yapılan bu çalışmalara göre karizmatik liderlik (Deluga, 1995; Babcock- Roberson & Strickland, 2010; Boerner ve diğerleri, 2008, 2006, Arıkan ve Kılıç, 2017), dönüşümcü liderlik (Podsakoff ve diğerleri 1990; Piccolo & Colquitt, 2006; Arslantaş ve Pekdemir, 2007), hizmetkar liderlik (Baytok ve Ergen,2013; Özden ve Yalçıntaş, 2019), paternalist liderlik (Cheng ve diğerleri, 2004; Paoching ve Chichun, 2009; Rehman ve Afsar 2012, Yeşiltaş, 2013) ile çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki söz konusudur. Ancak literatürde doğrudan çalışanların narsist liderlik algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiye yönelik herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bununla birlikte Post (1986), Deluga (1997), Conger ve Kanungo (1998), King (2007) ve Galvin (2010) gibi araştırmacılar narsist liderliğin karizmatik liderlik ile benzer özellikler gösterdiğini öne sürmektedir. Bu doğrultuda narsist liderliğin karizmatik liderlik ile benzer özellikler gösterdiği varsayılarak araştırmanın temel hipotezi H1 oluşturulmuştur. Ayrıca çalışanların narsist liderlik algılarının demografik değişkenlere göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini inceleyebilmek için H2 hipotezi oluşturulmuştur. Bu hipotezler aşağıdaki gibidir;

H1: Çalışanların narsist liderlik algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Çalışanların narsist lider algısı demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H2a: Çalışanların narsist liderlik algısı cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H2b: Çalışanların narsist liderlik algısı yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H2c: Çalışanların narsist liderlik algısı eğitim seviyelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H2d: Çalışanların narsist liderlik algısı departmanlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H2e: Çalışanların narsist liderlik algısı tecrübelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H2f: Çalışanların narsist liderlik algısı şirketteki çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışları literatürü incelendiğinde çeşitli meslek grupları üzerinde yapılan araştırmalar sonucunda çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının bazı demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır (Karacaoğlu & Güney, 2010; Arslantaş & Pekdemir, 2007; Doğrul, 2013). Ancak emek yoğun bir sektörde faaliyet gösteren catering işletmelerindeki işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemesine yönelik herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu doğrultuda oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir;

H3: Örgütsel vatandaşlık davranışları, çalışanların demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H3a: Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H3b: Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H3c: Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları eğitim seviyelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H3d: Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları departmanlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H3e: Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları tecrübelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H3f: Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları şirketteki sürelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

4.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Ankara'da faaliyet gösteren catering işletmelerinin çalışanları oluşturmaktadır. Catering işletmeciliği bakımından gelişmiş olması ve daha büyük örnekleme ulaşılabilmesine imkân tanınması nedeniyle araştırma evreni olarak Ankara ili seçilmiştir.

Catering işletmelerinin mutfak departmanlarında gastronomi ve aşçılık mezunları, servis departmanlarında ise turizm ve yiyecek içecek hizmetleri mezunları istihdam edilmektedir. Ayrıca hizmet sektöründe faaliyetlerini sürdüren catering işletmeleri için çalışanlarının sergiledikleri davranışlar, hizmet kalitesinin artmasında önemli bir paya sahiptir. Bu tip işletmelerde, yöneticilerin sergiledikleri davranışlar çalışanların davranışlarına yansımaktadır. Bu nedenle çalışanların narsist liderlik algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi önem taşımaktadır.

Araştırma evrenini oluşturan tüm işgörenlere ulaşmak mümkün olmadığından bu araştırmada örnekleme yöntemlerinden olan basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Gerekli veri ve bilgileri elde edebilmek için Ankara’ da faaliyet gösteren catering işletmeleri, bu işletmelerin iletişim bilgileri ve adresleri belirlenmiştir. Bu işletmelerin belirlenmesinde internetten büyük ölçüde yararlanılmıştır. Ankara’daki catering işletmelerinin büyüklüklerine göre hem Ankara Sanatkârlar Odasına hem de Ankara Ticaret Odasına kayıtlı oldukları tespit edilmiştir. Bu doğrultuda bu odalardan işletmeler hakkında bilgi alınmaya çalışılmıştır. Araştırmanın amacına uygun 43 işletme tespit edilmiştir.

Tespit edilen işletme yöneticilerinin iletişim bilgilerine ulaşılarak hem mail ve telefon hem de işletmelere gerçekleştirilen ziyaretler sonucu yüz yüze görüşmeler yapılarak araştırma hakkında bilgi verilmiş ve uygulamanın işletmelerinde yapılabilmesi için izin istenmiştir. Ancak 17 işletme yöneticisinden izin alınabilmiş, izin alınamayan işletmeler ise uygulama dışında bırakılmıştır. Bu nedenle çalışmanın örneklemini araştırmaya gönüllü katılan 17 catering işletmesinin işgörenleri oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılmayı kabul eden gönüllü işletmelere 400 anket bırakılmış ve belirli aralıkta işletmelere tekrar gidilerek, anketlerin toplanması sağlanmıştır. Dağıtılan 400 anketin 359 tanesinin geri dönüşü sağlanabilmiş ancak, bu anketlerden 35 tanesi yarım bırakıldığından analiz için uygun olmadığına karar verilmiştir. Bu bağlamda anketlerin geri dönüş oranı % 81’dir. Balcı’ya (2010, s. 163) göre bir araştırmada sağlıklı sonuçların elde edilebilmesi için anketlerin dönüş oranının en az %80 olması gerekmektedir. Şencan’a (2005, s. 640) göre ise bu oran en az %70 olmalıdır. Bu açıklamalardan yola çıkılarak anketlerin dönüş oranının yeterli olduğu sonucuna varılabilir.

4.4. Veri Toplama Araçlarının Geliştirilmesi

Araştırmanın amacına ulaşabilmek için üç bölümden oluşan anket formu hazırlanmıştır. Anketin ilk bölümü, katılımcıların cinsiyetlerini, yaşlarını, departmanlarını, eğitim durumlarını, sektördeki tecrübelerini ve işletmelerindeki çalışma sürelerini içeren 6 adet demografik ifadeden oluşturulmuştur. Araştırmada iki farklı yapı arasındaki ilişkinin belirlenmesi hedeflendiğinden, anketin ikinci bölümünde narsist kişilik envanterinden yararlanılarak oluşturulan çalışanların narsist liderlik algısı ölçeğine, üçüncü bölümde ise örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeğine yer verilmiştir. Her iki ölçeğin ifadeleri 5'li likert ölçeğine göre hazırlanmıştır. Ölçeklerin ifadeleri; (1) Kesinlikle Katılmıyorum; (2) Katılmıyorum; (3) Kararsızım; (4) Katılıyorum; (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir.

Narsist liderlik algısı ölçeği narsist kişilik envanterinden uyarlanmıştır. Narsist kişilik envanteri (NKE) literatürde narsist liderlik, liderlik ve narsisizm gibi araştırmalarda yoğun olarak kullanılması sebebiyle tercih edilmiştir. NKE ilk olarak Raskin & Hall (1979) tarafından geliştirilmiş, daha sonra Raskin & Terry (1988) ile günümüzdeki şeklini almıştır. Ölçekteki yer alan maddeler, "Yöneticim, insanları etkileme konusunda doğal bir yeteneğe sahiptir." örneğinde olduğu gibi çalışanların yöneticilerini değerlendirebileceği şekilde bu araştırmada tekrardan revize edilmiştir. Düzenlenen bu maddeler pilot bir uygulama ile test edilmiştir. Ayrıca yapılan keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda bu ölçeğin 18 madde ve 4 alt boyuttan oluştuğu belirlenmiştir.

İşgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının ölçülmesinde, Organ (1988) tarafından ortaya atılan boyutlardan oluşan ve literatürde en çok kabul gören Podsakoff & MacKenzie (1990) tarafından geliştirilmiş örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeğine yer verilmiştir. Anketin oluşturulması için İşbaşı (2000), Oral (2012) ve Demirci (2014) gibi araştırmacıların tez çalışmalarında kullanılan anketlerden faydalanılmıştır. Ölçek orijinal olarak beş boyut ve 21 ifadeden oluşmaktadır. Ancak bu araştırmada yapılan keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda orijinal yapıya uygun 19 madde ve beş boyut elde edilmiştir.

4.4.1. Ön test (Pilot Uygulama)

Pilot uygulama, hazırlanan anket formunun hedef kitleye uygulamadan önce test edilmesi aşamasıdır (Reynolds ve diğerleri, 1993, s. 1). Pilot uygulama, ana uygulama aşamasından önce hatalı ya da anlaşılmayan ifadeler hakkında önceden uyarı vermektedir (Van Teijlingen & Hundley, 2001, s.1). Ayrıca nicel araştırmaların güvenilirliği ve geçerliliği için gerekli olarak görülmektedir (Mertens, 2010, s. 454). Bu yüzden gerek ilk defa uygulamak üzere hazırlanmış anket formu, gerekse planlanan çalışmada kullanılacak olan mevcut formun, bir pilot uygulama ile test edilmesi sağlıklı verilerin elde edilmesi için önem teşkil etmektedir. Küçük çaplı araştırmalar için 5-10 katılımcıdan oluşan denek grubu yeterli görülmektedir. Ancak büyük çaplı araştırmalarda ise katılımcı sayısı 50'ye kadar çıkabilmektedir (Arıkan, 2013, s. 105-106). Bu doğrultuda 05-25 Mart 2018 tarihleri arasında Ankara'da yer alan iki catering işletmesindeki 35 işgören üzerinde pilot uygulama yapılmıştır.

Pilot uygulama aşamasında işgörenlerden hem anket formunu doldurmaları, hem de anketin içeriğinde anlaşılmayan ya da yanlış anlaşılan soruların olup olmadığını değerlendirmeleri istenmiştir. Bu süreçte işgörenlerden pozitif geri bildirimler elde edilmiştir. Pilot uygulama sonucunda NLA ölçeğinin Cronbah Alphası 0,860; ÖVD ölçeğinin 0,908 olarak hesaplanmıştır. Her iki ölçeğin genel güvenilirliği ise 0,892'dir. Bu sonuçlardan yola çıkılarak anketin asıl uygulama için kullanılmasına karar verilmiştir.

4.5. Verilerin Toplanması

Anketin uygulaması Mart 2018- Ocak 2019 tarihleri arasında işletmelere yapılan ziyaretler sonucunda gerçekleştirilmiştir. Anketler işgörelere bizzat araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Anketler uygulanmadan önce katılımcılara isim ve kurum bilgilerinin hiçbir yerde paylaşılmayacağı açıklanmış ve araştırma hakkında bilgi verilmiştir. Anketin uygulama sürecinde bazı güçlüklerle de karşılaşmıştır. Bu güçlüklerin en başında, işgörelerin mesai saatleri içinde anket formlarını dolduracak yeterli zamanı bulamayışı oluşturmaktadır. Bu yüzden dinlenme aralarında, yemek aralarında ya da mesai çıkışlarında işgörelere ulaşılmaya çalışılmıştır. Ayrıca daha fazla katılım sağlanabilmesi için aynı işletmeye farklı zamanlarda birden fazla ziyaret gerçekleştirilmiştir.

4.6. Verilerin Analizi

Anketlerden elde edilen veriler SPSS 23 programı kullanılarak bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Aktarılan bu veriler çeşitli istatistikî analizlerle değerlendirilmeden önce ölçeklerin güvenilirliği ve geçerlilikleri test edilmiştir. Güvenilirliği test etmek için Cronbach Alpha değeri incelenmiştir. Geçerliliği test etmek için ise açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerinden yararlanılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi SPSS ile doğrulayıcı faktör analizi ise AMOS programıyla yapılmıştır. Ayrıca araştırmada tanımlayıcı istatistiklere (yüzde, aritmetik ortalama, medyan, mod, standart sapma) yer verilmiştir. Hipotezlerin testinde parametrik ve non-parametrik testlerden hangilerinin analizler için daha uygun olduğunun belirlenmesi amacıyla değişkenlerin basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiştir. Araştırmada kullanılan analizler sırasıyla açıklanmıştır.

4.6.1. Güvenilirlik analizi

Güvenilirliği ölçmek için farklı zamanlarda yapılan iki bağımsız ölçümü karşılaştırmak, yarıya bölünmüş anketleri karşılaştırmak gibi çeşitli yöntemlerden yararlanılmaktadır (Cronbach,1951, s. 297-298). Bu yöntemler içinde en yaygın olanı Cronbach alfa (α) katsayısının hesaplanmasıdır (Field, 2009, s.674). Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0 ile 1 arasında değişen değerler almaktadır. Bu katsayı 1'e ne kadar yakınsa, ölçekteki maddelerin iç tutarlılığı da o kadar güvenilirdir (Gliem J. & Gliem R, 2003, s. 87). Genel olarak bu katsayının 0.70'den büyük olması tercih edilmektedir (DeCoster & Claypool, 2004, s. 45). Güvenilirlik katsayısı aşağıdaki çizelgedeki gibi yorumlanmaktadır.

Cronbach's alpha	Açıklaması
$\alpha \geq 0,9$	Mükemmel
$0,9 > \alpha \geq 0,8$	İyi
$0,8 > \alpha \geq 0,7$	Orta
$0,7 > \alpha \geq 0,6$	Kabul edilebilir
$0,6 > \alpha \geq 0,5$	Düşük
$0,5 > \alpha$	Kabul edilemez

Çizelge 4.1. Güvenilirlik katsayısı aralığı

Kaynak: (Sharma, 2016, s. 273)

Bu açıklamalardan yola çıkılarak ölçeklerin Cronbach Alpha değerleri hesaplanmıştır.

4.6.2. Geçerlilik analizleri

Geçerlilik ölçmek istenenin gerçekten ölçülüp ölçülemediği ile ilgilidir (Kimberlin & Winterstein, 2008, s. 2278; Drost, 2011, s. 115). Yani ölçülmek istenenin ölçülebilme derecesidir. Geçerliliği sağlamak için dikkate alınması gereken bazı unsurlar vardır. Bu unsurlar; ölçümün içerik bakımından yeterli veya kapsamlı olması, kullanılan ölçütün geçerli olması ve yapısal geçerliliğin sağlanması olarak sıralanabilir (Arıkan,2013, s.100-101). Ölçümün içerik bakımından yeterli veya kapsamlı olması unsurundan yola çıkılarak hazırlanan anket formu uzmanların görüşüne sunulmuştur. Uzman görüşü doğrultusunda anketler uygulanmıştır.Yapı geçerliliğini test etmek için ise faktör analizinden yararlanılmıştır. Faktör analizine geçmeden önce çalışma grubundan elde edilen verilerin açımlayıcı faktör analizine uygun olup olmadığını belirleyebilmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett testi sonuçları incelenmiştir.

4.6.2.1. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testi

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklemin yeterliliğini test etmek için yapılmaktadır. KMO değeri 0 ile 1 arasında değişmektedir (Field, 2005, s. 6; Williams ve diğerleri, 2010, s 5; Hair ve diğerleri, 2014, s.102). Faktör analizi yapılabilmesi için KMO değerinin 0,50 üzerinde bir değer olması gerekmektedir. KMO değeri 0,50'nin altında olması silinecek bir takım değişkenlerin varlığına işaretir (Hair ve diğerleri, 2014, s. 102; Taherdoost ve diğerleri, 2014, s. 377). Bu değerlerin yorumlanması çizelge 4.2'de gösterilmektedir.

