

T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**İLK VE ORTAOKULLARDAKİ ÖĞRETMENLERİN
NARSİSTİK KİŞİLİK EĞİLİMLERİ İLE ÖRGÜTSEL
ÖZDEŞLEŞME DÜZEYİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ: ANTALYA İLİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Ahu TAŞ

Antalya, 2016

T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İLK VE ORTAOKULLARDAKİ ÖĞRETMENLERİN
NARSİSTİK KİŞİLİK EĞİLİMLERİ İLE ÖRGÜTSEL
ÖZDEŞLEŞME DÜZEYİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ: ANTALYA İLİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ahu TAŞ

Danışman:

Yrd. Doç. Dr. Süleyman KARATAŞ

Antalya, 2016

ONAY

T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ahu TAŞ'ın bu çalışması 14/07/2016 tarihinde jürimiz tarafından **Eğitim Bilimleri** Anabilim Dalı **Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması Ve Ekonomisi** Tezli Yüksek Lisans Programında **Yüksek Lisans Tezi** olarak **oy birliği/oy çokluğu** ile kabul edilmiştir.

İMZA


Başkan : Yrd. Doç. Dr. Muammer ERGÜN
Kastamonu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri



Üye : Yrd. Doç. Dr. Türkan AKSU
Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü



Üye (Danışman) : Yrd. Doç. Dr. Süleyman KARATAŞ
Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü



YÜKSEK LİSANS TEZİNİN ADI: İlk ve Orta Okullardaki Öğretmenlerin Narsistik Kişilik Eğilimleri İle Örgütsel Özdeşleşme Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Antalya İli Örneği

ONAY: Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulunun tarihli ve sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Yusuf TEPELİ
Enstitü Müdürü

T.C

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

DOĞRULUK BEYANI

Yüksek lisans / Doktora tezi olarak sunduğum bu çalışmayı, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın yazdığımı, yararlandığım eserlerin kaynakçalardan gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserleri her kullanımında alıntı yaparak yararlandığımı belirtir; bunu onurumla doğrularım. Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.

14.07.2016



Ali PAS

KISALTMALAR LİSTESİ

NKE: Narsistik Kişilik Envanteri

NPI: Narcissistic Personality Inventory

ÖÖÖ: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

OIS: Organizational Identificaton Scale

APA: American Psychiatric Association

DSM: Diagnostic and Statistical Manuel of Mental Disorders

TDK: Türk Dil Kurumu

BSTS: Bilim ve Sanat Terimleri Sözlüğü



ÖZET

İLK VE ORTAOKULLARDAKİ ÖĞRETMENLERİN NARSİSTİK KİŞİLİK EĞİLİMLERİ İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: ANTALYA İLİ ÖRNEĞİ

TAŞ, Ahu

Yüksek Lisans, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Süleyman Karataş

Ağustos, 2016, 90 Sayfa

Bu çalışmanın amacı, Antalya merkez ilçeler olan Muratpaşa, Döşemealtı, Konyaaltı ve Kepez’de görev yapmakta olan ilk ve ortaokul öğretmenlerinin, narsisizm eğilimleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Belirtilen ilçelerde görev yapan öğretmenlerden anket aracılığıyla veri toplanmış ve nicel yaklaşımlardan yararlanılmıştır. Çalışma boyunca, bir genel tarama modeli olan ilişkisel tarama modeli benimsenmiştir.

Araştırmaya 153 kadın, 204 erkek olmak üzere toplam 357 öğretmen katılmıştır. Araştırmanın verileri 3 bölümden oluşan bir anket ile toplanmıştır. Birinci bölümde, öğretmenlerin cinsiyetini, yaşını, medeni durumunu, eğitim durumunu, meslekteki kıdemini, çalışmakta olduğu kurumdaki kıdemini, branşını, çalışmakta olduğu kurumdaki öğretmen sayısını ve görev yapılan ilçeyi ortaya koymak amaçlı demografik bilgiler mevcuttur. Anketin ikinci bölümünü 18 maddeden oluşan Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek; uyum, özdeşleşme ve içsellik olmak üzere 3 boyuttan oluşmaktadır. Anketin son bölümü Narsisistik Kişilik Envanterinden (NKE) oluşmaktadır. NKE, üstünlük, sömürücülük, otorite, kendine yeterlilik, hak iddia etme ve teşhircilik olmak üzere 6 boyuttan oluşmaktadır. Anketlerin uygulanması için öncelikle Milli Eğitim Bakanlığından gerekli izinler alınmış, ardından rastgele seçilen okullar birebir ziyaret edilmiş ve gönüllülük esasına dayalı olarak öğretmenlerin anketleri doldurmaları sağlanmıştır. Öncelikle;

öğretmenlerin narsistik kişilik eğilimleri ile örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson korelasyon analizi yöntemi kullanılmıştır. Verilerin analizinde cinsiyete ve medeni duruma göre farklılıkları incelemek için t – Testi yapılmış; yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, çalışılmakta olunan kurumdaki kıdem, branş, kurumdaki öğretmen sayısı ve görev yapılan ilçe değişkenlerinin analizinde ilişkisiz ölçümler için tek faktörlü varyans analizi (One-Way ANOVA) ile incelenmiştir.

Ortaya çıkan temel sonuç öğretmenlerin narsistik kişilik eğilimleri ile örgütsel özdeşleşme değerleri arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğudur.

Anahtar kelimeler: Narsisizm, Narsistik kişilik özelliği, Örgütsel özdeşleşme

ABSTRACT

INVESTIGATING THE RELATIONSHIP BETWEEN NARCISSISTIC PERSONALITY TENDENCIES AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION LEVELS OF PRIMARY AND SECONDARY SCHOOL TEACHERS: THE CASE OF ANTALYA CITY

TAŞ, Ahu

Master's Thesis, Department of Educational Sciences, Educational
Administration, Supervision, Planning and Economics Program

Supervisor: Asst. Prof. Dr. Süleyman Karataş

August, 2016, 90 Pages

The purpose of this study is to put forward the relationship between the narcissistic tendencies of the primary and secondary school teachers who work in the central districts of Antalya city (Muratpaşa, Döşemealtı, Konyaaltı and Kepez) and their organizational identification levels. While collecting data from teachers, quantitative research approaches have been used. The study was designed in the relational-screening model which is a general screening model. The sample of this research consisted of 357 teachers including 153 women and 204 men. The data were collected through a scale which consisted of 3 parts. In the first part there is information about the demographic information of teachers such as the gender, age, the marital status, the education, the occupational and the institutional tenure, and the districts of teachers' schools. In the second part, the Organizational Identification Scale (OIS) which examines the organizational identification levels of the teachers was used. The scale consists of 3 dimensions; consistency, identification and interiority. The last part of the scale is The Narcissistic Personality Inventory (NPI), which examines the

narcissistic tendencies of the teachers. NPI comprises of 6 dimensions; superiority, exploitativeness, authority, self sufficiency, entitlement, and exhibitionism.

Before implementation, necessary permissions were taken from Ministry of National Education, then the schools were visited one by one and fulfillment of the questionnaires are provided on the basis of voluntariness. To examine differences by gender and marital status of the teachers in the analysis of data *t*- Test and to analyze the differences between the the education, the occupational and the institutional tenure, and the districts of teachers' schools, ANOVA techniques were used. for the intergroup comparison tests made to the scale and the sub-dimensions Mann-Whitey u test was used in the comparison of two-group variables; Kruskal Wallis h test was used in the comparison of three-or-more-group variables from the non-parametric test techniques.

According to the research findings, there is a positive relationship between the variances of teachers' narcissistic personality traits and their organizational identification.

Keywords: Narcissism, Narcissistic Personality Traits, Organizational Identification

ÖNSÖZ

Bu tez, ilk ve ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin kişiliklerindeki narsisistik eğilimler ile çalışmakta oldukları kuruma yönelik olarak geliştirdikleri örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi sorgulamak amacıyla yapılmıştır. Yapılan çalışmaların araştırmacı ve uygulamacılara yardımcı olması, fikir vermesi ve bundan sonra yapılacak çalışmalara kaynaklık etmesini dilerim.

Yüksek lisans araştırma konumun seçiminden çalışma sürecimin sonuna kadar benden yardım ve desteklerini esirgemeyen, beni yalnız bırakmayan kıymetli hocam ve tez danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Süleyman KARATAŞ'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans ders sürecim boyunca ufku açıyan, düşünme şeklimi değiştiren, bana farklı bir bakış açısı kazandıran hocalarım Sayın Prof. Dr. Mualla AKSU'ya, Sayın Prof. Dr. İlhan GÜNBAZI'ya, Sayın Doç. Dr. Ali SABANCI'ya, Sayın Doç. Dr. Kemal KAYIKÇI'ya, Sayın Yrd. Doç. Dr. Türkan AKSU'ya; tüm sınıf arkadaşlarıma özellikle de zor duruma düştüğüm her anda beni destekleyen ve motive eden arkadaşım Yeşim EŞBERK BAŞYAYLA'ya şükranlarımı sunuyorum.

Anketlerin dağıtılmasında ve toplanmasında yardımlarını esirgemeyen Sayın Mehmet BALIK Bey'e, verilerin istatistiksel analizinde yardımını esirgemeyen Sayın Tuna GENÇOSMAN Hanım'a ve anketleri dolduran tüm meslektaşlarıma teşekkür ediyorum.

Yüksek lisans çalışmalarımın ilk gününden bu yana karşılaştığım sıkıntıları aşmamda yardımcı olan, her zorlandığım noktada yanımda olan, sonsuz moral ve destek veren, yardımlarını gösteren, beni teşvik eden arkadaşım, eşim, can yoldaşım Muhammed TAŞ'a; emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim, hayatımın her aşamasında arkamda olduklarını hissettiğim, çok sevdiğim değerli varlıklarım annem Zübeyde ALTINIŞIK'a, babam Kâzım ALTINIŞIK'a; aramızda mesafeler olsa da her zaman orada olduklarını bildiğim kardeşlerim ve meslektaşlarım Hanım TÖKEÜLGER ve Ebru KULAKSIZ'a ve kardeşim Habibe ALTINIŞIK'a şükran ve minnetlerimi sunuyorum. İyi ki varsınız.

Canım aileme...

Ahu TAŞ

Antalya, 2016

İÇİNDEKİLER

| | |
|---|-----|
| ONAY | i |
| KISALTMALAR LİSTESİ | iii |
| ÖZET | iv |
| ABSTRACT | vi |
| TABLO LİSTESİ | xii |
| ŞEKİLLER LİSTESİ | xiv |
| BÖLÜM I | 1 |
| GİRİŞ | 1 |
| 1.1. Problem Durumu | 2 |
| 1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi | 3 |
| 1.3. Problemler ve Alt Problemler, Hipotezler | 3 |
| 1.3.1. Problemler | 3 |
| 1.3.2. Alt Problemler | 3 |
| 1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları | 4 |
| 1.5. Tanımlar | 4 |
| BÖLÜM II | 5 |
| KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR | 5 |
| 2.1. Narsisizm | 5 |
| 2.1.1. Narsisizmin Tanımı | 5 |
| 2.1.2. Freud ve Narsisizm | 10 |
| 2.1.3. Hangi Narsisizm? | 12 |
| 2.1.4. Narsisizmin Boyutları | 16 |
| 2.1.5. Narsisistik Davranışlar | 18 |
| 2.1.6. İş Yerinde Narsisizm | 19 |
| 2.2. Örgütsel Özdeşleşme | 20 |
| 2.2.1. Örgüt Nedir? | 20 |
| 2.2.2. Özdeşleşme Nedir? | 21 |
| 2.2.3. Örgütsel Özdeşleşme Nedir? | 22 |
| 2.2.4. Sosyal Kimlik Kuramı | 26 |
| 2.2.5. Benlik Sınıflandırma | 30 |
| 2.2.6. Benlik ve Örgütsel Özdeşleşme | 30 |
| 2.2.7. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri | 32 |
| 2.2.8. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi | 34 |
| BÖLÜM III | 37 |

| | |
|---|----|
| YÖNTEM | 37 |
| 3.1. Araştırma Modeli | 37 |
| 3.2. Evren ve Örneklem | 37 |
| 3.3. Veri Toplama Araçları | 40 |
| 3.3.1. Demografik Bilgiler | 41 |
| 3.3.2. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği | 41 |
| 3.3.3. Narsisistik Kişilik Envanteri | 42 |
| 3.4. Verilerin Toplanması | 43 |
| 3.5. Verilerin Analizi | 43 |
| BÖLÜM IV | 45 |
| BULGULAR | 45 |
| 4.1 Araştırmanın Temel Problemlerine İlişkin Bulgular | 45 |
| 4.2. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular | 46 |
| 4.2.a. Öğretmenlerin “Cinsiyet” Değişkenine Göre Narsisizm ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri | 46 |
| 4.2.b. Öğretmenlerin “Yaş” Değişkenine Göre Narsisizm ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri | 48 |
| 4.2.c. Öğretmenlerin “Medeni Durum” Değişkenine Göre Narsisizm ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri | 49 |
| 4.2.d. Öğretmenlerin “Eğitim Durumu” Değişkenine Göre Narsisizm ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri | 51 |
| 4.2.e. Öğretmenlerin “Mesleki Kıdem” Değişkenine Göre Narsisizm ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri | 52 |
| 4.2.f. Öğretmenlerin “Çalışılan Kurumdaki Kıdem” Değişkenine Göre Narsisizm ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri | 54 |
| 4.2.g. Öğretmenlerin “Branş” Değişkenine Göre Narsisizm ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri | 56 |
| 4.2.h. Öğretmenlerin “Çalışılan Kurumdaki Öğretmen Sayısı” Değişkenine Göre Narsisizm ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri | 59 |
| 4.2.i. Öğretmenlerin “Görev Yapılan İlçe” Değişkenine Göre Narsisizm ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri | 60 |
| 4.3. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular | 62 |
| BÖLÜM V | 64 |
| SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER | 64 |
| 5.1. SONUÇ VE TARTIŞMA | 64 |
| 5.2. ÖNERİLER | 68 |
| 5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler | 68 |
| 5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler | 69 |

| | |
|---|----|
| KAYNAKLAR | 71 |
| Ekler | 82 |
| Ek 1. Bildirim | 82 |
| Ek 2. Bilgi Formu ve Demografik Bilgiler Formu | 83 |
| Ek 3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği | 84 |
| Ek 4. Narsisistik Kişilik Envanteri | 85 |
| Ek 5. Ölçek Kullanım İzinleri – NPI-16 | 86 |
| Ek 6. Ölçek Kullanım İzinleri- ÖÖÖ | 87 |
| Ek 7. Araştırma İzin Onayı | 89 |
| Ek 8. İntihal Raporu | 91 |
| ÖZGEÇMİŞ | 92 |



TABLO LİSTESİ

| | |
|--|----|
| <i>Tablo 3.2.1. Örneklem Sayısı Belirleme</i> | 38 |
| <i>Tablo 3.2.2. Araştırma Kapsamındaki Öğretmenleri Kişisel Bilgilerine İlişkin Frekans-Yüzde Değerleri</i> | 39 |
| <i>Tablo 3.3.2. ÖÖÖ Güvenirlik İstatistiği Sonucu</i> | 41 |
| <i>Tablo 3.3.3. NKE Güvenirlik İstatistiği Sonucu</i> | 42 |
| <i>Tablo 4.2.a1. Öğretmenlerin NKE'den Aldıkları Puan Ortalamalarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i> | 46 |
| <i>Tablo 4.2.a2. Öğretmenlerin ÖÖÖ'den Aldıkları Puan Ortalamalarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i> | 47 |
| <i>Tablo 4.2.b1. Öğretmenlerin NKE'den Aldıkları Puan Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i> | 48 |
| <i>Tablo 4.2.b2. Öğretmenlerin ÖÖÖ'den Aldıkları Puan Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i> | 49 |
| <i>Tablo 4.2.c1. Öğretmenlerin NKE'den Aldıkları Puan Ortalamalarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i> | 50 |
| <i>Tablo 4.2.c2. Öğretmenlerin ÖÖÖ'den Aldıkları Puan Ortalamalarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i> | 50 |
| <i>Tablo 4.2.d1. Öğretmenlerin NKE'den Aldıkları Puan Ortalamalarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i> | 51 |
| <i>Tablo 4.2.d2. Öğretmenlerin ÖÖÖ'den Aldıkları Puan Ortalamalarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i> | 52 |
| <i>Tablo 4.2.e1. Öğretmenlerin NKE'den Aldıkları Puan Ortalamalarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i> | 53 |
| <i>Tablo 4.2.e2. Öğretmenlerin ÖÖÖ'den Aldıkları Puan Ortalamalarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i> | 54 |
| <i>Tablo 4.2.f1. Öğretmenlerin NKE'den Aldıkları Puan Ortalamalarının Çalışmakta Olduğu Kurumdaki Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i> | 55 |
| <i>Tablo 4.2.f2. Öğretmenlerin ÖÖÖ'den Aldıkları Puan Ortalamalarının Çalışmakta Olduğu Kurumdaki Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i> | 56 |
| <i>Tablo 4.2.g1. Öğretmenlerin NKE'den Aldıkları Puan Ortalamalarının Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i> | 57 |
| <i>Tablo 4.2.g2. Öğretmenlerin ÖÖÖ'den Aldıkları Puan Ortalamalarının Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i> | 58 |
| <i>Tablo 4.2.h1. Öğretmenlerin NKE'den Aldıkları Puan Ortalamalarının Çalışmakta Olduğu Kurumdaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i> | 59 |
| <i>Tablo 4.2.h2. Öğretmenlerin ÖÖÖ'den Aldıkları Puan Ortalamalarının Çalışmakta Olduğu Kurumdaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i> | 60 |
| <i>Tablo 4.2.i1. Öğretmenlerin NKE'den Aldıkları Puan Ortalamalarının Görev Yaptığı İlçe Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i> | 61 |

Tablo 4.2.i2. Öğretmenlerin ÖÖÖ'den Aldıkları Puan Ortalamalarının Görev Yaptığı İlçe Değişkenine Göre Karşılaştırılması..... 62

Tablo 4.3. Öğretmenlerin Narsistik Kişilik Eğilimleri ile Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki..... 63



ŞEKİLLER LİSTESİ

| | |
|--------------------------------|----|
| Şekil 1. Benliğin Yapısı | 28 |
|--------------------------------|----|



BÖLÜM I

GİRİŞ

Kişinin benlik algısı, kendini nasıl gördüğü, kendine dair olumlu- olumsuz düşünceleri, insan ilişkilerinde hayatın her kademesinde belirleyici bir role sahiptir. İnsanın doğasında olan kendini sevme, beğenme; kendine karşı cinsel haz duyma durumu yazına ‘narsisizm’ olarak girmiştir. İnsan karakterindeki narsisizm, derecesine göre sağlıklı (normal) ya da patolojik narsisizm şeklinde sınıflandırılmaktadır. Örgütsel özdeşleşme, örgütün amaçlarını kendi amaçları olarak görme, kendi kimliğini örgütün kimliğinden ayrı tutmayan bireyleri ifade ederken kullanılan bir kavramdır. Bu çerçevede her daim sahnede, göz önünde olan öğretmenlerin narsisizm eğilimleri ile kendilerini örgütleri ile bir tutma davranışları arasındaki ilişkinin ne yönde olduğunu belirlemeye çalıştığımız bu çalışma, daha önce ele alınmamış olması bakımından önemlidir.

Bu çalışmanın temel amacı, öğretmenlerin narsisistik eğilimleri ve buna bağlı olarak görev yaptıkları eğitim kurumları ile örgütsel özdeşleşme düzeylerini ortaya koymaktır. Bu çerçevede, çalışmanın birinci bölümünde narsisizm kavramı ile ilgili teorik bilgiler verilmiştir. İkinci bölümünde ise örgütsel özdeşleşme kavramı ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Çalışmanın uygulama bölümünde söz konusu kavramlar arasındaki ilişkiyi incelemek ve alt problemlerde belirtilen bağımsız değişkenlere göre farklılık olup olmadığını ortaya koymak için Antalya ili, dört merkez ilçesindeki (Muratpaşa, Konyaaltı, Döşemealtı, Kepez) ilk ve orta dereceli (ilköğretim) resmi eğitim kurumlarında görev yapan 360 öğretmene uygulanan anketlerden elde edilen veriler belirtilmiş ve bulgular yorumlanmıştır. Temel sınırlılıklar arasında ortaöğretim ve yükseköğretim kurumları araştırma kapsamına alınmaması ve veri toplamada kullanılan anket tekniğinin özellikleri ile sınırlı olması vardır. Çalışmanın sonucunda öğretmenlerin narsisizm eğilimleri ile örgütsel özdeşleşme ilişkisi ortaya konmuştur.

1.1. Problem Durumu

Günümüzde örgütsel davranış ve yönetim alanlarının araştırma konuları arasına giren narsisizm, son yıllarda örgütlere yansımaları ile uluslararası araştırmaların konusu olmaya devam etmektedir. Ulusal yazın incelendiğinde ise konu ile ilgili yapılan bilimsel çalışmaların azlığı, narsisizmin bilim insanları tarafından hala patolojik bir olgu olarak görüldüğünü düşündürmektedir. Narsisizm kavramı Yunan mitolojisinde sudaki aksini görerek kendine âşık olan ve ömrünü hiç ulaşamayacağı bu sevgiliyi izleyerek tüketen Narkissos'dan gelmektedir. Freud, narsisizm terimini ilk defa 1910 yılında yayınlanan “Three Essays On The Theory of Sexuality” (Cinsellik Teorisi Üzerine Üç Makale) isimli makalesinde dipnot olarak kullanmıştır. Kohut (1977) ve Kernberg (1974–1975)'in çalışmaları klinik narsisizmin anlaşılması ve gelişmesinde önemli rol oynamıştır. Ellis'den günümüze kadar çeşitli çalışmalarda tartışılan narsisizm, kimi araştırmacılar tarafından sadece patolojik olarak ele alınmış, bazı araştırmacılar ise her insanın doğasında narsisizmin sağlıklı şekilleri olduğunu ileri sürmüşlerdir. Özellikle Kohut'un; narsisizmin insanın normal gelişim sürecinin bir parçası olduğunu vurguladığı çalışmalar ile psikanalizin narsisizme bakışı önemli ölçüde değişmiştir. Kohut narsisizmin normal gelişim sürecinin bir parçası olduğunu vurgulamıştır (Erten; 2008, s.3). Örgütlerin uzun vadeli amaçlarını başarabilmesi için çalışanların örgüt üyeliğinden gurur duyması ve kendini tanımlarken örgütün ana niteliklerini kullanması gerekir. Örgütsel özdeşleşme; bireyin psikolojik olarak kendini örgütün bir parçası olarak hissetmesidir (S. Scott ve Lane, 2000: 46–47). Bu duygusal yaklaşma; birey örgütü ile özdeşleştiğinde meydana gelir (İşcan, 2006: 161).

Örgütsel özdeşleşme konusuna önem veren örgütler bireyin öz benliğinde örgütün kimliğinin yer almasını arzu ederler. Örgütsel özdeşleşme yönetim bakımından örgüt ile çalışan arasındaki psikolojik durumu çok iyi bir şekilde yansıttığından birçok olası tavır ve davranışı anlatabilecek potansiyele sahiptir. Aynı zamanda örgütsel özdeşleşme çalışanın örgüte ve işe yönelik tutum ve davranışlarının ne olduğunu açıklayabilir (Fındık, 2011: 54). Kurumsallığın temelini sağlamlaştıracak olan örgütsel özdeşleşme ve eğitim öğretim alanında hizmet veren tüm bireyler için gerekli karakteristik analizler yapıldığı zaman ortaya çıkacak olan normal narsisizmin etkili bir şekilde kullanılmasının; eğitim örgütlerindeki verimi ve hedefe ulaşmadaki hızı

artıracak olduğunu düşündüğümüzden bu araştırmayı yapmaya karar verdik. İşte bu doğrultuda biz Antalya ili merkez ilçeleri olan Muratpaşa, Konyaaltı, Döşemealtı ve Kepez’de ilk ve orta dereceli resmi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin narsisistik eğilimleri ve buna bağlı olarak görev yaptıkları eğitim kurumları ile örgütsel özdeşleşme düzeylerini ortaya koymaya çalışacağız.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Narsisizm ve örgütsel özdeşleşmenin; çalışan bireyin örgütündeki duygu, tutum ve davranışlarına etkisi göz önünde bulundurularak, narsisizm eğilimleri ve örgütsel özdeşleşme kavramları konusunda kuramsal bir araştırma yapılmış, bunun yanı sıra anket yöntemiyle de bir saha çalışması yapılmıştır.

Çalışanın örgütsel özdeşleşme düzeyinin, bireyin karakterindeki narsisistik özelliklere göre değiştiği düşünülmektedir. Eğitime yapılan yatırımın ülkenin geleceğine yapılan yatırım olduğunu düşünürsek; bu yatırımın azami özenle, bilim dayanaklı olması gerekmektedir. Dolayısıyla eğitim kurumlarının iklimini ve kültürünü en çok etkileyen etmen olarak örgütsel özdeşleşmeyi artırmaya katkı sağlayacağı düşünülen bu araştırma, yazında birlikte hiç incelenmemiş olması yönüyle önem taşımaktadır ve konuyla ilgilenen yönetici ve akademisyenlere katkı sağlayacağına inanılmaktadır.

1.3. Problemler ve Alt Problemler, Hipotezler

1.3.1. Problemler

Araştırmanın temel problemi:

1. Antalya merkeze bağlı Muratpaşa, Döşemealtı, Konyaaltı ve Kepez ilçelerinde bulunan ilk ve orta dereceli resmi okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin narsistik kişilik eğilimleri ve örgütsel özdeşleşmeleri ne düzeydedir?

1.3.2. Alt Problemler

Buna göre araştırmanın alt problemleri:

1. Antalya iline bağlı Muratpaşa, Döşemealtı, Konyaaltı ve Kepez ilçelerinde ilk ve orta dereceli okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin narsistik kişilik eğilimleri ile örgütsel özdeşleşmeleri;
 - a. Cinsiyet
 - b. Yaş
 - c. Medeni durum
 - d. Eğitim durumu
 - e. Mesleki kıdem
 - f. Çalışmakta olduğu kurumdaki mesleki kıdem
 - g. Branş
 - h. Çalışmakta olduğu kurumdaki öğretmen sayısı
 - i. Görev yaptığı ilçe değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
2. Antalya merkeze bağlı Muratpaşa, Döşemealtı, Konyaaltı ve Kepez ilçelerinde bulunan ilk ve orta dereceli resmi okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin narsistik kişilik eğilimleri ile örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmamıza, 2015-2016 eğitim öğretim yılında Antalya merkez ilçeleri olan Muratpaşa, Döşemealtı, Konyaaltı ve Kepez'deki resmi 621 ilk ve ortaokul kurumundaki 7139 öğretmen çalışma evreni olarak alındığı için, elde edilen bulgular 357 öğretmenden elde edilen verilerle sınırlıdır.

Ortaöğretim ve yükseköğretim kurumları araştırma kapsamına alınmamıştır.

Bunlara ek olarak, sosyal bilimlerdeki araştırmalara özgü genel sınırlılıklar, bu araştırma için de geçerli olup, zaman ve mekân ile sınırlıdır.

1.5. Tanımlar

Narsisizm; bu çalışmada narsisizm, normal boyutuyla ele alınmıştır. Kişilik bozukluğu olarak narsisizm patolojik bir boyut olduğundan yapılan anket çalışması kapsamında değildir.

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Narsisizm

2.1.1. Narsisizmin Tanımı

Narsisizm, Yunan mitolojisinde aşkına karşılık bulamayan Echo'nun laneti ile ırmakta gördüğü yansımasına âşık olan Narkissos ile ilişkilendirilen psikolojik bir terimdir (Yörükan, 2000). Narkissos; anlatılan efsanelerden kimine göre, ırmakta gördüğü yansımasına ulaşmaya çalışırken ırmağa düşüp boğulur. Kimisine göre kendi görüntüsüne bakarken ırmak kenarında kendi hasretiyle ölür. Kimisinde ise ırmaktaki aşkına ulaşamadığı için intihar eder. Efsanelerin hepsinin ortak noktaları; Narkissos, kendisine ulaşmaya çalışırken ölür ve öldüğü yerde kalan çiçek kokusuna herkesi hayran bırakan, kendi kendine çoğalan ve çapraz döllenmeye ihtiyaç duymayan nergis çiçeğidir.

