

**ÖRGÜTSEL NARSİZM İLE ÖĞRETMENLERİN ÖZYETERLİLİK ALGILARI  
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**Ahmet YURDAKUL**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Danışman: Doç. Dr. Aynur BOZKURT BOSTANCI**

**Uşak**

**Haziran 2015**

**ÖRGÜTSEL NARSİZM İLE ÖĞRETMENLERİN ÖZYETERLİLİK ALGILARI  
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**AHMET YURDAKUL**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bölümü**

**Danışman: Doç. Dr. AYNUR BOZKURT BOSTANCI**

**Uşak**

**Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**

**Haziran, 2015**

## YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZETİ

Örgütsel Narsizm İle Özyeterlilik Arasındaki İlişki

Ahmet YURDAKUL

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,

Haziran 2015

Danışman: Doç. Dr. Aynur BOZKURT BOSTANCI

Bu araştırma öğretmen görüşlerine göre okulların örgütsel narsizm düzeyi ile öğretmenlerin özyeterlilik algıları arasındaki ilişkiyi saptamayı amaçlamaktadır. Araştırma toplamda beş bölümden oluşmaktadır. Araştırmada birinci bölümde, problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, Araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır. İkinci bölüm ise kuramsal çerçeve ve ilgili araştırmalardan oluşmaktadır. Üçüncü bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, ölçme aracı, verilerin toplanması ve analiz edilmesinden söz edilmiştir. Dördüncü bölümde elde edilen verilerin tablolara aktarılması sonucu oluşturulan bulgular ve yorumlar bulunmaktadır. Son kısım olan beşinci bölümde ise tartışma, sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

Tarama modelindeki araştırmanın evrenini 2014 – 2015 öğretim yılında Uşak ilinde çalışan 3660 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini 344 ortaokul öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada kolay ulaşılabilir örnekleme yoluna gidilmiştir. Araştırmada veriler “**Örgütsel Narsizm Ölçeği**” ve “**Genel Özyeterlilik Ölçeği**” ile toplanmıştır. Araştırmada ölçek boyutlarının örnekleme uygunluğunu test etmek için doğrulayıcı faktör analizi kullanılmış ve elde edilen verilerle ölçekler doğrulanmıştır. Verilerin analizinde aritmetik ortalama, tek yönlü varyans analizi ve Pearson Momentler Çarpımı Katsayısı kullanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre; Öğretmenler okullarının örgütsel narsizm düzeyini orta düzey olarak algılamaktadırlar. Öğretmenlerin okullarının örgütsel narsizm düzeyine yönelik görüşleri cinsiyetlerine ve aynı okulda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermez iken, mesleki kıdemlerine ve çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısına göre bazı boyutlarda farklılaşmamaktadır. Bunun yanında öğretmenlerin özyeterlilik algısı yüksek düzeydedir. Öğretmen özyeterlilik algıları cinsiyetlerine göre özyeterliliğin başlama boyutunda farklılaşırken, mesleki kıdem, çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı ve aynı okulda çalışma sürelerine göre farklılaşmamaktadır. Okulların örgütsel narsizm düzeyine yönelik öğretmen görüşleri ile öğretmenlerin özyeterlilik algıları arasında ise anlamlı pozitif ve negatif ilişkiler bulunmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Narsizm, Örgütsel Narsizm, Özyeterlilik

**ABSTRACT****The Correlation Between Organisational Narcissism And Teachers' Self-Efficacy Perceptions**

Ahmet YURDAKUL

Department of Educational Sciences

Social Sciences Institutes Uşak University

June 2015

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Aynur BOZKURT BOSTANCI

This research aims at to determine the correlation between organisational narcissism and teachers' self-efficacy perceptions at schools according to teachers' opinions. The research consists of five sections. In the first section problem, problem sentence, sub-problems, aim of the research, importance of the research, limits and definitions take place. The second section consists of conceptual framework and researches. In the third section search model, universe and sample group, collecting and analysing data are mentioned. In the fourth section there are findings and comments that are created as a result of transferring the data into the tables. And at the fifth and final section discussions, results and recommendations take place.