KMO Değeri	Açıklama
0,90'dan 1,00'a	Mükemmel
0,80'den 0,89'a	İyi
0,70'den 0,79'a	Orta düzey
0,60'dan 0,69'a	Vasat
0,50'den 0,59'a	Kötü
0.00'dan 0.49'a	Kabul edilemez

Çizelge 4.2. KMO değerinin yorumlanması

Kaynak: (Beavers ve diğerleri, 2013, s. 4)

Bartlett testi ise değişkenler arasında bulunan korelasyonun faktör analizi için uygun olup olmadığını test eden bir analizdir (Hair ve diğerleri, 2014, s. 102). Faktör analizi yapılabilmesi için Bartlett testi sonucunda hesaplanan “p değeri (Sig)” 0,05 anlamlılık seviyesinden düşük olması gerekmektedir (Field, 2005, s. 6; Williams ve diğerleri, 2010, s. 5; Taherdoost ve diğerleri, 2014, s. 377). Bu açıklamalar doğrultusunda AFA öncesinde her iki ölçeğinde KMO ve Bartlett's Test sonuçları incelenmiş ve verilerin açımlayıcı faktör analizine uygun olduğu belirlenmiştir.

4.6.2.2. Açımlayıcı faktör analizi (AFA)

AFA ortak faktörleri keşfetmeye çalışan bir analiz yöntemidir. Yani birbiri ile ilişkili ifadeleri temel bir değişken altında toplamaya çalışır (Suhr, 2006, s. 2; Khalid ve diğerleri, 2012, s. 24). Böylelikle çok sayıda değişken yerine temel faktörlere odaklanılabilmektedir (Yong & Pearce, 2013, s. 80). Bu doğrultuda hem NLA ölçeğine hem de ÖVD ölçeğine en çok tercih edilen (Fabrigar ve diğerleri, 1999, s. 281; Tabachnick & Fidell, 2015, s. 643) ve uygun sayıda bağımsız faktör elde edebilmek için genel kabul gören bir yöntem olmasından dolayı (Kieffer, 1998, s.13) varimax döndürme tekniği ile açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır.

4.6.2.3. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA)

Doğrulayıcı faktör analizi ölçeklerin geçerliliğini test etmenin bir diğer yöntemidir (Harrington, 2009, s. 6). DFA, açımlayıcı faktör analizi ile belirlenen faktör yapısını test etmeye yardımcı olmaktadır. AMOS, LISREL, EQS ve SAS gibi programlar yardımıyla DFA yapılabilir. Ancak bu programların içinde kullanım kolaylığı nedeniyle genellikle AMOS tercih edilmektedir (Roberts, 1999, s. 5). Bu doğrultuda açımlayıcı faktör analizi sonucu elde edilen faktör yapısının teorik olarak doğrulanıp doğrulanmadığını test etmek için AMOS programı kullanılarak ölçeklere sırasıyla DFA yapılmıştır. DFA modelinin uyumu için ki-karenin serbestlik derecesine bölümü (χ^2/sd), genel uyum indeksi (GFI), düzeltilmiş iyilik uyum indeksi (AGFI), yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA), artırmalı uyum indeksi (IFI) ve karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) değerleri (Gürbüz & Şahin, 2018, s. 345) dikkate alınmıştır. Ayrıca DFA analizlerinde ilgili modele yönelik uyum indeksi değerlerini iyileştirmek için değişkenler arasında kuramsal açıdan desteklenen hata bağlamaları (modifikasyonlar) yapılmıştır.

4.6.3. Korelasyon analizi

Korelasyon analizi “iki değişken arasındaki doğrusal ilişkinin boyut ve yönünün ölçümüdür”. Değişkenler arasındaki bağlantıyı analiz etmektedir (Tabachnick & Fidell, 2015, s. 56). Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değerler almaktadır. Elde edilen değer, değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü göstermektedir (Pallant, 2017, s. 150). Bu doğrultuda H1 hipotezinin (çalışanların narsist liderlik algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır) sınanması için pearson korelasyon analizinden yararlanılmıştır.

4.6.4. T testi ve ANOVA analizleri

Bağımsız gruplar t testi, iki farklı katılımcı grup için ortalama değeri kıyaslamak için kullanılmaktadır. İki den fazla sayıda grubun ortalama değerleri kıyaslanacağı zaman ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tercih edilmektedir (Pallant, 2017, s. 277). Bu doğrultuda H2 (çalışanların narsist lider algısı demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık göstermektedir) ve H3 (örgütsel vatandaşlık davranışları, çalışanların demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık göstermektedir) hipotezlerini sınamak için T- testi ve ANOVA analizlerinden yararlanılmıştır.

5. BULGULAR

5.1. Demografik Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, örneklem dâhilinde anketi yanıtlamaya gönüllü katılan işgörenlerin cinsiyetleri, yaşları, eğitim durumları, sektörel tecrübeleri ve şu anda çalıştıkları işletmedeki yıl bazındaki çalışma süreleri gibi demografik özelliklerine yer verilmiştir. Demografik özelliklere ilişkin bulgular çizelge 5.1’de gösterilmektedir.

Demografik Özellikler	N	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	193	59,6
Kadın	131	40,4
Yaş		
25’den az	122	37,7
26 - 35	135	41,7
36 - 45	38	11,7
46 - 60	27	8,3
61 ve üstü	2	0,6
Departman		
Servis Elemanı	84	25,9
Mutfak Personeli	149	46,0
Diğer	91	28,1
Eğitim Durumu		
İlköğretim	57	17,6
Lise	98	30,2
Ön lisans	71	21,9
Lisans	90	27,8
Lisans Üstü	8	2,5

Çizelge 5.1. Demografik özelliklere ilişkin bulgular

Demografik Özellikler	N	Yüzde (%)
Sektörel Tecrübe		
0-3 yıl	143	44,1
4-5 yıl	62	19,1
6-10 yıl	73	22,5
11 ve üstü	46	14,2
Şirketteki Çalışma Süresi		
1 yıldan az	129	38,8
1-3 yıl	100	30,9
4-5 yıl	55	17,0
6-10 yıl	30	9,3
11 ve üstü	10	3,1

Çizelge 5.1. Demografik özelliklere ilişkin bulgular (devamı)

Katılımcılara ilişkin demografik bulgular incelendiğinde, çizelge 5.1’de görüldüğü üzere anket, % 40,4’ünü kadın (131), 59,6’sını erkek (193) işgörenlerin oluşturduğu toplam 324 kişilik grup tarafından cevaplanmıştır. Katılımcıların %37,7’si 25’den az yaş grubunda (122), % 41,7’si 26-35 yaş aralığında (135), %11,7’si 36-45 yaş aralığında (38), % 8,3’ü 46-60 yaş aralığında (27), % 0,6’sı 61 ve üstü yaş grubundadır (2). Katılımcıların %25,9’u servis departmanında (84), % 46’sı mutfak departmanında (149), %28,1’i diğer departmanlarda (91) görev yapmaktadır. % 17,6’sı ilköğretim (57), % 30,2’si lise (98), % 21,9’u ön lisans (71), %27,8’i lisans (90) ve % 2,5’i lisansüstü (8) mezunudur. %44,1’i 0-3 yıl aralığında (143), % 19,1’i 4-5yıl aralığında (62), %22,5’i 6-10 yıl aralığında (73) , %14,2’si 11 yıl ve üstü (46) sektörel tecrübeye sahiptir. Son olarak işletmedeki yıl bazındaki çalışma süreleri incelendiğinde katılımcıların %38,8’i 1 yıldan az (129), %30,9’u 1-3 yıl (100), %17’si 4-5 yıl (55), % 9,3’ü 6-10 yıl (30) ve % 3,1’i 11 yıl ve üstü (10) çalışma süresine sahiptir. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin veriler incelendiğinde genel olarak catering işletmelerinde erkeklerin yoğunlukta olduğu, daha çok gençlerin çalıştığı ve bir yıldan az süre ile çalışanların çoğunlukta olduğu söylenebilir

5.2. Ölçeklerin Güvenilirlik Bulguları

Güvenilirlik analizi bulguları çizelge 5.2' de verilmiştir. Çizelge 5.2' ye göre NLA ölçeğinin güvenilirliği 0,878; ÖVD ölçeğinin güvenilirliği ise 0,908 olarak hesaplanmıştır. Her iki ölçeğin genel güvenilirliği ise 0,911'dir. Bu doğrultuda ölçeklerin son derece güvenilir olduğu söylenebilir.

Ölçekler	Toplam İfade	Cronbach's Alpha
NLA	18	0,878
ÖVD	19	0,908
Ölçeklerin Tümü	37	0,911

Çizelge 5.2. Ölçeklerin güvenilirlik bulguları

5.3. Ölçeklerin Geçerlilik Bulguları

Bu bölümde ölçeklerin geçerliliğini sınamak için yapılan açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri bulgularına yer verilmiştir.

5.3.1. NLA ölçeği açımlayıcı faktör analizi bulguları

Yapılan analiz sonucunda elde edilen faktörler ve yükleri çizelge 5.3' te gösterilmektedir. Çizelge 5.3 incelendiğinde NLA ölçeği için yapılan KMO testi sonucuna göre veri seti faktör analizi için uygun olduğu görülmektedir ($0,892 > 0,50$). Ayrıca Bartlett testi de anlamlıdır (sig. değeri 0,000). Bu analizlerden yola çıkarak NLA ölçeği faktör analizi için uygun bulunmuştur. Bu doğrultuda yapılan açımlayıcı faktör analiz sonucunda ölçeğin 18 madde ve 4 alt faktörden (Hak iddia etme ve sömürücülük, üstünlük ve kendine yeterlilik, otorite, teşhircilik) oluştuğu belirlenmiştir. Ölçekte yer alan 15 madde binişiklik nedeni ile ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin tüm maddelerinin toplam varyansı açıklama oranı % 47,907 olarak hesaplanmıştır.

Boyutlar	Faktör Yükleri
Hak İddia Etme ve Sömürücülük	
M21	689
M23	644
M12	521
M19	511
M15	503
M20	481
M11	450
Üstünlük ve Kendine Yeterlilik	
M32	794
M31	752
M27	456
M7	419
M25	370
Otorite	
M9	769
M8	615
M1	526
Teşhircilik	
M2	605
M16	506
M6	482
Ölçeğin tümü için açıklanan varyans	% 47,907
Ölçeğin tümü için Cronbach's Alpha	0,878
KMO test	0,892
Barlett Test	χ^2 : 2207,378
	df: 153
	sig: ,000

Çizelge 5.3. NLA ölçeği açımlyıcı faktör analizi bulguları

5.3.2. ÖVD ölçeği açımlayıcı faktör analizi bulguları

Örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeğine yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçları çizelge 5.4' deki gibidir.

Boyutlar	Faktör Yükleri
Vicdanlılık	
M7	,761
M6	,728
M8	,726
M5	,675
M9	,596
Sivil Erdem	
M17	,791
M16	,763
M15	,717
M14	,618
Özgecilik	
M2	,791
M4	,709
M3	,632
M1	,594
Nezaket	
M13	,733
M12	,714
M11	,570
Centilmenlik	
M18	,807
M19	,795
M20	,484
Ölçeğin tümü için açıklanan varyans:	% 65,781
Ölçeğin tümü için Cronbach's Alpha:	0,908
KMO test:	0,910
Barlett Test:	Ki-Kare 2712,086 df: 171 p değeri: ,000

Çizelge 5.4. ÖVD ölçeği açımlayıcı faktör analizi bulguları

Çizelge 5.4 incelendiğinde ÖVD ölçeği için yapılan KMO testi sonucuna göre veri seti faktör analizi için uygun görülmektedir ($0,910 > 0,50$). Bartlett testi sonucu da anlamlıdır (sig. değeri 0,000). Yapılan analiz sonucunda ölçeğin 19 madde ve 5 alt faktörden oluştuğu belirlenmiştir. Ölçekte yer alan madde 10 ve madde 21 binişiklik nedeni ile ölçekten çıkarılmıştır. ÖVD ölçeğinin tüm maddelerinin toplam varyansı açıklama oranı % 65,781 olarak hesaplanmıştır.

5.3.3. NLA ölçeği doğrulayıcı faktör analizi bulguları

Çalışanların narsist liderlik algısı ölçeğine DFA uygulanarak açımlayıcı faktör analizi (AFA) ile elde edilen dört boyutlu yapı sınanmıştır. Ulaşılan DFA sonuçları, AFA ile elde edilen sonuçlarla tutarlı sonuçlar vermiş ve uyum indeksleri istenilen düzeylerde çıkmıştır ($\chi^2=303.234$, $df=107$, $\chi^2/df=2,834$, $RMSEA=0,07$, $AGFI=0,85$, $GFI=.90$, $IFI=.90$, $CFI=0,91$). DFA analizi ile kuramsal modelin elde edilen veriler doğrultusunda yeterliliğini tespit etmek için başvuru uyum indekslerine ait değerler ve DFA modeline ait uyum değerleri Çizelge 5.5’ te verilmiştir.

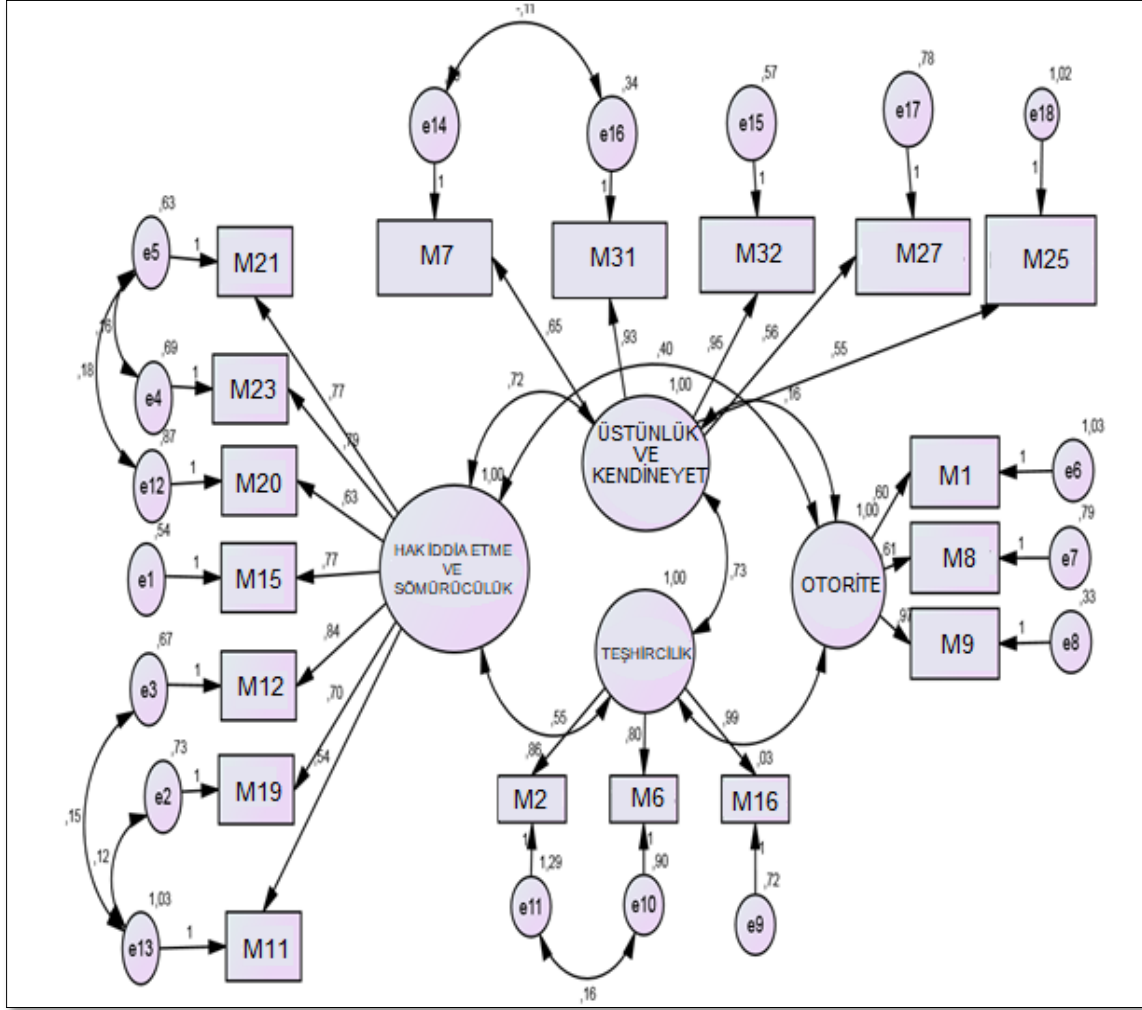
Uyum İndeksleri	Mükemmel Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri	Modelin Uyum İndeksleri	Karar
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 3$	2,834	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$.07	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI \leq .95$.91	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI \leq .95$.90	Kabul Edilebilir Uyum
AGFI	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI \leq .90$.85	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI \leq .95$.90	Kabul Edilebilir Uyum

Çizelge 5.5. Başvuru uyum indekslerine ait uyum değerleri ve modele ait uyum değerleri

Kaynak: (İlhan & Çetin, 2014, s. 31)

Çizelge 5.5’ te görüleceği üzere sınanan kuramsal modelin veri setiyle uyumlu bir yapıda ve model uyum indeksleri kabul edilebilir düzeydedir. χ^2 değerinin 2 ile 3 arasında olması modelin verilerle kabul edilebilir derecede uyumlu olduğunu göstermektedir. Bir diğer uyum ölçütü olan RMSEA değerinin .08’in altında olması modelin veri setiyle kabul

edilebilir düzeyde uyumunu göstermektedir. Diğer uyum ölçütlerinin de kabul edilebilir düzeyde olması genel olarak sınanan modelin verilerle mükemmel uyum sağladığını göstermiştir. Şekil 5.1’de çalışanların narsist liderlik algısı ölçeğine uygulanan DFA görselleştirilmiştir.