Özaydın (1984)'a göre narsisizm, kişinin kendi vücuduna karşı cinsel arzu ve haz duymasıdır. Kocatürk (1994) ise, narsisizmi kendine âşık olma, kişide cinsel hazzın kendi vücuduna yönelik oluşu ile belirgin, cinsel sapıklık hali olarak tanımlamıştır (Akt: Timuroğlu, 2005). Cambridge Sosyoloji Sözlüğü(2006)'ne göre modern toplumsal yaşamın belirli patolojik eğilimlerinin bir hesabı olarak sosyolojiye giren narsisizm, tüketici toplumun ve batının dış görünüş takıntısının sonucu olarak yorumlanır. Kolombiya Ansiklopedisi(2015)'ne göre, narsisizm herkese açık olamayan bir içe-öze dalma gösteren Freudyen bir terimdir. Sözlük anlamı kişinin kendi vücuduna karşı cinsel haz ve arzu duyması (Özaydın, 1984) olarak tanımlanan narsisizm; Collin's Sosyoloji Sözlüğü(2006)'ne göre, bazı toplum teorisyenleri tarafından 20. Yüzyılın sonlarındaki Batı kültürünü tanımlamak için kullanılan; bir psikoseksüel gelişim dönemi ve patolojik psikolojik bir aşamadır. Word Origins (2006) kaynağında, narsisizmin başlarda aşırı özsaygı ve benmerkezcilik için kullanılan genel bir terimken 1890'larda (muhtemelen seksolog Havelock Ellis sayesinde) bu özellikler ile teşhis edilen belli bir kişilik bozukluğunun teknik terimi olmuştur. Penguin Psikoloji Sözlüğü (2009), narsisizmin bazı yazılarda "ego erotizmi" (benliğin libidinal nesne olarak değerlendirilmesi) olarak adlandırıldığını

bildiriyor. Bloomsbury Guide to Human Thought (1993) kaynağına göre; bebek, efsanedeki Narkissos gibi başlarda öz yeterliliği olduğu izlenimine sahiptir; tüm arzuları, kendisinin uzantısı görünen annesi tarafından karşılanmaktadır. Bu omnipotent (her şeye gücü yeten) değerlendirme ve öz-sevi, klasik Freudyen teoride, birincil narsisizm olarak adlandırılır. Birincil narsisizm; bu pozisyonun kaybı, başkalarının tutum, davranış ve fikirlerini kendine mal etme ve başkaları ile özdeşleşme ile sonuçlandığında, tam bir güç ve kontrol duygusunun kaybının üstünden gelme yöntemi olarak ikincil narsisizme dönüşür. Narsisistik bir kişilik, çevresindeki tüm etkilerin hala kendi enerjisinin bir sonucu olduğunu sanan ve bakış açısını gerçek ile ilişkilendirerek değiştiremeyen kişiliktir.

Havelock Ellis (1928) ve Paul Näcke (1899) narsisizm kelimesini, bireyin başkalarını tercihen kendi bedenini arzulayan bir cinsel sapıklık olarak tanımlamışlardır. Başkalarının fikirleri, görüşleri, arzu edilebilirlikleri vb.nin olabileceğinin farkına varılması narsisistik halden bir kaçış/uzaklaşma olabilir. (Akt.: Morrison, 1986)

Moore ve Fine (1967) da narsisizmi “psikolojik ilginin benlik üzerine yoğunlaşması” şeklinde nitelendirmişlerdir. Waelder; narsisistik özellikler arasına, küçümseyen bir üstünlük, öz saygı ile ilgili şiddetli bir zihin uğraşısı başkalarına karşı belirgin bir empati ve ilgi yoksunluğunu dahil etmişlerdir (Akt: Atay,2010). Miller (2006)’a göre narsisist, idealize ettiği yansısına âşıktır; fakat gerçek “kendi”ni sevemez.

Cambridge Sosyoloji Sözlüğü(2006)’ne göre, Sigmund Freud ve psikanalizin doktrinleri ile ilişkili olarak narsisizm, modern toplumsal hayatın belli patolojik eğilimlerinin bir sebebi olarak sosyolojiye girmiştir. Sıklıkla tüketim toplumunun ve Batının dış görünüş takıntısının sonucu olarak yorumlanan narsisizmin doğuşunun kamu siyasi yaşamının daralmasında ve bu yüzden de savunmacı ve acı veren bir şekilde boş bir öz-tatmin arayışını başlatan/yükselten önemli bir rol oynadığı söylenir. Sosyolojik analizi; kuramsal netlik eksikliği yüzünden sıkıntılı olan narsisizmle ilgili 3 mevzuyu birbirinden ayırmak önemli; 1. Psikodinamik (bilinçdışı güçlerin davranışları yönlendirme olgusu) olarak; narsisistik bozukluklar, kökeninin Freud’un “birincil narsisizm –böylece ‘kendi’ ve diğerleri arasında sağlıklı sınırlar geliştirmesini önleyen yıkıcı bir omnipotens içinde saplanıp kaldığı adlandırdığından alırlar. 2. Kuşaklar bakımından; narsisizm çocuklarını ilk olarak “yatırım” olarak gören ebeveynler aracılığıyla kapitalist toplum içinde yeniden meydana gelmektedir. 3.

Kültürel olarak; narsisistik patolojinin sadece kapitalizmden doğmadığı, küreselleşme, kitlesel iletişim araçları ve geleneklerin gerilemesinin bir sonucundan doğduğu söylenir. Narsisistik kişilik oluşumunun çağdaş kalıpları, böylece bir zamanlar çağdaşlığın korkuları ve bozulmaları yüzünden “ben” üstün geldiği için zayıf ve istikrarsız olarak sosyoloji içinde kavramlaştırılmıştır (Turner, 2006).

Freud’a göre bireyin başkalarını sevebilmesi için önce kendini sevmesi gerekir (Timuroğlu, 2005). 19. yüzyılın sonlarında Ellis narsisizmi, kişinin kendi bedenine karşı erotik hisler beslediği cinsel sapıklığa karşılık olarak kullanmıştır. Freud’un ilk kavramsallaştırması da benzer olarak bedene odaklanmıştır. Fakat Freud’un narsisizmi, bir sapıklıktan öte, öz-koruma güdüsünün bir parçasıydı. Freud (1914)’un düşünceleri narsisizmin daha fiziksel bir kavramsallaştırmaya kaydı; bedenden ziyade “ben”, narsisistik düşüncelerin amacı, nesnesi olmuştur. Narsisizmde libido dış dünyadan çekilir ve “ben”e yönlendirilir. Libido ne kadar “ben”e yatırılırsa, nesneye de o kadar az yatırılır; ya da tam tersi. Libidonun nesneye en çok yatırıldığı zaman kişinin âşık olduğu zamandır. Freud’un birincil narsisizmi, tamamıyla iç dünya ile donatılmış, “nesnesiz” bir psikolojik duruma işaret eder; “id ve ego” ya da “ben ve diğerler” arasında fark yoktur. Bebek, dış dünya ile ilişki kurup, annesinin ayırından varmaya başladıkça, anne, ikincil narsisizm durumuna geçer. Çağdaş psikanalistler arasında bu düşünce daha öndedir. Ancak Kohut (1971) tarafından teorik vurgu, karakter oluşumuna yüklenmiştir, ya da bireyin tecrübe parçası olan “ben”e. Patolojik narsisizm; utanç ve küçük düşürülme duygusunun neden olduğu ruhsal yaraların iyileştirilmesinde özgüven ve savunmacı girişimlerin yeniden yapılandırılması çevresinde toplanır. Diğerlerinden geri çekilme “ben”i daha fazla utanç ve küçük düşürülmeden korumak için savunmacı bir strateji olarak görülür. Böylelikle bir zamanlar öz saygı olarak görülen şimdi öz nefret olarak algılanır. Artık “ben sevgisi” ve “nesne sevgisi” birbirini dışlar olarak görülmüyor. “Nesne sevgisi” ön şart olarak “ben sevgisi” gerektiriyor. Onun narsisizminde çocuğun nesne ilişkileri bağlamında ben ile ben olmayan arasındaki ayrımı kuracağı döneme kadar arkaik(gelişim tamamlanmadan önce, en başta meydana gelen) narsisistik bir dönem söz konusudur. Çocuk bu dönemde mutlak anlamda “omnipotent-tüm güçlü (sınırsız otorite ve/veya güce sahip olan)” konumdadır. İlişkide bulunduğu “kendilik nesnesi”ne –ki bu ebeveyni ve çoğu kez annesi veya anne yedeğidir” büyüklenmeci kendiliğinin teşhirci gösterilerini sunar ve kendilik nesnesinin bu kendiliğin kabul edilmesinin –

onaylanmasını bekler. İdeal nesne- ideal ebeveyn çocuğun narsisistik tüm güçlülüğünün bir parçasıdır ve onun sınırsız beklentilerinin nesnesidir. Bu dönem, geçirilmesi gereken ve sağlıklı bir narsisizm için önemli bir dönemdir (Freud, 2012).

Lacan (1949) için narsisizm “öznellik”in inşası için hem gerekli hem de yapıcı olan libidinal yatırımın yapılandırılmasıdır. Lacan’a göre, o, özne inşası mantığını temsil eder; yani “ben”i nesne olarak alan libidinal bir mekanizmayı. Özellikle, “ayna evresi”ndeki yansıtan görüntü ile tanımlama aracılığıyla “ben”in oluşması Lacan’ın Freud kavramını yeniden çalışmasıdır (Skelton, 2006).

Melaine Klein (1950), Freud’un birinci narsisizm düşüncesine, yani yeni doğan bebeğin nesne ilişkilerinde yetersiz oluşu fikrini; kısa zamanda “iyi ve kötü nesnelere”i ayırt etmesiyle onayladı.

Lacan(1949)’a göre, narsisizm kendini başkası gibi gördüğü ve kendi beden algı anlayışını buna göre yapılandığı “ayna evresi”nde meydana gelir. Kohut (1971), “muhteşem kendi”si olarak adlandırdığı ve kendi ve sosyal grup arasındaki uyum eksikliğinden sonuçlanan “ego” kırılmalılığı göstergesi olarak gördüğü narsisistik fenomenlerden bahseder. Ancak, Kohut, narsisizmin bir yaratıcılık kaynağı olarak olumlu bir işlevi olduğunu da inkâr etmez. Gindro (1993), diğer yazarların, narsisizmi tüm insanlara özgü bir savunma mekanizması olarak tanımladığını bildiriyor. Eğer bu mekanizma patolojik bir dereceye kadar abartılırsa dünya ile sapkın bir ilişki ile sonuçlanabilir. Daniel Sibony(1997) ırksal hoşgörüsüzlüğü (Thoreur de Voir le Mème Devenir Different); narsisistik çıkmazdan kaynaklanan kimlik düşmanlığı olarak tanımlar. Karen Horney(1939); narsisistik kişilerin diğer insanlarla duygusal bağlantıları çok zayıftır ve sevme kapasitesini yitirmiş olmanın boşluğunu yaşarlar (Gülmez, 2009).

Psikanalitik açıdan narsisizm; arzusunun cinsel nesnesi “self” (kendi) olan bir gerilemeyi temsilen öz-sevinin bir aşamasıdır. Cihangiroğlu (2012), narsisizmi genel olarak bireyin kendini beğenmesi, kendine hayran olması, ve çevresindekilerle empati kuramaması olarak tanımlamıştır. Benzer olarak Seward (2007) da narsisizmi bireyin kendi ruhsal ve bedensel benliğine ya da kimliğine aşırı bir bağlılık ve beğeni duyması, kendini beğenmesi, kendi kendine hayran olması, empati yapamaması olarak tanımlar.

Tüm bu tanımlara dayanarak narsisizm; bireyin bilinçli veya bilinçsiz olarak kendi bedenine veya kimliğine karşı hissettiği sevgi, hayranlık, arzu, şehvet ve haz duyguları; bunların sonucu olarak da başkalarını önemsememe, onları sadece kendi amacına hizmet edenler olarak görme, onlarla empati kuramamasıdır. Şimdilerde yaygın olarak kullanılan psikanalitik anlamı bilinçsiz ret ve aşağılama mekanizmaları ve bazı hoşgörüsüzlük gösterilerinin köklerinde görülebilen patolojik (patoloji: hastalıkların bilimsel yöntemlerle incelenmesi) bir olgudur. Psikiyatri alan yazınında narsisizm libidonun “self”e (kendiliğe) yatırılması olarak tanımlanmaktadır (Hamedoğlu, 2009). Buna göre insan ruhu içindeki tüm yapılar kişinin kendisini sevmesi yönünde örgütlenmiştir. Kaynaklara göre, psikanaliz tarihinde narsisizm terimi ilk kez Paul Näcke (1899) tarafından kendi bedenine davranıldığı gibi davranan, yani kedi bedenine tam bir tatmin elde edene kadar bakan, onu okşayan, seven bir insanın tutumu olarak tanımlanmıştır. 1913’te Ernest Jones, The God Complex (Tanrı Karmaşası) kitabında narsisizm ya da narsisistik kavramlarını kullanmaksızın, tanrısal özellikler taşıdığını düşünen, kendilerini bilinçsiz olarak tanrı sanan, bilgisine ve gücüne aşırı değer veren, yeni bilgilere açık olmayan, sevilme, övülme ödüllendirilme tutkuları taşıyan ve başkalarına hiçbir şekilde kıymet vermeyen insanları tanımlamıştır (Doğaner, 1996). 1898 yılında Havelock Ellis, Narkissos’u psikolojik bir fenomeni açıklamak için kullanan ilk psikanalist kuramcı oldu. Ellis(1898)’e göre narsisizm özellikle kadınlarda görülür ve cinsel duyguların kendine hayranlığa yöneltilmesini içerirdi (Rozenblatt, 2003). Ellis’in “Narcissus-like” deyimini kullanmasıyla başlayan narsisizm, 1899’da Näcke, bu makalenin Almanca özetinin yazarken kendi bedenine cinsel bir nesneymiş gibi davranan insanların cinsel sapkınlığını “Narcissismus” şeklinde ifade etmiştir (Kızıltan, 2000). 1928’de Ellis bu terimin ilk kullanımını Näcke ile paylaşmasının daha doğru olacağını dile getirmiştir. Otto Rank (1911) ise narsisizmi, insanın cinsel gelişiminin olağan süreci içinde bir yer tutabileceğini gösteriyor.

Freud; narsisizmi libidinal yatırımın “ben”e yatırılması olarak açıklamıştır. Ona göre narsisizm, bir durumdur, geçirilmesi gereken bir cinsel gelişim evresidir. Birincil narsisizmde libidinal enerjinin dış nesnelere yöneltilmesi söz konusu değildir; benliktedir; bir ego şişmesi görülür. Böylece birey kendini önemli, kusursuz ve güçlü bir varlık olarak görür. İkincil narsisizm ise ilerleyen süreçlerde yaşanan hayal kırıklıkları, engellemeler gibi olumsuzluklarla libidinal yatırım “ben”e geri çekilir.

Fromm (1982), Freud narsisizmini ifade edebilmek için libidinal yatırım ya da cinsel enerji ifadelerinin mekanik ve yetersiz kaldığını, yoğunluğu ve yönelişi olan ruhsal enerji ifadesinin daha uygun olacağını belirtmiştir.

Freud'un aksine Jung ve bazı araştırmacılar narsisizmi "süregelen bir olgu" olarak ele almaktadır (Rapier, 2005). Jung (1999)'a göre libido sadece "cinsel" anlamda değildir, o; çok çeşitli görünümlere bürünebilen psişik/ruhsal bir enerjidir.

Chrisopher Lasch (2006), "The Culture of Narcissism"(Narsisizm Kültürü)'nde, 20. yüzyılın sonlarının hastalığı olarak tanımladığı narsisizm Amerika'yı daha genel bir ifade ile batı toplumlarını karakterize eden kavram olarak görmüştür. Bernard Stiegler (2003) ise bu konuda Lasch ile zıt düşmekte Stiegler(2003)'e göre 'Biz' olabilmek için öncelikle "ben" olmak gerekiyor. İnsanoğlunun tarih sahnesine çıktığından beri var olan narsisizm, tüketim toplumuna geçişle birlikte yıkılmaya (yok olmaya) başlamıştır.

2.1.2. Freud ve Narsisizm

Psikanalizin babası olarak bilinen Freud, narsisizm terimini ilk kez 1910'da yayımlanan "Three Essays on the Theory of Sexuality" (Cinsellik Teorisi Üzerine Üç Makale) isimli eserinde bir dipnot olarak kullanmıştır. Narsisizm ile ilgili yaptığı ilk önemli çalışma ise dört yıl sonra "Zur Einführung der Narzissmus" (On Narcissism: An Introduction – Narsizm Üzerine Bir Giriş) ismiyle yazına girer. *Narsizm ve narsisizm* ayrımı Freud (1914)'dan gelmektedir. Schreber Vakası eserinde belirttiği gibi Freud 'narsisizm' ifadesini, daha az kakofonik (Ses uyumsuzluğu barındıran) bulduğu 'narsizm' olarak kullanmıştır. Freud'a göre narsisizm; libidinal (cinsel enerjinin dinamik belirtisi) yatırımın dış dünyadan çekilerek kişinin kendisine yöneltilmesidir. O, narsisizmi bir durum, cinsel gelişimin bir dönemi olarak ele almıştır. İnsanın kökensel olarak iki cinsel enerjisi (kendisi ve onu besleyen kadın) olduğunu öne süren Freud, sevgi nesnesi seçimi yaparken kendisini seçenlerin gösterdiği birincil narsizmin herkeste bulunduğunu öne sürüyor. Her türlü ihtiyacının (beslenmesi, bakımı ve korunması) giderilmesini temin eden kişi (anne ya da onun yerini tutan kişi) bebeğin ilk cinsel nesnesidir ve buna yaslanma tipi nesne seçimi denir. Birey nesne seçimi yaparken; narsistik tipe uygun olarak,

- a) Kendisinin olduğu şeyi (yani kendini)
- b) Kendisinin bir zamanlar olduğu şeyi

- c) Kendisinin olmak istediği şeyi
- d) Bir zamanlar kendisinin parçası olmuş şeyi

Yaslanma tipine uygun olarak ise

- a) Kendisini besleyen kadını
- b) Kendisini koruyan erkeği sevebilir (Freud, 2012)

Gördüğümüz gibi narsisizmde, birey sevgi nesnesi olarak seçtiği ve libidinal enerji yatırımını yaptığı şey kendisi ya da kendisi ile ilgili diğer şeylerdir. Freud başlangıçta, narsizmi otoerotizm(kendi bedeninin erojen bölgelerinin yeterli olduğu, “ben”in bilincinde olunmayan) ile nesne libidosu evresi (libidonun dışa yönelmesi) arasında yer alan bir evre olarak görür. Bu evreyi takip eden, bağlanma (bir nesnenin devreye girişi)’dir. En erken cinsel nesnelere, bebeğin yaşamsal somatik (bedensel) işlevlerini doyuran kişi ya da kişiler yani anne veya yedeğidir. Anne veya yedeği; beslenme ve rahatlama kaynağı olarak cinsel özlemin ilk nesnesidir.

Freud’un narsizmi şu davranışsal olguları kapsar;

- Kişinin kendine yönelik; kendini sevme beğenme ve yüceltilmesini içeren bir dizi tutumu,
- Benlik değeriyle ilişkili olarak; sevgiyi kaybetme ve başarısızlık korkuları veya incinebilirlikler,
- Megalomani, idealizasyon, inkâr, yansıtma ve bölmeyi içeren genel bir savunmacı yönelim,
- Sevilme gereksinimiyle ilişkili güdülenme ve kendine yetebilirlik, mükemmellik çabaları,
- Kişinin diğer insanlarla ilişkilerine kimlik kazandıran tutum kümesi (Timuroğlu, 2005)
- “Ben”in oluşumunun, organizmanın bir bütün olduğunun bilincine varılması, narsizm kavramının önemi ile ilişkilidir. Birincil narsizmde çocuk bütün libidosunu kendisine çeker; otoerotizmi ile narsizmi birbirine karıştırır. Birincil narsizm evresi, genel olarak herkesin geçirdiği bir dönemdir. “Ben”, birincil narsizmden uzaklaştıkça gelişir.

2.1.3. Hangi Narsisizm?

Alanyazın incelendiğinde narsisizmin iki boyutta ele alındığı görülür;

- a. Kişilik özelliği olarak (normal) narsisizm
- b. Kişilik bozukluğu olarak (patolojik) narsisizm

2.1.3.1. Kişilik Özelliği Olarak (Normal) Narsisizm

Kişilik (personality) kelimesi Latince bir terim olan “Persona”dan türetilmiştir (Millon vd 2012). Persona, antik çağdaki tiyatro oyuncularının kullandığı bir maskedir. Bir aktör tarafından takılan maske, aslında maskenin ardındaki bireyi karakterize eden başka özellikler taşımaktadır (Konduz, 2015). Kişilik, bir insanın sosyal deneyimleri, gelişimi ve yapısal özelliklerinin sonucu olarak ortaya çıkan ve o kişinin yaşam tarzı ile uyum biçimini oluşturan köklü davranış, düşünce ve duygu kalıplarıdır.

Narsisizm, bireyin kişiliğinde ortaya çıkan, normal şartlarda her bireyde az veya çok mevcut olan, bir dizi sosyal davranış sonuçları doğuran, kendine hayran olma, her şekilde kendini ön plana çıkarma davranışdır.

Narsisizm, yazında genel olarak benlik ve sosyal ilişkiler bakımından ele alınmıştır. Kendini aşırı önemseme, başkalarını yok sayma dolayısıyla da kişiler arası ilişkilerde sorunlar yaşama; narsisizm ile ilişkili olduğu düşünülen olumsuzluklardır (Kealy ve Rasmussen, 2012).

Bireyin kendine yönelik olumlu algıları ve başkalarına karşı empatik davranma kapasitesine sahip olmanın sağlıklı (normal) narsisizm olarak kabul edilebileceği ve bunun, bireyin amaçları yönünde ilerlemesi ve kişisel yenilgilerden sonra yeniden gücünü toplaması açısından koruyucu olabileceği belirtilmiştir (Pinus ve Lukowitsky, 2010). Narsisizm, yaşamı sürdürebilmek için gereklidir ama aynı zamanda yaşam için bir tehlikedir. Normal narsisizm nesnesi, bireyin kendi çabalarıyla ortaya koyduğu bir üründür, birey mesleği gereği ortaya koyduğu ürünle (sanat eseri, icat veya sebze-meyve) narsisist bir kıvanç duyabilir. Bu nesne kendi çabalarıyla ortaya çıktığı için, bu başarısına karşı duyduğu ilgi durmaksızın çalışma sürecine ve malzemelerine duyduğu ilgi ile dengelenir. Birçok narsisistin karakterindeki yaratıcılık, bu işleyiş ile açıklanabilir. Bu boyut sonuçlarında olumluluk yer aldığı için

bir ölçüye kadar kabul edilebilir. Öz-severlik olarak da adlandırılan narsisizme sahip bireyler sürekli olarak güç kazanma arzusuna sahiptirler. Benlik saygıları yüksektir. Büyüklenme, yüksek başarı kazanma arzusu, eşsiz ve özel olduğuna inanma ve diğer insanlar tarafından kendisine hayranlık duyulması arzusu gibi özellikler narsisistlerin taşıdığı özelliklerdendir. Tüm bu özellikleri taşıyan narsisistler, bu arzularının yerine gelmesi için, içinde buldukları örgütte yaratıcılık ve liderlik özellikleri ile ön plana çıkarlar. Ayrıca taşıdıkları sınırsız güç ve başarı kazanma arzusu, statü elde etme ve üstün olma isteği gibi özellikler de onları lider pozisyona taşıyan niteliklerdir. Bunun aksine sosyal ilişkilerinde de samimiyezsiz, benmerkezci, kibirli ve çıkara dayalı ilişkiler kurmaları mümkündür. Bunlara ek olarak empati eksikliği, çevresindekileri önemsememe, onlara zaman ayırmama ve eleştirilerine tahammül edememe, kendilerini dünyanın merkezinde görme, günlük hayatta karşımıza çıkan narsisistlerin diğer özellikleridir (Farzioonpour, Fouroshani, Beyzaiee ve Hosseini, 2012) (Cramer, 2011). Bazı klinik çalışmalarda ise narsisistik kişilerin; çocukluklarında ebeveynlerinin empatik kusurlarından dolayı ihtiyaçları karşılanmamış ve bu ihtiyaçlarını yetişkinliklerinde gidermeye çalışan bireyler oldukları ortaya konmaktadır (Rozenblatt, 2003).

İnsan, doğası gereği mutlak bir edilgenliğe katlanamaz; sadece dönüştürülmek ve değiştirilmek onun için yeterli değildir. Dünyada kalıcı bir iz bırakmak, onu dönüştürmek ve değiştirmek de ister. Eğer birey; zayıf, kaygılı ya da yetersiz olduğu için bunları yapamıyorsa, yapabilen kişi ya da topluluğa boyun eğer ya da onlarla özdeşleşir. Tam tersi bir şekilde birey kendinde yeterli gücü buluyorsa; narsisizm onun için yararlı hatta ve hatta zorunlu bir hal alır. Narsisizm; bireyin dengesini korumasına yardımcı olur.

Lasch (2006), günümüz narsisizminin temelini kapitalizm ve tüketim toplumu tarafından atıldığını öne sürerler. Toplumsal amaçların ve başkalarına olan ilginin giderek azalması bireylerdeki “ben” algısının ve yöneliminin artması ile sonuçlanmıştır. Bunun kaynağı ise ilginçtir ki yine toplumun kendisidir; toplum tarafından kendinin farkına varması, kendini geliştirmesi ve bir numara olması için sürekli taltif edilen birey, toplumun desteğiyle toplumu göz ardı etmektedir. Narsisist birey kendi bilgisi ve gücünü kabul eden bireye bağlanarak kendisini güven altında hisseder (Smith, 1977). Bu güvenin devamını sağlamak onu örgütsel faaliyetlerini sürdürmeye iter.

2.1.3.2. Kişilik Bozukluğu Olarak (Patolojik) Narsisizm

APA (American Psychiatric Association) IV'e göre kişilik bozukluğu, "bireyin ait olduğu çevre ve kültürün beklentilerinden sapan; süreklilik ve katılık arz eden içsel yaşantı ve davranış örüntüsü" olarak tanımlanır. Bir bireyde kişilik bozukluğu tanısının konulabilmesi için öncelikle bireyin toplumsal uyumunda, kişiler arası ilişkilerinde ve iç dünyasında devamlılık arz eden bozulmalar ve huzursuzluklar olmalıdır.

Narsisizmin hangi boyutta olduğu anlayabilmemiz için enerjinin yönlendirildiği nesnenin statüsüne bakmamız gerekir. Eğer nesne bireyin ortaya koyduğu, ürettiği bir şey değil de sahip olduğu bir şeyse (bedeni, görünüşü, zenginliği vb.), bireyin narsisizmini dengeleyecek bir şey olmadığından sahip olduğu narsisizm, kişilik bozukluğu olarak ele alınır. Psikodinamik (davranışların altında yatan etkenlerin incelenmesi) görüşe göre, çocukluk çağında yaşanan; korku, başarısızlık, bağımlılık gereksinmelerinin ebeveyn yokluğu ya da rahatsızlıkları sonucu, ihmal, eleştiri, ya da alayla karşılık görmesi, patolojik narsisizme yol açmaktadır (Güleç ve Koroğlu, 1998). Bu kişilik bozukluğunu taşıyan ebeveynlerin çocuklarına da gerçek dışı grandiyöz(büyüklenme) değerlerini aşmalarını nedeniyle narsisistik ebeveyni olan çocukların daha riskli oldukları kabul edilir. Başarmak için çaba göstermesi gerekmeyen, diğerleri ile ilgilenmesine gerek kalmayan birey, bu hastalıklı haline dur diyemez. Bu durum, beraberinde toplumdan soyutlanmayı getirir. O, tektir; özeldir, kusursuz olan tek insandır, diğerleri hep kusurludur. En güzel, en yakışıklı, en başarılı o'dur. Bu yüzden saygı görmelidir. Empati kuramadığı için diğerlerini nesne olarak algılamaya başlar. Onların ilgi ve ihtiyaçları yoktur. Çoğu zaman kendinden emin ve küstah davranır. Üstünlük ve hâkimiyet hissi, başka bireylerin fikirlerine uyum sağlamasına engel olur. Kayıtsızlık, eleştiri veya saygısızlık gibi tepkiler gördüğünde hiç düşünmeksizin saldırgan ve düşmanca davranır. Bu durum; benlik saygısını düşürür; kırgınlık, bunaltı ve çökkünlük yaşayabilir. Sınırsız güç ve başarı arzusu ile birlikte gelen statü elde etme arzusu, narsisist bireylerin lider pozisyonunda üst düzey statülerde karşımıza çıkarır. Bu durum narsisistlerde görülen yaratıcılık ve risk alabilme becerileri ile birlikte örgüt için yüksek hedef ve getiri gibi kazançlar sağlasa da, narsisist liderlerin yarattığı kibirli, benmerkezci ve çıkarıcı atmosfer, olumsuz çalışma ortamı yaratarak örgütsel performansın düşmesine de neden olabilir.