3660 teachers working in Uşak province in 2014 – 2015 academic year are generating the research universe of screening model. The sample group is 344 secondary school teachers. Simple random sample method is employed for the research. The data has been collected by using "Organizational Narcissism Scale" and "General Self-Efficacy Scale". In order to test the convenience of scale dimensions to the sample group confirmatory factor analysis has been used and with the data gained the scales have been confirmed. In the analysis of data arithmetic average, one-way analysis of variance, and pearson product-moment correlation coefficient have been used.

According to the research results teachers perceive their schools' organisational narcissism level in medium level. Although teachers' opinion about their schools' organisational narcissism level doesn't change meaningfully in terms of their gender and their length of working at the same school, it changes in terms of their seniority and the number of teachers at the same school in some dimensions. Besides that teachers' self-efficacy perceptions are in high level. Teachers' self-efficacy perceptions change in terms of gender in "beginning" dimension, but they don't change in terms of seniority, the number of teachers at the same school and their length of working at the same school. There are meaningful positive and negative correlations between organisational narcissism and teachers' self-efficacy perceptions at schools according to teachers' opinions.

**Keywords:** Narcissism, Organizational Narcissism, Self-Efficacy



**UŞAK ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI**

Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencilerinden 134001047 No'lu Ahmet YURDAKUL'un Okulların örgütsel narsizm düzeyi ile öğretmenlerin öz yeterlilik algıları arasındaki ilişki" adlı tezi 10/07 /2015 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, Yüksek Lisans tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

**JÜRİ ÜYELERİ**

**İmza**

Üye (Tez Danışmanı) : Doç Dr. Aynur BOZKURT BOSTANCI  
Üye ( Jüri Başkanı) : Prof. Dr. Lütfullah TÜRKMEN  
Üye : Doç. Dr. İbrahim Halil ÇANKAYA

*(Handwritten signatures in blue ink)*

*(Handwritten signature in blue ink)*  
**Prof. Dr. Cemil ERTUĞRUL**  
**Enstitü Müdürü**

**Not:** Tutanak (imzaları haricinde ) **bilgisayarda** doldurulmalıdır.

## ÖNSÖZ

Araştırmam süresince değerli vaktini bana ayıran ve çalışmamda beni yönlendiren, danışmanım Doç. Dr. Aynur BOZKURT BOSTANCI' ya, araştırmam süresince desteklerini esirgemeyen değerli arkadaşım Ümit KAHRAMAN'a sonsuz teşekkür ederim.

Araştırmam esnasında anketlerin doldurulmasında yardımcı olan tüm okul yöneticilerimize ve vaktini ayırıp anketleri dolduran meslektaşlarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Son olarak yüksek lisans eğitimim boyunca, bana olan inancıyla kendisinden destek bulduğum çok değerli eşim Ayşe'ye ve kendisine ayırmam gereken vakti araştırmaya ayırdığım bir tanecik kızım Ceylin'e teşekkür ederim. İyi ki varsınız!

**Ahmet YURDAKUL**

## ÖZGEÇMİŞ

### **Kişisel Bilgiler**

:  
Adı Soyadı : Ahmet YURDAKUL  
Doğum Yeri ve Tarihi : İZMİR-11/05/1981  
Lisans Öğretimi : 9 Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi İngilizce  
Öğretmenliği  
Yüksek Lisans Öğretimi : 2013 – 2015  
Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Eğitim Yönetimi  
Bildiği Yabancı Diller : İngilizce (YDS – 92,50)  
Bilimsel Faaliyetler : 10. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi – Sözlü Bildiri  
(2015)

### **İş Deneyimi**

:  
Çalıştığı Kurumlar : Uşak İl Milli Eğitim Müdürlüğü 2003 - .....