Şekil 5.1. Çalışanların narsist liderlik algısı ölçeği DFA sonuçları

5.3.4. ÖVD ölçeği doğrulayıcı faktör analizi bulguları

Örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeğine DFA uygulanarak Podsakoff ve MacKenzie (1990) tarafından geliştirilen beş boyutlu orijinal ölçeğin yapısı sınanmıştır. Ulaşılan DFA sonuçları Podsakoff ve MacKenzie (1990) tarafından geliştirilen ölçeğin beş boyutuyla eş değer bir sonuca ulaşıldığını göstermiştir ($\chi^2=295.190$, $df=138$, $\chi^2/df=2,139$, $RMSEA=0,06$, $AGFI=0,88$, $GFI=.91$, $IFI=.94$, $CFI=0,94$). DFA analizi ile kuramsal

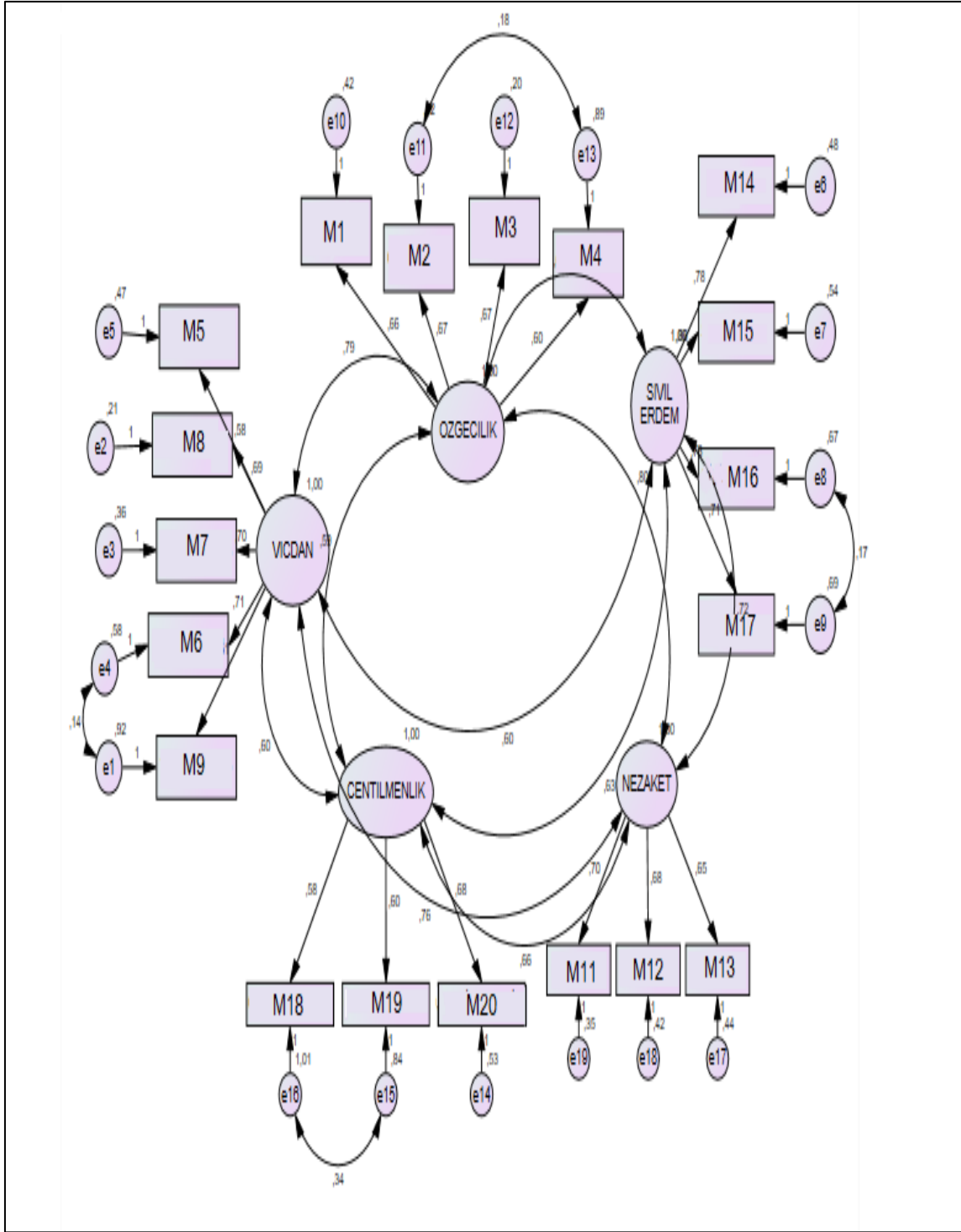
modelin elde edilen veriler doğrultusunda yeterliliğini tespit etmek için başvurulan uyum indekslerine ait değerler ve DFA modeline ait uyum değerleri çizelge 5.6’da verilmiştir.

Uyum İndeksleri	Mükemmel Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri	Modelin Uyum İndeksleri	Karar
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 3$	2,139	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$.06	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI \leq .95$.94	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI \leq .95$.91	Kabul Edilebilir Uyum
AGFI	$.95 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI \leq .90$.88	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI \leq .95$.94	Kabul Edilebilir Uyum

Çizelge 5.6. Başvurulan uyum indekslerine ait uyum değerleri ve modele ait uyum değerleri

Kaynak: (İlhan & Çetin, 2014, s. 31)

Çizelge 5.6’ da görüleceği üzere sınanan kuramsal modelin veri setiyle uyumlu bir yapıda ve model uyum indeksleri kabul edilebilir düzeydedir. χ^2 değerinin 2 ile 3 arasında olması modelin verilerle kabul edilebilir derecede uyumlu olduğunu göstermektedir. Bir diğer uyum ölçütü olan RMSEA değerinin .08’in altında olması modelin veri setiyle kabul edilebilir düzeyde uyumunu göstermektedir. Diğer uyum ölçütlerinin de kabul edilebilir düzeyde olması genel olarak sınanan modelin verilerle mükemmel uyum sağladığını göstermiştir. Şekil 5.2’de örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeğine uygulanan DFA görselleştirilmiştir.



Şekil 5.2. Örgütsel vatandaşlık davranışları DFA sonuçları

5.4. Çalışanların Narsist Liderlik Algısı Maddelerine İlişkin Yanıtlarının Frekans Dağılımı Bulguları

Çizelge 5.7' de işgörenlerin narsist liderlik algılarına ilişkin yer alan her bir ifadeye verdikleri cevapların aritmetik ortalama, medyan, mod ve standart sapma değerleri görülmektedir.

İfade	Ort.	Med.	Mod.	S.S.
Sömürücülük ve Hak İddia Etme				
11. Yöneticim insanları kendi istekleri doğrultusunda kolayca yönlendirebilir.	3,4352	4,0000	4,00	1,15332
12. Yöneticim layık olduğu saygıyı elde etme konusunda ısrarcıdır.	3,3025	3,5000	4,00	1,17291
15. Yöneticim, başkalarının gözünde önemli bir yeri olmasını ister.	3,6204	4,0000	4,00	1,06783
19. Yöneticim, onu dinlemekten insanların zevk aldığını düşünüyor.	3,3117	3,0000	4,00	1,10377
20. Yöneticim insanlardan çok şey bekler.	3,4352	4,0000	4,00	1,12616
21. Yöneticim hak ettiğini düşündüğü şeyleri elde edene kadar tatmin olmaz.	3,3519	3,5000	4,00	1,10989
23. Yöneticim için güç sahibi olmak çok önemlidir.	3,3981	4,0000	4,00	1,14794
Üstünlük ve Kendine Yeterlilik				
7. Yöneticim özel biri olduğunu düşünüyor.	3,0895	3,0000	3,00	1,09940
25. Yöneticim hayatını kafası estiği gibi yaşar.	2,7191	3,0000	3,00	1,15037
27.Yöneticim ileride büyük bir insan olacağını düşünüyor.	3,3302	3,0000	3,00	1,04935
31.Yöneticim diğer insanlardan daha yetenekli olduğunu düşünüyor.	3,3117	3,0000	4,00	1,09533
32. Yöneticim olağanüstü biri olduğunu düşünüyor.	3,0123	3,0000	3,00	1,21644

Çizelge 5.7. Çalışanların narsist liderlik algısı maddelerine ilişkin yanıtlarının frekans dağılımı bulguları

İfade	Ort.	Med.	Mod.	S.S.
Otorite				
1. Yöneticim, insanları etkileme konusunda doğal bir yeteneğe sahiptir.	3,3981	4,0000	4,00	1,17986
8. Yöneticim (öyle olsun ya da olmasın) iyi bir lider olduğunu düşünüyor.	3,5617	4,0000	4,00	1,07859
9.Yöneticim düşünce ve isteklerini kolay bir şekilde ifade edebilir.	3,7562	4,0000	4,00	1,12904
Teşhircilik				
2. Yöneticim, alçak gönüllü biri değildir.	2,7840	3,0000	2,00	1,26500
6. Yöneticim ilgi merkezi olmaktan hoşlanır.	3,2747	3,0000	4,00	1,23988
16. Yöneticim, genellikle fırsat bulduğunda gösteriş yapmaktan geri kalmaz.	3,1944	3,0000	4,00	1,30817

Çizelge 5.7. Çalışanların narsist liderlik algısı maddelerine ilişkin yanıtlarının frekans dağılımı bulguları (devamı)

Araştırmada elde edilen verilerin sonuçlarına göre sömürücülük ve hak iddia etme boyutu içerisinde yer alan “yöneticim, başkalarının gözünde önemli bir yeri olmasını ister” ($X= 3,6204$), otorite boyutu içerisinde yer alan “yöneticim (öyle olsun ya da olmasın) iyi bir lider olduğunu düşünüyor” ($X= 3,5617$) ve “yöneticim düşünce ve isteklerini kolay bir şekilde ifade edebilir” ($X= 3,7562$) ifadelerinin ortalamaları en yüksek olan maddeler olduğu görülmektedir.

5.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Maddelerine İlişkin Yanıtlarının Frekans Dağılım Bulguları

Çizelge 5.8’de işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeğine ilişkin yer alan her bir ifadeye verdikleri cevapların aritmetik ortalama, medyan, mod ve standart sapma değerleri görülmektedir.

İfade	Ort.	Med.	Mod.	S.S.
Özgecilik				
1. Zorunlu olmasa bile işe yeni başlayanların işe uyumuna yardımcı olurum.	4,1049	4,0000	4,00	,92511
2. İş yükü ağır olan çalışma arkadaşına yardım ederim.	3,9537	4,0000	4,00	,93819
3. Çalışma arkadaşlarımla iş ile ilgili sorunlarını çözmelerinde yardımcı olmak için zaman ayırım.	3,9815	4,0000	4,00	,80611
4. İhtiyaç duyduklarında çalışma arkadaşlarımla işlerini onlar için yaparım.	3,6728	4,0000	4,00	1,12021
Vicdanlılık				
5. Yaptığım işlere başkalarının kontrolüne gerek duyulmayacak ölçüde özen gösteririm.	4,1327	4,0000	4,00	,90286
6. İşime her zaman vaktinde gelirim.	3,9537	4,0000	4,00	1,04141
7. Başımda kimse durmasa bile kurum kurallarına uyarım.	4,0926	4,0000	4,00	,91972
8. İşimi ve bana verilen görevleri çok ciddiye alarak hatasız yerine getirmek için özen gösteririm.	4,2253	4,0000	4,00	,83007
9. İşime belirlenmiş mola saatleri dışında ara vermem	3,7407	4,0000	4,00	1,13790
Nezaket				
11.Çalışma arkadaşlarımla haklarına zarar vermekten kaçınırım.	4,1790	4,0000	4,00	,92039
12. Çalışma arkadaşlarımla aramda çıkabilecek olası sorunlar için önceden önlemler alırım.	3,8765	4,0000	4,00	,94273
13. Aynı hataları yapmamaları için deneyimlerimi çalışma arkadaşlarımla paylaşıyorum.	4,0340	4,0000	4,00	,93210

Çizelge 5.8. ÖVD’nin maddelerine ilişkin yanıtlarının frekans dağılım bulguları

İfade	Ort.	Med.	Mod.	S.S.
Sivil Erdem				
14. Kurumumla ilgili ilanlar, mesajlar ya da yazılı materyaller dikkatimi çeker.	3,8457	4,0000	4,00	1,05026
15. Kurum içindeki toplantılarda düzenli olarak yer alır ve tartışmalara aktif olarak katılırım.	3,5679	4,0000	4,00	1,13146
16. Kurumumun gelişimi için yapıcı önerilerde bulunurum.	3,6883	4,0000	4,00	1,09815
17. Kurumdaki değişimleri takip eder, diğerlerinin bu değişimleri kabul etmesi için aktif rol oynarım.	3,6142	4,0000	4,00	1,09428
Centilmenlik				
18. Kurumda ters giden olaylar olduğunda alttan alırım.	3,4753	4,0000	4,00	1,16290
19. Çalışma arkadaşlarımla münakaşa etmekten kaçınırım.	3,6698	4,0000	4,00	1,09553
20. Çalışma ortamında çıkan çatışmaların çözümünde aktif rol alırım.	3,6389	4,0000	4,00	,99961

Çizelge 5.8. ÖVD'nin maddelerine ilişkin yanıtlarının frekans dağılım bulguları (devamı)

Araştırmada elde edilen verilerin sonuçlarına göre özgecilik boyutu içerisinde yer alan “zorunlu olmasa bile işe yeni başlayanların işe uyumuna yardımcı olurum” (X= 4,1049) ifadesi, vicdanlılık boyutu içerisinde yer alan “işimi ve bana verilen görevleri çok ciddiye alarak hatasız yerine getirmek için özen gösteririm” (X= 4,2253) ifadesi, nezaket boyutu içerisinde yer alan “çalışma arkadaşlarımla haklarına zarar vermektan kaçınırım” (X= 4,1790) ifadesi benimsenme oranı en yüksek ifadeler olarak ortaya çıkmaktadır.

5.6. Narsist Liderlik ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analiz Bulguları

Çalışma grubunun narsist liderlik algıları ve örgütsel vatandaşlık düzeylerini oluşturan alt boyutlara yönelik korelasyon değerleri çizelge 5.9’da verilmiştir.