Alan yazın tarandığında ortaya çıkan şudur ki; normal narsisizmde birey kendini gerçekten sevip beğenmektedir; fakat patolojik narsisizmde birey kendini beğenmeme ve hatta kendinden nefret ettiği özelliklerini inkâr etme savunma mekanizmasıyla bastırıp bunu tam tersi bir şekilde yansıtmaktadır.

Kernberg'e göre patolojik narsisizmin temelinde, kişni kendisini abartılı bir biçimde sevmesinden ziyade, kendinden nefret etmesi yatmaktadır (Gülmez, 2009). Talepleri aşırıdır ve tatmin edilemez.

Kohut patolojik narsisizmi, benlik yapısındaki düşük öz saygı, depresyon, ihmal edilmiş derin değersizlik ve reddedilme hissi yaratan savunmacı ve telafi edici yapılar tarafından kliniksel olarak ortaya çıkarılmış bir yanıt ve güven verme açlığı gibi temel kusurlar olarak tanımlamıştır (Gülmez, 2009). Narsisistik kişilik bozukluğu yaşayan bireyler için yalan, kaçınılmaz bir davranıştır. Verdiği bilgilerin tamamı kandırmaca olabilir. Fikirleri nadiren orijinaldir. Ulaşmak istediği yerin sahibi olan üstleri ile arası çok iyidir, kendisini onların anlayabileceğine inanır. Astları içinse durum tam tersidir. Onlar önlerindeki yegâne nimetin farkında bile değillerdir.

Patolojik narsisistler her ne kadar diğerlerini önemsemiyor gibi görünseler de, onlar besleyen karşıdakinin fikir ve düşünceleridir. Narsisist, onların yorumlarına aç ve muhtaçtır (Karaaziz ve Erdem Atak, 2013).

Rosenblatt, narsisist bireylerin kendilerini bir şekilde tehdit eden şeylere karşı böyle bir kişilik yapısına girdiklerini belirtmiştir (Rozenblatt, 2003).

Patolojik narsisizm kavramına ilk kez 1980'de APA'nın yayınladığı DSM-III(Diagnostic and Statistical Manuel of Mental Disorders)te ve onu takip eden diğer basımlarında narsisistik kişilik bozukluğu tanı kategorisi kapsamında yer verilmiştir. DSM-III'e göre narsisistik kişilik; grandiyöz(görkemli, gösterişli) tarzda önemli ve eşsiz olma hissi; sınırsız başarı, güç zekâ, güzellik veya ideal aşk fantezileriyle meşguliyet; teşhircilik; eleştiriye, başkalarının ilgisizliğine veya başarısızlığa tahammülsüzlük, herhangi bir sorumluluk kabul etmeksizin özel imtiyaz beklemek ve buna yönelik hak iddia etmek; kişiler arası ilişkilerde sömürücülük, aşırı yüceltme ve değersizleştirme kutupları arasında değişen ilişkiler ve eş duyumdan yoksunluk gösteren bireydir (Hyman, 1989). DSM V (2013)'te ise; patolojik narsisizm kavramını karşıladığı düşünülen narsisistik kişilik bozukluğu; genç yetişkinlik döneminde

başlayan ve çeşitli koşullarda kendini gösteren büyüklenmeciliği, hayranlık gereksinimini, empati yoksunluğunu içeren ve aşağıdaki ölçütlerden en az beşinin kapsayan yaygın bir örüntü şeklinde yer bulmuştur. Bu ölçütler;

1. Kendisinin önemine dair büyüklenmeci bir duyguya sahip olmak
2. Sınırsız başarı, güç, zekâ, güzellik veya ideal sevgi fantezileriyle meşgul olmak,
3. Özel olduğuna ve ancak özel ve üst düzey insanlar tarafından anlaşılabilceğine, onlarla ilişkide bulunması gerektiğine inanmak
4. Aşırı hayranlık beklemek
5. Hak sahibi olduğuna inanmak (ayrıcalıklı muamele görme veya beklentilerine otomatik olarak uyum gösterileceğine dair makul olmayan beklentilere sahip olmak)
6. Kişiler arası ilişkilerde sömürücü olmak (amaçlarına ulaşmak için insanları kullanmak)
7. Empatiden yoksun olmak (diğerlerinin duyguları ve gereksinmelerini kabullenme veya paylaşmada gönülsüzlük)
8. Diğerlerine haset duymak veya diğerlerinin ona haset duyduğuna inanmak,
9. Kibirli ve küstah davranış veya tutumlar sergilemek (DSM-V, 2013) (Akt: Erdoğan, 2015)

2.1.4. Narsisizmin Boyutları

Emmons (1987), narsisizm yapısını uyumluluk derecelerine göre,

- Liderlik/otorite,
- Kendine hayranlık/kendiyle ilgililik
- Üstünlük/büyüklenmecilik
- Sömürücülük /hak iddia etme şeklinde sınıflandırmıştır (Emmons, 1987).

Raskin ve Terry ise bu kavramlardan bazılarının birden fazla kavramı gösterdiğini ifade etmişler ve yaptıkları çalışma sonucu 7 faktörle ifade edilen bir yapıya ulaşmışlardır (Raskin ve Terry, 1988). Faktörler ve bu faktörlere ilişkin olarak ortaya çıkan öz tanımlama amaçlı özellikler şöyle;

2.1.4.1. Üstünlük

Statü kapasitesi; sosyal mevcudiyet, özgüven, narsisistik ego şişkinliği, bağımsızlık, başarı ihtiyacı (Tazegül, 2013).

2.1.4.2. Otorite

Hâkimiyet, iddialılık, liderlik, kritiklik, özgüven, eleştirelilik, girişkenlik, otokratik olma (dikta), yeteneklilik, inatçılık.

2.1.4.3. Teşhircilik

Gösteriş merakı, heyecan arama, dışa dönüklük, dürtüleri kontrol edememe, sabırsızlık, benmerkezcilik, çıkarıcılık, zevk düşkünü olma.

2.1.4.4. Sömürücülük

İsyankârlık, uyumsuzluk, düşmanlık, başkalarına karşı ilgi, hoşgörü ve saygı eksikliği, kincilik, kabalık, düşüncesizlik, düzensiz-serkeş olma, sıcakkanlı olmama.

2.1.4.5. Hak İddia Etme

Hırslılık, güç ihtiyacı, baskınlık, düşmanlık, kabalık, öz kontrol, hoşgörüsüzlük ve kincilik, bağımsızlık, isyankârlık, azimlilik, kararlılık, cesurluk, girişkenlik, dayanıklılık.

2.1.4.6. Kendine Yeterlik

İddialılık, bağımsızlık, öz güven, başarı ihtiyacı.

2.1.4.7. Kendini Beğenme

Fiziksel olarak çekici olduğunu düşünme ve başkalarının da böyle düşündüğüne inanmak, iyi görünüşlülük, yakışıklılık-güzellik.

Bu boyutların her birinin bireydeki gelişmişlik derecesi farklılık gösterir. Dolayısıyla kişiler arası ilişkilerde farklı karakteristiklere sahip gibi görünen ancak farklı boyutlarıyla narsisistik kişilik özelliği gösteren bireylerle karşılaşmak mümkündür.

2.1.5. Narsisistik Davranışlar

Narsisistlerin diğerlerinden ayrılan 5 temel davranış dizesi şunlardır,

2.1.5.1. Özel Kişilik – Kibir

Narsisistik, her yönüyle, sahip olduğu her şeyle “en”lere sahiptir. Onlar bu dünyaya, çevresindekilere bir “lütuf” turlar. Her cümleleri “ben” ile başlar, başkalarının düşüncelerine ise, kendilerine gösterilen kıymet derecesinde önem verirler. Vicdan azabı, üzüntü ve keder gibi duyguları göstermekte güçlük çekerler.

2.1.5.2. Tüm Güçlülük

Narsisistler emsalsiz ve büyüktürler. Bastırılmış değersizlik hisleri, dışa vurulduğu zaman kişiyi ezmektedir. Kendini pazarlayabilme yeteneği rekabet konusunda ona kolaylık sağlar. Onlar, başkalarını değersizleştirerek kendilerini daha da değerli hissederler.

2.1.5.3. Teşhircilik

Narsisist birey kendi başarılarını ve sahip olduğu diğer şeyleri ön plana çıkarmakta ve duyduğu ve gördüğü her şeyi kendisi ile ilişkilendirmekte oldukça başarılıdır. Bedenlerini sergilemekten kaçınmazlar. Dış görünüş onlar için önemlidir. Aynalar ve modern tüketim toplumunun ön plana çıkardığı kameralar –ki bu durum Lasch(2006)’in modern toplumun narsisizmi körüklediği düşüncesi ile örtüşmektedir- onların dostudur. Aynalarla dolu spor salonları ve alışveriş merkezleri kendilerini iyi hissettikleri yerlerdir. Hemen her bireyde az ya da çok narsisistik özellik olduğunun kanıtıdır öz çekim merakı.

2.1.5.4. Onaylanma ve Kabul Görme

Narsisistik birey kendini değerli hissetmek için başkalarına ihtiyaç duyar. Başkaları tarafından şımartılıp pohpohlanmak ister; eleştirilere karşı alıngan ve üzüntülü tepkiler verirler; sonraki aşama ise kayıtsızlık olacaktır.

2.1.5.5.Liderlik ve otorite

Narsisistik birey, ilişkide oldukları her şeyde ulaşılmazlık hissi uyandırır ve bir tür dokunulmazlık zırhına bürünür. Ona ancak biat edilebilir, o ancak yüceltilebilir. Başkaları ona hayran olmak, onu sevmek için vardır. Narsisistler, karşısındakinin kişisel izlenimlerini yönetmek konusunda doğuştan yeteneklidirler. Bu sebeple iş hayatında, sosyal hayatta ya da siyasette; kısacası hayatın her mecrasında karşımıza çıkan liderlerde narsisizm; narsisistlerde ise liderlik özellikleri mevcuttur.

2.1.6. İş Yerinde Narsisizm

Günümüzde büyük organizasyonlar, narsisizm olgusunun farkına varmış ve çalışma ortamında bunun risklerini en aza indirmeye, faydalarını ise en yükseğe çıkarmaya gayret etmektedirler. İş yerinde narsisizm; narsisist lider/ yönetici ve narsisist çalışan olarak iki boyutuyla ele alınabilir.

2.1.6.1. Narsisist Lider/Yönetici

Narsisistik kişilik özelliğine sahip yöneticilerin üyesi oldukları örgüt için sağladıkları avantajlar ve neden oldukları dezavantajlar mevcuttur. Narsisistik liderler, başarıyı yakalayabilmek adına her türlü fedakârlıkta bulunabilir; hayal güçleri yüksek olduğundan alternatif çareler ve yaratıcı çözümlerle mevcudiyetlerini koruyabilirler. Özgüvenleri ve şöhret arzuları başarısızlık korkularına üstün gelir. Örgüte bağlılıkları yüksektir; bununla birlikte alt kademedeki çalışan bireyleri sömürürler. Örgüt içindeki her iyi iş ve her başarı onlara aitken; olumsuzluk ve başarısızlıklardan başkaları sorumludur ve daima bir suçlu bulurlar (Ertekin ve Yurtsever, 2001). Duygusal olarak maymun iştahlı olmaları sebebiyle organizasyonlarında yanlış davranışlarda bulunabilir; kendi amaçları uğruna organizasyonu istismar edebilirler, benlik saygılarını düşürmemek adına yalan söyleyebilir; dışlanmış hissettiklerinde itimatsız ve paranoyak davranabilirler (Dattner, 2004).

2.1.6.2. Narsisist Çalışan

Orta kademedeki çalışanlarda görülen narsisizmin avantaj ve dezavantajlarından bahsetmek de mümkündür. Narsisistler doğaları gereği iyi bir takım oyuncusu olmayabilirler; empati kuramamalarından mütevellit, başkalarını kendi çıkarları için kullanmaları kuvvetle muhtemeldir. Takım/ekip çalışmalarında bireysel olarak ön

plana çıkamayacaklarından; potansiyellerinin altında iş gücü kullanırlar. Güven duyma ve sorumluluk alabilme becerilerindeki eksiklik örgüt içindeki ekip çalışmalarında huzursuzluklara eden olabilir. Bunlara zıt olarak; değerlendirilme endişesi, otoriteye saygı, çatışmadan kaçınma, fikirlerini kendine saklama gibi olumsuz karakteristikler; narsisistleri engelleyemeyeceğinden ekip adına başarılı adımlar atabilirler; buldukları mecradaki popüler akımları önceden sezip ona göre davranabilir; kurumlarındaki paydaşlarla güçlü iletişim becerileri sayesinde sıkı bir etki-tepki diyaloguna girip; dönütlerden fayda sağlamaya çalışırlar (Dattner, 2004)

Kurumlar için yapılması gereken, narsisist liderlerin yanında uyumlu, yetenekli ve özgüveni yüksek danışmanları yer alması; orta kademedeki narsisist çalışanların ise ekip çalışmalarından ziyade bireysel çalışmalarda bulunmalarını sağlamaktır. Bu sayede, narsisizmin yıkıcı niteliklerinden kurtulunmuş, yapıcı özelliklerinden faydalanılmış olunur.

2.2. Örgütsel Özdeşleşme

2.2.1. Örgüt Nedir?

Önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen iş görenlerin eşgüdümlemiş ilişkilerinden oluşan sosyal birime örgüt denir (Başaran, 2008). İnsanların işbirliği gereksiniminden doğan ve bireysel olarak gerçekleştirilemeyecek hedeflerin gerçekleştirilmesi için kullanılan bir araç olan örgüt; amaç (örgütün varlık nedeni), yapı (örgütün parçaları), süreç (karar verme, planlama örgütleme, eşgüdümleme, iletişim, liderlik, denetim gibi aşamalar) ve iklim (kişiler ve gruplar arası ilişkilerin niteliği) boyutlarına sahiptir (Aydın, 2000). Toplumsal ihtiyaçlar, ürün üretme, hizmet, güvenlik, meslek, aracılık gibi amaçlarla ortaya çıkmış olabilirler (Çelikten ve Özbaş, 2014). Belli amaçları gerçekleştirmek için kurulmuşlardır ve bu hedeflerine ulaştıkları ölçüde başarılıdırlar. Örgüt, kişilerin kendilerini birey olarak içine dâhil ettikleri, benzeşim kurdukları takım ya da çalışma grubudur. Örgüt yönetimi yıllardır sosyal bilimlerin değişmez gündemi ve önemi gün be gün artan olmazsa olmaz parçasıdır.

2.2.2. Özdeşleşme Nedir?

TDK'nın yayınladığı Güncel Türkçe Sözlük(2016)'e göre özdeşleşme, “Her türlü nitelik bakımından eşit olan, ayırt edilemeyecek kadar benzer olan, aynı”; BSTS (Bilim ve Sanat Terimleri Sözlüğü) Toplumbilim Terimleri Sözlüğü(2016)'ne göre, “Bireyin başka bireylerle kişilik kaynaşması gerçekleştirecek ölçüde onların yaşantılarına ve duyguların katılma süreci, bireyin bu yolla kendi kimliğini tanınması ve tanımlaması süreci”; BSTS Yöntembilim Terimleri Sözlüğü(2016)'ne göre, “Bir nesne ya da bireyin bir kümenin tüm özelliklerini özümlemesi ya da onunla bütünleşmesi” tanımlarına sahip olan ifadedir.

Özdeşleşme ifadesinin İngilizce karşılığı olan “*identification*” , çevrimiçi Oxford Sözlüğü(2016)'nde “regard oneself as sharing the same characteristics or thinking as someone else (kendisini bir başkası ile aynı özellikleri paylaştığını kabul etmek, başkası gibi düşünmek)” şeklinde tanımlanmıştır. Yine “*identify with sb/sth*”, çevrimiçi Cambridge Sözlüğü(2016)'nde “to believe that someone or something is closely connected or involved with something(birilerinin ya da bir şeylerin başka bir şeyle yakından ilişkili, bağlı olduğuna inanmak)” şeklinde tanımlanmıştır.

Özdeşleşme kavramı ilk kez Freud (1922) tarafından “Psikanalizde özdeşim, başka bir insanla kurulan duygusal bağın ilk dışavurumu” şeklinde tanımlanmıştır. Freud'a göre özdeşleşme basit bir taklit olayı değildir, bilinçdışındaki ortak bir unsurdan kaynaklanır ve onunla benzerlik taşıyan bir özümsemedir. Grup Psikolojisi ve Ego'nun Analizi adlı eserinde üç özdeşleşme düzeyinden bahseder;

1. Birincil Özdeşleşme (bir nesneye duygusal bağlanmanın ilk şeklidir)
2. İkincil Özdeşleşme (nesnenin egonun içine alınmasıyla gerilemek suretiyle libidinal bağın yerini alır)
3. Üçüncül Özdeşleşme (cinsel içgüdü nesnesi olmayan birisiyle ortak özellikler taşıyan bir algının ortaya çıkmasına neden olabilir) (Enfal Islampage, 2016)

Özdeşleşme, bireyin kendisini kontrollü veya kontrolsüz bir şekilde, bir amaç uğruna obje/süje ile birleşimidir (Wikipedia, 2016). Gelişim sürecindeki bireyin belli bir seviyeye gelene kadar, içinde bulunduğu alanın, ana tesiri tarafından eğitime tabi tutulması (pozitif özdeşleşme), ve kişinin kendi iradesini başka bir üstün gücün iradesine koşulsuz teslim etmesi (negatif özdeşleşme) şeklinde iki türü vardır.

Özdeşleşme, çocuğun model olarak aldığı ayrıcalıklı bazı kişilerle (ebeveyn, öğretmen, otorite figürleri vb.) etkileşime girerek kendi kimliğini inşa etme eğilimidir.

Özdeşleşme terimi Harrold Laswell (1935) tarafından psikolojik, sosyolojik ve söz bilimle ilgili bir kavram olarak kullanılmıştır. Diğer insanlarla oluşan duygusal bağın rehberlik ettiği ve benzer olma algısının oluştuğu bir süreç olarak tanımlamıştır. Paylaşılan ilişkiler ve sembollerin çokluğunu vurgulamıştır. Bir siyasal bilimci olan Laswell, özdeşleşmeyi “milliyetçilik” gibi toplu özdeşleşmeleri açıklamak için kullanmıştır.

Bir bireye ya da bir gruba yönelik olabilen özdeşleşme; bireye kendini grubun gerçek veya sembolik bir üyesi gibi hissettirir. Özdeşleşme algısal-bilişsel bir süreçtir.

2.2.3. Örgütsel Özdeşleşme Nedir?

İş gören, başlangıçta gereksinimleri karşılandığı, işten doyumunu sağlandığı, içten güdülendiği için örgütüne bağlıyken, giderek bu nedenler ortadan kalktığında da bağlılığını sürdürüyorsa bu bağlılık, bağımlılığa ve özdeşleşmeye dönüşür (Başaran, 2000).

Örgütsel özdeşleşme ile ilgili araştırma yapıldığında konuyla ilgili ilk detaylı teorilerin March ve Simon tarafından 1958 yılında oluşturulduğu görülür (Grice, Paulsen ve Jones, 2002). Ardından 1970’lerin sonuna kadar özdeşleşme ile ilgili çalışmaların da çok çeşitli olmadığı görülür. Bu yıllarda yapılan çalışmalarda örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık çerçevesinde; “tutum” bileşeni olarak ele alınmıştır. 1980’li yılların sonunda örgütsel özdeşleşmenin ayrı bir kavram olarak ele alındığı görülür. 1990’lı yıllarda kavram, Sosyal Kimlik Kuramı ile birlikte açıklanmaya çalışılmıştır.

Bu alanda çalışmalar yapmış bazı araştırmacılara göre örgütsel özdeşleşme tanımları şöyledir;

Foote (1951); belli bir kimliğin tahsisi ve o kimliğin bağlılığıdır.

Kelman (1961); İlişki arzusu temelinde bağlılıktır.

Hall, Schneider ve Nygren. (1970); örgüt ile birey hedeflerinin artarak tümleşik ve uyumlu hale geldiği süreçtir.

Lee (1971) ; bilişsel (örgüte üyelik bilgisi), değerlendirme (örgüt değerlerinin farkına varma) ve duygusal (farkındalık ve değerlendirme boyutlarının bütünleşmesi) olmak üzere üç boyuttan oluşan zihinsel süreçtir.

Cheney (1983); bireyin sosyal ölçekteki unsurlara kendisini bağladığı aktif bir süreçtir.

Ashforth ve Mael (1989); örgütle oluşturulan, başarı ya da başarısızlık durumlarını da içeren ait olma ya da bir olma algılayışıdır, psikolojik bir yapıdır.

Scott ve Lane (2000); psikolojik olarak örgütü kendinin bir parçası olarak hissetmektir.

Dukerich, Golden, Jacobson (1996); örgüt üyesinin örgütle özdeşleşme düzeyi, kendi benlik bağlamının içeriğinin örgütle bağlandığı dereceyi gösterir.

Gossett (2002); özdeşleşme, basit bir işbirliği faaliyetinden daha fazlasıdır. Bireylerin bir arada yaşamalarına imkân veren duygu, değer ve kararlarını paylaşma imkânı sağlayan ortaklık duygusudur.

Edwards (2005); birey ve örgüt arasındaki psikolojik bağdır. Bu bağlantı içinde bireyler kendilerini sosyal bir varlık olan örgüte derin bir duygusal ve bilişsel bağ içerisinde hissederler.

Albert ve Whetten(1985)'a göre çalışanın özdeşleşmesini etkileyen, örgüt kimliğini oluşturan etmenler şunlardır;

- a. Çalışan tarafından neyin merkez olarak algılandığı,
- b. Onu diğerlerinden ayırarak biricik yapan unsurların neler olduğu,
- c. Çalışanın gözünde o örgütte kalmayı sağlayan unsurların neler olduğu.

Yapılan her bir tanım farklı bir noktaya vurgu yapmaktadır. Her birinde karşımıza “kendini tanımlama, kimlik, benlik,” “paylaşılan özellikler, benzerlikler”, “bütünleşme, uyumlaşma, ait olma, bir olma, tümleşik olma”, bilişsel, davranışsal ya da duygusal bileşenler” gibi ortak ifadeler çıkar. Tüm bu tanımlardan yola çıkarak örgütsel özdeşleşme için, “bireyin kendini tanımlarken, hedef örgütle bütünleşmesi, uyumlaşması; örgütün özellikleri ile kendi özellikleri arasında benzerlik kurması; örgüte ait başarı, başarısızlık gibi durumları benimsemesi; örgüt üyeliğini bilişsel, davranışsal ya da duygusal olarak özümsemesidir” diyebiliriz.

Bireyler aidiyet ihtiyacını gidermek için ve uyaran çokluğundan kaynaklanan belirsizliği azaltmak için bir örgütle ya da sosyal bir grupla özdeşleşirler. Bireyin

kimliği özdeşleşme için hem kaynak hem de hedef konumundadır. Ayrıca birey ve grup arasındaki benzerlikler de özdeşleşmenin belirleyicisi rolündedir. Yani birey, gruptaki bireylerden kendine benzer olanlarla yakınlık kurar.

Örgütsel özdeşleşme kapsamında, örgüt üyesi, örgüt üyeliğini bilişsel olarak (kendini örgütün bir parçası olarak görmek ve örgütün değerlerini içselleştirmek yoluyla) veya duygusal olarak (üyelikten gurur duymak şeklinde) ya da her iki şekilde birden ilişkilendirilebilir. Bireyin kendi kimliğini tanımlarken örgütü ne kadar kullanırsa, özdeşleşmesi de o derece artar. Bu iki etmen birbiriyle pozitif ilişki içindedir(Ricketta, 2005).

Örgütsel özdeşleşme bilişsel, duygusal ve davranışsal unsurlardan oluşur. Bilişsel boyut; bireyin kendisini örgüte ait hissetme ve üyesi olma algısının derecesini yansıtır. Duyuşsal boyu bireyin örgüt üyeliğinden kaynaklanan deneyimlerini ve duygularını belirtir. Davranışsal boyut; bireyin davranışlarını üyesi olduğu gruba göre şekillendirilmesidir.

Örgütsel özdeşleşmenin belirleyicileri şunlardır;

- Grubun büyüklüğü (grup küçüldükçe özdeşleşme artar.)
- Grubun sosyal hali (birey ve grup arasındaki benzerlik özdeşleşmeyi artırır.)
- Grubun prestiji (bireyler gruplarının prestijini ne kadar yüksek algıarlarsa, özdeşleşme potansiyelleri de o düzeyde artar.) (Ashforth ve Mael, 1989)

Van Dick, Wagner ve Christ (2004), örgütsel özdeşleşme sürecini dört parçaya böler;

- Duyuşsal öge (örgüte olan duygusal bağlılık)
- Bilişsel öge (örgüt üyesi olma bilinci)
- Değerlendirici öge (çalışanların örgüte değer biçmesi)
- Davranışsal öge (günlük davranışlar)

M. Brown(1969), örgütsel özdeşleşmenin dört bileşenden oluştuğunu söyler;

- Bireyin örgütten hoşlanması (örgütün çekimine girmiş olmak)
- Bireyin örgüte sadık kalması
- Birey ile örgütün amaçları arasında bir tutarlılığın olması (bireysel ve örgütsel amaçlar arasında uyum)
- Bireyin örgütsel üyeliği kendi benliğine referans yapması (Humphrey, 2012)

S. Lee(1969)'ye göre özdeşleşme;

1. İşi ifa etmek için gereken çalışma faaliyetleri
2. Örgüt içindeki alt gruplar
3. Örgütün kendisi
4. Dış gruplar düzeylerinde meydana gelir.

2.2.3.1. Örgütsel Özdeşleşme Türleri

Özdeşleşmenin türünün belirlenmesi bakımından bireylerin “Ne ile?”, “Nasıl?” özdeşleştikleri soruları önem taşımaktadır. Alanyazında özdeşleşme türleri ile ilgili sınıflandırma;

1. Örgüt dışı unsurlarla özdeşleşme
2. Örgütsel özdeşleşme
3. Görevle (kariyerler) özdeşleşme
4. Çalışma grubuyla özdeşleşme
5. İşle özdeşleşme
6. Mesleklerle özdeşleşme
7. İş arkadaşlarıyla özdeşleşme
8. Örgütün bir özelliği/yeteneği ile özdeşleşme (Polat,2009)

Örgütsel özdeşleşmeyi ikiye ayırmak mümkündür(Polat,2009);

1. Örgüt içi özdeşleşme
2. Örgüt dışı özdeşleşme
 - a. Alt grupla özdeşleşme
 - b. Görevle özdeşleşme
 - c. Örgütle özdeşleşme

Tüm bu başlıklar içinde özdeşleşmenin en yoğun olduğu madde, alt grupla özdeşleşmedir. Çünkü bireysel farklılıkların ortaya konması bakımından örgütün kendisi ile değil örgüt içindeki alt çalışma grubu daha avantajlıdır. Büyük gruplar farklılıkların ortaya konabilmesi için yeterli değildir. Buna ek olarak birey, zamanının çoğunu birlikte geçirdiği kendi grubuyla daha çok yaşantı birliğine sahiptir. Bu da, birey ile grubu arasında psikolojik bir bağ oluşmasını sağlar.

Scott, Corman, Cheney (1998), örgütsel özdeşleşmenin; a. Bireysel, b. Çalışma grubuyla, c. Örgütsel, d. Mesleki olabileceğini savunmuştur. Bireyin kendini sınıflandırdığı kişisel seviyede bireysel veya mesleki özdeşleşme, orta seviyede grup ve çalışma arkadaşları ile özdeşleşme, üst seviyede ise örgüt ile özdeşleşme gerçekleşir.