DEĞİŞKENLER	Özgeçilicilik	Vicdanlılık	Nezakete	Sivil Erdem	Centilmenlik	ÖVD Genel
Otorite	,398**	,351**	,355**	,283**	,327**	,438**
Teşhircilik	,068	,086	,110*	,089	,040	,048*
Üstünlük-Kendineyet.	,149**	,108*	,200**	,219**	,200**	,200**
Sömürücülük-Hak.	,360**	,220**	,350**	,290**	,180**	,361**
NLA Genel	,331**	,246**	,343**	,299**	,242**	,371**
ÖVD Genel	,804**	,821**	,803**	,782**	,664**	1

** p<.01 * p<.05

Çizelge 5.9. Ölçeklere ve alt boyutlarına ilişkin korelasyon katsayıları

Çizelge 5.9’ da görüleceği üzere narsist liderlik algısı ölçeğinin alt boyutları arasında yer alan otorite boyutuyla örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeğinin alt boyutları arasında düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Teşhircilik boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeğinin nezaket boyutu ile düşük düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olmakla birlikte, ÖVD’nin diğer boyutları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Üstünlük ve kendine yeterlik alt boyutuyla örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeğinin özgeçilicilik, nezaket, sivil erdem ve centilmenlik alt boyutları arasında düşük düzeyde anlamlı pozitif yönde ilişkiler bulunmaktadır. Hak iddia etme ve sömürücülük alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeğini oluşturan alt boyutların tamamı arasında düşük düzeyde anlamlı pozitif yönde ilişkiler bulunmaktadır. Ayrıca narsist liderlik algısının genel ortalama puanları ile örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeğinin genel ortalama puanları arasında düşük düzeyde anlamlı pozitif yönde ilişkiler bulunmuştur ($r=.371, p<.01$).

5.7. T testi ve ANOVA analizleri bulguları

Araştırmanın H2 ve H3 hipotezlerini test etmek için T testi ve ANOVA analizlerinden yararlanılmıştır.

5.7. 1. Katılımcıların narsist liderlik algılarının cinsiyete göre T-testi bulguları

Çalışma grubunun narsist liderlik algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla yapılan bağımsız gruplar için T-testi sonuçları çizelge 5.10'da gösterilmektedir.

Cinsiyet	N	\bar{X}	S.S	sd	t	p
Erkek	193	3,28	,65	322	-,176	.860
Kadın	131	3,30	,66			

Çizelge 5.10. Katılımcıların narsist liderlik algılarının cinsiyete göre T-testi bulguları

Çizelge 5.10'da görüleceği üzere katılımcıların narsist liderlik algısı ölçeğinin genelinden aldıkları puanlar cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir ($t_{(322)}=-,176$, $p>.05$). Kadınların narsist liderlik algı puanları ($\bar{X}=3,30$) ile erkeklerin narsist liderlik algı puanları ($\bar{X}=3,28$) birbirine yakın çıkmıştır. Buna göre cinsiyet, çalışanların narsist liderlik algıları üzerinde anlamlı bir farklılık ortaya koymamıştır.

5.7.2. Narsist liderlik algısı puanlarının yaş değişkenine göre tek yönlü varyans analizi bulguları

Çalışanların narsist liderlik algılarının yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Çalışanların narsist liderlik algısı puanlarına ait betimsel istatistikler çizelge 5.11'de, yaş düzeyine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları çizelge 5.12'de verilmiştir.

Yaş	N	\bar{X}	Standart Sapma
25'den az	122	3,35	,57
26-35	135	3,36	,64
36-45	38	3,05	,77
46-60	27	3	,77

Çizelge 5.11. Yaş değişkenine yönelik puanların betimsel istatistikleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplararası	5,626	3	1,875	4,499	,004	25 yaş altı- 36-45 ve 46-60 yaş arası;
Gruplarıçi	133,387	320	,417			26-35 yaş arası - 36-45 ve 46-60 yaş arası
Toplam	139,013	323				

Çizelge 5.12. Narsist liderlik algısı puanlarının yaş değişkenine göre tek yönlü varyans analizi bulguları

Analiz sonuçları, narsist liderlik algısı ölçeğinden alınan toplam puanlar arasında yaş düzeyi açısından anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir [$F_{(3, 320)}=4,499, p<.05$]. Başka bir deyişle çalışanların narsist liderlik algısı ölçeğinden aldıkları genel puanlar yaş düzeylerine göre değişmektedir. Narsist liderlik algı puanlarının hangi gruplar arasında değiştiğini ortaya çıkarmak amacıyla yapılan LSD testinin sonuçlarına göre yaşı 25'in altında olanlar ($\bar{X} = 3,35$); 36-45 yaş aralığında ($\bar{X} = 3,05$) ve 46-60 yaş ($\bar{X} = 3$) aralığında olan çalışanlara kıyasla narsist liderlik algıları puanları daha yüksek seviyededir. Aynı şekilde 26-35 yaş aralığında olan çalışanlar ($\bar{X} = 3,36$); 36-45 yaş aralığında olanlar ($\bar{X} = 3,05$) ve 46-60 yaş aralığında olan çalışanlara kıyasla narsist liderlik algısı puanları daha yüksek seviyededir. Buna göre çalışanların yaş düzeyi azaldıkça yöneticileri narsist olarak algılama düzeyleri artmaktadır.

5.7.3 Narsist liderlik algısı puanlarının eğitim düzeyine göre tek yönlü varyans analizi bulguları

Çalışanların narsist liderlik algılarının eğitim düzeyine göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Narsist liderlik algısı puanlarına ait betimsel istatistikler çizelge 5.13'te, eğitim düzeyine göre tek yönlü varyans analizi bulguları çizelge 5.14'de verilmiştir.

Eğitim Düzeyi	N	\bar{X}	Standart Sapma
İlköğretim	57	2,95	,72
Lise	98	3,30	,67
Önlisans	71	3,35	,59
Lisans	90	3,42	,58
Lisans Üstü	8	3,50	,57

Çizelge 5.13. Eğitim düzeyine yönelik puanların betimsel istatistikleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplararası	8,612	4	2,153	5,267	,000	İlköğretim mezunları ile diğerleri arasında
Gruplarıçi	130,401	319	,409			
Toplam	139,013	323				

Çizelge 5.14. Narsist liderlik algısı puanlarının eğitim düzeyine göre tek yönlü varyans analizi bulguları

Analiz sonuçları, narsist liderlik algısı puanları arasında eğitim düzeyi açısından anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir [$F_{(4, 319)}=5,267, p<.05$]. Başka bir deyişle çalışanların narsist ölçeğinden aldıkları genel puanlar eğitim düzeylerine göre değişmektedir. Narsist liderlik algı puanlarının hangi gruplar arasında değiştiğini ortaya çıkarmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre ilköğretim mezunu olan çalışanlar ($\bar{X} = 2,95$); lise ($\bar{X} = 3,30$), ön lisans ($\bar{X} = 3,35$) ve lisans mezunu olan çalışanlara ($\bar{X} = 3,42$) kıyasla narsist liderlik algısından daha düşük seviyede puan almışlardır. Buna göre ilköğretim mezunları diğerlerine kıyasla yöneticilerini daha az seviyede narsist olarak algılamaktadır.

5.7.4. Narsist liderlik algısı puanlarının departmana göre tek yönlü varyans analizi bulguları

Çalışanların narsist liderlik algılarının çalıştıkları departmanlara göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Narsist liderlik algısı puanlarına ait betimsel istatistikler çizelge 5.15'te, departmanlara göre tek yönlü varyans analizi bulguları çizelge 5.16'da verilmiştir.

Departman	N	\bar{X}	Standart Sapma
Servis Elemanı	84	3,12	,68
Mutfak Personeli	149	3,32	,66
Diğer	91	3,39	,58

Çizelge 5.15. Departmanlara yönelik puanların betimsel istatistikleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplararası	3,327	2	1,664	3,936	,020	Servis elemanı ile diğer departmanlarda çalışanlar arasında
Gruplariçi	135,686	321	,423			
Toplam	139,013	323				

Çizelge 5.16. Narsist liderlik algısı puanlarının departmana göre tek yönlü varyans analizi bulguları

Analiz sonuçları, narsist liderlik algısı puanlarının çalışanların departmanları açısından anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir [$F_{(2, 321)}=3,936, p<.05$]. Başka bir deyişle çalışanların narsist liderlik algıları genel puanları departmanlarına göre değişmektedir. Narsist liderlik algı puanlarının hangi gruplar arasında değiştiğini ortaya çıkarmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre servis elemanı olarak çalışanlar ($\bar{X} = 3,12$), diğer departmanlarda ($\bar{X} = 3,39$) çalışanlara kıyasla narsist liderlik algıları puanları daha düşük seviyededir. Buna göre servis elemanı olarak çalışanlar diğerlerine kıyasla yöneticilerini daha az seviyede narsist olarak algılamaktadırlar.

5.7.5. Narsist liderlik algısı puanlarının iş tecrübesine göre tek yönlü varyans analizi bulguları

Çalışanların narsist liderlik algılarının iş tecrübelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Narsist liderlik algısı puanlarına ait betimsel istatistikler çizelge 5.17.'de, iş tecrübesine göre tek yönlü varyans analizi bulguları çizelge 18'de verilmiştir.

İş Tecrübesi	N	\bar{X}	Standart Sapma
0-3 yıl	143	3,32	,64
4-5 yıl	62	3,44	,53
6-10 yıl	73	3,16	,66
11 yıl ve üzeri	46	3,20	,79
0-3 yıl	143	3,32	,64

Çizelge 5.17. İş tecrübesine yönelik puanların betimsel istatistikleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası	3,133	3	1,044	2,459	,063
Gruplarıçi	135,881	320	,425		
Toplam	139,013	323			

Çizelge 5.18. Narsist liderlik algısı puanlarının iş tecrübesine göre tek yönlü varyans analizi bulguları

Analiz sonuçlarına göre çalışanların narsist liderlik algısı puanlarında iş tecrübesi bakımından anlamlı bir farklılık yoktur, $F_{(3, 320)}=2,459$, $p>,05$. Başka bir deyişle çalışanların iş tecrübeleri, narsist liderlik algısı puanlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık ortaya koymamıştır.

5.7.6. Narsist liderlik algısı puanlarının şirketteki çalışma süresine göre tek yönlü varyans analizi bulguları

Çalışanların narsist liderlik algılarının şirketteki çalışma sürelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Narsist liderlik algısı puanlarına ait betimsel istatistikler çizelge 5.19'da, şirketteki çalışma süresine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları çizelge 5.20'de verilmiştir.

Çalışma Süresi	N	\bar{X}	Standart Sapma
1 yıldan az	129	3,29	,61
1-3 yıl	100	3,35	,66
4-5 yıl	55	3,29	,67
6-10 yıl	30	3,02	,59
11 yıl ve üzeri	10	3,48	1,01

Çizelge 5.19. Şirketteki çalışma süresine yönelik puanların betimsel istatistikleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası	3,025	4	,756	1,774	,134
Gruplarıçi	135,988	319	,426		
Toplam	139,013	323			

Çizelge 5.20. Narsist liderlik algısı puanlarının şirketteki çalışma süresine göre tek yönlü varyans analizi bulguları

Analiz sonuçlarına göre çalışanların narsist liderlik algısı puanlarında buldukları şirketteki çalışma süreleri bakımından anlamlı bir farklılık yoktur, $F_{(4, 319)}=1,774$, $p>,05$. Başka bir deyişle çalışanların şirketteki çalışma süreleri, narsist liderlik algısı puanlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık ortaya koymamıştır.

5.7.7. Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının cinsiyete göre T-testi bulguları

Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla yapılan bağımsız gruplar için T-testi sonuçları çizelge 5.21’de verilmiştir.

Cinsiyet	N	\bar{X}	S.S	sd	t	p
Erkek	193	3,85	,63	322	-,388	,698
Kadın	131	3,88	,60			

Çizelge 5.21. Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının cinsiyete göre T-testi bulguları

Çizelge 5.21’de görüleceği üzere çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin genelinden aldıkları puanlar cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir ($t_{(322)}=-,388$, $p>.05$). Kadınların örgütsel vatandaşlık davranışları puanları ($\bar{X}=3,88$) ile erkeklerin örgütsel vatandaşlık davranışları puanları ($\bar{X}=3,85$) birbirine yakın çıkmıştır. Buna göre cinsiyet, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde anlamlı bir farklılık ortaya koymamıştır.

5.7.8. Örgütsel vatandaşlık davranışları puanlarının yaş değişkenine göre tek yönlü varyans analizi bulguları

Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışları puanlarına ait betimsel istatistikler çizelge 5.22’de, yaş düzeyine göre tek yönlü varyans analizi bulguları çizelge 5.23’te verilmiştir.

Yaş	N	\bar{X}	Standart Sapma
25'den az	122	3,81	,61
26-35	135	3,93	,58
36-45	38	3,77	,80
46-60	29	3,87	,52

Çizelge 5.22. Yaş değişkenine yönelik puanların betimsel istatistikleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası	1,430	3	,477	1,247	,293
Gruplariçi	122,348	320	,382		
Toplam	123,779	323			

Çizelge 5.23. Örgütsel vatandaşlık davranışları puanlarının yaş değişkenine göre tek yönlü varyans analizi bulguları

Analiz sonuçlarına göre çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları puanlarında yaş değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık yoktur, $F_{(3, 320)}=1,247$, $p>,05$. Başka bir deyişle çalışanların yaşı, örgütsel vatandaşlık davranışı puanlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık ortaya koymamıştır.

5.7.9. Örgütsel vatandaşlık davranışı puanlarının eğitim düzeyine göre tek yönlü varyans analizi bulguları

Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının eğitim düzeyine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı puanlarına ait betimsel istatistikler çizelge 5.24’de, eğitim düzeyine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları çizelge 5.25’te verilmiştir.

Eğitim Düzeyi	N	\bar{X}	Standart Sapma
İlköğretim	57	3,68	,78
Lise	98	3,93	,60
Önlisans	71	3,92	,53
Lisans	90	3,85	,57
Lisans Üstü	8	3,89	,42

Çizelge 5.24. Eğitim düzeyine yönelik puanların betimsel istatistikleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası	2,586	4	,646	1,702	,149
Gruplariçi	121,193	319	,380		
Toplam	123,779	323			

Çizelge 5.25. Örgütsel vatandaşlık davranışı puanlarının eğitim düzeyine göre tek yönlü varyans analizi bulguları

Analiz sonuçlarına göre çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları puanlarında eğitim düzeyi açısından anlamlı bir farklılık yoktur, $F_{(4, 319)}=1,247$, $p>,05$. Başka bir deyişle çalışanların eğitim düzeyleri, örgütsel vatandaşlık davranışı puanlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık ortaya koymamıştır.

5.7.10. Örgütsel vatandaşlık davranışları puanlarının departmana göre tek yönlü varyans analizi bulguları

Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının çalıştıkları departmanlara göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışları puanlarına ait betimsel istatistikler çizelge 5.26'da, departmanlara göre tek yönlü varyans analizi bulguları çizelge 5.27'de verilmiştir.

Departman	N	\bar{X}	Standart Sapma
Servis Elemanı	84	3,72	,69
Mutfak Personeli	149	3,95	,59
Diğer	91	3,85	,56

Çizelge 5.26. Departmanlara yönelik puanların betimsel istatistikleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplararası	2,680	2	1,340	3,552	,030	Servis elemanı ile diğer departmanlarda çalışanlar arasında
Gruplariçi	121,099	321	,377			
Toplam	123,779	323				

Çizelge 5.27. Örgütsel vatandaşlık davranışları puanlarının departmana göre tek yönlü varyans analizi bulguları

Analiz sonuçları, örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeğinden alınan puanlar arasında çalışanların departmanları açısından anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir [$F_{(2, 321)}=3,552$, $p<,05$]. Başka bir deyişle çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeğinden aldıkları genel puanlar departmanlarına göre değişmektedir. Örgütsel

vatandaşlık davranışları puanlarının hangi gruplar arasında değiştiğini ortaya çıkarmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre servis elemanı olarak çalışanlar ($\bar{X} = 3,72$), mutfakta çalışanlara ($\bar{X} = 3,95$) kıyasla örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeğinden daha düşük seviyede puan almışlardır. Buna göre servis elemanı olarak çalışanlar mutfak departmanında çalışanlara nazaran örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha az seviyede sergilemektedir.

5.7.11. Örgütsel vatandaşlık davranışları puanlarının iş tecrübesine göre tek yönlü varyans analizi bulguları

Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş tecrübelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışları puanlarına ait betimsel istatistikler çizelge 5.28’de, iş tecrübesine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları çizelge 5.29’da verilmiştir.

İş Tecrübesi	N	\bar{X}	Standart Sapma
0-3 yıl	143	3,79	,68
4-5 yıl	62	4	,50
6-10 yıl	73	3,88	,52
11 yıl ve üzeri	46	3,87	,64
0-3 yıl	143	3,79	,68

Çizelge 5.28. İş tecrübesine yönelik puanların betimsel istatistikleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası	1,883	3	,628	1,648	,178
Gruplarıçi	121,895	320	,381		
Toplam	123,779	323			

Çizelge 5.29. Örgütsel vatandaşlık davranışları puanlarının iş tecrübesine göre tek yönlü varyans analizi bulguları

Analiz sonuçlarına göre çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları puanlarında iş tecrübesi bakımından anlamlı bir farklılık yoktur, $F_{(3, 320)}=1,648$, $p>,05$. Başka bir deyişle çalışanların iş tecrübeleri, örgütsel vatandaşlık davranışları puanlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık ortaya koymamıştır.

5.7.12. Örgütsel vatandaşlık davranışları puanlarının şirketteki çalışma süresine göre tek yönlü varyans analizi bulguları

Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının şirketteki çalışma sürelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışları puanlarına ait betimsel istatistikler çizelge 5.30'da, şirketteki çalışma süresine göre tek yönlü varyans analizi bulguları çizelge 5.31'de verilmiştir.

Çalışma Süresi	N	\bar{X}	Standart Sapma
1 yıldan az	129	3,88	,61
1-3 yıl	100	3,85	,66
4-5 yıl	55	3,82	,57
6-10 yıl	30	3,81	,54
11 yıl ve üzeri	10	4,05	,70

Çizelge 5.30. Şirketteki çalışma süresine yönelik puanların betimsel istatistikleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası	,585	4	,146	,379	,824
Gruplarıçi	123,193	319	,386		
Toplam	123,779	323			

Çizelge 5.31. Örgütsel vatandaşlık davranışları puanlarının şirketteki çalışma süresine göre tek yönlü varyans analizi bulguları

Analiz sonuçlarına göre çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları puanlarında buldukları şirketteki çalışma süreleri bakımından anlamlı bir farklılık yoktur, $F_{(4, 319)}=,379$ $p>,05$. Başka bir deyişle çalışanların şirketteki çalışma süreleri, örgütsel vatandaşlık davranışları puanlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık ortaya koymamıştır.



6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada narsist liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bunun yanı sıra, çalışanların narsist liderlik algılarının ve örgütsel vatandaşlık davranışının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, departman, tecrübe ve işletmelerindeki çalışma süreleri gibi değişkenler açısından anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. 324 catering çalışanı üzerinde gerçekleştirilen ve istatistiksel yöntemler kullanılarak analiz edilen verilerin sonuçları kısaca aşağıdaki gibi özetlenebilir;

Ankete katılan catering çalışanlarının çoğunluğu mutfak departmanında görev yapmaktadır. Cinsiyet açısından erkek katılımcıların sayısı daha fazladır. Bu durumun hizmet sektörünün çalışma sürelerinin ve saatlerinin esnekliğinden kaynaklandığını söylemek mümkündür. Özkan & Gümüş'e göre (2013) kadın çalışanlar, hizmet sektöründeki uzun çalışma saatlerinden dolayı bu tür işletmelerde çalışmaktan kaçınabilmektedirler (s. 9). Ankete katılan çalışanlar, çoğunlukla 18-35 yaş aralığındadır. Ayrıca katılımcılar çoğunlukla lise ve lisans mezunudur. Turizm ve otelcilik eğitimi veren liselerin ve yüksekokullarının bu tür işletmelerdeki kalifiye ve eğitilmiş işgücü ihtiyacına katkı sağladığı söylenebilir. Çalışanların büyük çoğunluğu 0-3 yıl aralığında sektörel tecrübeye sahiptir. Son olarak çalışanların büyük bir çoğunluğu; 1 yıldan az ve 1-3 yıl arasında bu işletmelerde çalışmaktadırlar. Çalışanların büyük bir çoğunluğun işletmelerinde yeni olmasının nedeninin, hizmet sektöründeki işgücü devir hızının yüksek olmasından kaynaklandığını söylemek mümkündür.

H1'i (çalışanların narsist liderlik algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır) incelemeye yönelik yapılan korelasyon analizi sonucunda; narsist liderlik algısının genel ortalama puanları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının genel ortalama puanları arasında düşük düzeyde anlamlı pozitif yönde ilişki belirlenmiştir. **Bu sonuç H1 hipotezini destekler niteliktedir.** Ayrıca narsist liderlik algısı ölçeğinin alt boyutları arasında yer alan otorite boyutuyla örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeğinin alt boyutları arasında düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Teşhircilik boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeğinin nezaket boyutu arasında düşük düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olmakla birlikte, örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeğinin diğer boyutları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Üstünlük ve kendine yeterlik alt boyutuyla örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeğinin özgecilik, nezaket, sivil erdem ve centilmenlik alt boyutları arasında

düşük düzeyde anlamlı pozitif yönde ilişkiler belirlenmiştir. Hak iddia etme ve sömürücülük alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeğini oluşturan alt boyutların tamamı arasında düşük düzeyde anlamlı pozitif yönde ilişkiler bulunmaktadır.

Çalışanların narsist liderlik algılarının demografik özelliklere göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını incelemek için T testi ve ANOVA analizlerinden yararlanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda narsist liderlik algılarının bazı demografik özelliklere göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (yaş, eğitim, departman). **Bu sonuçlar H2 hipotezini kısmen desteklemektedir** (H2: Çalışanların narsist lider algısı demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık göstermektedir).

Yapılan T testi, çalışanların cinsiyetlerine göre narsist liderlik algılarının farklılaşmadığını göstermiştir. Diğer bir deyişle, cinsiyet değişkenine göre narsist liderlik algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. **Bu sonuç H2a hipotezini desteklememektedir.** Çalışanların narsist liderlik algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışları ilişkisi yorumlanırken cinsiyetler arasında anlamlı bir farkın bulunmamasını, hizmet sektöründe yaşanan gelişmeler perspektifinde anlamlandırmak mümkündür. Ülkemizde hizmet sektörünün pek çok kademesinde daha önceki dönemlerde sadece erkeklerin çalıştığını ancak günümüzde kadınların da yer aldığını görmekteyiz. İşverenler perspektifinde baktığımızda ise, kadınlara yönelik pozitif kayırmalar haricinde artık davranış farklarının yaşanmadığını söyleyebilmek mümkün görünmektedir.

Çalışanların narsist liderlik algılarının yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır. Yapılan analiz sonuçları, narsist liderlik algısının yaş düzeyi açısından farklılaştığını göstermektedir. Başka bir deyişle, çalışanların narsist liderlik algısı yaş düzeylerine göre değişmektedir. Çalışanların yaş düzeyi azaldıkça yöneticileri narsist olarak algılama düzeyleri artmaktadır. **Bu sonuç H2b hipotezini destekler niteliktedir.** Bu durum farklı kuşakların aynı davranışı yorumlamaları ile ilişkilendirebilir. İşletmelerde çalışanlar arasında X (1965-1980 arasında doğanlar) ve Y (1980-2000 arasında doğanlar) kuşakları bulunmaktadır. Bu iki kuşağın, iş süreçlerini, liderleri ve liderlerin davranış biçimlerine yükledikleri anlamlar oldukça farklılaşmaktadır. Çetin Aydın & Başol'a (2014) göre X kuşağına mensup bireyler otoriteye saygılıdır. Y kuşağına mensup bireyler ise otoriteyi kabullenmekte güçlük çekerler (s.5).

Çalışanların narsist liderlik algılarının eğitim seviyelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır. Yapılan analiz sonuçları çalışanların narsist liderlik algılarında eğitim düzeyi açısından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. İlköğretim mezunu olan çalışanların; lise, ön lisans ve lisans mezunu olan çalışanlara kıyasla narsist liderlik algısı puanları daha düşük seviyededir. Buna göre ilköğretim mezunları diğer eğitim düzeyindeki çalışanlara kıyasla yöneticilerini daha az seviyede narsist olarak algılamaktadırlar. **Bu sonuç H2c hipotezini destekler niteliktedir.** Catering işletmelerinde turizm alanında lisans düzeyinde eğitim almış çalışanların daha fazla yer almaya başlaması, hizmet sektöründeki çalışanların zamanla daha kalifiye olmasına katkı sağlamıştır. Bu anlamda, işlerini sadece “geçinme kaynağı” olarak görmeyen ve çeşitli terfi olanakları bekleyen eğitim düzeyi yüksek çalışanlar, emek yoğun bu sektörde, narsist özellikler içeren davranışlarda liderlere karşı daha yüksek hassasiyet göstermektedirler denilebilir.

Çalışanların narsist liderlik algılarının çalıştıkları departmanlara göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçları, narsist liderlik algısından alınan puanlar çalışanların departmanları açısından anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Başka bir deyişle, çalışanların narsist liderlik algıları departmanlarına göre değişmektedir. Servis elemanı olarak çalışanlar diğer departmanlarda çalışanlara nazaran yöneticilerini daha az seviyede narsist olarak algılamaktadırlar. **Bu sonuç H2d hipotezini destekler niteliktedir.** Servis elemanlarının diğer departmanlardaki çalışanlarına göre genel olarak daha hareketli ve yöneticiler yerine müşteriler ile iletişim halinde olmalarının, bu algı farklılığına neden olduğunu söylemek mümkündür.

Çalışanların narsist liderlik algılarının iş tecrübelerine ve şirketteki çalışma sürelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre çalışanların narsist liderlik algısı puanlarında iş tecrübesi ve çalışma süresi bakımından anlamlı bir farklılık yoktur. **Bu sonuçlar H2e ve H2f hipotezlerini desteklememektedir.**

Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının demografik özelliklere göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını incelemek için T testi ve ANOVA analizlerinden yararlanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının departmanlarına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Diğer demografik özelliklere göre ise anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. **Bu sonuçlar H3**

hipotezini kısmen desteklemektedir (H3: Örgütsel vatandaşlık davranışları, çalışanların demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık göstermektedir).

Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla bağımsız gruplar için T-testinden yararlanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin genelinden aldıkları puanlar cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Kadınların örgütsel vatandaşlık davranışları puanları ile erkeklerin örgütsel vatandaşlık davranışları puanları birbirine yakın çıkmıştır. Buna göre cinsiyet, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde anlamlı bir farklılık ortaya koymamıştır. **Bu sonuç H3a hipotezini desteklememektedir** (H3a: Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir). Elde edilen sonuç, Keleş & Pelit (2009), Yeşiltaş & Keleş (2010) tarafından otel çalışanları üzerinde gerçekleştirilen araştırmaların bulguları ile uyuşmaktadır.

Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları puanlarında yaş değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Başka bir deyişle çalışanların yaşı, örgütsel vatandaşlık davranışı puanlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık ortaya koymamıştır. **Bu sonuç H3b hipotezini desteklememektedir** (H3b: Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir). Elde edilen sonuç, Kılıçlar & Harbalıoğlu, (2014), Yeşiltaş & Keleş (2010) tarafından hizmet sektöründe faaliyet gösteren otel çalışanları üzerinde gerçekleştirilen araştırmaların bulguları ile uyuşmaktadır.

Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının eğitim düzeyine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları puanlarında eğitim düzeyi açısından anlamlı bir farklılık yoktur. Başka bir deyişle çalışanların eğitim düzeyleri, örgütsel vatandaşlık davranışı puanlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık ortaya koymamıştır. **Bu sonuç H3c hipotezini desteklememektedir** (H3c: Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları eğitim seviyelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir). Elde edilen sonuç, Yeşilyurt & Koçak (2014) tarafından hizmet sektöründe faaliyet gösteren otel çalışanları üzerinde gerçekleştirilen araştırma bulguları ile uyuşmaktadır.

Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının çalıştıkları departmanlara göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeğinden alınan puanlar arasında çalışanların departmanları açısından anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Servis elemanı olarak çalışanlar, mutfak departmanında çalışanlara kıyasla örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeğinden daha düşük seviyede puan almışlardır. Buna göre servis elemanı olarak çalışanlar mutfak departmanında çalışanlara nazaran örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha az seviyede sergilemektedirler. **Bu sonuç H3d hipotezini destekler niteliktedir** (H3d: Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları departmanlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir).

Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş tecrübelerine ve işletmedeki çalışma sürelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları puanlarında iş tecrübesi ve işletmelerindeki çalışma süreleri bakımından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. **Bu sonuçlar, H3e ve H3f hipotezlerini desteklememektedir** (H3e: Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları tecrübelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. H3f: Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları şirketteki sürelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir).

Sonuç olarak, örgütsel vatandaşlık düzeyindeki artış, işletmenin etkin ve verimli performans sergilemesinde son derece önemlidir. Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilemelerindeki en önemli faktörlerden birisi de yöneticileri/liderleridir. Yöneticilerine yönelik bu algı, işletmelerinin ve çalışanlarının performanslarını artırmak isteyen yöneticiler için oldukça önemli bir kaynaktır. Ayrıca, hizmet sektörünün müşteriler tarafından algılanan ve görünen yüzünün hizmet sunan çalışanlar olduğu da göz önüne alındığında, müşteri memnuniyetine giden yolun, öncelikle çalışanların pozitif davranışları ile sağlanabileceği oldukça açıktır. Bunlara ek olarak, hizmet sektöründeki çalışanların son yıllarda eğitim oranlarında görülen artış, çalışanların yönetici algılarında önemli değişimler yaratmıştır. Aynı şekilde, narsist liderlere yaklaşım ve yorum da, eğitim yönünden farklılık göstermektedir. Bu durum, işletmelerin yönetici seçimlerinde göz önünde bulundurmaları gereken bir husus olarak değerlendirilebilir.

Bu araştırmada narsist liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki Ankara'daki catering işletmelerinin işgörenleri kapsamında gerçekleştirilmiştir. Başka il ve sektörler üzerinde yeniden yapılması, sonuçları karşılaştırmak ve farklılıkları incelemek

açısından faydalı olabilir. Ayrıca gelecek çalışmalarda örgütsel davranış literatüründe sıklıkla yer alan diğer işgören çıktıları ile narsist liderlik arasındaki ilişkiler ele alınabilir.