Knippenberg ve Schie (2000) de grup ile özdeşleşmenin, bireyin kendisini daha kolay ortaya koyabilmesi bakımından, örgüt ile özdeşleşmeden daha güçlü olduğunu öne sürmüştür. Örgütte harcanan zamanın çoğu etkileşim içinde olunan iş grubu ile birlikte geçmektedir.

Kreiner ve Ashforth (2004) özdeşleşmenin küresel düzeyde örgüt ile kitlesel düzeyde ise iş arkadaşları ile olduğunu öne sürmüşlerdir.

Bunlara ek olarak birey, örgütün sadece bir özelliği ile de özdeşleşebilir.

Liponnen, Helkama, Olkkonen ve Juslin (2005) örgütsel özdeşleşmenin nelere dayandığını ve özdeşleşme profillerinin nasıl farklılaştığını belirlemeye yönelik yaptıkları çalışmada; özdeşleşmenin dört farklı profil gösterdiğini belirlemişlerdir:

1. Çoğul özdeşleşenler → örgüt içinde her düzeyde özdeşleşirler.
2. Alt grup özdeşleşenler → çalıştığı gruba güçlü, üst düzeye zayıf özdeşleşirler.
3. Üst grup özdeşleşenler → çalıştığı gruba zayıf, üst düzeye güçlü özdeşleşirler.
4. Özdeşleşemeyenler → tüm düzeylerde zayıf özdeşleşirler.

Larson ve Pepper (2003)'e göre özdeşleşme, örgüt tarafından sunulan kimlik kaynakları arasında uyumluluk ve uyumsuzluk müzakeresi süreci olup, aynı zamanda bu durum, örgütün kontrolü dışında gerçekleşir.

2.2.4. Sosyal Kimlik Kuramı

2.2.4.1. Kimlik Nedir?

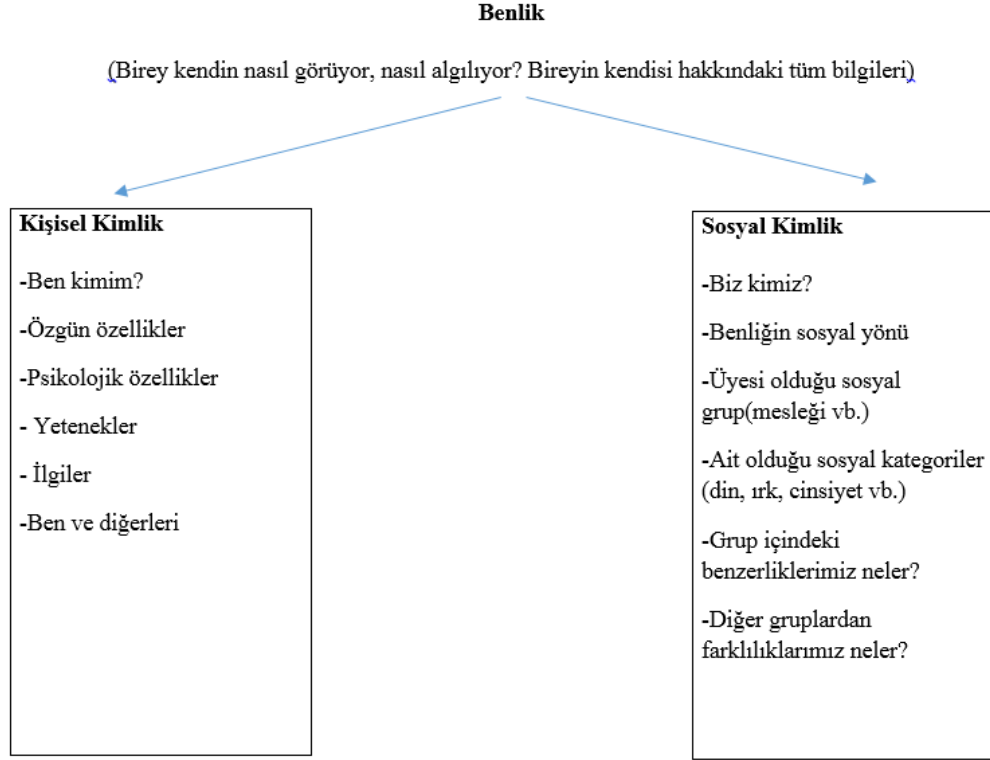
Kimlik, “Ben kimim?” sorusunun birey açısından cevabıdır; diğer varlıklarla etkileşim kurabilmek için birey bu sorunun cevabını arar. Kimlik, bireyin kendi kendisi, davranışları, gereksinimleri, motivasyonları ve ilgileri belirli bir ölçüde tutarlılık gösteren, kendine sadık, diğerlerinden ayrı biri gibi algılanmasını sağlayan ve duygusal nitelikteki bileşik bir zihinsel yapıdır.

Sosyal kimlik bireyin benlik algısının, bir sosyal gruba ya da gruplara üyeliğiyle ilgili bilgisinden ve bu üyeliğe yüklediği değerden ve duygusal anlamlılıktan kaynaklanan parçasıdır (Demirtaş, 2003). Sosyal kimlik, üyeliğine bir duygu ve değer atfedilen bir sosyal gruba ait olma halinin kişi tarafından bilinmesidir (Hogg ve Reid, 2006). Birey, “Ben kimim?” sorusuna “Ben bir kadınıam”, “Ben bir Fenerbahçe taraftarıyım”, “Ben bir Türküm”, “Ben bir öğretmenim” şeklinde cevap veriyorsa, sosyal kimliğinde bahsediyor, ait olduğu sosyal grubu açıklıyor demektir.

Örgütsel kimlik ise sosyal kimliğin belirgin bir parçasıdır. Çalışanların örgütlerini diğer örgütlerden ayıran özelliklerin ne olduğuna yönelik inanç ve algıları tarafından şekillendirilir (Kuyu, Yılmaz ve Polat, 2016). Örgütsel kimlik çalışan ve örgüt arasında psikolojik bir bağ oluşturur ve eşgüdüm sağlar. Güçlü bir örgütsel özdeşleşme güçlü bir örgütsel kimlik yaratır.

2.2.4.2. Benlik Nedir?

TDK'nın yayınladığı Güncel Türkçe Sözlük(2016)'e göre benlik, “Bir kimsenin özvarlığı, kişiliği, onu kendisi yapan şey, kendilik, şahsiyet”; BSTS Ruhbilim Terimleri Sözlüğü(2016)'ne göre “Bireyin ne olduğu, ne olmak istediği ve çevresince nasıl tanındığı konularındaki bilinçliliği”; BSTS Toplumbilim Terimleri Sözlüğü(2016)'ne göre “Bireye çevresindeki olguları, bilinçli olarak ayırt etme olanağı veren ve özü yalnızca insanın toplumsal ilişkilerinden oluşan kişilik kesimi” tanımları ile açıklanmıştır.



Şekil 1. Benliğin Yapısı

Benliği bir doğru üzerinde düşünürsek, kişisel özellikler ile kişisel kimlik bir ucunda, grup içi ve gruplar arası davranışlar ile sosyal kimlik de diğer ucundadır.

Örgütsel özdeşleşme sürecini incelediğimiz zaman 2000li yıllardan sonra Sosyal Kimlik kuramı dâhilinde açıklanmaya çalışıldığını görüyoruz.

Benliği açıklamaya çalışan iki temel kuramdan söz etmek mümkündür. Bunlardan birincisi Sosyal Kimlik Kuramı, diğeri ise Benlik Sınıflandırma Kuramıdır.

Temelde bireylerin toplum içinde kendi benliklerini nasıl algıladıklarını açıklamaya çalışan Sosyal Kimlik Yaklaşımı, kişinin bir gruba karşı ilişkisini açıklayan bir teoridir. Sosyal Kimlik Kuramı, Henri Tajfel (1974-78) ve Henri Tajfel ve John Turner (1979) tarafından kurulan bir kuramdır. Günümüzde sosyal davranışı açıklamakta kullanılan başlıca kuramlardan biridir. Örgütsel özdeşleşmeyi anlamak için sosyal özdeşleşme olgusunun temellerini inşa eden Sosyal Kimlik Yaklaşımından bahsetmek gerekir (Aliyev, 2014).

Bu kurama göre, bireyler kendi ihtiyaçlarını ve amaçlarını karşılamak için gruplara katılmaya odaklanırlar. Bireyler ayrıca, tek başlarına gerçekleştiremeyecekleri hedefleri gerçekleştirmek için de gruplar kurar, gruplara katılır, yani diğerleri ile iş birliği yaparlar. Bazen gruplar, birbiri ile zıt yöndeki hedeflere sahip olabilirler. Bazen de kaynaklar yetersiz olabilir. Bu koşullarda gruplar arası rekabet, ayrımcı davranışlar veya çatışmalar ortaya çıkabilir.

Rekabet, ayrımcı davranışlar ya da çatışmaların olmadığı durumlarda ise, gruplar arası ortak hedefler, grupların birbirine bağımlılığını artırabilir. Bireyler, sosyal kimlik kazanma arayışı ile grupları oluştururlar.

İnsanlar kendi çevrelerini oluşturmak ve bu çevre içinde kendine bir yer bulmak için, sosyal kimlik yaklaşımının *bilişsel algı* düzeyindeki **sosyal sınıflandırma** ve *motivasyonel değerlendirme* düzeyindeki **sosyal karşılaştırma** süreçlerinden faydalanırlar. Bireyler öncelikle, çevresini, kendisinin dâhil olduğu “iç grup” ve karşısındakini “dış grup” olarak ‘sınıflandırır’, sonra bu iki grubu ‘karşılaştırır’. Bu iki süreç sonrası ortaya koyduğu çıkarımlar bireyin sosyal düzeydeki tutum ve davranışlarını etkiler (Aliyev, 2014).

Sosyal sınıflandırma ile birey sosyal çevresini bilişsel algı düzeyinde yapılandırır ve düzenler; bu ise bireyin içinde bulunduğu dünyayı basitleştirir ve belirsizliği azaltır. Ayrıca bireye çeşitli tutum ve davranışları için harita görevi görür.

Sosyal sınıflandırma ayrıca, bireye sosyal kategoriler (örgüt, din, yaş, cinsiyet vb.) yoluyla bir sosyal kimlik tanımlama ve değerlendirme imkânı sunar. Bundan yola çıkarak, bireylerin birden fazla gruba ait olduğunu söyleyebiliriz.

Sosyal sınıflandırma, devamında sosyal karşılaştırma sürecini getirir. Birey; kendini, üyesi olmadığı diğer gruplarla kıyaslar. Bu kıyastan sosyal kimliği, dolayısıyla da benliği etkilenir. Ayrıca kıyaslama sonunda eğer çıkarımlar olumlu olursa birey olumlu bir sosyal kimlik; olumsuz olursa olumsuz bir sosyal kimlik elde eder. Birey içgüdüsel olarak olumlu algılanmak ve benliği ile ilgili olumlu şeyler hissetmek ister; bu durum onun özsaygısını yükseltir. Bu sebeplerden dolayı birey kendine olumlu sosyal kimlik kazandıracak olan sosyal gruplara yönelir. Bu durumu örgütsel özdeşleşme ile ilişkilendirecek olursak; bireyin özsaygısını yükselten örgütle özdeşleşmesi artarken, özsaygısını olumsuz etkileyen grupla özdeşleşmesi azalacak

zayıflayacaktır, diyebiliriz. Olumsuz bir sosyal kimlik ise bireyin o gruptan/örgütten kopup ona olumlu bir sosyal kimlik kazandıracak olan yeni bir grup/örgüt arayışına girer(Ravelo,2006). Tüm bunlar çerçevesinde sosyal kimlik kuramının psikolojik temelleri şunlardır diyebiliriz:

- ✚ İnsanlar yüksek özsaygı edinmek için güdülenirler.
- ✚ Sahip olunan özsaygı, grup üyeliğinden kazanılan sosyal kimlikten etkilenir.
- ✚ Özsaygı arzusu, bireyi ait olduğu grubu olumlu değerlendirmeye iter.

2.2.5. Benlik Sınıflandırma

Sosyal Kimlik Kuramının ardından Turner (1987) ve arkadaşları Benlik Sınıflandırma Kuramını geliştirmişlerdir. Bu kuram sosyal kimlik olgusu ile ilgili hipotez ve varsayımlardan oluşur ve insanların grup olarak nasıl hareket edeceklerini açıklar(Van Dick, 2001) Sosyal Kimlik Kuramı, özsaygı ve ayrımcı davranışlar üzerine odaklanırken Benlik Sınıflandırma Kuramı, grupların ortaya çıkış nedenlerini bilişsel olarak açıklamaya çalışır. Bu kurama göre birey kendini;

1. Yalnızken, alt düzeyde, başkaları ile
2. Belli bir gruba üye iken, grubunu, orta düzeyde, dış gruplarla
3. İnsanoğlu olarak kendini, üst düzeyde, diğer canlı türleri ile sınıflandırır.

Sonuç olarak birey kendini kimlik yönünden kimseye benzetemezse, kendi ihtiyaçlarını tatmin yoluna gider; eğer benzerlik keşfeder, bir gruba ait hissederse, o grubun amaçlarını bilip, bunları gerçekleştirme yönünde hareket eder.

2.2.6. Benlik ve Örgütsel Özdeşleşme

Ashforth ve Mael (1989), Sosyal Kimlik Kuramını örgüt yazınına uyarlamışlardır. Ayrıca benlik sınıflandırma sürecinde örgütsel özdeşleşmenin, bireyin, örgütün kaderi ile psikolojik olarak bağlandığını iddia etmişlerdir.

Dutton, Dukerich ve Harquail (1994) de Sosyal Kimlik Kuramını örgütsel özdeşleşmeye uyarlamışlardır. Örgütsel özdeşleşmenin, örgüt üyesinin inandığı, örgütü tanımlayan özelliklerle kendini tanımlama derecesi olduğunu öne sürmüşlerdir.

Pratt (1998) örgütsel özdeşleşmeyi benlik kavramı ile ilişkilendirmiş; bireyin kendini tanımladığı nitelikler örgüte yönelik inançları ile örtüşürse örgütsel özdeşleşmenin meydana geleceğini öne sürmüştür.

Rousseau(1998)'ya göre örgütsel özdeşleşme, bireyin kendi benliğini örgüte bağlı olarak kavramasıdır. İki farklı sürece ayırmıştır;

1. Duruma bağlı özdeşleşme
2. Derin yapılaşmış özdeşleşme

Birincisi durumsal ve geçici iken ikincisi bireyin benliği ile ilgilidir, durumsal koşullardan etkilenmez, daha uzun süreli bir özdeşleşme söz konusudur.

Van Dick (2001) örgüt yazınında hem Sosyal Kimlik Kuramından hem de Benlik Sınıflandırma Kuramından faydalandığından; birey-örgüt ilişkisini açıklaması daha kapsamlı ve daha etkili olmuştur. Van Dick'e göre birey kendini alt, orta ve üst düzey şeklinde sınıflandırır ve buna bağlı olarak da;

- Kendi kariyeri ile (bireysel, alt düzey)
- Çalışma grubu ile (grup, orta düzey)
- Örgütün bütünü ile (grup, orta düzey)
- Mesleği ya da meslek grubu ile (grup, orta düzey) özdeşleşir.

Ashforth ve Mael(1989)'a göre,

- Örgüt benzersiz, eşsiz algılanıyorsa özdeşleşme potansiyeli yüksektir.
- Örgüt kimliğinin çekiciliği yüksekse özsaygı artar; dolayısıyla örgütsel özdeşleşme meydana gelir.
- Örgüt üyesi örgüt prestijini yüksek algılasa özdeşleşme ihtimali artar.
- Ortak ve benzer geçmiş hedefler ile gruba/örgüte yönelen dış tehditler özdeşleşmeyi artırır.

Van Dick(2001)'e göre bireyin örgütü ile özdeşleşmesi için; bilişsel boyutta kendini örgütün üyesi olarak algılaması, duygusal boyutta örgütten olumlu etkilenmesi, değerlendirici boyutta örgüt özelliklerini olumlu değerlendirmesi ve davranışsal boyutta örgütü destekleyecek davranışlarda bulunması gerekir. Ancak Ashforth ve Mael (1989) duygusal, değerlendirici ve davranışsal boyutları; Christ, Wagner, Stellmacher ve Van Dick (2003) ise davranışsal boyutu ele almamışlardır.

2.2.7. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri

Örgütsel özdeşleşme modelleri, bireyin örgütle bağına açıklamaya ve bu bağın hangi koşullarda nasıl değiştiğini açıklamaya çalışır.

2.2.7.1. Genişletilmiş Özdeşleşme Modeli

Glen Kreiner ve E. Blake Ashforth (2004) tarafından geliştirilmiştir. Bireyin kimliğini örgütten türetmesi üzerine geliştirilmiştir. Çalışanın örgüte karşı tutumu üzerine sorular sorulur. Bireyin çalıştığı örgütü ile hangi yöntemle özdeşleştiğini ortaya koymaya yönelik çalışmalar yapmışlar ve ortaya dört farklı özdeşleşme yöntemi çıkarmışlardır; 1. Özdeşleşme, 2. Özdeşleşmeme, 3. Kararsız özdeşleşme, 4. Tarafsız özdeşleşme.

2.2.7.1.1. Özdeşleşmeme

Bireyin kendini tanımladığı nitelik ve prensiplerin örtüşmemesi halinde ortaya çıkar. Bireyin görevine, örgütüne, kültürüne karşı olumsuz his ve tutumlar barındırmasıdır. Bireyin kimliği ve örgütün kimliği arasında gözle görülür bir ayrılık söz konusudur. Rastlantısal değil kasıtlıdır. Bireyin özdeşleşmemesi, örgütlerin istemeyeceği bir davranıştır. Eğer birey özdeşleşemezse, örgütüne karşı olumsuz hissedecek, bu durum örgütü ile arasına mesafe girmesine neden olacak, birey bilinçli olarak olumsuz davranış gösterecek, vicdani ret davranışı gösterecek ve hatta örgütten kopacaktır.

2.2.7.1.2. Kararsız Özdeşleşme

Çatışan, çelişkili veya şizofren özdeşleşme olarak da bilinir. Bireyler; örgütün tümü ile ya da sadece belirli bir yönü ile veya sadece örgütün değişik yönleri ile özdeşleşme ya da özdeşleşmemede kararsız kalabilirler. Bu kararsız durum örgüt açısından, bireyin performansının devamlılığı ile faydalı olabileceği gibi birey açısından da bireyde yaratacağı ikiyüzlülük algısı ile stres ve örgütten uzaklaşmaya neden olabilir.

2.2.7.1.3. Tarafsız (Yansız) Özdeşleşme

Birey, kendini örgütle ilgili yansız olarak, kendi doğruları içinde tanımlıyorsa tarafsız özdeşleşmiş demektir. Birey bilinçli olarak da özdeşleşmeden uzak kalıyor olabilir. Özetle, ne tam olarak özdeşleşme söz konusudur ne de özdeşleşmeme.

2.2.7.2. Temel Özdeşleşme Modeli

Carol Reade(2001)'nin geliştirdiği özdeşleşme modelidir. İç içe geçmiş gruplardan oluşan örgüt içindeki çalışma gruplarının üyeleri diğer çalışma gruplarındaki üyelere karşı; ya da bu farklı çalışma grupları örgütün kendisine karşı farklı tavırlar sergileyebilirler. Bu durum Reade tarafından “Çiftli özdeşleşme” olarak adlandırılmıştır. Çiftli özdeşleşmede her iki doğrultuda da (grup içi veya örgüte yönelik) özdeşleşmenin öncülleri aynı kalır. Reade'ye göre bu öncüller:

- ❖ Grubun prestiji: Bireyler öz menfaatleri adına, yüksek prestijli ve özgün gruplara üye olurlar.
- ❖ Ayırt edicilik özelliği: Örgütü diğer örgütlerden ayıran nitelikler arttıkça, bireylerin özdeşleşmeleri de artar.
- ❖ Yöneticinin destek ve takdiri: İlk yöneticinin desteği grup içi özdeşleşmeyi; üst düzey yöneticinin destek ve takdiri örgüte yönelik özdeşleşmeyi artırır.
- ❖ Kariyer geliştirme fırsatı: Kariyer geliştirme fırsatları, algılandığı yere göre (grup içi veya örgütte) özdeşleşmeyi olumlu yönde etkiler.

2.2.7.3. Yapısal Özdeşleşme Modeli

Craig Scott, R. Steven Corman ve George Cheney (1998) tarafından geliştirilmiş özdeşleşme modelidir. Yapısal özdeşleşme modeli adanmışlık kavramına ilişkin bir modeldir. Örgütsel adanmışlık, örgütsel sadakat, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme sonuçlarını doğurduğu için önemli bir kavramdır. Sadakat; özdeşleşmenin bir boyutudur. Örgütsel bağlılık ise özdeşleşmeye yakın, örtüşen bir kavramdır. Dolayısıyla adanmışlığı en iyi açıklayan kavram özdeşleşmedir. Bu modelde Scott, Giddens(1984)'in yapı ve sistem arasındaki ikiliğe odaklanan yapısal modelinden faydalanır. Örgütsel iklim ve örgüt kültürünü açıklamak için kullanılan yapısal model,

özdeşleşme ve kimlik arasında bağlantı kurarak eylem tabanlı, yapı odaklı görüşler içerir. Scott, bu modele durumsal eylem kavramını dahil eder. Tüm bunlara dayanak yapısal özdeşleşme modelinin üç boyutu olduğunu söyleyebiliriz:

2.2.7.3.1. Yapının İkiliği

Kimlik kaynakları ile özdeşleşmenin gösterimi arasındaki yapıya açıklama getirmektedir. Kimlik yapısının benimsenmesi özdeşleşmenin oluşumunu sağlar. Scott ve arkadaşları bu ikiliği adanmışlık sürecine dayanarak açıklar.

2.2.7.3.2. Yapının Bölgeselliği

Bireyin benliği bireyi farklı sosyal gruplara (örgütsel, cinsiyet, din, ırk vb.) bağlayan çoğul kimliklerden oluşur (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994). Bireylerin içinde bulunduğu toplum gibi örgütlerde farklı kültürler bulunmaktadır. Bu kültürlerde bütünleşme ve homojenlik yoktur. Yapının bölgeselliği örgütleri özdeşleşme çerçevesinde bütünleştirir ve homojen olmasını sağlar (Scott, Corman ve Cheney, 1998).

2.2.7.3.2. Durumsal Eylem

Özdeşleşmeyi yaratan durumlar zaman içinde değişiklik gösterir. Giddens (1984) çalışanların belirgin rutin ve rutin olmayan çalışma faaliyetlerinin bağamlarının çeşitli düzeylerde özdeşleşmelerine yansıdığını, özdeşleşmelerini harekete geçirdiğini belirtmiştir. Bireyin örgüt içinde aldığı role dayalı olarak gösterdiği eylemler, onun özdeşleşme sürecini belirler.

2.2.8. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi

Bireyler ait olma ihtiyaçlarını gidermek ve çevresel belirsizliği azaltmak için; örgütler ise çalışanların performansını en yükseğe çıkarma arzuları nedeniyle örgütsel özdeşleşme isterler.

2.2.8.1. Örgütsel Özdeşleşmenin Faydaları

Özdeşimi yüksek çalışanlar örgütle ilgili daha olumlu düşüncelere sahip olurlar. Yüksek özdeşleşme, çalışanların tatmin düzeyini ve kurumların etkinliğini artırır. Örgütle özdeşleşmesi yüksek olan çalışanların adanmışlıklarının, iş tatminlerinin, fazladan rol performanslarının, mesleki bağlılıklarının düşük özdeşleşme yaşayanlara nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca işten ayrılma eğilimleri de daha azdır (Riketta, 2005).

Öne çıkan bir gruba üye olmak, birey için olumlu değerlendirmeler yapılmasını ve özsaygısının yükselmesini sağlayacaktır. Birey örgütü ile gurur duyacaktır ve bu sebeple bireyin kişisel kimliği de güçlenmiş olacaktır (Wegge, Dick, Fisher, Wecking ve Moltzen, 2006).

Örgütsel özdeşleşme bireyin çalışma yaşamını daha anlamlı hale getirir, örgüte aidiyetini güçlendirir, kontrol faaliyetlerini destekler (Mael ve Ashforth, 2001). Örgütüyle özdeşleşen çalışanlar, iş yerlerinde en yüksek başarıyı göstermeleri için kolaylıkla motive edilebilirler. Bireyin inançları, duyguları ve tutumlar ile çalışanları birbirine yakınlaştırır, örgütle uyumlu hale getirir. Bu ise, bağlılık olarak dönüş sağlar (Çakınberk, Derin ve Demirel, 2011). Grup içi özdeşleşme çalışanların verimliliğini ve performansını artırır. Bireyin yaptığı işi daha anlamlı bulmalarını, bu sayede enerji ve zamanlarını örgüt yararına harcamalarını sağlar. Yüksek düzeyde özdeşleşen bireyler daha üretici ve daha motive olurlar. Böylece örgütsel özdeşleşme eşgüdüm ve denetlemeyi maliyetli denetim mekanizmaları kurmaksızın gerçekleştirmektedir. Özdeşleşme düzeyi yüksek çalışanlar sayesinde örgütün daha az kaynakla daha uzun vadeli stratejik hedeflere ulaşması mümkün olur; ayrıca daha fazla kazanç elde eder (Cüce, 2012). Huzur ve mutluluğu yakalayan özdeşleşmiş çalışanlar daha verimli olurlar. Özdeşleşmiş birey, örgüt dışındaki insanlarla etkileşimde kendilerini örgütün temsilcisi olarak görür, stratejik ve iş kararlarına yönelik fırsatlarda kurumun menfaatini ön planda tutar, örgüt değer ve amaçlarına karşı tutum gösterenlerden kendisini ayırır (Miller, Allen, Casey ve Johnson, 2000).

2.2.8.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Olumsuz Yanları

Öte yandan, aşırı özdeşleşmiş bir birey, tükenmişlik hissedebilir, bireysel kimliğini kaybedebilir ve örgütsel hataları görmeyebilir (Kreiner ve Ashforth, 2004). Yüksek

özdeşleşmiş birey, değer ve kuralları oldukları gibi kabul edeceğinden, bireylerin yaratıcılık yönü kaybolabilir (Akpınar, 2014). Özdeşleşen birey zihnen ve ruhen başkaları için feragat etmek suretiyle kendini küçültebilir. Örgütsel kurallar ahlaki olmasalar bile özdeşleşmiş bireyler tarafından sıkı sıkıya izlenebilir; inovasyonu, statükoya tehdit olarak görebilir (Dick, 2001). Ayrıca değişime direnç, sosyal olmayan davranışların sergilenmesi, başarısız olacağı belli olsa bile projeyi devam ettirmede ısrarcılık ve bağnazlıkla sonuçlanabilir.



BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma öğretmenlerin narsisizm eğilimleri ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin ortaya konması amacıyla gerçekleştirilen, bir nicel araştırma yöntemi olan genel tarama modeli türlerinden ilişkisel tarama modeliyle yapılmıştır. Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2013). İlişkisel tarama modeli ise, iki veya daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir. Tarama yoluyla bulunan ilişkiler gerçek bir neden - sonuç ilişkisi olarak yorumlanamaz; ancak o yönde bazı ipuçları vererek, bir değişkendeki durumun bilinmesi halinde ötekinin kestirilmesinde yararlı sonuçlar verebilir (Karasar, 2013).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma grubunu Antalya merkez ilçeleri olan Muratpaşa, Döşemealtı, Konyaaltı ve Kepez ilçelerindeki ilk ve orta dereceli devlet okullarında görev yapan 7139 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme, evreni oluşturan 7139 öğretmen içinden rastgele seçilmiş 365 öğretmen oluşturmuştur. Örneklem büyüklüğü için Tablo 3.2.1'den faydalanılmıştır (Çıngı, 2009).