KAYNAKLAR

- Ackerman, R. A., Witt, E. A., Donnellan, M. B., Trzesniewski, K. H., Robins, R. W., & Kashy, D. A. (2011). What does the narcissistic personality inventory really measure?, *Assessment*, 18(1), 67-87.
- Adair, J.(2002). *Inspiring leadership-learning from great leaders*. Thorogood Publishing.
- Adair, J. (2003). *Esin veren lider- başarı nasıl motive edilir, yüreklendirilir ve yakalanır* (1 Baskı). İstanbul: Dharma.
- Adair, J. (2005). *Etkili Liderlik*. (F. Beşenek, Çev.) İstanbul: Babıali Kültür.
- Adler, N. J. (1997). Global leadership: Women leaders. *Management International Review*, 37, 171-196.
- Akova, O. (2017). *Liderlik davranışı örgütsel sessizlik ve örgütsel performans arasında nedensellik analizi*. Ankara: Detay.
- Alanka, Ö. & Cezik, A., (2016). Dijital kibir: sosyal medyadaki narsistik ritüellere ilişkin bir inceleme. *TRT Akademi*, 1(2), 548-569.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276.
- Allio, R. J. (2007). Bad leaders: How they get that way and what to do about them. *Strategy & Leadership*, 35(3), 12-17.
- Allison, B. J., Voss, R. S., & Dryer, S. (2001). Student Classroom and Career Success: The Role of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Education for Business*, 76(5), 282-288.
- Arıkan, E. & Kılıç, G. (2017). Karizmatik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Kuşadası'ndaki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. *Journal of Turkish Tourism Research*, 1(4), 1-19.
- Arıkan, R. (2005). *Araştırma teknikleri ve rapor hazırlama* (5.Baskı). Ankara: Asil.
- Aristoteles. (1993). *Politika*. (M. Tuncay, Çev.) İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Arjoon, S. (2010). Narcissistic Behavior and the Economy: The Role of Virtues. *Journal of Markets & Morality*, 13(1), 59-82.
- Arslanoğlu, Ş. (2016). *Lise müdürlerinde liderlik, liderlik düzeylerinin öğretmenlerin motivasyonuna etkisi (Konya ili örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, KTO Karatay Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Arslantaş, C. C., & Pekdemir, I. (2007). Dönüşümcü liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik görgül bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 261-286.
- Arun, K. (2008). *Liderlik tarzları ile paylaşımcı bilgi kültürü ilişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Ashmawy, M. F. (2006). *Ortaöğretim öğrencilerinde dindarlık ve narsisizm ilişkisi (Sinop örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(2), 163-178.
- Atay, S. (2009). Narsistik kişilik envanteri'nin Türkçe'ye standardizasyonu. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 181-196.
- Atay, S. (2010). *Çalışan narsist: örgütler, liderler, yöneticiler ve astlar*. İstanbul: Namar.
- Aydın, G. Ç., & Başol, O. (2014). X ve Y kuşağı: çalışmanın anlamında bir değişme var mı?. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 4(4), 1-15.
- Aytürk, N. (2010). *Örgütsel ve yönetsel davranış (1. Baskı)*. Ankara: Detay.
- Babcock-Roberson, M. E., & Strickland, O. J. (2010). The relationship between charismatic leadership, work engagement, and organizational citizenship behaviors. *The Journal of Psychology*, 144(3), 313-326.
- Bakan, İ., & Büyükbeşe, T. (2010). Liderlik "türleri" ve "güç kaynakları" na ilişkin mevcut-gelecek durum karşılaştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(19), 73-84.
- Bakhshi, A., Kumar, K., & Rani, E. (2009). Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and organization commitment. *International journal of Business and Management*, 4(9), 145-154.
- Balcı, A. (2010). *Sosyal bilimlerde araştırma (6.Baskı)*, Ankara: Pegem.
- Balcı, Y. (2009). *Türk eğitim sisteminde yöneticilerin yetiştirilmesi, ilköğretim okullarında öğretmen ve yöneticilerin örgütsel bağlılığı ile yöneticilerin öğretimsel liderlik ve dönüşümcü (transformasyonel) liderlik davranışları arasındaki ilişkilerin analizi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership theory, research and managerial applications (Third Edition)*, New York: The Free Press.
- Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9-32.

- Baytok, A., & Ergen, F. D. (2013). Hizmetkâr liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: İstanbul ve Afyonkarahisar'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme araştırmaları dergisi*, 5(4), 105-13.
- Beavers, A. S., Lounsbury, J., Richards, J., Huck, S., Skolits, G. J., & Esquivel, S. L. (2013). Practical considerations for using exploratory factor analysis in educational research. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 18(6), 1-13.
- Behary, W. T. (2014). *Narsistle ateşkes- ben merkezci biriyle ayakta kalma ve gelişme (Desarming the narcissist- surviving and thriving with the self absorbed)* (1. Basım). (M. Caner, & N. Azizlerli, Çev.) İstanbul: Psikonet.
- Bensiz, A. (2016). *Amatör futbolcuların algularına göre antrenörlerinin liderlik özelliklerinin incelenmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bartın.
- Bhatti, N., Maitlo, G. M., Shaikh, N., Hashmi, M. A., & Shaikh, F. M. (2012). The impact of autocratic and democratic leadership style on job satisfaction. *International Business Research*, 5(2), 192-201.
- Bies, R. J. (1989). Reviewed work: organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome by Dennis W. Organ. *The Academy of Management Review* Vol. 14(2), 294-297.
- Blair, C. A., Hoffman, B. J., & Helland, K. R. (2008). Narcissism in organizations: A multisource appraisal reflects different perspectives. *Human Performance*, 21, 254-276.
- Blair, L. B. (2014). *Liderlik (cep boy) - Harvard business school press* (3. Baskı). (A. Kardam, Çev.) İstanbul: Optimist.
- Blanchard, K. (2007). *Liderlikte çitayı yükseltmek* (1 Baskı). (F. Çakır, & F. Uçtum, Çev.) İstanbul: Kaizen; Resital.
- Boerner, S., Dütschke, E., & Wied, S. (2008). Charismatic leadership and organizational citizenship behaviour: examining the role of stressors and strain. *Human Resource Development International*, 11(5), 507-521.
- Bolat, T., Bolat, İ.O., Seymen Aytemiz, O., & Erdem, B. (2009). *Yönetim ve organizasyon* (2.Baskı). Ankara: Detay.
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Niehoff, B. P. (2004). The other side of the story: Reexamining prevailing assumptions about organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, 14(2), 229-246.
- Braun, S. (2017). Leader narcissism and outcomes in organizations: a review at multiple levels of analysis and implications for future research. *Frontiers in psychology*, 8, 773-795.

- Brunell, A. B., Gentry, W. A., Campbell, W. K., Hoffman, B. J., Kuhnert, K. W., & DeMarree, K. G. (2008). Leader emergence: The case of the narcissistic leader. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34(12), 1663-1676.
- Buffardi, L. E., & Campbell, W. K. (2008). Narcissism and social networking web sites. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34(10), 1303-1314.
- Burgo (2016) *Tanıdığınız narsist (The narcissist you know) (T. Göbekçin, Çev.): İstanbul, Paloma.*
- Campbell, W. K. (1999). Narcissism and romantic attraction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(6), 1254-1270.
- Campbell, W. K., Goodie, A. S., & Foster, J. D. (2004). Narcissism, confidence, and risk attitude. *Journal of Behavioral Decision Making*, 17(4), 297-311.
- Campbell W. K., & Foster, J. D. (2007). The narcissistic self: background, an extended agency model, and ongoing controversies. C. Sedikides, & S. J. Spencer içinde, *The self* (s. 115-138). Psychology Press.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul yöneticilerinin liderlik stillerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. 5(1), *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 73-112.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (1. Baskı)*. Ankara: Nobel.
- Çetin, Ş., Korkmaz, M., & Çakmakçı, C. (2012). Dönüşümsel ve etkileşimsel liderlik ile lider-üye etkileşiminin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 18(1), 7-36.
- Chaitanya, S. K., & Tripathi, N. (2001). Dimensions of organisational citizenship behaviour, 37(2), *Indian Journal of Industrial Relations*, 217-230.
- Chathoth, P. K., Mak, B., Sim, J., Jauhari, V., & Manaktola, K. (2011). Assessing dimensions of organizational trust across cultures: A comparative analysis of US and Indian full service hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 30(2), 233-242.
- Cheng, B. S., Chou, L. F., Wu, T. Y., Huang, M. P., & Farh, J. L. (2004). Paternalistic leadership and subordinate responses: Establishing a leadership model in Chinese organizations. *Asian Journal of Social Psychology*, 7(1), 89-117.
- Conger, J. A. (1990). The dark side of leadership. *Organizational Dynamics*, 19(2), 44-55.
- Conger, J.A., & Kanungo, R. N. (1998). *Charismatic leadership in organizations*. Thousand Oaks. Sage Publications.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.

- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of management perspectives*, 21(4), 34-48.
- Dash, S., & Pradhan, R. K. (2014). Determinants and consequences of organizational citizenship behavior: A theoretical framework for Indian manufacturing organisations. *International Journal of Business and Management Invention*, 3(1), 17-27.
- De Vries, M. F. K., & Miller, D. (1985). Narcissism and leadership: An object relations perspective. *Human Relations*, 38(6), 583-601.
- Deluga, R. J. (1995). The relationship between attributional charismatic leadership and organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 25(18), 1652-1669.
- Deluga, R. J. (1997). Relationship among American presidential charismatic leadership, narcissism, and rated performance. *The Leadership Quarterly*, 8(1), 49-65.
- Demirci, D. (2014). *Örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki ve Malatya vergi daireleri uygulaması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Demirtaş, S. (2016). *Okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Doğrul, M. A. (2013). *Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Afyon Meslek Yüksek Okulu'nda çalışanlar üzerinde bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Doty, J., & Fenlason, J. (2013). Narcissism and toxic leaders. *Military Review*, 93(1), 55-60.
- Drost, E. A. (2011). Validity and reliability in social science research. *Education Research and Perspectives*, 38(1), 105-124.
- Eisenberg, E. M., Monge, P. R., & Miller, K. I. (1983). Involvement in communication networks as a predictor of organizational commitment. *Human Communication Research*, 10(2), 179-201.
- Emerson, R. M. (1976). Social exchange theory. *Annual Review of Sociology*, 2(1), 335-362.
- Emmons, R. A. (1984). Factor analysis and construct validity of the narcissistic personality inventory. *Journal of personality assessment*, 48(3), 291-300.

- Emmons, R. A. (1987). Narcissism: Theory and measurement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 11-17.
- Erçetin, Ş. (2000). *Lider sarmalında vizyon* (2.Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Erdem, Ö. F. (2016). Siyaset felsefesinde liderlik. Ş. Aslan, & Ş. Aslan içinde, *İslam Düşüncesinde Yönetim ve Liderlik*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Eren, E. (2007). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Beta.
- Ertureten, A., Cemalcılar, Z., & Aycan, Z. (2013). The relationship of downward mobbing with leadership style and organizational attitudes. *Journal of Business Ethics*, 116(1), 205-216.
- Eryeşil, K. (2012). *Liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir alan araştırması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Eryeşil, K., & İraz, R. (2017). Liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 129-139.
- Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C., & Strahan, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological Methods*, 4(3), 272-299.
- Farh, J. L., Earley, P. C., & Lin, S. C. (1997). Impetus for action: A cultural analysis of justice and organizational citizenship behavior in Chinese society. *Administrative science quarterly*, 42(3), 421-444.
- Farh, J. L., Zhong, C. B., & Organ, D. W. (2004). Organizational citizenship behavior in the people's Republic of China. *Organization Science*, 15(2), 241-253.
- Farooqui, M. R. (2012). Measuring organizational citizenship behavior (OCB) as a consequence of organizational climate (OC). *Asian Journal of Business Management*, 4(3), 294-302.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. Sage Publications.
- Freud, S. (2011). *Metapsikoloji 1 (cep boy) & ruhsal olayların iki ilkesi- bilinçaltı - narsisizm - içgüdüler ve yazgıları* (1 Baskı). (A. Yardımlı, Çev.) İdea Yayınevi.
- Freud, S. (2017). Narsisizm üzerine ve schreber vakası (6.Baskı). (B. Büyükkal, & S. M. Tura, Çev.) İstanbul: Metis.
- Fuller, P. J., Galvin, B. M., & Ashforth, B. E. (2018). Larger than life: narcissistic organizational identification in leadership. *Organizational Dynamics*, 47, 8-16.
- Gabriel, J. M. (2015). A thesis submitted to the postgraduate school, rivers state university of science and technology, nkpoluoroworukwo, Port Harcourt, In Fulfillment Of

The Requirement For The Award Of Doctor Of Philosophy (Phd) Degree In Management, Faculty Of Management Sc.

- Galvin BM, Waldman DA, Balthazard P. (2010). Visionary communication qualities as mediators of the relationship between narcissism and attributions of leader charisma. *Personnel Psychology*, 63, 509–537.
- Ganesan, S., & Hess, R. (1997). Dimensions and levels of trust: implications for commitment to a relationship. *Marketing Letters*, 8(4), 439–448.
- García, G. M. (2009). *Narcissism, self-esteem, and self-worth as predictors of chattanooga: A Thesis Presented for the Master of Science Degree The University of Tennessee.*
- Gastil, J. (1994). A definition and illustration of democratic leadership. *Human Relations*, 47(8), 953-975.
- George, G. (2015). A study on the relationship between psychological climate, employee engagement and organizational citizenship behavior, *HR Journal*, 6(2), 20-32.
- Glad, B. (2002). Why tyrants go too far: Malignant narcissism and absolute power. *Political Psychology*, 23(1), 1-2.
- Glover, N., Miller, J. D., Lynam, D. R., Crego, C., & Widiger, T. A. (2012). The five-factor narcissism inventory: A five-factor measure of narcissistic personality traits. *Journal of Personality Assessment*, 94(5), 500-512.
- Gordon, T. (2013). *Etkili liderlik eğitimi (Leader effectiveness training) (1.Baskı)*. (O. Aytolu, Çev.) İstanbul: Profil.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: a preliminary statement. *American Sociological Review*, 25, 161-178.
- Graham, J. W. (2000). Promoting civic virtue organizational citizenship behavior: contemporary questions rooted in classical quandaries from political philosophy. *Human Resource Management Review*. 10 (1), 61-77.
- Grijalva, E., & Harms, P. D. (2014). Narcissism: An integrative synthesis and dominance complementarity model. *Academy of Management Perspectives*, 28(2), 108-127.
- Güney, S. (2011). *Örgütsel Davranış (1.Baskı)*. Ankara: Nobel.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (5.Baskı)*. Ankara: Seçkin.
- Hacıtahiroğlu, K. (2012). The leader's role in productivity. *Journal of Human Sciences*, 9(1), 845-875.

- Hair, F. J. William, C. Barry B. & Rolph, E. (2014). *Multivariate Data Analysis*. Pearson.
- Harrington, D. (2009). *Confirmatory factor analysis*. New York: Oxford University Press.
- Hass, H., & Tamarkin, B. (2000). *İnsan lider doğamaz*. (S. Köseoğlu, Çev.) İstanbul: Beyaz Yayınları.
- Hatch, M. J., Kostera, M., & Koźmiński, A. K. (2006). The three faces of leadership: manager, artist, priest. *Organizational Dynamics*, 35(1), 49-68.
- Hendin, H. M., & Cheek, J. M. (1997). Assessing hypersensitive narcissism: A reexamination of Murray's Narcism Scale. *Journal of research in personality*, 31(4), 588-599.
- Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2005). What we know about leadership. *Review of general psychology*, 9(2), 169-180.
- Hoon Tan, H., & Li Tan, M. (2008). Organizational citizenship behavior and social loafing: the role of personality, motives, and contextual factors. *The Journal of Psychology*, 142(1), 89-108.
- Humphreys, J., Zhao, D., Ingram, K., Gladstone, J., & Basham, L. (2010). Situational narcissism and charismatic leadership: A conceptual framework. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 11(2), 118-136.
- İlhan, M., & Çetin, B. (2014). LISREL ve AMOS programları kullanılarak gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli (yem) analizlerine ilişkin sonuçların karşılaştırılması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 5(2), 26-42.
- İnternet: DeCoster, J. (2004). Data analysis in SPSS. https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/46681601/Data_Analysis_in_SPSS_2005_0921.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1555242070&Signature=XgFYRCcBHBn%2BaSatHZCearFqYzI%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DData_analysis_in_SPSS.pdf/ adresinden 02 Şubat 2019 tarihinde alındı.
- İnternet: Gimsø, C. E. (2014). *Narcissus and Leadership Potential: The measurement and implications of narcissism in leadership selection processes*. <https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/196463/2014-04-Gims%F8-mantel.pdf?sequence=3/> adresinden 13 Ocak 2018 tarihinde alındı.
- İnternet: Gliem, J. & Gliem, R. (2003). Calculating, interpreting, and reporting Cronbach's alpha reliability coefficient for Likert-type scales. <https://scholarworks.iupui.edu/bitstream/handle/1805/344/Gliem+&+Gliem.pdf?sequence=1/> adresinden 2 Şubat 2019 tarihinde alındı.
- İnternet: Kesler, R. J.(2009). *Leaders and followers*. claremont mckenna college opening convocation.<https://www.cmc.edu/sites/default/files/dof/convocation/Convocation2009.pdf/> adresinden 17 Nisan 2018 tarihinde alındı.