Tablo 3.2.1. Örneklem Sayısı Belirleme

| <i>N</i> | <i>SAPMA MİKTARI</i> | | | | |
|----------------|----------------------|------------|------------|------------|------------|
| | <i>.01</i> | <i>.02</i> | <i>.03</i> | <i>.04</i> | <i>.05</i> |
| <i>500</i> | | | | | 218 |
| <i>1.000</i> | | | | 375 | 278 |
| <i>3.000</i> | | 1.334 | 787 | 500 | 341 |
| <i>5.000</i> | | 1.622 | 880 | 536 | 357 |
| <i>10.000</i> | 4.899 | 1.936 | 964 | 566 | 370 |
| <i>50.000</i> | 8.057 | 2.291 | 1.045 | 593 | 381 |
| <i>100.000</i> | 8.763 | 2.345 | 1.056 | 597 | 383 |
| <i>500.000</i> | 9.423 | 2.390 | 1.065 | 600 | 384 |

(Tablo, Çıngı(1994,25)'dan uyarlanmıştır)

Dağıtılan 370 anketten, 10 tanesinin geri dönüşü sağlanamamıştır. Araştırma sonuçları ile ilgili olarak evren hakkında bir yargıya varılabilmesi için anketlerin % 80 oranında geri dönmesi gerekmektedir (Balcı, 2011). Geri dönen 360 anket, toplam gönderilen anket sayısının yaklaşık %97' sini oluşturduğu için bu koşulu sağlamaktadır. Geri dönen anketlerden 3 tanesinde eksik veriler olduğu görülmüş, kalan 357 tanesinin geçerli olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlere ait kişisel bilgiler Tablo 3.2.2'de verilmiştir.

Tablo 3.2.2. Araştırma Kapsamındaki Öğretmenleri Kişisel Bilgilerine İlişkin Frekans-Yüzde Değerleri

| Demografik Özellik | | Sayı | Yüzde % |
|---------------------------|-------------------------------|------|---------|
| Cinsiyet | Kadın | 153 | 42,9 |
| | Erkek | 204 | 57,1 |
| Yaş | 21-24 | 3 | 0,8 |
| | 25-34 | 60 | 16,8 |
| | 35-44 | 97 | 27,2 |
| | 45-54 | 171 | 47,9 |
| | 55+ | 26 | 7,3 |
| Medeni Durum | Evli | 287 | 80,4 |
| | Bekâr | 70 | 19,6 |
| Eğitim Durumu | Ön lisans | 31 | 8,7 |
| | Lisans | 303 | 84,9 |
| | Yüksek Lisans | 23 | 6,4 |
| Mesleki Kıdem | 0-5 | 19 | 5,3 |
| | 6-10 | 42 | 11,8 |
| | 11-15 | 42 | 11,8 |
| | 16-20 | 109 | 30,5 |
| | 21+ | 145 | 40,6 |
| Kurum Kıdemi | 1-5 | 132 | 37,0 |
| | 6-10 | 82 | 23,0 |
| | 11-15 | 100 | 28,0 |
| | 16-20 | 26 | 7,3 |
| | 21+ | 17 | 4,8 |
| Branş | Fen-Matematik | 30 | 8,4 |
| | Türkçe | 18 | 5,0 |
| | Sosyal Bilgiler | 13 | 3,6 |
| | Okul Öncesi | 11 | 3,1 |
| | Yabancı Dil | 34 | 9,5 |
| | Görs. San.-Müzik- Bed. Eğt | 14 | 3,9 |
| | Pdr | 12 | 3,4 |
| | Dkab | 5 | 1,4 |
| | Sınıf | 188 | 52,7 |
| | Diğer | 32 | 9,0 |
| Kurumdaki Öğrt. Sayısı | 1-10 | 12 | 3,4 |
| | 11-20 | 25 | 7,0 |
| | 21-30 | 109 | 30,5 |
| | 31+ | 211 | 59,1 |
| İlçe | Muratpaşa | 128 | 35,9 |
| | Konyaaltı | 44 | 12,3 |
| | Döşemealtı | 19 | 5,3 |
| | Kepez | 166 | 46,5 |

Araştırmaya katılan öğretmenlerden 153'ü (%42,9) kadın, 204'ü (57,1) erkektir; yaşı 21-24 arası olanlar 3 (%0,8), 25-34 arası olanlar 60 (%16,8), 35-44 arası olanlar 97 (%27,2), 45-54 arası olanlar 171 (%47,9), 55 ve üzeri olanlar 26 (%7,3) kişidir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin 287'si (%80,4) evli, 70'i (19,6) bekârdır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumları ise; 31'i (%8,7) ön lisans, 303'ü (%84,9) lisans, 23'ü (%6,4) yüksek lisans şeklindedir.

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine baktığımız zaman; 19 tanesinin (%5,3) 5 yıl ve altı, 42 tanesinin (%11,8) 6-10, 42 tanesinin (%11,8) 11-15, 109 tanesinin (%30,5) 16-20, 145 tanesinin (%40,6) 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olduklarını görüyoruz.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yapmakta oldukları kurumdaki kıdemi 5 yıl ve altı olanlar 132 (%37), 6-10 yıl arası olanlar 82 (%23), 11-15 yıl arası olanlar 100 (%28), 16-20 yıl arası olanlar 26 (%7,3), 21 yıl ve üzeri olanlar ise 17 (%4,8)'dir.

Öğretmenleri branş bazında incelediğimizde 30 (%8,4) tanesinin fen bilimleri ve matematik, 18 (%5) tanesinin Türkçe, 13 (%3,6) tanesinin sosyal bilgiler, 11 (%3,1) tanesinin okul öncesi, 34 (%9,5) tanesinin yabancı dil, 14 (%3,9) tanesinin görsel sanatlar-müzik-beden eğitimi, 12 (%3,4) tanesinin psikolojik danışmanlık ve rehberlik, 5 (%1,4) tanesinin din kültürü ve ahlak bilgisi, 188 (%52,7) tanesinin sınıf ve 32 (%9) tanesinin ise diğer branş öğretmenleri (Teknoloji Tasarım, Bilişim Teknolojileri, Özel Öğretim) olduğunu görüyoruz.

Çalışmakta oldukları kurumdaki öğretmenlerin sayısına göre öğretmenlerin 12 (%3,4) tanesinin kurumunda 10 ve altı sayıda, 25 (%7) tanesinin kurumunda 11-20 sayıda, 109 (%30,5) tanesinin kurumunda 21-30 sayıda ve 211 (%59,1) tanesinin kurumunda 31 ve üzeri sayıda öğretmenin görev yaptığı ortaya çıkmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin 128 (%35,9) tanesi Muratpaşa, 44 tanesi (%12,3) Konyaaltı, 19 (%5,3) tanesi Döşemealtı ve 166 (%46,5) tanesi ise Kepez ilçesinde görev yapmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama metodu olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formunun oluşturulmasında yerli ve yabancı yazın taraması yapılarak daha önce yapılan anket çalışmaları incelenmiştir. Sorular konuyla ilgili araştırmalar neticesinde araştırmacı ve tez danışmanı tarafından belirlenmiştir. Araştırmada iki bağımsız değişken olduğundan veri toplama aracı olarak üç farklı ölçme aracı kullanılmıştır. Kullanılan veri toplama aracı üç bölümden oluşmuştur. Veri toplama aracı üç

bölümden oluşmaktadır; birinci bölümde demografik bilgiler için 9 soru; ikinci bölümde Cheney (1982) tarafından geliştirilen ve Çakınberk, Derin ve Demirel (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan 18 soruluk “**Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği**” ve üçüncü bölümde Daniel R. Ames, Paul Rose ve Cameron P. Anderson tarafından 2005 yılında düzenlenen ve 2009 yılında Salim Atay tarafından Türkçeleştirilen 16 soruluk Narsistik Kişilik Envanteri (Narcissistic Personality Inventory) kullanılmıştır.

3.3.1. Demografik Bilgiler

Birinci bölümü oluşturan demografik bilgiler ölçeği, katılımcıların yaşını, medeni durumunu, eğitim durumunu, öğretmenlik mesleğindeki kıdemini, çalışmakta olduğu kurumdaki kıdemini, branşını, çalışmakta olduğu kurumdaki öğretmen sayısını ve görev yaptığı ilçeyi belirlemek için araştırmacı tarafından geliştirilmiştir.

3.3.2. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyini ölçmek için ikinci bölümde, katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerini belirlemek için Cheney(1982)’in Yapısal Özdeşleşme Modeli’ne bağlı olarak geliştirdiği örgütsel özdeşleşme ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin ilk versiyonu 30 ifadelik olup daha sonra 25 soruya indirilmiştir. Bu çalışmada da ölçeğin 18 soruluk son versiyonu kullanılmıştır. Elde edilen verilere dayanarak yapılan güvenirlik testinin sonucunda ölçeğin Cronbach Alpha değeri ,689 olarak tespit edilmiştir (Bkz. Tablo 3.3.2).

Tablo 3.3.2. ÖÖÖ Güvenirlik İstatistiği Sonucu

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,689 | 16 |

Ölçekler, aralık ölçeği olarak (1=Kesinlikle Katılmıyorum ... 5=Tamamen Katılıyorum şeklinde) Likert tipi metrik ifadelerden oluşturulmuş ve her bir kategori arasındaki mesafe eşit olarak kabul edilmiştir. Her katılımcı için yukarıdaki beş dereceli cevapların verileri, lehte olan ifadelerde 5, 4, 3, 2 ve 1 şeklinde, aleyhte olan

ifadelerde ise sırayı tersine çevirmek suretiyle kodlanarak bütün önermelere verilen cevapların aritmetik ortalamaları alınmıştır. Böylece her katılımcının puanı hesaplanmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara ait aritmetik ortalamaların yorumlanmasında aşağıdaki aralıklar dikkate alınmıştır:

$1,00 \leq$ aritmetik ortalama $\leq 2,60$: Düşük

$2,60 <$ aritmetik ortalama $\leq 3,40$: Orta

$3,40 <$ aritmetik ortalama $\leq 5,00$: Yüksek

3.3.3. Narsisistik Kişilik Envanteri

Anketin son bölümü Raskin ve Hall (1979) tarafından 54 madde olarak geliştirilen, Raskin ve Terry (1988) tarafından 40 maddeye düşürülen ve son olarak Ames, Rose ve Anderson (2005) tarafından 16 maddeye indirgenen ve Atay tarafından 2009 yılında Türkçe standardizasyonu yapılan 16 soruluk Narsistik Kişilik Envanteri kullanılmıştır. Ölçekte her biri narsisistik ve narsisistik olmayan ifadeler içeren toplam 16 çift madde vardır. Ölçek; üstünlük, sömürücülük, otorite, kendine yeterlilik, kendini beğenme, hak iddia etme ve teşhircilik olmak üzere 7 boyuta ait ifadeler içermektedir (Raskin ve Terry; 1988 akt. Atay, 2009). Araştırma kapsamında Atay (2009) tarafından 16 soruluk Narsistik Kişilik Envanteri'nin dilsel ve kültürel eşdeğerliliği sağlanmış, güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları yapılmıştır. Bu çalışmalar neticesinde, iç güvenilirliği test edilmiş ve Cronbach's Alpha değeri 0,57 bulunmuştur. Bu değer, beklenenin altında kalmıştır. Revize edilen ölçek, ikinci bir örneklem üzerinde tekrar uygulanmıştır. Bu uygulama sonucunda, NKE'nin güvenilirliği 0,627 olarak belirlenmiştir (Atay, 2009). Araştırmacının elde ettiği verilere göre bulunduğu güvenilirlik değeri Tablo 3.3.3'te verilmiştir.

Tablo 3.3.3. NKE Güvenirlik İstatistiği Sonucu

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,928 | 18 |

NKE'nin iç güvenilirliği Cronbach Alpha testi ile ölçümlenmiş olup, yapı geçerliliğine yönelik temel bileşenler üzerinden açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır.. Bu analiz sonucunda, soruların orijinal yapıya uygun olarak 6 faktöre dağıldığı görülmüştür.

Faktörlerin toplam varyansı açıklama oranı % 60,8'dir (Atay, 2009). Ames vd. tarafından geliştirilen ölçek Raskin ve Terry tarafından tespit edilen 7 faktör içerisinde "kendini beğenme" boyutu hariç toplam 6 faktörü içermektedir (Atay,2009). Söz konusu boyutlar ve madde dağılımı şu şekildedir;

Üstünlük boyutuna ilişkin maddeler; 1, 3, 16

Teşhircilik boyutuna ilişkin maddeler; 2, 7, 11

Otorite boyutuna ilişkin maddeler; 4, 12

Sömürücülük boyutuna ilişkin maddeler; 5, 9, 14

Hak iddia etme boyutuna ilişkin maddeler; 6, 10

Öz yeterlik boyutuna ilişkin maddeler; 8, 13, 15

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırma aracı olarak kullanılan anket formu 2015-2016 eğitim öğretim yılı süresince rastgele seçilmiş kamu kurumlarında uygulanmıştır. Anket yapılacak eğitim kurumları yöneticileri ile temasa geçilmiş, alınan izin belgeleri yöneticilere sunulmuş ve yönetici ve öğretmenlerle yapılan görüşmelerde onlara çalışmanın niteliği, amacı ve bilgi toplama yöntemi hakkında bilgilendirme yapılmıştır.

3.5.Verilerin Analizi

Bu araştırmada Antalya merkeze bağlı Muratpaşa, Döşemealtı, Konyaaltı ve Kepez ilçelerinde bulunan resmi okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin, narsistik kişilik eğilimleri ile örgütsel özdeşleşmeleri öğretmenin; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, çalışmakta olduğu kurumdaki kıdem, branş, çalışmakta olduğu kurumdaki öğretmen sayısı, görev yaptığı ilçe değişkenleri bakımından anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla istatistiksel analizler kullanılmıştır. Verilerin analizi yapılırken SPSS 20.0 programı kullanılmıştır. Toplanan verilerden elde edilen puanların normal dağılıma sahip olup olmadığı incelenmiş; tüm çalışma gruplarında çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1.0 ve +1.0 arasında (Muthén ve Kaplan, 1985) yer aldığı tespit edilmiş ve verilerin normal dağılım gösterdiği bulunmuştur. Bu nedenle araştırmada parametrik istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. Buna göre verilerin analizinde öncelikle; öğretmenlerin

narsistik kişilik eğilimleri ile örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson korelasyon analizi yöntemi kullanılmıştır.

Öğretmenlerin Narsistik Kişilik Envanteri ile Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinden aldıkları ortalama puanlarının, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile veriler, ilişkisiz ölçümler için t-testi ile incelenmiştir.

Öğretmenlerin Narsistik Kişilik Envanteri ile Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinden aldıkları ortalama puanlarının; yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, çalışmakta olduğu kurumdaki kıdem, branş, çalışmakta olduğu kurumdaki öğretmen sayısı, görev yapmakta olduğu ilçe değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile veriler, ilişkisiz ölçümler için tek faktörlü varyans analizi (One-Way ANOVA) ile incelenmiştir. Varyans analizi sonrası hangi Post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için Levene testi uygulanarak, varyansların homojenliği test edilmiştir. Levene testi sonucu anlamlı farklılığın belirlendiği durumda; farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için, örneklem gruplarının eşit olmadığı durumlarda kullanılan (Büyüköztürk, Bökeoğlu ve Köklü, 2009, s.186) LSD çoklu karşılaştırmalar testi; varyansların homojen olmadığı durumlarda kullanılan Dunnett's C çoklu karşılaştırmalar testi kullanılmıştır (Xu, 2005, s.6).

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya ilişkin problem durumlarını test etmek için, verilerin istatistiksel çözümlenmeleri ile elde edilen bulgular tablolar şeklinde sunulmuş ve bulgulara ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

4.1 Araştırmanın Temel Problemlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın temel problemi, “Antalya merkeze bağlı Muratpaşa, Döşemealtı, Konyaaltı ve Kepez ilçelerinde bulunan ilk ve orta dereceli resmi okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin narsistik kişilik eğilimleri ve örgütsel özdeşleşmeleri ne düzeydedir?” şeklindedir.

16 çift ifadeden oluşan NKE araştırmaya katılanlar tarafından çift ifadelerden birinin seçilmesine göre cevaplandırılmaktadır. Narsistik eğilim içeren ifadenin seçilmesi durumunda 1 tam puan, diğer ifadenin seçilmesi durumunda ise 0 puan verilerek değerlendirme yapılmaktadır. En çok alınabilecek toplam puan 16’dır. Elde edilen verilerin analiz sonuçlarına göre; araştırmaya katılanların genel narsistik ortalama puanları $X=10,6499$ olarak bulunmuştur. Yani araştırmaya katılanların narsistik kişilik gösterme düzeylerinin (puanlarının) ortalamasının üzerinde olduğu söylenebilir.

Bu duruma modern çağın insanlara sunduğu imkânların fazlalığı, insanlarda ‘Hep bana, hemen şimdi bana’ inancının yerleşmişliği, bireylerin hayatın her aşamasında – eğitim, sağlık, iş, özel hayat- tıpkı bir yarıştaymışçasına birinci olma arzuları neden oluyor olabilir.

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ölçeğinden elde edilen analiz sonuçlarına göre; araştırmaya katılanların genel örgütsel özdeşleşme ortalama puanları $X=2,9262$ olarak bulunmuştur. Buna göre; araştırmaya katılanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin (puanlarının) orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Özdeşleşme düzeyinin yüksek olmamasının sebebi, bireylerin kurumları ile arasında ayrılık geliştirmiş olması, örgütün görevini ya da kültürünü yeterince benimsememiş olması olabilir. Özdeşleşme düzeyinin düşük olmamasının sebebi ise, bireyin örgütü

ile birlik duygusunu geliştirmiş olması, başarı ve başarısızlık durumlarını örgütün olduğu kadar kendinin de görmesi olabilir.

4.2. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Antalya iline bağlı Muratpaşa, Döşemealtı, Konyaaltı ve Kepez ilçelerinde ilk ve orta dereceli okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin narsistik kişilik eğilimleri ile örgütsel özdeşleşmeleri;

- a. Cinsiyet
- b. Yaş
- c. Medeni durum
- d. Eğitim durumu
- e. Mesleki kıdem
- f. Çalışmakta olduğu kurumdaki mesleki kıdem
- g. Branş
- h. Çalışmakta olduğu kurumdaki öğretmen sayısı
- i. Görev yaptığı ilçe değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

şeklinde dokuz alt başlığa ayrılmıştır.

4.2.a. Öğretmenlerin “Cinsiyet” Değişkenine Göre Narsisizm ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri

Araştırmanın birinci alt probleminin birinci bölümünde değişken “cinsiyet” olarak belirlenmiştir. Buna göre; öğretmenlerin Narsistik Kişilik Envanteri ve Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinden aldıkları puanların, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile veriler, ilişkisiz ölçümler için t-testi ile incelenmiştir. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 4.2.a1 ve 4.2.a2’de sunulmuştur.

Tablo 4.2.a1. Öğretmenlerin NKE’den Aldıkları Puan Ortalamalarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

| Cinsiyet | N | \bar{X} | S | Sd | t | p* |
|----------|-----|-----------|------|-----|------|-------|
| Kadın | 153 | 0,70 | 0,18 | 355 | 2,99 | 0,003 |
| Erkek | 204 | 0,63 | 0,19 | | | |

* p< .01

Tablo 4.2.a1 incelendiğinde; cinsiyet değişkeni açısından kadın öğretmenlerin narsistik kişilik eğilim puan ortalamalarının ($X=0,70$), erkek öğretmenlerin narsistik kişilik eğilim puan ortalamalarından ($X=0,63$) yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin narsistik kişilik envanterinden aldıkları puan ortalamaları, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t_{(sd=355)}= 2,99$; $p= 0,003 < .01$).

Bu durum Freud'un belirttiği şekilde kadınların kendini sevmeye, beğenmeye ve yüceltilmesini içeren bir dizi tutumu, yansıtma ve bölmeyi içeren genel bir savunmacı yönelim, sevilme gereksinimi gibi genel tutum ve davranışları daha çok kadınların taşıması-göstermesinin bir sonucu olarak yorumlanabilir.

Tablo 4.2.a2. Öğretmenlerin ÖÖÖ'den Aldıkları Puan Ortalamalarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

| Cinsiyet | N | \bar{X} | S | Sd | t | p* |
|----------|-----|-----------|------|-----|------|------|
| Kadın | 153 | 3,02 | 0,81 | 355 | 1,80 | 0,07 |
| Erkek | 204 | 2,85 | 0,91 | | | |

* $p > .01$

Tablo 4.2.a2 incelendiğinde; cinsiyet değişkeni açısından kadın öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ölçeği puan ortalamalarının ($X=3,02$), erkek öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ölçeği puan ortalamalarından ($X=2,85$) yüksek olduğu görülmektedir. Ancak, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları, cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t_{(sd=355)}= 1,80$; $p= 0,07 > .01$).

Akyüz(2014)'ün "Psikolojik Sözleşme İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Ankara PTT Başmüdürlüğü Örneği", Aliyev(2014)'in "Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki ilişki: Bir Araştırma" ve Yetim(2010)'in "Genel Liselerde Örgütsel İletişim İle Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeleri Arasındaki İlişki" çalışmalarında da bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır. Bunun sebebi olarak, eğitim kurumlarının cinsiyet farkı gözetmeksizin her çalışan için eşit algılanacak bir örgüt kültürü geliştirdiğini ve her bireyde aynı düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışının geliştirilmiş olduğunu yordayabiliriz.

4.2.b. Öğretmenlerin “Yaş” Değişkenine Göre Narsisizm ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri

Araştırmanın birinci alt probleminin ikinci bölümünde değişken “yaş” olarak belirlenmiştir. Buna göre; öğretmenlerin Narsistik Kişilik Envanteri ve Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinden aldıkları puanların, yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile veriler, ilişkisiz ölçümler için tek faktörlü varyans analizi (One-Way ANOVA) ile incelenmiştir ve analizin bütün varsayımları kontrol edilmiştir. Farklılığın hangi grup lehine olduğunu tespit etmek için Post-Hoc testi uygulanmıştır. Her iki ölçek puan ortalamaları sonuçlarına ilişkin hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için uygulanan Levene testi sonucu narsistik kişilik eğilimi için ($p=0,118 >.01$) varyansların homojen olduğu görülmüş ve LSD testi uygulanmıştır. Örgütsel özdeşleşme değerleri için ($p=0,002 <.01$) ise; varyansların homojen olmadığı durumlarda kullanılan Dunnett’s C çoklu karşılaştırmalar testi kullanılmıştır. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 4.2.b1 ve 4.2.b2’de sunulmuştur.

Tablo 4.2.b1. Öğretmenlerin NKE’den Aldıkları Puan Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

| Yaş | N | \bar{X} | s | | K.T | sd | K.O | F | p* | Anlamlı Fark |
|------------|-----|-----------|------|---------------|--------|-----|-------|-------|-------|--------------|
| (1.) 21-24 | 3 | 0,64 | 0,03 | G.A. | 0,597 | 4 | 0,149 | 4,136 | 0,003 | (3)-(4) |
| (2.) 25-34 | 60 | 0,66 | 0,23 | G.İ. | 12,712 | 352 | 0,036 | | | |
| (3.) 35-44 | 97 | 0,71 | 0,17 | Toplam | 13,310 | 356 | | | | (4)-(5) |
| (4.) 45-54 | 171 | 0,62 | 0,18 | | | | | | | |
| (5.) 55+ | 26 | 0,71 | 0,19 | | | | | | | |

* $p < .01$

Tablo 4.2.b1 incelendiğinde; öğretmenlerinin Narsistik Kişilik Envanterinden aldıkları puan ortalamaları, yaş dağılımlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F_{(sd=4-352)}=4,136; p=0,003 <.01$). Uygulanan post-hoc analizi sonuçlarına göre; yaş aralığı 35-44 olan öğretmenlerin narsistik kişilik envanteri puan ortalamaları ($X=0,71$), yaş aralığı 45-54 olan öğretmenlerin puan ortalamalarına ($X=0,62$) göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Ortalamalar dikkate alındığında bu farklılık yaş aralığı 35-44 yıl olan öğretmenler lehinedir. Bunun yanında, yaş aralığı 55+ olan öğretmenlerin narsistik kişilik envanteri puan ortalamaları ($X=0,71$), yaş aralığı 45-54 olan öğretmenlerin puan ortalamalarına ($X=0,62$) göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Bu farklılaşma yaş aralığı 55 ve üzeri yıl olan öğretmenler lehinedir.

Bu durumun sebebi olarak, mesleki anlamda verimliliğin oldukça hızlı ilerlediği dönem olan 35-44 yaş arasındaki öğretmenlerin özgüvenlerinin yükselmesine neden olması diyebiliriz.

Tablo 4.2.b2. Öğretmenlerin ÖÖÖ'den Aldıkları Puan Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

| Yaş | N | \bar{X} | s | | K.T | sd | K.O | F | p* | Anlamlı Fark |
|------------|-----|-----------|------|---------------|---------|-----|-------|-------|-------|--------------|
| (1.) 21-24 | 3 | 3,51 | 0,80 | G.A. | 15,607 | 4 | 3,902 | 5,337 | 0,000 | (2)-(3) |
| (2.) 25-34 | 60 | 3,24 | 0,68 | G.İ. | 257,334 | 352 | 0,731 | | | (2)-(4) |
| (3.) 35-44 | 97 | 2,85 | 0,81 | Toplam | 272,940 | 356 | | | | (4)-(5) |
| (4.) 45-54 | 171 | 2,78 | 0,93 | | | | | | | |
| (5.) 55+ | 26 | 3,33 | 0,76 | | | | | | | |

* p < .01

Tablo 4.2.b2 incelendiğinde; öğretmenlerinin Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları, yaş dağılımlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F_{(sd=4-352)}=5,337$; $p=0,000 < .01$). Uygulanan post-hoc analizi sonuçlarına göre; yaş aralığı 25-34 olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ölçeği puan ortalamaları ($X=3,24$), yaş aralığı 35-44 olan öğretmenlerin puan ortalamaları ($X=2,85$) ve yaş aralığı 45-54 olan öğretmenlerin puan ortalamalarına ($X=2,78$) göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Bunun yanında, yaş aralığı 55+ olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ölçeği puan ortalamaları ($X=3,33$), yaş aralığı 45-54 olan öğretmenlerin puan ortalamalarına ($X=2,78$) göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

Yaşı daha ileride olan bireylerin özdeşleşme düzeylerinin daha yüksek olmasını, bu bireylerin artan özsayıgı ihtiyacının bir sonucu olarak yorumlayabiliriz.

4.2.c. Öğretmenlerin “Medeni Durum” Değişkenine Göre Narsisizm ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri

Araştırmanın birinci alt probleminin üçüncü bölümünde değişken “medeni durum” olarak belirlenmiştir. Buna göre; öğretmenlerin Narsistik Kişilik Envanteri ve Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinden aldıkları puanların, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile veriler, ilişkisiz

ölçümler için t-testi ile incelenmiştir. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 4.2.c1 ve 4.2.c2’de sunulmuştur.

Tablo 4.2.c1. Öğretmenlerin NKE’den Aldıkları Puan Ortalamalarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

| Medeni Durum | N | \bar{X} | S | Sd | t | p* |
|---------------------|----------|-----------------------------|----------|-----------|----------|-----------|
| Evli | 287 | 0,66 | 0,18 | 355 | 0,71 | 0,478 |
| Bekâr | 70 | 0,65 | 0,22 | | | |

* p > .01

Tablo 4.2.c1 incelendiğinde; medeni durum değişkeni açısından evli öğretmenlerin narsistik kişilik eğilim puan ortalamalarının ($X=0,66$), bekâr öğretmenlerin narsistik kişilik eğilim puan ortalamalarına ($X=0,65$) yakın olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin narsistik kişilik envanterinden aldıkları puan ortalamaları, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t_{(sd=355)}= 0,71$; $p= 0,478 < .01$).

Tablo 4.2.c2. Öğretmenlerin ÖÖÖ’den Aldıkları Puan Ortalamalarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

| Medeni Durum | N | \bar{X} | S | Sd | t | p* |
|---------------------|----------|-----------------------------|----------|-----------|----------|-----------|
| Evli | 287 | 2,91 | 0,88 | 355 | 0,32 | 0,749 |
| Bekâr | 70 | 2,95 | 0,83 | | | |

* p > .01

Tablo 4.2.c2 incelendiğinde; medeni durum değişkeni açısından evli öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ölçeği puan ortalamalarının ($X=2,91$), bekâr öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ölçeği puan ortalamalarına ($X=2,95$) yakın olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t_{(sd=355)}= 0,32$; $p= 0,749 < .01$).

4.2.d. Öğretmenlerin “Eğitim Durumu” Değişkenine Göre Narsisizm ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri

Araştırmanın birinci alt probleminin dördüncü bölümünde değişken “eğitim durumu” olarak belirlenmiştir. Buna göre; öğretmenlerin Narsistik Kişilik Envanteri ve Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinden aldıkları puanların, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile veriler, ilişkisiz ölçümler için tek faktörlü varyans analizi (One-Way ANOVA) ile incelenmiştir ve analizin bütün varsayımları kontrol edilmiştir. Farklılığın hangi grup lehine olduğunu tespit etmek için Post-Hoc testi uygulanmıştır. Her iki ölçek puan ortalamaları sonuçlarına ilişkin hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için uygulanan Levene testi sonucu (Narsistik Kişilik / $p= 0,011 < .01$; Örgütsel Özdeşleşme / $p= 0,003 < .01$) varyansların homojen olmadığı görülmüş ve Dunnett’s C testi uygulanmıştır. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 4.2.d1 ve 4.2.d2’de sunulmuştur.

Tablo 4.2.d1. Öğretmenlerin NKE’den Aldıkları Puan Ortalamalarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması

| Eğitim Durumu | N | \bar{X} | S | | K.T | sd | K.O | F | p* | Anlamlı Fark |
|---------------|-----|-----------|------|---------------|--------|-----|-------|-------|-------|--------------|
| Ön lisans | 31 | 0,74 | 0,13 | G.A. | 0,198 | 2 | 0,099 | 2,677 | 0,070 | |
| Lisans | 303 | 0,65 | 0,19 | G.İ. | 13,111 | 354 | 0,037 | | | YOK |
| Yüksek Lisans | 23 | 0,66 | 0,20 | Toplam | 13,310 | 356 | | | | |

* $p > .01$

Tablo 4.2.d1 incelendiğinde; öğretmenlerinin Narsistik Kişilik Envanterinden aldıkları puan ortalamalarının, eğitim durumu dağılımlarına göre birbirine yakın olduğu görülmektedir. Buna göre; öğretmenlerinin Narsistik Kişilik Envanterinden aldıkları puan ortalamaları, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F_{(sd=2-354)}=2,677$; $p=0,070 > .01$).

Atay(2009)’ın çalışmasında da eğitim durumu ile narsistik eğilimler arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Bu durumu, bireylerin örgütle özdeşleşmelerinin düşük

ancak kariyerleri ya da meslekleri ile özdeşleşmelerinin yüksek olması olasılığı olarak yorumlayabiliriz.

Tablo 4.2.d2. Öğretmenlerin ÖÖÖ'den Aldıkları Puan Ortalamalarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması

| Eğitim Durumu | N | \bar{X} | S | | K.T | sd | K.O | F | p* | Anlamlı Fark |
|--------------------|-----|-----------|------|---------------|---------|-----|-------|-------|-------|--------------------|
| (1.) Ön lisans | 31 | 3,46 | 0,57 | G.A. | 10,039 | 2 | 5,019 | 6,759 | 0,001 | (1)-(2) (1)-(3) |
| (2.) Lisans | 303 | 2,87 | 0,88 | G.İ. | 262,902 | 354 | 0,743 | | | |
| (3.) Yüksek Lisans | 23 | 2,81 | 0,85 | Toplam | 272,940 | 356 | | | | |

* p < .01

Tablo 4.2.d2 incelendiğinde; öğretmenlerinin Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları, eğitim durumu dağılımlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F_{(sd=2-354)}=6,759$; $p=0,001 < .01$). Uygulanan post-hoc analizi sonuçlarına göre; eğitim durumu ön lisans olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ölçeği puan ortalamaları ($X= 3,46$), eğitim durumu lisans olan öğretmenlerin puan ortalamaları ($X=2,87$) ve eğitim durumu yüksek lisans olan öğretmenlerin puan ortalamalarına ($X=2,81$) göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

Eğitim durumu yükseldikçe örgütsel özdeşleşme düzeylerinin artmasını, bireylerin sorgulama becerilerinin daha yüksek olmasına bağlayabiliriz. Üniversite eğitim düzeyinin artması bireylere daha bağımsız hareket edebilme yeteneği kazandırıyor olabilir. Bu bireylerin inançları, davranışları ve tutumları dış etkenler tarafından daha güç manipüle ediliyor denilebilir.

4.2.e. Öğretmenlerin “Mesleki Kıdem” Değişkenine Göre Narsisizm ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri

Araştırmanın birinci alt probleminin beşinci bölümünde değişken “mesleki kıdem” olarak belirlenmiştir. Buna göre; öğretmenlerin Narsistik Kişilik Envanteri ve Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinden aldıkları puanların, mesleki kıdem değişkenine göre

anlamli bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile veriler, ilişkisiz ölçümler için tek faktörlü varyans analizi (One-Way ANOVA) ile incelenmiştir ve analiz bütünü varsayımları kontrol edilmiştir. Farklılığın hangi grup lehine olduğunu tespit etmek için Post-Hoc testi uygulanmıştır. Her iki ölçek puan ortalamaları sonuçlarına ilişkin hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için uygulanan Levene testi sonucu (Narsistik Kişilik / $p= 0,017 < .01$; Örgütsel Özdeşleşme / $p= 0,000 < .01$) varyansların homojen olmadığı görülmüş ve Dunnett's C testi uygulanmıştır. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 4.2.e1 ve 4.2.e2'de sunulmuştur.

Tablo 4.2.e1. Öğretmenlerin NKE'den Aldıkları Puan Ortalamalarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması

| Mesleki Kıdem | N | \bar{X} | S | | K.T | sd | K.O | F | p* | Anlamli Fark |
|---------------|-----|-----------|------|---------------|--------|-----|-------|-------|-------|--------------|
| (1.)0-5 | 19 | 0,72 | 0,15 | G.A. | 0,512 | 4 | 0,128 | 3,523 | 0,008 | |
| (2.)6-10 | 42 | 0,70 | 0,21 | G.İ. | 12,797 | 352 | 0,036 | | | (1)-(4) |
| (3.) 11-15 | 42 | 0,67 | 0,24 | Toplam | 13,310 | 356 | | | | |
| (4.) 16-20 | 109 | 0,61 | 0,18 | | | | | | | |
| (5.)21+ | 145 | 0,68 | 0,17 | | | | | | | |

* $p < .01$

Tablo 4.2.e1 incelendiğinde; öğretmenlerinin Narsistik Kişilik Envanterinden aldıkları puan ortalamaları, mesleki kıdem dağılımlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F_{(sd=4-352)}=3,523$; $p=0,008 < .01$). Uygulanan post-hoc analizi sonuçlarına göre; mesleki kıdemi 5 ve 5 yılın altında olan öğretmenlerin narsistik kişilik envanteri puan ortalamaları ($X= 0,72$), mesleki kıdemi 16-20 yıl arasında olan öğretmenlerin puan ortalamalarına ($X=0,61$) göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Bu sonucu, mesleğe yeni girmiş bireylerin taşıdıkları kendine hayranlık ve kendiyile ilgililik gibi özellikler taşımasının bir ardılı olarak görebiliriz.

Tablo 4.2.e2. Öğretmenlerin ÖÖÖ'den Aldıkları Puan Ortalamalarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması

| Mesleki Kıdem | N | \bar{X} | S | | K.T | sd | K.O | F | p* | Anlamlı Fark |
|---------------|-----|-----------|------|---------------|---------|-----|-------|-------|-------|--------------|
| (1.) 0-5 | 19 | 3,36 | 0,68 | G.A. | 21,113 | 4 | 5,278 | 7,378 | 0,000 | |
| (2.) 6-10 | 42 | 3,10 | 0,65 | G.İ. | 251,827 | 352 | 0,715 | | | (1)-(4) |
| (3.) 11-15 | 42 | 3,04 | 0,80 | Toplam | 272,940 | 356 | | | | (2)-(4) |
| (4.) 16-20 | 109 | 2,57 | 0,74 | | | | | | | (3)-(4) |
| (5.) 21+ | 145 | 3,04 | 0,98 | | | | | | | (5)-(4) |

* p < .01

Tablo 4.2.e2 incelendiğinde; öğretmenlerinin Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları, mesleki kıdem dağılımlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F_{(sd=4-352)}=7,378$; $p=0,000 < .01$). Uygulanan post-hoc analizi sonuçlarına göre; mesleki kıdemi 16-20 yıl arasında olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları ($X=2,57$), diğer mesleki kıdem yıllarına sahip olan öğretmenlerin aldıkları puan ortalamalarına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Bu anlamlılık durumu diğer mesleki kıdem yıllarına sahip olan öğretmenlerin aldıkları puan ortalamaları lehinedir.

Uzun bir eğitim hayatını geride bırakarak mesleğe adım atmış bireyler son derece motive olmuş bir halde, kurumsal olarak karşılıklarına ne çıkarsa kabul edip her haliyle azimli bir şekilde çalışmaya devam ederler. İşsizlik oranlarının 2016 yılı itibariyle %9,3 (TÜİK,2016) eğitimini aldığı mesleği icra edebiliyor olmak bireylerde üyesi oldukları kurumu sorgulamaya ihtiyaç duymalarını engelliyor olabilir.

4.2.f. Öğretmenlerin “Çalışılan Kurumdaki Kıdem” Değişkenine Göre Narsisizm ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri

Araştırmanın birinci alt probleminin altıncı bölümünde değişken “çalışılan kurumdaki kıdem” olarak belirlenmiştir. Buna göre; öğretmenlerin Narsistik Kişilik Envanteri ve Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinden aldıkları puanların, çalışmakta olduğu kurumdaki mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile veriler, ilişkisiz ölçümler için tek faktörlü varyans analizi (One-Way ANOVA) ile incelenmiştir ve analizin bütün varsayımları kontrol edilmiştir. Farklılığın hangi grup lehine olduğunu tespit etmek için Post-Hoc testi uygulanmıştır. Her iki ölçek puan ortalamaları sonuçlarına ilişkin hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için uygulanan Levene testi sonucu narsistik

kişilik eğilimi için ($p= 0,967 > .01$) varyansların homojen olduğu görülmüş ve LSD testi uygulanmıştır. Örgütsel özdeşleşme değerleri için ($p= 0,000 < .01$) ise; varyansların homojen olmadığı durumlarda kullanılan Dunnett's C çoklu karşılaştırmalar testi kullanılmıştır. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 4.2.f1 ve 4.2.f2'de sunulmuştur.

Tablo 4.2.f1. Öğretmenlerin NKE'den Aldıkları Puan Ortalamalarının Çalışmakta Olduğu Kurumdaki Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması

| Kurumdaki Kıdem | N | \bar{X} | S | K.T | sd | K.O | F | p* | Anlamlı Fark | |
|------------------------|----------|-----------------------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|-----------|---------------------|--------------------|
| (1.) 1-5 | 132 | 0,72 | 0,18 | G.A. | 1,525 | 4 | 0,381 | 11,388 | 0,000 | (1)-(2) |
| (2.) 6-10 | 82 | 0,67 | 0,17 | G.İ. | 11,784 | 352 | 0,033 | | | (1)-(3) (2)-(3) |
| (3.) 11-15 | 100 | 0,56 | 0,19 | Toplam | 13,310 | 356 | | | | (3)-(4) |
| (4.) 16-20 | 26 | 0,65 | 0,17 | | | | | | | (3)-(5) |
| (5.) 21+ | 17 | 0,72 | 0,18 | | | | | | | |

* $p < .01$

Tablo 4.2.f1 incelendiğinde; öğretmenlerinin Narsistik Kişilik Envanterinden aldıkları puan ortalamaları, çalışmakta oldukları kurumdaki kıdem dağılımlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F_{(sd=4-352)}=11,388$; $p=0,000 < .01$). Uygulanan post-hoc analizi sonuçlarına göre; çalışmakta olduğu kurumdaki mesleki kıdem yıl aralığı 1-5 olan öğretmenlerin narsistik kişilik envanteri puan ortalamaları ($X=0,72$), yıl aralığı 6-10 olan öğretmenlerin puan ortalamaları ($X=0,67$) ve yıl aralığı 11-15 olan öğretmenlerin puan ortalamalarına ($X=0,56$) göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Bunun yanında, yıl aralığı 11-15 olan öğretmenlerin narsistik kişilik envanteri puan ortalamaları ($X=0,56$), yıl aralığı 6-10 olan öğretmenlerin puan ortalamaları ($X=0,67$), yıl aralığı 16-20 olan öğretmenlerin puan ortalamaları ($X=0,65$) ve yıl aralığı 21+ olan öğretmenlerin puan ortalamaları ($X=0,72$) göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Bu anlamlılık durumu diğer kurum mesleki kıdem yıllarına sahip olan öğretmenlerin aldıkları puan ortalamaları lehinedir.

Kurumdaki kidedi en düşük ve en yüksek olan bireylerin narsistik eğilimlerinin yüksek olmasını, başarı ihtiyacının yüksek, yakınlık ihtiyacının düşük olmasına bağlayabiliriz.

Tablo 4.2.f2. Öğretmenlerin ÖÖÖ'den Aldıkları Puan Ortalamalarının Çalışmakta Olduğu Kurumdaki Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması

| Kurumdaki Kıdem | N | \bar{X} | S | | K.T | sd | K.O | F | p* | Anlamlı ı Fark |
|--------------------|---------|-----------|------|--------------------|---------|-----|-------|---------------|-----------|-------------------|
| (1.) 1-5 | 13 2 | 3,16 | 0,65 | G.A. | 16,154 | 4 | 4,038 | 5, 53 6 | 0,00 0 | (1)-(3) |
| (2.) 6-10 | 82 | 2,92 | 0,92 | G.İ. | 256,787 | 352 | 0,730 | | | |
| (3.) 11-15 | 10 0 | 2,64 | 0,93 | Topla m | 272,940 | 356 | | | | |
| (4.) 16-20 | 26 | 2,86 | 1,03 | | | | | | | |
| (5.) 21+ | 17 | 2,77 | 1,06 | | | | | | | |

* p < .01

Tablo 4.2.f2 incelendiğinde; öğretmenlerinin Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları, çalışmakta olduğu kurumdaki mesleki kıdem dağılımlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F_{(sd=4-352)}=5,536$; $p=0,000 < .01$). Uygulanan post-hoc analizi sonuçlarına göre; çalışmakta olduğu kurumdaki mesleki kıdem yıl aralığı 1-5 olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ölçeği puan ortalamaları ($X=3,16$), yıl aralığı 11-15 olan öğretmenlerin puan ortalamalarına ($X=2,64$) göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Ortalamalara bakıldığında bu fark yıl aralığı 1-5 olan öğretmenler lehinedir.

Kurumdaki mesleki kıdemi düşük olan bireylerin özdeşleşme düzeylerinin yüksek olmasını, yüksek iş tatminine, işe bağlılığın yüksek olmasına ve işten ayrılma niyetlerinin olmamasına bağlayabiliriz.

4.2.g. Öğretmenlerin “Brans” Değişkenine Göre Narsisizm ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri

Araştırmanın birinci alt probleminin yedinci bölümünde değişken “brans” olarak belirlenmiştir. Buna göre; öğretmenlerin Narsistik Kişilik Envanteri ve Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinden aldıkları puanların, brans değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile veriler, ilişkisiz ölçümler için tek faktörlü varyans analizi (One-Way ANOVA) ile incelenmiştir ve analizin bütün varsayımları kontrol edilmiştir. Farklılığın hangi grup lehine olduğunu tespit etmek için Post-Hoc testi uygulanmıştır. Her iki ölçek puan ortalamaları sonuçlarına ilişkin hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için uygulanan Levene testi sonucu (Narsistik Kişilik / $p= 0,045 < .01$; Örgütsel

Özdeşleşme / $p=0,000 < .01$) varyansların homojen olmadığı görülmüş ve Dunnet's C testi uygulanmıştır. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 4.2.g1 ve 4.2.g2'te sunulmuştur.

Tablo 4.2.g1. Öğretmenlerin NKE'den Aldıkları Puan Ortalamalarının Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

| Branş | N | \bar{X} | S | | K.T | sd | K.O | F | p* | Anlamlı Fark |
|---------------------------------|-----|-----------|------|---------------|--------|-----|-------|-------|-------|---------------------|
| 1.) Fen-Matematik | 30 | 0,75 | 0,15 | G.A. | 1,363 | 9 | 0,151 | 4,398 | 0,000 | |
| 2.) Türkçe | 18 | 0,55 | 0,29 | G.İ. | 11,947 | 347 | 0,034 | | | |
| 3.) Sosyal bilgiler | 13 | 0,75 | 0,15 | Toplam | 13,310 | 356 | | | | |
| 4.) Okul öncesi | 11 | 0,64 | 0,19 | | | | | | | (1)-(9) |
| 5.) Yabancı dil | 34 | 0,74 | 0,15 | | | | | | | |
| 6.) Görsel sanatlar-Müzik-Beden | 14 | 0,72 | 0,16 | | | | | | | (5)-(9) (10)-(9) |
| 7.) PDR | 12 | 0,63 | 0,22 | | | | | | | |
| 8.) DKAB | 5 | 0,72 | 0,12 | | | | | | | |
| 9.) Sınıf | 188 | 0,62 | 0,18 | | | | | | | |
| Diğer | 32 | 0,75 | 0,18 | | | | | | | |

* $p < 0,05$

Tablo 4.2.g1 incelendiğinde; öğretmenlerinin Narsistik Kişilik Envanterinden aldıkları puan ortalamaları, branş dağılımlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F_{(sd=9-347)}=4,398$; $p=0,000 < .01$). Uygulanan post-hoc analizi sonuçlarına göre; ilkökul sınıf öğretmenlerinin narsistik kişilik envanteri puan ortalamaları ($X=0,62$), branşı fen bilimleri ve matematik olan öğretmenlerin puan ortalamaları ($X=0,75$), branşı yabancı dil olan öğretmenlerin puan ortalamaları ($X=0,74$) ve diğer branşlardan olan öğretmenlerin puan ortalamalarına ($X=0,75$) göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Bu anlamlılık durumu, fen bilimleri ve matematik, yabancı dil ve diğer branşlardan olan öğretmenlerin lehinedir.

Toplumsal olarak sayısal branşlar ile diğer tüm branşlardan daha farklı bir gözle görülen yabancı dil öğretmenlerinin kendini beğenme ve üstünlük gibi özelliklere sahip olması, ilkökul sınıf öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde narsisizm eğilimi göstermelerinin sebebi olarak yorumlanabilir.

Tablo 4.2.g2. Öğretmenlerin ÖÖÖ'den Aldıkları Puan Ortalamalarının Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

| Branş | N | \bar{X} | S | | K.T | sd | K.O | F | p* | Anlamlı Fark |
|----------------------------------|-----|-----------|------|---------------|---------|-----|-------|-------|-------|--------------|
| (1.) Fen-matematik | 30 | 3,22 | 0,62 | G.A. | 18,460 | 9 | 2,051 | 2,797 | 0,004 | |
| (2.) Türkçe | 18 | 3,13 | 0,80 | G.İ. | 254,481 | 347 | 0,733 | | | |
| (3.) Sosyal bilgiler | 13 | 2,80 | 0,82 | Toplam | 272,940 | 356 | | | | |
| (4.) Okul öncesi | 11 | 3,12 | 0,59 | | | | | | | |
| (5.) Yabancı dil | 34 | 3,13 | 0,64 | | | | | | | (1)-(9) |
| (6.) Görsel sanatlar-müzik-beden | 14 | 2,89 | 0,81 | | | | | | | |
| (7.) PDR | 12 | 3,24 | 0,72 | | | | | | | |
| (8.) Din | 5 | 3,75 | 0,71 | | | | | | | |
| (9.) Sınıf | 188 | 2,73 | 0,96 | | | | | | | |
| (10.) Diğer | 32 | 3,15 | 0,73 | | | | | | | |

* p < .01

Tablo 4.2.g2 incelendiğinde; öğretmenlerinin Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları, branş dağılımlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F_{(sd=9-347)}=2,797$; $p=0,004 < .01$). Uygulanan post-hoc analizi sonuçlarına göre; branşı fen bilimleri ve matematik olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ölçeği puan ortalamaları ($X=3,22$), ilkökul sınıf öğretmenlerinin puan ortalamalarına ($X=2,73$) göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Ortalamalar göz önünde bulundurulduğunda bu fark fen bilimleri ve matematik öğretmenleri lehinedir. Fen bilimleri ve matematik öğretmenlerinin özdeşleşme düzeylerinin yüksek olmasını, sınav odaklı olan eğitim sistemimiz içinde başarı göstergesi olarak matematik ve fen bilimleri netlerinin kabul edilmesini, dolayısıyla bu derslerin öğretmenlerinin okulla olan ilişkilerinin, eğitim-öğretim uygulamalarına katılımlarının, okula olan bağlılıklarının daha yüksek olması olarak yorumlayabiliriz.

4.2.h. Öğretmenlerin “Çalışılan Kurumdaki Öğretmen Sayısı” Değişkenine Göre Narsisizm ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri

Araştırmanın birinci alt probleminin sekizinci bölümünde değişken “çalışılan kurumdaki öğretmen sayısı” olarak belirlenmiştir. Buna göre; öğretmenlerin Narsistik Kişilik Envanteri ve Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinden aldıkları puanların, çalışmakta olduğu kurumdaki öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile veriler, ilişkisiz ölçümler için tek faktörlü varyans analizi (One-Way ANOVA) ile incelenmiştir ve analizin bütün varsayımları kontrol edilmiştir. Farklılığın hangi grup lehine olduğunu tespit etmek için Post-Hoc testi uygulanmıştır. Her iki ölçek puan ortalamaları sonuçlarına ilişkin hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için uygulanan Levene testi sonucu (Narsistik Kişilik / $p= 0,329 > .01$; Örgütsel Özdeşleşme / $p= 0,066 > .01$) varyansların homojen olduğu görülmüş ve LSD testi uygulanmıştır. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 4.2.h1 ve 4.2.h2’te sunulmuştur.

Tablo 4.2.h1. Öğretmenlerin NKE’den Aldıkları Puan Ortalamalarının Çalışmakta Olduğu Kurumdaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Karşılaştırılması

| Öğretmen sayısı | N | \bar{X} | S | | K.T | sd | K.O | F | p* | Anlamlı Fark |
|-----------------|-----|-----------|------|---------------|--------|-----|-------|-------|-------|--------------|
| (1.) 1-10 | 12 | 0,67 | 0,22 | G.A. | 1,026 | 3 | 0,342 | 9,825 | 0,000 | (2)-(4) |
| (2.) 11-20 | 25 | 0,59 | 0,23 | G.İ. | 12,284 | 353 | 0,035 | | | (3)-(4) |
| (3.) 21-30 | 109 | 0,59 | 0,17 | Toplam | 13,310 | 356 | | | | |
| (4.) 31+ | 211 | 0,70 | 0,18 | | | | | | | |

* $p < .01$

Tablo 4.2.h1 incelendiğinde; öğretmenlerinin Narsistik Kişilik Envanterinden aldıkları puan ortalamaları, çalışmakta olduğu kurumdaki öğretmen sayısı dağılımlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F_{(sd=3-353)}=9,825$; $p=0,000 < .01$). Uygulanan post-hoc analizi sonuçlarına göre; çalışmakta olduğu kurumdaki öğretmen sayısı 31 ve üstü olan öğretmenlerin narsistik kişilik envanteri puan ortalamaları ($X=0,70$), kurumundaki öğretmen sayısı 11-20 aralığında olan öğretmenlerin puan ortalamaları ($X=0,59$) ve kurumundaki öğretmen sayısı 21-30 aralığında olan öğretmenlerin puan ortalamalarına ($X=0,59$) göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Bu anlamlılık durumu çalışmakta olduğu kurumdaki öğretmen sayısı 31 ve üzeri olan öğretmenlerin aldıkları puan ortalamaları lehinedir.

Bu durumu bir narsisistin karakter özelliği olan tek ve biricik hissetme eğiliminin daha kalabalık insan grupları içinde daha çok hissedilmesinin bir sonucu olarak yorumlayabiliriz. Birey kendini özel ve ayrıcalıklı hissetmediği için narsisizm eğilimi artacaktır.

Tablo 4.2.h2. Öğretmenlerin ÖÖÖ'den Aldıkları Puan Ortalamalarının Çalışmakta Olduğu Kurumdaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Karşılaştırılması

| Öğretmen sayısı | N | \bar{X} | S | | K.T | sd | K.O | F | p* | Anlamlı Fark |
|-----------------|-----|-----------|------|---------------|---------|-----|-------|-------|-------|--------------|
| (1.) 1-10 | 12 | 2,98 | 0,96 | G.A. | 5,277 | 3 | 1,759 | 2,320 | 0,075 | |
| (2.) 11-20 | 25 | 2,94 | 0,67 | G.İ. | 267,663 | 353 | 0,758 | | | |
| (3.) 21-30 | 109 | 2,74 | 0,81 | Toplam | 272,940 | 356 | | | | (3)-(4) |
| (4.) 31+ | 211 | 3,01 | 0,91 | | | | | | | |

* p < .01

Tablo 4.2.h2 incelendiğinde; öğretmenlerinin Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları, çalışmakta olduğu kurumdaki öğretmen sayısı dağılımlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F_{(sd=3-353)}=2,320$; $p=0,075 < .01$). Uygulanan post-hoc analizi sonuçlarına göre; çalışmakta olduğu kurumdaki öğretmen sayısı 31 ve üzeri olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ölçeği puan ortalamaları ($X=3,01$), kurumdaki öğretmen sayısı 21-30 aralığında olan öğretmenlerin puan ortalamalarına ($X=2,74$) göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Ortalamalara bakıldığında bu fark kurumdaki öğretmen sayısı 31 ve üzeri olan öğretmenler lehinedir.

Kurumdaki öğretmen sayısı 31'in üzerinde olan öğretmenlerin özdeşleşme düzeylerinin yüksek olmasını, kurumdaki eğitim-öğretim dışındaki işlerin daha çok öğretmen arasında paylaşılması nedeniyle bireysel görev yükünün azalmasına dolayısıyla da eğitim öğretime verilen ağırlığın artmasıyla birlikte gelen başarının yükselmesine bağlayabiliriz.

4.2.i. Öğretmenlerin “Görev Yapılan İlçe” Değişkenine Göre Narsisizm ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri

Araştırmanın birinci alt probleminin dokuzuncu bölümünde değişken “görev yapılan ilçe” olarak belirlenmiştir. Buna göre; öğretmenlerin Narsistik Kişilik Envanteri ve Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinden aldıkları puanların, görev yaptığı ilçe değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile veriler, ilişkisiz

ölçümler için tek faktörlü varyans analizi (One-Way ANOVA) ile incelenmiştir ve analizin bütün varsayımları kontrol edilmiştir. Farklılığın hangi grup lehine olduğunu tespit etmek için Post-Hoc testi uygulanmıştır. Her iki ölçek puan ortalamaları sonuçlarına ilişkin hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için uygulanan Levene testi sonucu narsistik kişilik eğilimi için ($p=0,421 > .01$) varyansların homojen olduğu görülmüş ve LSD testi uygulanmıştır. Örgütsel özdeşleşme değerleri için ($p=0,000 < .01$) ise; varyansların homojen olmadığı durumlarda kullanılan Dunnett's C çoklu karşılaştırmalar testi kullanılmıştır. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 4.2.i1 ve 4.2.i2'de sunulmuştur.

Tablo 4.2.i1. Öğretmenlerin NKE'den Aldıkları Puan Ortalamalarının Görev Yaptığı İlçe Değişkenine Göre Karşılaştırılması

| İlçe | N | \bar{X} | S | | K.T | sd | K.O | F | p* | Anlamlı Fark |
|----------------|-----|-----------|------|---------------|--------|-----|-------|-------|-------|--------------|
| (1.)Muratpasa | 128 | 0,62 | 0,18 | G.A. | 0,623 | 3 | 0,208 | 5,780 | 0,001 | (1)-(4) |
| (2.)Konyaaltı | 44 | 0,65 | 0,21 | G.İ. | 12,686 | 353 | 0,036 | | | (3)-(4) |
| (3.)Döşemealtı | 19 | 0,59 | 0,19 | Toplam | 13,310 | 356 | | | | |
| (4.)Kepez | 166 | 0,70 | 0,18 | | | | | | | |

* $p < .01$

Tablo 4.2.i1 incelendiğinde; öğretmenlerinin Narsistik Kişilik Envanterinden aldıkları puan ortalamaları, görev yaptığı ilçe dağılımlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F_{(sd=3-353)}=5,780$; $p=0,001 < .01$). Uygulanan post-hoc analizi sonuçlarına göre; Kepez ilçesinde görev yapmakta olan öğretmenlerin narsistik kişilik envanteri puan ortalamaları ($X=0,70$), Muratpaşa ($X=0,62$) ve Döşemealtı ($X=0,59$) ilçelerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin puan ortalamalarına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Bu anlamlılık durumu görev yaptığı ilçe Kepez olan öğretmenlerin aldıkları puan ortalamaları lehinedir.