- İnternet: Kruse, K. (2013). *What Is Leadership?* Forbes: <https://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/04/09/whatisleadership/#5c772c915b90/> adresinden 5 Kasım 2017 tarihinde alındı.
- İnternet: Roberts, J. K. (1999). Basic concepts of confirmatory factor analysis. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED427091.pdf/> adresinden 3 Şubat 2019 tarihinde alındı.
- İnternet: Suhr, D. (2006). Exploratory or confirmatory factor analysis?. <https://support.sas.com/resources/papers/proceedings/proceedings/sugi31/200-31.pdf/> adresinden 3 Şubat 2019 tarihinde alındı.
- İnternet: Van Teijlingen, E. R., & Hundley, V. (2001). The importance of pilot studies. <http://aura.abdn.ac.uk/bitstream/handle/2164/157/SRU35%20pilot%20studies.pdf?sequence=1&isAllowed=y/> adresinden 2 Şubat 2019 tarihinde alındı.
- İnternet: <https://useum.org/artwork/Narcissus-Caravaggio-1597/> adresinden 23 Kasım 2017 tarihinde alındı.
- İnternet: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5cb70466bf0965.87573603/ adresinden 20 Kasım 2017 tarihinde alındı.
- İnternet: <https://www.haberturk.com/yasam/haber/901281-halfeti-huzur-ve-huzun/> adresinden 10 Aralık 2017 tarihinde alındı.
- Ipek, C., & Sakli, A. R. (2012). Çay sektöründeki kamu çalışanlarının örgütsel kültür ve örgütsel vatandaşlık davranışı algıları. *Ege Akademik Bakis*, 12(2), 251-266.
- İplik, F. N. (2015). *Örgütsel vatandaşlık davranışı*. Ankara: Akademisyenler.
- İşbaşı, Ö. J. (2000). *Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: bir turizm örgütünde uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Entitüsü, Antalya.
- İyigün, N. Ö. (2012). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 49-64.
- Jiao, C., Richards, D. A., & Zhang, K. (2011). Leadership and organizational citizenship behavior: OCB-specific meanings as mediators. *Journal of Business and Psychology*, 26(1), 11-25.
- Jomah, N. (2017). Perceptions of employees in the effects of decision-making and leadership styles on relationships and perceived effectiveness in king saud university development context. *International Education Studies*, 10(1), 197-210.
- Jørstad, J. (1996). Narcissism and leadership: Some differences in male and female leaders. *Leadership & Organization Development Journal*, 17(6), 17-23.

- Judge, T. A., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2006). Loving yourself abundantly: relationship of the narcissistic personality to self-and other perceptions of workplace deviance, leadership, and task and contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 762- 776.
- Kar, D. P., & Tewari, H. R. (1999). Organizational culture and organizational citizenship behaviour. *Indian Journal of Industrial Relations*, 34(4), 421-433.
- Karacaoğlu, K., & Güney, Y. S. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: Nevşehir ili örneği. *Öneri Dergisi*, 9(34), 137-153
- Keleş, Y., & Pelit, E. (2009). Otel işletmesi işgörenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları: İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(2), 24-45.
- Kernberg, O. (1999). *Sınırlı durumlar ve patolojik narsisizm (Borderline conditions and pathological narcissism)*. (M. Atakay, Çev.) İstanbul: Metis.
- Khalid, K., Abdullah, H. H., & Kumar M, D. (2012). Get along with quantitative research process. *International Journal of Research in Management*, 2(2), 15-29.
- Kiazad, K., Restubog, S. L. D., Zagencyk, T. J., Kiewitz, C., & Tang, R. L. (2010). In pursuit of power: The role of authoritarian leadership in the relationship between supervisors' Machiavellianism and subordinates' perceptions of abusive supervisory behavior. *Journal of Research in Personality*, 44(4), 512-519.
- Kidder, D. L. (2002). The Influence of Gender on the Performance of Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Management*, 28(5), 629-648.
- Kieffer, K. M. (1998). *Orthogonal versus Oblique Factor Rotation: A Review of the Literature regarding the Pros and Cons*. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, New Orleans, LA.
- Kiliçlar, A., & Harbalioğlu, M. (2014). Örgütsel sessizlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Antalya'daki beş yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 328-346.
- Kimberlin, C. L., & Winterstein, A. G. (2008). Validity and reliability of measurement instruments used in research. *American Journal Of Health-System Pharmacy*, 65(23), 2276-2284.
- King, G. (2007). Narcissism and effective crisis management: a review of potential problems and pitfalls. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 15, 183-193.
- Koç, H., & Topaloğlu, M. (2012). *İşletmeciler için yönetim bilimi temel kavramlar, kuramlar ve ilkeler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Kocakula, Ö. (2012). *Narsistik ve obsesif kompulsif kişilik bozukluklarının karar süreçlerine etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Aydın.
- Koçel, T. (2005). *İşletme yöneticiliği: yönetim ve organizasyon-organizasyonlarda davranış- klasik,modern, çağdaş ve güncel yaklaşımlar*. İstanbul: Arıkan.
- Konovsky, M. A., & Organ, D. W. (1996). Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 17(3), 253-266.
- Konovsky, M. A., & Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*, 37(3), 656-669.
- Köse, S., Kartal, B., & Kayalı, N. (2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve tutuma ilişkin faktörlerle ilişkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20, 1-19.
- Koster, F., & Sanders, K. (2006). Organisational citizens or reciprocal relationships? an empirical comparison. *Personnel Review*, 35(5), 519-537.
- Lian, L. K., & Tui, L. G. (2012). Leadership styles and organizational citizenship behavior: The mediating effect of subordinates' competence and downward influence tactics. *Journal of Applied Business and Economics*, 13(2), 59-96.
- Lo, M.C., & Ramayah, T. (2009). Dimensionality of organizational citizenship behavior (OCB) in a multicultural society: The Case of Malaysia. *International Business Research*, 2(1), 48-55.
- Lunenburg, F. C. (2011). Leadership versus management: A key distinction—at least in theory. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 14(1), 1-4.
- Maccoby, M. (2000). Narcissistic leaders. *Harvard business review*, 78(1), 69-77.
- Maccoby, M. (2002). Narsist liderler. H. B. Reviev içinde, *Liderleri lider yapan ne? (What makes a leader?)* (N. Elhüseyni, Çev.). İstanbul: MESS.
- Machiavelli, N. (1532/2015). *Prens (G. Özay, Çev.)*. Ankara: Yason Yayınları.
- Martinelli, D., & Erzikova, E. (2017). Public relations leadership development cycle: A cross-cultural perspective. *Public Relations Review*, 43(5), 1062-1072.
- Martinez, M. A., Zeichner, A., Reidy, D. E., & Miller, J. D. (2008). Narcissism and displaced aggression: Effects of positive, negative, and delayed feedback. *Personality and Individual Differences*, 44(1), 140-149.
- Masterson, J. F. (2006). *Narsistik ve Borderline Kişilik Bozuklukları*. (B. Açıl, Çev.) İstanbul: Litera.

- Mathur, S., & Padmakumari, P. (2013). Organizational justice and organizational citizenship behavior among store executives. *Human Resource Management Research*, 3(4), 124-149.
- Mayer, R., Davis, J., Schoorman, D., 1995. An integrative model of organizational trust. *The Academy of Management Review*, 20 (3), 709–734.
- McCullough, M. E., Emmons, R. A., Kilpatrick, S. D., & Mooney, C. N. (2003). Narcissists as “victims”: The role of narcissism in the perception of transgressions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(7), 885-893.
- Mertens, D. (2010). *Research and evaluation in education and psychology: Integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods*. Los Angeles: Sage.
- Meydan, C. H., & Polat, M. (2010). Liderin güç kaynakları üzerine kültürel bağlamda bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(4), 123-140.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions influence employee citizenship?. *Journal of applied psychology*, 76(6), 845–855.
- Morgeson, F. P., Reider, M. H., & Campion, M. A. 2005. Selecting individuals in team settings: The importance of social skills, personality characteristics, and teamwork knowledge. *Personnel Psychology*, 58, 583-611.
- Morris, J. A., Brotheridge, C. M., & Urbanski, J. C. (2005). Bringing humility to leadership: Antecedents and consequences of leader humility. *Human relations*, 58(10), 1323-1350.
- Nahum-Shani, I., & Somech, A. (2011). Leadership, OCB and individual differences: Idiocentrism and allocentrism as moderators of the relationship between transformational and transactional leadership and OCB. *The Leadership Quarterly*, 22(2), 353-366.
- Naktiyok, A. (2006). E-liderlik: E- liderlik özelliklerinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(1), 19-40.
- Nevecka, B., Ten Velden, F. S., De Hoogh, A. H., & Van Vianen, A. E. (2011). Reality at odds with perceptions: Narcissistic leaders and group performance. *Psychological Science*, 22(10), 1259-1264.
- Oğuz, S. (2008). *Lider Olmak ve İnsan Kalmak*. İstanbul: Kalemus.
- Öncel Taşkiran, N. & Akbaba Resuloğlu, F. (2014). *Liderlikte duygusal zekanın rolü: tarihsel bir inceleme. Liderlik ve çağdaş boyutları*. İstanbul: Derin.
- O'Reilly III, C. A., Doerr, B., Caldwell, D. F., & Chatman, J. A. (2014). Narcissistic CEOs and executive compensation. *The Leadership Quarterly*, 25(2), 218-231.

- Oral, N. (2012). *Örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: sağlık örgütünde bir uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel psychology*, 48(4), 775-802.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: it's construct clean-up time, *Human Performance*, 10 (2), 85-97.
- Özkan, Ç., & Gümüş, M. (2013). Ege bölgesindeki 4-5 yıldızlı otel işletmelerinde örgüt kültürünün iş değerlerinin dönüşümüne etkileri, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15 (25), 01-14.
- Özden, A. D., & Yalçıntaş, M. (2019). The relationship between servant leadership, organizational citizenship behavior and mentorship: a research on the banking sector. *Eurasian Econometrics, Statistics & Empirical Economics Journal*, 12, 10-24.
- Öztürk, H. F. (2009). *Okul yöneticilerinde örgütsel ahlaki iklim (örgütsel etik), örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık ilişkisi (Şişli ilçesi örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Padilla, A., Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2007). The toxic triangle: Destructive leaders, susceptible followers, and conducive environments. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 176-194.
- Paille, P. (2013). Organizational citizenship behaviour and employee retention: how important are turnover cognitions? *The International Journal of Human Resource Management*, 24(4), 768-790.
- Pallant, J. (2017). SPSS kullanma kılavuzu: SPSS ile adım adım veri analizi, (S. Balcı & B. Ahi, Çev.). Ankara: Anı yayıncılık.
- Paunonen, S. V., Lönnqvist, J. E., Verkasalo, M., Leikas, S., & Nissinen, V. (2006). Narcissism and emergent leadership in military cadets. *The Leadership Quarterly*, 17(5), 475-486.
- Piccolo, R. F., & Colquitt, J. A. (2006). Transformational leadership and job behaviors: The mediating role of core job characteristics. *Academy of Management journal*, 49(2), 327-340.
- Poaching, C. ve Chichun, H., (2009). The relationship of paternalistic leadership and organizational citizenship behavior: the mediating effect of upward communication, *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 5(2), 66- 74.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader,

- satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The leadership quarterly*, 1(2), 107-142.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. *Journal of management*, 22(2), 259-298.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1997). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestion for future research. *Human performance*, 10(2), 133-151.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical LO literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 26(3), 513-563.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59(5), 603-609.
- Poscente, V. (2008). *Fil ile karınca- kendiniz için liderlik- bireysel performansı arttırmak için 5 adımlık bir plan*. (S. Çıngay, Çev.) İstanbul: Arıtan.
- Post, J. M. (1986). Narcissism and the charismatic leader-follower relationship. *Political Psychology*, 7(4), 675-688.
- Prakash, A. & Ghosh, S. (2018). A survey of relationship between continuous organizational commitment and organizational citizenship behavior (a study of telecom industry). *International Journal of Research in Management, Economics and Commerce*, 8(1), 68-73.
- Pulver, S. E. (1970). Narcissism: The term and the concept. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 18(2), 319-341.
- Randhawa, G., & Kaur, K. (2015). An empirical assessment of impact of organizational climate on organizational citizenship behaviour. *Paradigm*, 19(1), 65-78.
- Raskin, R., & Hall, C. S. (1979). A narcissistic personality inventory. *Psychological Reports*, 45 (2), 590.
- Raskin, R., & Terry, H. (1988). A principal-components analysis of the narcissistic personality inventory and further evidence of its construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(5), 890-902.
- Rehman, M., & Afsar, B. (2012). The impact of paternalistic leadership on organization commitment and organization citizenship behaviour. *Journal of Business Management and Applied Economics*, 5(5), 148-159.

- Reidy, D. E., Zeichner, A., Foster, J. D., & Martinez, M. A. (2008). Effects of narcissistic entitlement and exploitativeness on human physical aggression. *Personality and individual differences*, 44(4), 865-875.
- Resick, C. J., Whitman, D. S., Weingarden, S. M., & Hiller, N. J. (2009). The bright-side and the dark-side of CEO personality: examining core self-evaluations, narcissism, transformational leadership, and strategic influence. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1365–1381.
- Reynolds, N., Diamantopoulos, A., & Schlegelmilch, B. (1993). Pre-testing in questionnaire design: a review of the literature and suggestions for further research. *Market Research Society. Journal*, 35(2), 1-11.
- Rosenthal, S. A., & Pittinsky, T. L. (2006). Narcissistic leadership. *The Leadership Quarterly* (17), 617–629.
- Rost, J. C. (1993). *Leadership for the twenty-first century*. Lonra: Greenwood Publishing Group.
- Ryan, T., & Xenos, S. (2011). Who uses Facebook? An investigation into the relationship between the Big Five, shyness, narcissism, loneliness, and Facebook usage. *Computers in Human Behavior*, 27(5), 1658-1664.
- Şafaklı, V. O. (2005) KKTC'deki kamu bankalarında liderlik stilleri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (1), 132-143.
- Sargut, A. S. (2015). *Lider yöneticinin benliğine yolculuk*. İstanbul: Beta.
- Saylı, H., & Baytok, A. (2014). *Örgütlerde liderlik. teori, uygulama ve yeni perspektifler* (1 Baskı). Ankara: Nobel.
- Schmidt, A. A. (2008). *Development and validation of the toxic leadership scale*. Master Of Science, University of Maryland.
- Schuh, S. C., Zhang, X. A., & Tian, P. (2013). For the good or the bad? Interactive effects of transformational leadership with moral and authoritarian leadership behaviors. *Journal of Business Ethics*, 116(3), 629-640.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Serinkan, C., & Ürkek Ermiş, Y. (2014). *Dönüşümcü liderlik bağlamında örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet*. Ankara: Nobel.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.
- Sezgül, İ. (2010). Liderlik ve etik: Geleneksel, modern ve postmodern liderlik tanımları bağlamında bir değerlendirme. *Toplum Bilimleri Dergisi*, 4 (7), 239-251.