Bu durumu, Kepez ilçesinde görev yapmakta olan öğretmenlerin kurumlarındaki kıdemlerinin düşük olmasına ve okulların kapasite olarak daha büyük okullar olmasına bağlayabiliriz.

Tablo 4.2.i2. Öğretmenlerin ÖÖÖ'den Aldıkları Puan Ortalamalarının Görev Yaptığı İlçe Değişkenine Göre Karşılaştırılması

| İlçe | N | \bar{X} | S | | K.T | sd | K.O | F | p* | Anlamlı Fark |
|-----------------|-----|-----------|------|---------------|---------|-----|-------|-------|-------|--------------|
| (1.) Muratpaşa | 128 | 2,62 | 1,00 | G.A. | 21,039 | 3 | 7,013 | 9,828 | 0,000 | (1)-(2) |
| (2.) Konyaaltı | 44 | 3,03 | 0,82 | G.İ. | 251,901 | 353 | 0,714 | | | (1)-(4) |
| (3.) Döşemealtı | 19 | 2,73 | 0,53 | Toplam | 272,940 | 356 | | | | (3)-(4) |
| (4.) Kepez | 166 | 3,14 | 0,73 | | | | | | | |

* p < .01

Tablo 4.2.i2 incelendiğinde; öğretmenlerinin Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları, görev yaptığı ilçe dağılımlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F_{(sd=3-353)}=9,828$; $p=0,000 < .01$). Uygulanan post-hoc analizi sonuçlarına göre; Kepez ilçesinde görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ölçeği puan ortalamaları ($X=3,14$), Muratpaşa ($X=2,62$) ve Döşemealtı ($X=2,73$) ilçelerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin puan ortalamalarına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Bu anlamlılık durumu görev yaptığı ilçe Kepez olan öğretmenlerin aldıkları puan ortalamaları lehinedir. Bununla birlikte; Konyaaltı ilçesinde görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ölçeği puan ortalamaları da ($X=3,03$), Muratpaşa ($X=2,62$) ilçesinde görev yapmakta olan öğretmenlerin puan ortalamalarına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Ortalamalara bakıldığında bu fark Konyaaltı ilçesinde çalışan öğretmenler lehinedir. Kepezdeki öğretmenlerin özdeşleşme düzeyinin daha yüksek olmasını, Kepez'in ağırlıklı olarak mesleğe yeni başlayan öğretmenlere ev sahipliği yapmasına, öğretmen sirkülasyonunun hızlı olmasına ve merkez ilçe olmasından dolayı oradaki okulların büyük kapasiteli olmasına bağlayabiliriz.

4.3. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problem “Antalya merkeze bağlı Muratpaşa, Döşemealtı, Konyaaltı ve Kepez ilçelerinde bulunan ilk ve orta dereceli resmi okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin narsistik kişilik eğilimleri ile örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir. Buna göre, katılımcıların narsistik kişilik eğilimleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson korelasyon analizi yöntemi kullanılmıştır. Analize tabi tutulan değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon katsayısının mutlak değer olarak 1,00 ile 0,70 değerleri arasında olması durumunda yüksek; 0,70 ile 0,30

değerleri arasında olması durumunda orta; 0,30 ile 0 arasında olması durumunda ise düşük düzeyde bir ilişkinin var olduğu kabul edilmiştir (Büyüköztürk, 2010, s.32). Tablo 4.3'te çalışmanın kapsamı çerçevesinde değişkenler arasındaki ilişkileri test eden Pearson korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4.3. Öğretmenlerin Narsistik Kişilik Eğilimleri ile Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki

| | | Narsistik Kişilik Eğilimi | Örgütsel Özdeşleşme |
|---------------------------|----------------------|---------------------------|---------------------|
| Narsistik Kişilik Eğilimi | Pearson Korelasyon | 1 | 0,292** |
| | Anlamlılık (2 Yönlü) | | 0,000 |
| | N | 357 | |
| Örgütsel Özdeşleşme | Pearson Korelasyonu | 0,292** | 1 |
| | Anlamlılık (2 Yönlü) | 0,000 | |
| | N | 357 | |

** p< 0,01 anlamlılık derecesinde ilişki anlamlı

Tablo 4.3 incelendiğinde; öğretmenlerin narsistik kişilik eğilimleri ile örgütsel özdeşleşme değerleri arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = 0,292$; $p = 0,000 < 0,01$). Buna göre; öğretmenlerin narsistik kişilik eğilimleri arttıkça, örgütsel özdeşleşme değerlerinin de arttığı söylenebilir. Aynı durum tersi durum için de geçerlidir. Determinasyon katsayısı ($r^2 = 0,09$) dikkate alındığında, narsistik kişilik eğilimlerindeki toplam varyansın %09'unun örgütsel özdeşleşme değerlerinden kaynaklandığı söylenebilir. Aynı zamanda teorik olarak açıklanan varyans diğer değişken için de yorumlanabilir.

Bu durum, narsisist bireylerin taşıdıkları başarı ihtiyacı, iddialılık, özgüven, gösteriş merakı ve güç ihtiyacı gibi özellikleri sonucunun; çalışılan kuruma yansımalarının olumlu olmasının bir sonucu olarak yorumlanabilir. Narsisist bireylerin bu özellikleri kurumları için hedeflerin gerçekleştirilmesi, daha yüksek hedeflerin ve misyonların belirlenebilmesi gibi olumlu sonuçlar doğuracaktır, bu olumlu sonuçlar kurumun algılanan dış prestijini arttıracak, bu durum ise bireyin özsaygısını yükselterek onu kurumla benlik bütünlemesine itecektir.

BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışma, resmi ilk ve ortaokul kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin narsisizm eğilimleri ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin ortaya konması amacıyla yapılan bir araştırmadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin; aldıkları genel narsistik ortalama puanlarından hareketle, narsistik kişilik gösterme düzeylerinin ortalamanın üzerinde olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin genel örgütsel özdeşleşme ortalama puanları; onların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin orta düzeyde olduğunu gösteriyor. Bu durum, Akpınar'ın 2014'te yaptığı "Okullardaki İnsan İlişkileri Düzeyi İle Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki" çalışmasının sonucu ile benzerlik göstermektedir. 1-5 arası puanlama ölçeğinde; 2,60-3,39 arası değerleri 'orta' değer kriteri olarak bulduğu $X=3,24$ değerini, öğretmenleri örgütsel özdeşleşme düzeylerinin orta düzeyde olduğu şeklinde yorumlamıştır.

Öğretmenlerin narsistik kişilik eğilimleri ile örgütsel özdeşleşme değerleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için yapılan Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre ilişki; düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir şekildedir. Bu demek oluyor ki, öğretmenlerin narsistik kişilik eğilimleri arttıkça, örgütsel özdeşleşme değerleri düşük düzeyde de olsa artıyor.

Öğretmenlerin NKE'den aldıkları puanlar, cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir; kadın öğretmenlerin narsistik kişilik eğilim puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Benzer şekilde Gülmez 2009'da yaptığı "Narsistik Liderlik" araştırmasında kadın yöneticileri, teşhircilik ve hak iddia etme boyutlarında erkek yöneticilere göre daha yüksek puanlar elde ettiklerini bulmuştur. Ancak Atay'ın 2009'da ve Kiraz'ın 2011'de yapmış oldukları çalışmalarda, narsisizmin toplam puanlarının cinsiyet değişkenine göre de anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Bu durum, çalışmaların farklı sektörlerde (Atay, 26 farklı sektörde, Kiraz ise üniversite öğrencileri örnekleminde çalışmalarını tamamlamışlardır.) yapılmış olmasına bağlanabilir. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ölçeğinden aldıkları puan

ortalamları, cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemekteyse de, kadın öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ölçeği puan ortalamaları, erkek öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ölçeği puan ortalamalarından yüksek olduğu görülmektedir. Çakınberk ve arkadaşları(2011)'nin yaptığı çalışmada da anlamlı bir fark bulunamamıştır, ancak erkeklerin örgütsel özdeşleşme ortalamalarının, kadınlarınkine nazaran daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Bu farklılık, Çakınberk vd(2011)'nin örneklemini içerisinde yöneticilerin de olması ve örneklemdaki öğretmen ve yöneticilerin %92,6'sının genç yaş grubu (30yaş ve altı) içinde olmasından kaynaklanıyor olabilir. Çalışmamızda 34 yaş ve altı öğretmenlerin oranı %17,6'dır. Öte yandan Tüzün (2006), Akpınar (2014), Özdemir (2007), ve Fındık (2011)'in çalışmaları bu bulgular ile farklılık göstermektedir. Bu durumu, bireylerin çalıştıkları kurumların niteliği ile ilişkilendirebiliriz. Şöyle ki, Johnson vd. (2006: 498-506) tarafından ABD'de, Amerikan Veterinerler Birliği'ne üye veterinerler üzerinde yapılan araştırmada cinsiyet ile örgütsel özdeşleşme arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişler ve erkek veterinerlerin bayanlara göre örgütleriyle daha fazla özdeşleştikleri sonucuna ulaşmışlardır. İşcan (2006: 173), Erzurum'da Kobinet'e üye olan işletmelerde çalışanlar üzerinde yaptığı uygulamada dönüştürücü ve etkileşimci liderliğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda, kadın çalışanların örgütsel özdeşleşme algılarının erkeklere oranla daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Akt: Fındık, 2011). Yani, toplumsal olarak mesleklere biçilen cinsiyetçi roller, işin niteliği gibi durumlar karşıt cinsiyetler arasında örgütsel özdeşleşme yönlerinde ve düzeylerinde farklılıklara neden olmaktadır diyebiliriz.

Öğretmenlerin Narsistik Kişilik Envanterinden aldıkları puan ortalamaları, yaş dağılımlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir; yaş aralığı 35-44 ve 55 ve üzeri olan öğretmenlerin ortalama puanları; yaş aralığı 45-54 olanlara göre daha yüksektir. Atay'ın (2009) "Narsistik Kişilik Envanterinin Türkçeye Standardizasyonu" çalışmasında, bireyleri narsistik eğilimleri ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmadığı görülmüştür. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları, yaş dağılımlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Yaş aralığı 25-34 olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ölçeği puan ortalamaları, yaş aralığı 35-44 ve 45-54 olan öğretmenlerin puan ortalamalarına göre daha yüksektir. Ayrıca, yaş aralığı 55+ olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ölçeği puan

ortalamaları, yaş aralığı 45-54 olan öğretmenlerin puan ortalamalarından daha yüksektir. Bu bulgular Akyüz (2014) ve Polat(2009)'ın “Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması” çalışmaları ile, anlamlı farklılık göstermesi bakımından benzeşirken farklılığın yönü bakımından değişkenlik göstermektedir. Polat'ın çalışmasındaki demografik değişkenlere baktığımız zaman en yüksek yaş değerini 46 ve üzeri olarak vermiş olması çalışmamızı doğrular niteliktedir. Aliyev(2014)'e göre bireylerin yaşları ile örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Öğretmenlerin NKE'den ve ÖÖÖ'den aldıkları puan ortalamaları, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu sonuç, örgütsel özdeşleşme bakımından Çakınberk ve arkadaşlarının (2011) çalışması ile paralellik göstermektedir.

Öğretmenlerinin NKE'den aldıkları puan ortalamaları, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemekte ancak ön lisans olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ölçeği puan ortalamaları, eğitim durumu lisans ve yüksek lisans olan öğretmenlerin puan ortalamalarından daha yüksektir. Aynı şekilde Çakınberk ve arkadaşlarının (2011) çalışmalarında da eğitim derecelerine göre özdeşleşme ortalamalarına bakıldığında eğitim derecesi yükselirken özdeşleşme ortalamasının düştüğü görülmektedir. Akpınar(2014)'in çalışmasında ise önlisans mezunu öğretmenlerin uyum ve içselleştirme boyutu puanları lisans ve lisansüstü eğitim almış olan öğretmenlere göre daha yüksek ortalamalara sahiptir. Aliyev(2014)'e göre bireylerin eğitim durumları ile örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Mesleki kıdemi 5 ve 5 yılın altında olan öğretmenlerin narsistik kişilik envanteri puan ortalamaları, mesleki kıdemi 16-20 yıl arasında olan öğretmenlerin puan ortalamalarından daha yüksektir. Gülmez(2009)'in yaptığı çalışmada da deneyimi 0-4 yıl olan yöneticilerin otorite, teşhircilik ve hak iddia etme boyutlarında daha yüksek ortalamalara sahip oldukları görülmüştür. Benzer şekilde, diğer tüm mesleki kıdem yıllarına sahip olan öğretmenlerin aldıkları puan ortalamaları, mesleki kıdemi 16-20 yıl arasında olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarından daha yüksektir. Yetim(2010)'in ve Aliyev(2014)'in çalışmalarındaki bulgular bu sonuç ile örtüşmemektedir. Ancak Çakınberk ve arkadaşlarının (2011) “Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli Özel

Eğitim Kurumları Örneği” çalışmalarına göre, mesleki tecrübe arttıka özdeşleşme de artmaktadır.

Çalışmakta olduğu kurumdaki mesleki kıdem yıl aralığı 1-5 olan öğretmenlerin narsistik kişilik envanteri puan ortalamaları, yıl aralığı 6-10 ve 11-15 olan öğretmenlerin puan ortalamalarına göre daha yüksektir. Ayrıca, yıl aralığı 11-15 olan öğretmenlerin narsistik kişilik envanteri puan ortalamaları, yıl aralığı 6-10, 16-20 ve 21 ve üstü olan öğretmenlerin puan ortalamalarına göre daha düşüktür. Çalışmakta olduğu kurumdaki mesleki kıdem yıl aralığı 1-5 olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme leği puan ortalamaları, yıl aralığı 11-15 olan öğretmenlerin puan ortalamalarına göre daha yüksektir. Bu bulgu, Akpınar(2014)’ın bulgusu ile farklılık göstermektedir. Bu farklılık, merkezdeki kurumlarda görev yapan kıdemi düşük öğretmenlerin sıklıkla görev yeri değiştirmesinden kaynaklanıyor olabilir. Aliyev(2014)’e göre bireylerin kurumlarındaki kıdemleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Öğretmenlerin NKE’den, branş dağılımlarına göre; branşı fen bilimleri ve matematik, yabancı dil ve diğer branşlar olan öğretmenlerin puan ortalamaları ilkokul sınıf ğretmenlerinin puanlarından daha yüksektir. Benzer şekilde öğretmenlerin ’den aldıkları ortalama puanlar incelendiğinde fen bilimleri ve matematik branşındaki öğretmenleri örgütsel özdeşleşme düzeyleri ilkokul sınıf öğretmenlerine göre daha yüksektir. Bu bulgu, Yetim(2010)’in çalışmasındaki bulgular ile örtüşmemektedir. Öte yandan bu sonuç; ikinci alt problemimizin sonucu olan narsisizm ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki doğru orantılı ilişkiyi doğrulamaktadır diyebiliriz.

ğretmenlerinin Narsistik Kişilik Envanterinden aldıkları puan ortalamalarını incelediğimizde, çalışmakta olduğu kurumdaki ğretmen sayısı 31 ve üzeri olan öğretmenlerin aldıkları puan ortalamalarının, kurumundaki ğretmen sayısı 11-20 ve 21-30 aralığında olan öğretmenlerin puan ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Benzer olarak, kurumunda çalışan ğretmen sayısı 31 ve üzeri olan öğretmenlerin aldıkları  puan ortalamaları, kurumundaki ğretmen sayısı 21-30 aralığında olan öğretmenlerin puan ortalamalarına göre daha yüksektir. Akpınar (2014), okuldaki ğretmen sayısı arttıka öğretmenlerin içselleştirme düzeyinin düşmekte olduğunu belirtmiştir.

ğretmenlerinin Narsistik Kişilik Envanterinden aldıkları puan ortalamaları, görev yaptığı ilçe dağılımları incelendiği zaman, görev yaptığı ilçe Kepez olan öğretmenlerin

puan ortalamaları, Muratpaşa ve Döşemealtı'nda görev yapan öğretmenlerin puan ortalamalarından daha yüksektir. Kepez'de görev yapan öğretmenlerin ÖÖÖ'den aldıkları puan ortalaması, Muratpaşa ve Döşemealtında görev yapan öğretmenlerin ortalama puanlarından daha yüksektir. Yine bu sonuç, ikinci alt prolemimizin bulgularını doğrulamaktadır. Buna ek olarak, Konyaaltı'nda görev yapmakta olan öğretmenlerin ortalama örgütsel özdeşleşme puanları, Muratpaşa'da görev yapmakta olan öğretmenlerin puan ortalamalarından daha yüksektir. Alanyazın tarandığında narsisizm ve örgütsel özdeşleşme değişkenlerinin il veya ilçe bazında araştırılmadığı görülmüştür.

5.2. ÖNERİLER

5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

Araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin verilerden elde edilen bulgulardan yola çıkarak, narsisistik eğilimler ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasındaki olumlu düzeydeki ilişkiyi örgütler bir avantaja çevirebilmek için; narsisistik eğilimleri olan öğretmenleri idari kadrolarda ya da kurumdaki çeşitli komisyonların idari işlerinin yürütülmesinde görevlendirilebilirler. Böylece; fedakarlık, hayal gücünün yüksek olması, alternatif çözümler üretebilme ve yüksek özgüvenlerinden kaynaklanan risk alabilme becerileri kurumların misyon ve vizyonlarını gerçekleştirebilmeleri için fırsat sağlayabilir.

Güçlü özdeşleşme düzeyi, kurumların başarısına olumlu katkılarda bulunabilir. Bu yüzden örgütler örgütsel faaliyetleri ile özdeşleşmeyi artırıcı ve kolaylaştırıcı uygulamalar sergilemelidir. Örgüt iklimini geliştirici, motivasyonel ve bireyleri tatmine yönlendirecek etkinliklerle bu durum sağlanabilir.

İdari kadrolarda erkek öğretmenler kadar kadın öğretmenlere de yer verilmesi kurumların kendilerini gerçekleştirebilmeleri adına faydalı olabilir çünkü elde ettiğimiz bulgulara göre kadın öğretmenleri örgütsel özdeşleşmeleri erkek öğretmenlerin ortalamalarından daha yüksektir.

Bireylerin kurumlarındaki kıdemlerinin 6 ve üzeri yıla ulaştığı zaman narsisizm eğilimlerinin ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin düştüğü sonucundan yola çıkarak; bir eğitim kurumunda görev yapma süresinin 5 yılı çok fazla geçmemesi yönünde düzenlemeler yapılabilir.

Antalya Kepez ve Konyaaltı'nda görev yapan öğretmenlerin, Muratpaşa ve Döşemealtı ilçelerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinden daha yüksek örgütsel özdeşleşme ortalamalarına sahip oldukları sonucundan yola çıkarak; Kepez ve Konyaaltı'ndaki eğitim kurumlarının incelenip diğer ilçelere kıyasla farklılıkların neler olduğu ortaya çıkartılıp, ortalamaları düşük olan kurumlar için kılavuz niteliğinde ele alınabilirler.

Ayrıca, öğretmenleri kurumlarındaki görevlerinin net bir şekilde tanımlanması, görev paylaşımı yapılırken adil bir şekilde davranılması gibi çalışmalar ve okul yönetiminin örgüt iklimini geliştirmek adına yapacağı çalışmalar, öğretmenlerin uyumsuzluk ve tükenmişlikten kaynaklanan düşük özdeşleşme seviyelerinin yukarıya çekilmesine katkıda bulunacaktır.

Ayrıca narsisist bireylerin isyankârlık, uyumsuzluk, düşmanlık, saygı eksikliği, kincilik, hırslılık, güç ihtiyacı, baskınlık, kabalık ve hoşgörüsüzlük gibi olumsuz özelliklerini etkisizleştirecek ortamlar oluşturularak; etkinlikler ve sosyal faaliyetler düzenlenerek bireylerin örgütsel özdeşleşmeleri artırılabilir.

Öğretmenler için yeni öğrenme ihtiyaçları ve alanları oluşturmak, NKE'deki maddelerden “Kendi kendime yeterim/ Başkalarından öğrenebileceğim çok şey var” çiftinden öğretmenlerin en çok tercih ettiği narsisistik yanıt olan “Kendi kendime yeterim” görüşünün azalıp, kurum içinde işbirliği ve hoşgörü ortamının artması sağlanabilir.

5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Yaptığımız bu çalışmada, örneklemin evreni temsil yeteneği yüksek olmasına rağmen sonuçların genelleştirilme gücü zayıf kalmaktadır. Dolayısıyla daha büyük örneklemle aynı çalışma tekrarlanabilir.

Araştırmanın farklı sektörlerde aynı anda çalışılması, sonuçlarda ortaya çıkaracağı farklılıklar bakımından önem taşımaktadır.

Farklı sektörlerdeki narsisist idareci ya da çalışanların görev yaptıkları kurumdaki ürünlerinin ne yönde dönüş yaptığı incelenebilir. Örneğin narsisist bir okul idarecisi, öğretmen davranışlarında ne gibi değişikliklere neden oluyor ya da narsisist bir öğretmenin yetiştirdiği öğrenciler ne yönde gelişim seyrediyor?

NKE ve ÖÖÖ'nün arasındaki anlamlı bir ilişkinin varlığı, ölçeklerin boyutlarına indirgenerek araştırılabilir.



KAYNAKLAR

- Albert, S. ve Whetten, D. A. (1985). Organizational identity. *Research in organizational behavior*.
- Aliyev, Y. (2014). *Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Erzurum
- Akpınar, Alpaslan (2014). Okullardaki İnsan İlişkileri Düzeyi İle Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi*, Uşak.
- Ames, Daniel R., Rose, Paul, and Anderson, Cameron P. (2006). The NPI-16 as a short measure of narcissism. *Journal of Research in Personality*, 40, 440-450.
- Ashforth , B., ve Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *The Academy of Management Review*, 30-39.
- Atay, S. (2009). Narsistik Kişilik Envanterinin Türkçe'ye Standardizasyonu. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11/1, 181-196.
- Aydın, P. D. (2000). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Balcı, A. (2011). *Sosyal Bilimlerde Araştırma*. Ankara: Pegem Akademi.
- Başaran İ.E. (2000). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Bilim Kitap Kirtasiye.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel davranış: insanın üretim gücü*. Siyasal Basın Yayın Dağıtım: Ankara.
- Bilim ve Sanat Terimleri Ana Sözlüğü*. (2016, Nisan 29). Türk Dil Kurumu: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bilimsanatvearama=kelimeveguid=TDK.GTS.57234c7e5b77a3.74474080 adresinden alındı.
- Bilim ve Sanat Terimleri Ana Sözlüğü*. (2016, Mayıs 02). Türk Dil Kurumu: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bilimsanatvearama=kelimeveguid=TDK.GTS.57277c47af5c25.32162110 adresinden alındı.

Bloomsbury Guide To Human Thought. (1993). K. McLeish (Ed.), London, United Kingdom: Bloomsbury.

<http://search.credoreference.com/content/entry/bght/narcissism/> adresinden alınmıştır.

Brown, M.E. (1969). *Identification and Some Condition of Organizational Involvement* Administrative Science Quarterly. Vol. 14, No.3, 346-355.

Büyük Türkçe Sözlük. (2016, Mayıs 02). Türk Dil Kurumu:

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_btsvearama=kelimeveguid=TDK.GTS.57277bb8aa3068.00426459 adresinden alındı.

Büyüköztürk Ş., (2010). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analiz El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.

Büyüköztürk Ş., Bökkeoğlu Ö. Ç., Köklü N., *Sosyal Bilimler İçin İstatistik*, Pegem A Akademi, Ankara, 2009.

Cambridge Dictionary of sociology. (2006). B. Turner (Ed.), Cambridge, United Kingdom:Cambridge University Press.

<http://search.credoreference.com/content/entry/cupsoc/narcissism/0> adresinden alınmıştır.

Cambridge Dictionaries Online. (2016, Nisan 29). Cambridge Dictionaries Online:

<http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/identify-sb-sth-with-sth> adresinden alındı.

Cheney, G. (1983). The Rhetoric of Identification and the Study of Organizational Communication. *Quarterly Journal of Speech*, 143-158.

Christ, O., U. Wagner, J. Stellmacher, and R. Van Dick (2003). When teachers go the extra mile: Foci of organisational identification as determinants of different forms of organisational citizenship behaviour among schoolteachers. *British Journal of Educational Psychology*, 73, 329-341.

Cihangiroğlu, N. (2012). Narsistik Kişilik ile Kuramsal Bağlılık Arasında bir İlişki Var mıdır? *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 11(11), 119-126.

Collins Dictionary of Sociology. (2006). D. Jary & J. Jary (Eds.), London, United Kingdom: Collins.

<http://search.credoreference.com/content/entry/collinsoc/narcissism/0>
adresinden alınmıştır.

Cramer, P. (2011). Narcissism Through the Ages: What Happens When Narcissists Grow Older? *Journal of Research in Personality*, 45(5), 479-492.

Cüce, H. (2012). *Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Yöneticilere Duyulan Güvenin Aracı Etkisi*. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.

Çakınberk, A., Derin, N., ve Demirel, E. (2011). Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli Özel Eğitim Kurumları Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 89-121.

Çelikten, P., ve Özbaş, D. (2014). *Eğitim Yönetimi*. İstanbul: Lisans Yayıncılık.

Çıngı, P. D. (2009). *Örnekleme Kuramı*. Ankara: Erk Yayıncılık.

Dattner, B. (2004). *Narcissism At Work*. Dattner Consulting.

<http://www.dattnerconsulting.com/presentations/narcissism/ppt12.html>
adresinden alınmıştır.

Demirtaş, H. A. (2003). Sosyal Kimlik Kuramı, Temel Kavram ve Varsayımlar. *İletişim Araştırmaları Dergisi*, 123-144.

Dick, R. V. (2001). Identification in organizational contexts: Linking theory and research from social and organizational psychology. *International Journal of Management Reviews*, 265-283.

Dictionary of Race, Ethnicity ve Culture. (2003). G. Bolaffi, R. Bracalenti ve P. Braham. London, United Kingdom: Sage UK.
<http://search.credoreference.com/content/entry/sageukrace/narcissism/0>
adresinden alınmıştır.

Doğaner, İ. (1996). Narsisistik Kişilik Bozukluğu. *Ege Psikiyatri Sürekli Yayınları*, 1(3), 343.

DSM-V. (2013). American Psychiatric Association.

Dukerich, J. M., Golden, B. R., ve Jacobson, C. K. (1996). Nested cultures and identities: A comparative study of nation and profession/occupation status

effects on resource allocation decisions. *Research in the Sociology of Organizations*, 14, 35-89.

Dutton, J., Dukerich, J., ve Harquail, C. (1994). Organizational Images And Membership Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 239-263.

Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International journal of management reviews*, 7(4), 207-230.

Emmons, R. A. (1987). Narcissism: Theory and Measurement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 11-17.

Enfal Islampage. (2016, Nisan 29). Enfal Islampage:

<http://www.enfal.de/sosyalbilimler/o1/012.htm> adresinden alındı.

Erdal Akyüz, Nazik (2014). Psikolojik Sözleşme İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Ankara PTT Başmüdürlüğü Örneği. *Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi, Aksaray*.

Erdoğan, D. (2015, Ekim 16). *Hangi Narsizm? Büyükleme ve Kırılgan Narsizmin Karşılaştırılmasına İlişkin Bir Gözden Geçirme*. ResearchGate: <http://www.researchgate.net/publication/277445993> adresinden alındı.

Erel Yetim, Ece A. (2010). Genel Liselerde Örgütsel İletişim İle Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeleri Arasındaki İlişki. *Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara*

Ertekin, Y., ve Yurtsever, G. (2001). Yönetimde Narsizm Üzerine Bir Deneme. *Amme İdaresi Dergisi*, 34(3), 37-46.

Farzioonpour, F., Fouroshani, A. B., Beyzaiee, S., ve Hosseini, S. (2012). Evaluation of Self-Esteem Managers in Clinical Wards of Hospitals Affiliated to Tehran University of Medical Sciences. *World Applied Sciences Journal*, 16, 686-692.

Fındık, Mehtap (2011). Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Özdeşleşme Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Araştırması: Konya Aile Hekimleri Örneği. *Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya*

- Freud, S. (2012). *Narsizm Üzerine ve Schreber Vakası*. (S. Tura, ve B. Büyükkal, Çev.) İstanbul: Metis Yayınları.
- Foote, N. N.. (1951). Identification as the Basis for a Theory of Motivation. *American Sociological Review*, 16(1), 14–21.
<http://www.jstor.org/stable/2087964> adresinden alındı.
- Fromm, E. (1982). *Sevginin ve Şiddetin Kaynağı*. (N. İçten, ve Y. Salman, Çev.) İstanbul: Payel Yayınevi.
- Giddens, Anthony (1981). Agency Institution and Time-Space Analysis. *Advances in Social Theory and Methodology: Toward and Integration of Micro-Macro Sociologies*, Editors: K.Knorr-Cetina, A.V.Cicourel, London.
- Gossett, L. (2002). Kept at arm's length: Questioning the organizational desirability of member identification. *Communication Monographs*, 69(4), 385-404.
- Grice, T., Paulsen, N., ve Jones, L. (2002). Multiple Targets of Organizational Identification The Role of Identification Congruency. *Journal of Articles in Support of the Null Hypothesis*. JASNH, 22-31.
- Güleç, C., ve Köroğlu, E. (1998). *Psikiyatri Temel Kitabı* (Cilt 2). Ankara: Hekimler Yayın Birliği.
- Gülmez, N. (2009). *Narsistik Liderlik*. Phd Thesis. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Marmara Üniversitesi- İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı. İstanbul.
- Güncel Türkçe Sözlük*. (2016, Nisan 29). Türk Dil Kurumu:
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gtsvearama=gtsveguid=TDK.GTS.57234bf5069129.25081031 adresinden alındı.
- Hall, D., Schneider, B., ve Nygren , H. (1970). Personal Factors in Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly*, 176-190.
- Hamedoğlu, M. A. (2009). *Örgütsel Narsisizm Düzeyine İlişkin Yönetici ve Öğretmen Alguları*. Doktora Tezi, Ankara.
- Hogg, M., ve Reid, S. (2006). Social Identity, Self-Categorization, and the Communication of Group Norms. *Communication Theory*, 7-30.

- Humphrey, A. (2012). Transformational Leadership And Organizational Citizenship Behaviors: The Role Of Organizational İdentification. *The Psychologist-Manager Journal*, 247-268.
- Hyman, S. (1989). *Acil Psikiyatri*. (İ. Doğaner Hasırcı, ve A. Ayan, Çev.) Bornova, İzmir: E.Ü. Tıp Fakültesi Yayınları Ege Üniversitesi Basımevi.
- Jung, C. G. (1999). *Two Essays on Analytical Psychology*. London: Routledge.
- Karaaziz, M., ve Erdem Atak, İ. (2013). Narsisizm ve Narsisizmle ilgili Araştırmalar Üzerine Bir Gözden Geçirme. *Nesne Dergisi*, 44-59.
- Karasar, P. D. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık.
- Kealy, D., ve Rasmussen, B. (2012). Veiled and Vulnerable: The other side of grandiose narcissism. *Clinical Social Work Journal*, 40, 356-365.
- Kelman, H. (1961). Processes of Opinion Change. *Public Opinion Quarterly*, 57-77.
- Kızıltan, H. (2000). *Narcissistic Personality Inventory (NPI) Ölçeğinin Türkçe Formu Dil Eşdeğerliliği, Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışmaları*. PhD Thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi - Psikoloji Bölümü, İstanbul.
- Kiraz, C. (2011). *Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Empatik Eğilimleri İle Narsistik Kişilik Özellikleri*. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yeditepe Üniversitesi- Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Yüksek Lisans Programı. İstanbul.
- Kohut, H. (1971). *Kendiliğin Çözümlemesi*. (C: Atbaşoğlu, B.Büyükkal, ve C. İşcan, Çev.). Metis Yayıncılık. İstanbul.
- Kohut, H. (1977). *Kendiliğin Yeniden Yapılanması*. (Oğuz Cebeci,Çev.). Metis Yayıncılık. İstanbul.
- Konduz, N. (2015). *Dsm-5'e Göre Kişilik Bozukluğu Tanısı Alan Hastaların Kişiler Arası İşlevsellikte Yetersizlik Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Aydın.

- Knippenberg, D., ve Schie, E. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of occupational and organizational psychology*, 73(2), 137-147.
- Kreiner, G., ve Ashforth, B. (2004). Evidence Toward an Expanded Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*, 1–27.
- Kuyu, G., Yılmaz, S., ve Polat, N. (2016, Mayıs 02). *ÖRGÜTSEL KİMLİK VE ÖZDEŞLEŞME*. Prezi: <https://prezi.com/ns0yqwwonsmj/orgutsel-kimlik-ve-ozdeslesme/> adresinden alındı.
- Larson, G. S., ve Pepper, G. L. (2003). Strategies for managing multiple organizational identifications a case of competing identities. *Management Communication Quarterly*, 16(4), 528-557.
- Lasch, C. (2006). *Narsisizm Kültürü*. (S. Öztürk, ve Ü. Yolsal, Çev.) Ankara: Bilim ve Sanat.
- Lee, S. (1969). Organizational identification of scientists. *Academy of Management Journal*, 327–337.
- Lee, S. (1971). An empirical analysis of organisational identification. *The Academy of Management Journal*, 213-226.
- Lipponen, J., Helkama, K., Olkkonen, M. E., ve Juslin, M. (2005). Predicting the different profiles of organizational identification: A case of shipyard subcontractors. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(1), 97-112.
- Mael, F., ve Ashforth, B. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal Of Organizational Behavior*, 103-123.
- Mael, F., ve Ashforth, B. (2001). Identification In Work, War, Sports, and Religion: Contrasting The Benefits and Risks. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 197–222.
- Miller, A. (2006). *Das Drama des Beqabten Kindes und die Suche (Yetenekli Çocuğun Dramı)*. (E. Avşar, Çev.) İstanbul: Profil Yayıncılık.

- Miller, V., Allen, M., Casey, M., ve Johnson, J. (2000). Reconsidering the Organizational Identification Questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 626-658.
- Millon, T., Millon, C. M., Meagher, S., Grossman, S., ve Ramnath, R. (2012). *Personality Disorders in Modern Life*. 2nd Ed. New Jersey: John Wiley ve Sons Inc.: 2004
- Morrison, Andrew. (1986). *Essential Papers on Narcissism*, New York, New York University Press, 17.
- Muthen, B.O., ve Kaplan, D. (1985). A comparison of some methodologies for the factor analysis of non-normal Likert variables. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 38, 171–189.
- Oxford Dictionaries. (2016, Nisan 29). Oxford Dictionaries: <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/identify> adresinden alındı.
- Özaydın, S. (1984). *Psikiyatri* (Cilt 7). İstanbul: Sanal Matbaacılık.
- Özdemir, H. Ö. (2007). *Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algulamalarının Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatminine Etkisi: Opet Çalışanlarına Yönelik Uygulama*. (Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pinus, A. L., ve Lukowitsky, M. R. (2010). Pathological Narcissism and Narcissistic Personality Disorder. *Annual Review of Clinical Psychology*, 6, 421-426.
- Polat, M. (2009). *Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması*. (Doktora Tezi), Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pratt, M. G. (1998). To be or not to be? Central questions in organizational identification. In D. A. Whetten and P. C. Godfrey (Eds.), *Identity in organizations. Building theory through conversations*, pp. 171–207. Thousand Oaks: Sage.
- Rapier, M. (2005). *An Interview Study Of Narcissistic Executives : Piercing The Corporate Veil Of Narcissism In The Workplace*. Doctorate Thesis, Saybrook Graduate School and Research Center.

- Raskin, R., ve 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, 890-902.
- Ravelo, B. C. L. (2006). *Organizational Identification In Merged Companies: A Comparison of a Colombian Governmental and a German Medical Institution*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marburg, Germany: Philipps–Universität Marburg.
- Reade, C. (2001). Antecedents of organizational identification in multinational corporations: fostering psychological attachment to the local subsidiary and the global organization. *International Journal of Human Resource Management*, 12, 1269-1291.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 118-132.
- Rousseau DM. (1998). Why workers still identify with organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 217-233.
- Rozenblatt, S. (2003). *In Defense Of The Self: The Relationship Of Self-Esteem And Narcissism To Aggressive Behavior*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Psychology, Long Island University, USA.
- Scott, C., Corman, S., ve Cheney, G. (1998). Development of a Structural Model of Identification in the Organization. *Communication Theory*, 298–336.
- Scott, S., ve Lane, V. (2000). A Stakeholder Approach To Organizational Identity. *The Academy of Management Review*, 43-62.
- Seward, S. K. (2007). *Are Narcissists Bad for Relationships or are Relationships Bad for Narcissists?: The Effect of Narcissism on Close Relationships*. *Narcissism And Relationships*. Department of Psychology . Canada: St. Francis Xavier University.
- Skelton, R. (2006). *The Edinburgh International encyclopedia of psychoanalysis*. Edinburg, United Kingdom: Edinburgh University Press.

- Smith, S. (1977). The golden fantasy: a regressive reaction to separation anxiety. *The International journal of psycho-analysis*, 58, 311-324.
- Stiegler, B.(2003) *Acting Out*. (David Barrison,Tran.) Stanford University Press.
- Tajfel, H. (1974). Social identity and intergroup behaviour. *Social Science Information/sur les sciences sociales*.
- Tajfel, H., ve Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. *The social psychology of intergroup relations*, 33(47), 74.
- Tazegül, Ü. (2013). Farklı Branştaki Sporcuların Narsisizm Düzeyleri İle Sosyo-Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *or ve Performans Araştırmaları Dergisi / Journal of Sports and Performance Researches*, 23-32.
- The Columbia Encyclopedia. (2015). New York, NY: Columbia University Press. <http://search.credoreference.com/content/entry/columency/narcissism/0> adresinden alınmıştır.
- The Penguin Dictionary Of Psychology. (2009). A. Reber, R. Allen ve E. Reber,London, United Kingdom: Penguin. <http://search.credoreference.com/content/entry/penguinpsyc/narcissism/0> adresinden alınmıştır.
- Timuroğlu, M. K. (2005). *İşyerinde Narsisizm ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- Tso, Sek Kwong (2005). Organizational Identification Under Unfavorable Outcome: A Factory Study in China. *Doctoral Dissertation, The Chinese University, Hong Kong*.
- Turner, B. (Dü.). (2006). *Cambridge Dictionary of Sociology*. Cambridge, United Kingdom: Cambridge University Press.
- Tüzün, İpek Kalemci (2006). Örgütsel Güven, Örgütsele Kimlik Ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma. *Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara*

Van Dick, R. (2001). Identification in organizational contexts: Linking theory and research from social and organizational psychology. *International Journal of Management Reviews*, 3(4), 265-283.

Van Dick, Rolf; Wagner, U.Stellmacher; Christ, Oliver J. (2004). *The Utility of a Broader Conceptualization of Organizational Identification: Which Aspects Really Matter?*. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 77 (2), 171-191.

Wegge, J., Dick, R. V., Fisher, G., Wecking, C., ve Moltzen, K. (2006). Work motivation, organisational identification, and well-being in call centre work. *Work ve Stress: An International Journal of Work, Health ve Organisations* , 60-83.

Wikipedia. (2016, Nisan 29). Wikipedia:
<https://tr.wikipedia.org/wiki/%C3%96zde%C5%9Fle%C5%9Fme>
adresinden alındı.

Word Origins. (2006). J. Ayto, London, United Kingdom: AveC Black.
<http://search.credoreference.com/content/entry/acbwordorig/narcissus/0>
adresinden alınmıştır.

Xu J., How to Conduct a Two-Way ANOVA Using SPSS, (2005), 06.05.2011 tarihinde <https://umdrive.memphis.edu/yxu/public/SPSS%20ANOVA.pdf> adresinden indirilmiştir.

Yörükan, D. (2000). *Yunan Mitolojisinde Aşk*. Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Ekler

Ek 1. Bildirim

EKLER

Ek 1. Bildirim

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

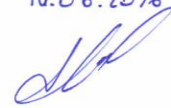
Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

Tezimin/Raporum sadece Akdeniz Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.

Tezimin/Raporumun yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum.

Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

16.06.2016



Ali PAŞ

Ek 2. Bilgi Formu ve Demografik Bilgiler Formu

Değerli Meslektaşım,

Bu çalışma, Öğretmenlerin Narsistik Kişilik Eğilimleri İle Örgütsel Özdeşleşme Düzeyi Arasındaki İlişkiyi incelemek amacıyla, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Anabilim Dalı'nda yürütmekte olduğum yüksek lisans tezine veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Araştırmadan elde edeceğim veriler araştırmanın amacından farklı bir şekilde kullanılmayacaktır. Kimlik belirtmenize gerek yoktur. Vereceğiniz samimi cevaplar araştırmamın niteliğini arttıracaktır. Zaman ayırdığınız ve ilgi gösterdiğiniz için teşekkür ederim.

Ahu TAŞ

Cinsiyetiniz: () Erkek () Kadın

Yaşınız: () 21-24 () 25-34 () 35-44 () 45-54 () 55 +

Medeni Durumunuz: () Evli () Bekar

Eğitim Durumunuz: () Önlisans () Lisans () Yüksek lisans () Doktora

Meslekteki Kıdeminiz: () 5 ve altı () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 ve üstü

Çalışmakta olduğunuz kurumunuzdaki kıdeminiz: () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 yıl ve üstü

Branşınız : () Fen Bilimleri-Matematik () Türkçe () Sosyal Bilgiler () Okul öncesi

() Yabancı Dil () Görsel Sanatlar – Müzik – Beden Eğitimi () PDR () Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi () Sınıf () Diğer:

Kurumunuzdaki Öğretmen Sayısı: () 1-10 () 11-20 () 21-30 () 31 +

Görev Yapılan İlçe: () Muratpaşa () Konyaaltı () Döşemealtı () Kepez

Ek 3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

| Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Lütfen her bir ifadeye katılma derecenizi X işareti koyarak belirtiniz. | Kesinlikle Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
|---|-------------------------|------------|-------------|------------------------|
| UYUM BOYUTU | | | | |
| Ebeveynler, çocuklarının diğer okullardansa; bu okulda olmalarını tercih ederler. | | | | |
| Bu okulun öğrencileri, burada olmaktan gurur duyar. | | | | |
| Bu okulun, diğer okullara göre ayırt edici şekilde farklı olduğunu düşünüyorum. | | | | |
| Bu okul, öğrencilerin eğitim aldığı yer olmaktan çok daha fazla bir şeydir. | | | | |
| Diğerleri, bu okulu eğitimde mükemmelliğin bir örneği olarak görür. | | | | |
| Diğer okullarla karşılaştığımda, bana göre bu okul, eğitimde mükemmelliğin bir örneğidir. | | | | |
| Beni bu okula çeken çok şey var. | | | | |
| Bu okulun başarılarından gurur duyuyorum. | | | | |
| Okulum hakkında konuştuğumda “onlar” kelimesinden ziyade “biz” kelimesini kullanırım. | | | | |
| Çalıştığım yeri insanlara söylemekten gurur duyuyorum. | | | | |
| | | | | |
| ÖZDEŞLEŞME | | | | |
| Okulumun başarısı benim başarımdır. | | | | |
| Kendimi okulun sahibi gibi hissederim. | | | | |
| Birisi okulum hakkında övgüde bulunduğu, kişisel bir iltifat olarak algıları. | | | | |
| Okulun değerleri farklıysa, kendimi okuluma ait değilmiş gibi hissederim. | | | | |
| Birisi okulumu eleştirdiğinde, ben savunmaya başlarım. | | | | |
| | | | | |
| İÇSELLİK | | | | |
| Bu işe başladığımda, benim kişisel değerlerim ve okulun değerleri çok benzerdi. | | | | |
| Bu okula bağlılığım, hem benim hem de okulun temsil ettiği değerlerin benzerliği üzerine kuruludur. | | | | |
| Diğer okullara göre bu okulu tercih etmemin sebebi, bu okulun değer yargılarının oturmuş olmasıdır. | | | | |

Ek 4. Narsistik Kişilik Envanteri

Narsistik Kişilik Envanteri

Aşağıdaki her bir çift ifadeyi okuyunuz ve hislerinizi tanımlamaya ve kendinizle ilgili düşüncelerinize en yakın gelen ifadenin başına X koyunuz. Herhangi birinin sizi iyi ifade etmediğini düşünebilirsiniz; fakat en yakın olanı işaretleyin. Lütfen her bir çifti tamamlayın.

| | |
|----|---|
| 1 | İnsanlar bana iltifat ettiklerinde bazen utanırım. |
| | İyi biri olduğumu biliyorum, çünkü herkes böyle söyler. |
| 2 | Kalabalık içinde herkesten biri olmayı tercih ederim. |
| | İlgi merkezi olmayı severim. |
| 3 | Pek çok insandan ne daha iyi ne de daha kötüyüm. |
| | Özel biri olduğumu düşünüyorum. |
| 4 | İnsanlar üzerinde otorite kurmaktan hoşlanırım. |
| | Emirlere uymaktan rahatsız olmam. |
| 5 | İnsanları kolayca manipüle ederim. |
| | İnsanları manipüle ettiğimi fark ettiğimde rahatsız olurum. |
| 6 | Layık olduğum saygıyı elde etme konusunda ısrarcıyım. |
| | Hak ettiğim saygıyı genellikle görürüm. |
| 7 | Gösterişten kaçınırım. |
| | Genellikle fırsatımı bulduğumda şov yaparım. |
| 8 | Her zaman ne yaptığımı bilirim. |
| | Bazen yaptığım şeyden emin değilimdir. |
| 9 | Bazen iyi hikâye anlatırım. |
| | Herkes hikâyelerimi dinlemekten hoşlanır. |
| 10 | İnsanlardan çok şey beklerim. |
| | Başkaları için bir şeyler yapmaktan hoşlanırım. |
| 11 | İlgi merkezi olmaktan hoşlanırım. |
| | İlgi merkezi olmak beni rahatsız eder. |
| 12 | Otorite olmanın benim için pek bir anlamı yoktur. |
| | İnsanlar daima otoritemi kabul ediyor görünürler. |
| 13 | Önemli bir insan olacağım. |
| | Başarılı olmayı umuyorum. |
| 14 | İnsanlar söylediklerimin bazılarına inanır. |
| | İnsanları istediğim her şeye inandırabilirim. |
| 15 | Kendi kendime yeterim. |
| | Başkalarından öğrenebileceğim çok şey var. |
| 16 | Herkes gibi biriyim. |
| | Sıra dışı biriyim. |

Ek 5. Ölçek Kullanım İzinleri – NPI-16

From: ahu altinisik <ahu.a@outlook.com>
Sent: Monday, October 19, 2015 4:32 PM
To: da358@columbia.edu
Subject: NPI-16 usage request

Dear Mr Ames,
I am an English Language Teacher from Turkey. I have been attending the Educational Administration and Supervision Master's Program at the Institute of Educational Sciences in Antalya Akdeniz University. My thesis is on "Investigating the Relationship between Narcissistic Personality Tendencies and Organizational Identification Levels of Primary and Secondary School Teachers: The Case of Antalya City". In this case, I request your permission to use your "The NPI-16 as a Short Measure of Narcissism" questionnaire for my thesis study.
Yours Sincerely,
Ahu ALTINISIK TAS



ahu altinisik <ahu.a@outlook.com>

Dear Mr Ames, I am an English Language Teacher from Turkey. I have been attending the Educational Administration and Supervision Master's Program at the Institute of Educational Scie...

19.10.2015 (Pzt) 23:32

NPI-16 usage request



Ames, Daniel <daniel.ames@gsb.columbia.edu>
20.10.2015
Siz

Yanıtla

Thanks for your interest. You are welcome to use the NPI 16 for research purposes. You can find more information about the scale here:

<http://www.columbia.edu/~da358/npi16/>

The NPI-16 - Columbia University
www.columbia.edu

The NPI-16 is a short measure of subclinical narcissism that has shown meaningful face, internal, discriminant, and predictive validity. It can serve as an ...

Good luck with your work.

Best regards,
Daniel

Ek 6. Ölçek Kullanım İzinleri- ÖÖÖ

Örgütsel Özdeşleme ölçeği



ahu.altinisik <ahu.a@outlook.com>

Tekrar teşekkür ederim hocam. İyi çalışmalar. Date: Mon, 19 Oct 2015 09:52:11 +0300 Subject: Re: Örgütsel Özdeşleme ölçeği From: demirelerkan@g...

19.10.2015 (Pzt) 19:30



Dr. Erkan Turan DEMİREL <demirelerkan@gmail.com>

19.10.2015

Siz

Yanıtla

Belgeler



Özdeşleme Ölçeği.pdf

30 KB

İndir OneDrive - Kişisel konumuna kaydet

Ahu Hanım, merhaba.

Ölçeğin son halini ekte görebilirsiniz.

Başarı dileklerle...

--

Doç. Dr. Erkan Turan DEMİREL

Fırat Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Rektörlük Kampüsü, 23119 Merkez - ELAZIĞ

Telefon:

424 2370000 İç hat: 4179

532 4270972

554 6911140

Assoc. Prof. Dr. Erkan Turan DEMİREL

Fırat University, Faculty of Economics and Administrative Sciences

Rectorate Campus, 23119 ELAZIG - TURKIYE

Telephone:

00 90 424 2370000 Interphone: 4179

00 90 532 4270972

00 90 554 6911140

18 Ekim 2015 13:36 tarihinde ahu.altinisik <ahu.a@outlook.com> yazdı:

Teşekkür ederim hocam. Mailinizi bekliyorum. İyi çalışmalar.

Date: Sat, 17 Oct 2015 13:41:09 +0300

Subject: Re: Örgütsel Özdeşleme ölçeği

From: demirelerkan@gmail.com

To: ahu.a@outlook.com

Ahu Hanım, merhaba.
Öncelikle, çalışmamıza gösterdiğiniz ilgiden dolayı teşekkür ederim.
Belgelerim, fakültedeki bilgisayarında olduğu için hemen yardımcı olamıyorum. Pazartesi günü ilk fırsatta beklediğiniz paylaşımları yaparım.
Başarılar dilerim.

Doç. Dr. Erkan Turan DEMİREL
Fırat Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü
ELAZIĞ

0-424-2370000-4179

[0-532-4270972](tel:05324270972)

[0-554-6911140](tel:05546911140)

16 Eki 2015 16:45 tarihinde "ahu altinisik" <ahu.a@outlook.com> yazdı:

Hocam merhaba,
Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünde Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında Yrd. Doç. Dr. Süleyman KARATAŞ danışmanlığında lisansüstü eğitime devam etmekteyim. Belirlemiş olduğumuz "İlk ve Orta Okullardaki Öğretmenlerin Narsistik Kişilik Eğilimleri İle Örgütsel Özdeşleşme Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Antalya İli Örneği" bağlamında tarafınızdan Türkiye'ye uyarlanan "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" son halini kullanmak için sizin yardımlarınızı ve ölçeğinizin kullanım iznini bekliyorum. Yardımcı olursanız memnuniyet duyarım. İyi çalışmalar.

Ahu ALTINIŞIK TAŞ

Ek 7. Araştırma İzin Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 23/12/2015-48089



T.C.
ANTALYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 98057890/605/13163596
Konu: Anket Uygulaması

22.12.2015

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : 10/12/2015 tarih ve 28670 sayılı yazınız.

İlgi yazınızda belirtilen, Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ahu TAŞ'ın "İlk ve Ortaokullardaki Öğretmenlerin Narsistik Kişilik Eğilimleri ile Örgütsel Özdeşleşme Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Antalya İli Orneği" konulu araştırmasını, ilimize bağlı Merkez İlçelerin İlçe Millî Eğitim Müdürlüklerinde uygulama isteği ile ilgili 10/12/2015 tarihli ve 28670 sayılı yazıları, İl Millî Eğitim Müdürlüğü Araştırma Değerlendirme ve İnceleme komisyonumuz tarafından, 15/12/2015 tarihinde incelenerek "Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinlerine Yönelik İzin ve Uygulama Genelgesi" gereğince uygun görülmüş olup, Müdürlüğümüzün 17/12/2015 tarihli ve 13039691 sayılı onayı ve uygulanacak veri toplama araçları onaylanarak ekte gönderilmiştir.

Bakanlığımızın ilgili Genelgesi gereği araştırmanın bitiminde sonuç raporunun iki örneğinin CD ortamında Müdürlüğümüz Ar-Ge bürosuna gönderilmesi hususunda;

Bilgi ve gereğini arz ederim.

Ebubekir TANRIBİR
Müdür a.
Şube Müdürü

EKLER:

1- Onay ve ekleri (4 sayfa)

GÜVENLİ ELEKTRONİK İMZALI
ASLİ TİPTE KESİDİR
22-12-2015
Zohar MERİÇ
Memur

Antalya İl Millî Eğitim Müdürlüğü
Soğuksu Mah. Hamidiye Cad. MERKEZ/ANTALYA
E-posta: projeler07@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Ebubekir TANRIBİR Şb. Md.
Tel: (0 242) 238 60 00
Faks: (0 242) 238 61 11

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden b89d-0f50-39f6-b8ec-c4e3 kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
ANTALYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 98057890/20/13039691
Konu: Anket Uygulaması

17.12.2015

İL MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE
ANTALYA

Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ağu TAŞ'ın "İlk ve Ortaokullardaki Öğretmenlerin Narsistik Kişilik Eğilimleri ile Örgütsel Özdeşleşme Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Antalya İli Örneği" konulu tez çalışmasını, İlimiz Konyaaltı, Kepez, Döşemealtı ve Muratpaşa ilçelerinde bulunan ilk ve ortaokullarda uygulama isteği ile ilgili 10/12/2015 tarih ve 28670 sayılı yazıları, İl Millî Eğitim Müdürlüğü Araştırma Değerlendirme ve İnceleme komisyonumuz tarafından, 15/12/2015 tarihinde incelenerek "Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İznilerine Yönelik İzin ve Uygulama Genelgesi" esaslarına uygun olduğu tespit edilmiştir.

Komisyonumuzca, "İlk ve Ortaokullardaki Öğretmenlerin Narsistik Kişilik Eğilimleri ile Örgütsel Özdeşleşme Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Antalya İli Örneği" isimli araştırmasını, İlimiz Konyaaltı, Kepez, Döşemealtı ve Muratpaşa ilçelerinde bulunan ilk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlere, Okul Müdürlüğünün bilgisi dahilinde, ilgili Genelgeye göre, çalışma takvimi doğrultusunda eğitim-öğretim faaliyetleri aksatılmaksızın yapılması uygun görülmüştür.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde, Valilik Makamının 23/02/2015 tarih ve 5347 sayılı yetki devrine göre olurlarınıza arz ederim.

Ebubekir TANRIBİR
Müdür a.
Şube Müdürü

OLUR
17.12.2015

Osman Nuri GÜLAY
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

Antalya İl Millî Eğitim Müdürlüğü
Soğuksu Mah. Hamidiye Cad. MERKEZ/ANTALYA
E-posta: projeler07@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Ebubekir TANRIBİR Şb. Md.
Tel: (0 242) 238 60 00
Faks: (0 242) 238 61 11

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden d9ef-be3f-3400-b3f4-19c9 kodu ile teyit edilebilir.

Ek 8. İntihal Raporu



Yrd. Doç. Dr. Süleyman KARATAŞ
[Signature]

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı: Ahu TAŞ

Doğum Yeri ve Tarihi: 15.09.1987 - Konya

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi: Selçuk Üniversitesi – Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi –
Yabancı Diller Eğitimi – İngiliz Dili Eğitimi Anabilim Dalı
İngilizce Öğretmenliği

Bildiği Yabancı Diller: İngilizce

Bilimsel Faaliyetleri: Okul Yöneticilerinin Eğitimle İlgili Kararlara Katılmada
Karar Mercileri ve Yerinden Yönetim Anlayışına İlişkin
Görüşleri (*Süleyman KARATAŞ, Yeşim EŞBERK BAŞYAYLA,*
Ahu ALTINIŞIK(TAŞ), Beyza TOPÇU) (*Bu çalışma 7-9 Mayıs*
2015 tarihleri arasında Gaziantep Üniversitesi Eğitim
Fakültesi tarafından yapılan 10. Ulusal Eğitim Yönetimi
kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.)

İş Deneyimi

Stajlar : KONYA - MERAM - Naciye Mumcuoğlu Anadolu Lisesi

KONYA - SELÇUKLU - Cumhuriyet Anadolu Lisesi

Çalıştığı Kurumlar : ANTALYA - MANAVGAT - Beşkonak Yatılı Bölge Ortaokulu

İletişim

E-Posta Adresi : ahu.a@outlook.com

Tarih : Haziran, 2016