- Sharma, B. (2016). A focus on reliability in developmental research through cronbach's alpha among medical, dental and paramedical professionals. *Asian Pacific Journal Of Health Sciences*, 3(4), 271-278.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of applied psychology*, 68(4), 653-663.
- Smith, M. B., & Webster, B. D. (2018). Narcissus the innovator? The relationship between grandiose narcissism, innovation, and adaptability. *Personality and Individual Differences*, 121, 67-73.
- Smith, W. F., & Andrews, R. L. (1989). Instructional leadership: how principals make a difference. Alexandria, V.A: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Sözen Şahne, B., & Şar, S. (2015). Liderlik kavramının tarihçesi ve Türkiye'de ilaç endüstrisinde liderliğin önemi. *Marmara Pharmaceutical Journal*, (19), 109-115.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Stein, M. (2013). When does narcissistic leadership become problematic? Dick Fuld at Lehman Brothers. *Journal of Management Inquiry*, 22(3), 282-293.
- Suliman, A., & Al Obaidli, H. (2013). Leadership and organizational citizenship behavior (OCB) in the financial service sector: The case of the UAE. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 5(2), 115-134.
- Tabachnick, B. & Fidell, L. S. (2015). *Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı*. (M. Baloğlu, Çev.) Ankara: Nobel.
- Taherdoost, H., Sahibuddin, S., & Jalaliyoon, N. (2014). Exploratory factor analysis; concepts and theory. *Advances in Applied and Pure Mathematics*, 375-382.
- Tambe, S., & Shanker, M. (2014). A study of organizational citizenship behaviour (OCB) and its dimensions: a literature review. *International Research Journal of Business and Management*, 1, 67-73.
- Taş, A. & Önder, E. (2010) ,Yöneticilerin liderlik davranışlarının personel iş doyumuna etkisi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(32),18-30.
- Tassel, J. V., & Poe-Howfield, L. (2010). *Managing electronic media making, marketing, and moving digital content*. Focal Press/Elsevier.
- Telli, E., Ünsar, A. S., & Oguzhan, A. (2012). Liderlik davranış tarzlarının çalışanların örgütsel tükenmişlik ve işten ayrılma eğilimleri üzerine etkisi: konuyla ilgili bir uygulama. *Elektronik Meslek Yüksek Okulları Dergisi*, 2(2), 135-150.

- Tresna, P. W. (2016). The influence of transformational leadership to organizational citizenship behavior with job satisfaction as mediator variable (study about leadership of the chairmen at three universities in Tasikmalaya). *Review of Integrative Business & Economics Research*, 5(2), 295-303.
- Türk, M. S. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Türker, B. (2004). *Liderlik- modern yöneticilik bağlamında tarihe yön veren liderlerin karakter analizi* (1.Baskı). Ankara: Elma.
- Turnipseed, D. L. (2002). Are good soldiers good? Exploring the link between organization citizenship behavior and personal ethics. *Journal of Business Research*, 55, 1-15.
- Twenge, J., & Campbell, W. (2010). *Asrın vebasası - narsisizm illeti* (1. Baskı). (Ö. Yüksel, Çev.). Kaknüs Yayınları.
- Tyler, I. (2007). From the me decade'to the me millennium the cultural history of narcissism. *International Journal of Cultural Studies*, 10(3), 343-363.
- Ünlüönen, K., & Sezgin, K. E. (2011). Mutfak personelinin hizmet içi eğitiminin örgütsel bağlılık ve iş tatminine etkisi üzerine bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 3-16.
- Uygur, A. (2011). *Yönetim ve organizasyon* (5. Baskı). Ankara: Nobel.
- Van Dyne, L., & Ang, S. (1998). Organizational citizenship behavior of contingent workers in Singapore. *Academy of management Journal*, 41(6), 692-703.
- Van Dyne, L., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 37(4), 765-802.
- Vries, M. K. (2007). *Liderliğin gizemi*. (Z. Dicleli, Çev.) İstanbul: MESS.
- Wallace, H. M., & Baumeister, R. F. (2002). The performance of narcissists rises and falls with perceived opportunity for glory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(5), 819-834.
- Walters, J. D. (2006). *Destekleyici liderlik sanatı (The art of supportive leadership)*. (Sanget, D., & F. N. Öztürk, Çev.) İstanbul: Ganj.
- Wang, L., Hinrichs, K. T., Prieto, L., & Howell, J. P. (2013). Five dimensions of organizational citizenship behavior: Comparing antecedents and levels of engagement in China and the US. *Asia Pacific Journal of Management*, 30(1), 115-147.
- Williams, B., Onsmann, A., & Brown, T. (2010). Exploratory factor analysis: A five-step guide for novices. *Australasian Journal of Paramedicine*, 8(3), 1-13.

- Woods, P. A. (2004). Democratic leadership: drawing distinctions with distributed leadership. *International Journal of Leadership in Education*, 7(1), 3–26.
- Yadav, L. K., & Yadav, N. (2016). Organizational justice: An analysis of approaches, dimensions and outcomes. *NMIMS Management Review*, 31, 14-40.
- Yaprak Kaya, Ö. (2015). *Örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi (Balıkesir ili merkez ilçe örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Yeşiltaş, M. (2013). Paternalist liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinde dağıtım adaletinin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 50-70.
- Yeşiltaş, M., & Keleş, Y. (2009). İşgörenlerin eğitim düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2), 17-40.
- Yeşilyurt, H., & Koçak, N. (2014). İş doyumunu ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin otel işletmeleri açısından incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 303-324.
- Yılmaz, K. (2009). Özel dersane öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(59), 471-490.
- Yong, A. G., & Pearce, S. (2013). A beginner's guide to factor analysis: Focusing on exploratory factor analysis. *Tutorials in quantitative methods for psychology*, 9(2), 79-94.
- Young, S. M., & Pinsky, D. (2006). Narcissism and celebrity. *Journal of Research in Personality*, 40(5), 463-471.
- Yukl, G. (1989). Managerial leadership: a review of theory and research. *Journal of Management*, (15) 2, 251-289.
- Yukl, G. (2009). *Leadership in organization (Seventh Edition)*. Upper Saddle River, N.J : Prentice Hall.



EK-1. Anket formları

ANKET FORMU

Sayın katılımcı bu anket “Narsist Liderlik ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki Ankara’daki Catering İşletmelerinde Bir Uygulama” adlı araştırmaya veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Anketi titizlikle cevaplamanız araştırmanın bilimselliği ve geçerliği açısından önemlidir. **Çalışmaya veri sağlamanız, işletmeniz ve sizin için herhangi bir risk oluşturmamaktadır.** Katılım tamimiyle gönüllülük temelinde olmaktadır. Ankette, sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplarınız tamimiyle gizli tutulacaktır. Sağladığınız katkılar ve göstereceğiniz ilgi için şimdiden teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Akyay Uygur
Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi
uygura@gazi.edu.tr

Tez Öğrencisi Mert Öğretmenoğlu
Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
mert.ogretmenoglu@gazi.edu.tr

DEMOGRAFİK SORULAR

1. Lütfen şirketteki pozisyonunuzu belirtiniz.

2. Lütfen eğitim durumunuzu işaretleyiniz.

() İlköğretim () Lise () Önlisans () Lisans () Lisans Üstü

3. Lütfen yaşınızı belirtiniz.

() 25’den az () 26 –35 () 36 –45 () 46 –60 () 61 ve üstü

4. Lütfen cinsiyetinizi işaretleyiniz.

() Erkek () Kadın

5. Lütfen sektördeki çalışma sürenizi işaretleyiniz.

() 0-3 yıl () 4-5 yıl () 6-10 yıl () 11 ve üstü

6. Lütfen şirketteki çalışma sürenizi işaretleyiniz.

() 1 yıldan az () 1-3 yıl () 4-5 yıl () 6- 10 yıl () 11 ve üstü

EK-1. Anket formları (devamı)**BİRİNCİ BÖLÜM**

	Aşağıdaki ifadeler sahip olduğunuz yöneticinin davranışlarını nitelendirmektedir. Lütfen size en yakın yöneticinin davranışlarını göz önüne alarak aşağıdaki ifadeleri değerlendiriniz. Kendi düşünceleriniz doğrultusunda; Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum , seçeneklerinden birine (X) koyarak cevaplandırınız.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Yöneticim, insanları etkileme konusunda doğal bir yeteneğe sahiptir.	()	()	()	()	()
2	Yöneticim, alçak gönüllü biri değildir.	()	()	()	()	()
3	Yöneticim, cesaretini kanıtlamak uğruna her şeyi yapabilir.	()	()	()	()	()
4	Yöneticim, (öyle olsun ya da olmasın) iyi biri olduğunu düşünüyor.	()	()	()	()	()
5	Yöneticim, genellikle konuşarak her beladan kurtulabileceğini inanıyor.	()	()	()	()	()
6	Yöneticim ilgi merkezi olmaktan hoşlanır.	()	()	()	()	()
7	Yöneticim özel biri olduğunu düşünüyor.	()	()	()	()	()
8	Yöneticim (öyle olsun ya da olmasın) iyi bir lider olduğunu düşünüyor.	()	()	()	()	()
9	Yöneticim düşünce ve isteklerini kolay bir şekilde ifade edebilir.	()	()	()	()	()
10	Yöneticim insanlar üzerinde otorite kurmaktan hoşlanır.	()	()	()	()	()
11	Yöneticim insanları kendi istekleri doğrultusunda kolayca yönlendirebilir.	()	()	()	()	()
12	Yöneticim layık olduğu saygıyı elde etme konusunda ısrarcıdır.	()	()	()	()	()
13	Yöneticim insanların içini bir kitap gibi okuyabileceğini düşünüyor.	()	()	()	()	()
14	Karar verme sorumluluğunu üstlenmesi yöneticimin hoşuna gider.	()	()	()	()	()
15	Yöneticim, başkalarının gözünde önemli bir yeri olmasını ister.	()	()	()	()	()
16	Yöneticim, genellikle fırsat bulduğunda gösteriş yapmaktan geri kalmaz.	()	()	()	()	()
17	Yöneticim (öyle olsun ya da olmasın ona göre), her zaman ne yaptığının bilincindedir.	()	()	()	()	()
18	Yöneticim işlerinin yapılmasında başkalarına nadiren ihtiyaç duyar	()	()	()	()	()
19	Yöneticim, onu dinlemekten insanların zevk aldığını düşünür.	()	()	()	()	()
20	Yöneticim insanlardan çok şey bekler.	()	()	()	()	()
21	Yöneticim hak ettiğini düşündüğü şeyleri elde edene kadar tatmin olmaz.	()	()	()	()	()
22	Yöneticim iltifat edilmesinden çok hoşlanır.	()	()	()	()	()
23	Yöneticim için güç sahibi olmak çok önemlidir.	()	()	()	()	()
24	Yöneticim, yeni moda ve heveslere öncülük etmeyi sever.	()	()	()	()	()
25	Yöneticim hayatını kafası estiği gibi yaşar.	()	()	()	()	()
26	Yöneticim içinde bulunduğu grupta lider olarak öne çıkmayı tercih eder.	()	()	()	()	()
27	Yöneticim ileride büyük bir insan olacağını düşünüyor.	()	()	()	()	()
28	Yöneticim, insanları kolay bir şekilde istediği şeylere inandırabilir.	()	()	()	()	()
29	Yöneticim kendisini doğuştan lider olarak görüyor.	()	()	()	()	()
30	Sosyal ortamlarda insanlar, yöneticimin görünüşüne aldırmadıkları zaman bu durum onun keyfini kaçırır.	()	()	()	()	()
31	Yöneticim diğer insanlardan daha yetenekli olduğunu düşünüyor.	()	()	()	()	()
32	Yöneticim olağanüstü biri olduğunu düşünüyor.	()	()	()	()	()

EK-1. Anket formları (devamı)**İKİNCİ BÖLÜM**

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
	Çalıştığımız organizasyona ve kendinize ilişkin aşağıdaki ifadelere katılım derecenizi belirtiniz. Kendi düşünceleriniz doğrultusunda; Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum , seçeneklerinden birine (X) koyarak cevaplandırınız.					
1	Zorunlu olmasa da işe yeni başlayanların işe uyumuna yardımcı olurum.	()	()	()	()	()
2	İş yükü ağır olan çalışma arkadaşıma (işimin bir parçası olmasa bile) yardım ederim.	()	()	()	()	()
3	Çalışma arkadaşlarımla iş ile ilgili sorunlarını çözmelerinde yardımcı olmak için zaman ayırıyorum.	()	()	()	()	()
4	İhtiyaç duyduklarında çalışma arkadaşlarımla işlerini onlar için yaparım.	()	()	()	()	()
5	Yaptığım işlere başkalarının kontrolüne gerek duyulmayacak ölçüde özen gösteririm.	()	()	()	()	()
6	İşime her zaman vaktinde gelirim.	()	()	()	()	()
7	Başımdayken kimse durmasa bile kurum kurallarına uyarım.	()	()	()	()	()
8	İşimi ve bana verilen görevleri çok ciddiye alarak hatasız yerine getirmek için özen gösteririm.	()	()	()	()	()
9	İşime belirlenmiş mola saatleri dışında ara vermem.	()	()	()	()	()
10	Çalışma arkadaşlarımla etkileyecek bir durum söz konusu olduğunda harekete geçmeden önce onların mutlaka görüşünü alırım.	()	()	()	()	()
11	Çalışma arkadaşlarımla haklarına zarar vermektan kaçınırım.	()	()	()	()	()
12	Çalışma arkadaşlarımla aramda çıkabilecek olası sorunlar için önceden önlemler alırım.	()	()	()	()	()
13	Aynı hataları yapmamaları için deneyimlerimi çalışma arkadaşlarımla paylaşıyorum.	()	()	()	()	()
14	Kurumumla ilgili ilanlar, mesajlar ya da yazılı materyaller dikkatimi çeker.	()	()	()	()	()
15	Kurum içindeki toplantılarda düzenli olarak yer alırım ve tartışmalara aktif olarak katılırım.	()	()	()	()	()
16	Kurumumun gelişimi için yapıcı önerilerde bulunurum.	()	()	()	()	()
17	Kurumdaki değişimleri takip eder, diğerlerinin bu değişimleri kabul etmesi için aktif rol oynarım.	()	()	()	()	()
18	Kurumda ters giden olaylar olduğunda alttan alırım.	()	()	()	()	()
19	Çalışma arkadaşlarımla münakaşa etmekten kaçınırım.	()	()	()	()	()
20	Çalışma ortamında çıkan çatışmaların çözümünde aktif rol alırım.	()	()	()	()	()
21	Önemsiz sorunlar için sürekli şikâyet etmekten kaçınırım.	()	()	()	()	()

Teşekkür ederiz.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı: Öğretmenoğlu Mert
Uyruğu: T.C.
Doğum tarihi ve yeri: 1993, Elazığ
Medeni hali: Bekâr
E-mail: mert.ogretmenoglu@istanbul.edu.tr



Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet tarihi
Yüksek lisans	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü - Turizm İşletmeciliği	2019
Lisans	Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Y.O	2015
Lise	Gönen Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi	2011

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2019- Devam	İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi - Turizm İşletmeciliği Bölümü	Araştırma Görevlisi

Akademik Çalışmalar

- **Uygur, A., Öğretmenoğlu, M. (2018).** “The Dark Side and The Bright Side of Narcissistic Leadership: A Critical Review” *International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom*, 6(4), 349-360
- **Çiftci, H. S., Öğretmenoğlu, M. (2018).** “Niche Marketing Activities In The Context Of Tourism Destination Of Cities” *International Business, Economics And Marketing Congress*, 11-14 October 2018, Kiev, Ukraine, 19-19

Yabancı Dil

- İngilizce (YDS: 78,75- YÖKDİL: 88,75)