### **İletişim**

e-posta adresi : ahmetyurdakul81@gmail.com

**İÇİNDEKİLER****Sayfa**

YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZETİ.....	ii
ABSTRACT.....	iii
ÖNSÖZ.....	iv
ÖZGEÇMİŞ.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
BÖLÜM 1: GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu .....	1
1.2. Problem Cümlesi .....	3
1.2.1. Alt Problemler .....	3
1.3. Araştırmanın Amacı .....	3
1.4. Araştırmanın Önemi .....	4
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	6
1.6. Tanımlar.....	6
İKİNCİ BÖLÜM: ÖRGÜTSEL NARSİZM .....	7
2.1. Narsizm: .....	7
2.1.1. Narsizmin Tanımı.....	7
2.1.2. Narsizmin Tarihçesi .....	8
2.1.3. Narsist Kişilik.....	9
2.1.3.1 Normal (Sağlıklı) Narsizm .....	17
2.1.3.2 Patolojik ( Yıkıcı) Narsizm .....	20
2.2. İşyerinde Narsizm .....	25
2.2.1. Örgüt ve Narsist Yöneticiler .....	28
2.3. Örgütsel Narsizm.....	34



2.3.1. Yüksek ( Aşırı Örgütsel Narsizm).....	35
2.3.2. Sağlıklı Örgütsel Narsizm .....	37
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: ÖZYETERLİLİK.....	38
3.1. Özyeterlilik Kavramı.....	38
3.2. Öğretmen Özyeterliliği.....	46
3.3. Örgütsel Narsizm ve Özyeterlilik.....	50
3.4. Konu ile İlgili yapılmış Araştırmalar .....	52
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM.....	56
4.1. Araştırmanın Modeli .....	56
4.2. Evren .....	56
4.3. Örneklem.....	56
4.4. Veri Toplama Araçları .....	58
BEŞİNCİ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM.....	66
5.1. Öğretmenlerin Örgütsel Narsizm ve Öz Yeterlik Algı Düzeyleri.....	66
5.1.1. Öğretmenlerin Okullarının Örgütsel Narsizm Düzeyine Yönelik Görüşleri.....	67
5.1.2. Öğretmenlerin Öz Yeterlik Algı Düzeyleri.....	68
5.2. Örgütsel Narsizm ve Öğretmenlerin Öz Yeterlik Algı Düzeylerinin Değişkenler Açısından İncelenmesi .....	68
5.2.1. Okullara Yönelik Örgütsel Narsizm Düzeyinin Değişkenler Açısından İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	69
5.2.2. Öğretmenlerin Özyeterlilik Algısının Değişkenler Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bulgular .....	81
5.3. Örgütsel Narsizm İle Öğretmenlerin Özyeterlilik Algıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bulgular.....	89
5.3.1. Örgütsel Narsizm İle Öğretmenlerin Özyeterlilik Algıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Korelasyon Analizi.....	89

ALTINCI BÖLÜM: TARTIŞMALAR.....	92
YEDİNCİ BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER .....	94
7.1. Sonuçlar.....	94
7.1.1. Öğretmenlerin Okullarının Örgütsel Narsizm Düzeylerine Yönelik Görüşlerine İlişkin Sonuçlar .....	94
7.1.2. Öğretmenlerin Özyeterlilik Algılarına Yönelik Sonuçlar .....	95
7.1.3. Okulların Örgütsel Narsizm Düzeyi İle Öğretmenlerin Özyeterlilik Algıları Arasındaki İlişkilere Yönelik Sonuçlar .....	95
7.2. Öneriler.....	96
KAYNAKÇA.....	97
EKLER.....	101

## TABLOLAR LİSTESİ

<b>Tablo 1.</b> Demografik Verilere İlişkin Frekans ve Yüzde Tablosu .....	57
<b>Tablo 2.</b> Örgütsel Narsizm Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	59
<b>Tablo 3.</b> Özyeterlilik Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları .....	59
<b>Tablo 4.</b> Örgütsel Narsizm Ölçeği Uyum İndeksi Değerleri .....	62
<b>Tablo 5.</b> Özyeterlilik Ölçeği Uyum İndeksi Değerleri .....	65
<b>Tablo 6.</b> Ölçek Ortalama Puan Aralığı Tablosu.....	66
<b>Tablo 7.</b> Örgütsel Narsizm ve Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeyleri .....	67
<b>Tablo 8.</b> Öğretmenlerin Özyeterlilik Algısı ve Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeyleri .....	68
<b>Tablo 9.</b> Örgütsel Narsizm Düzeyinin Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesine Yönelik t-Testi.....	69
<b>Tablo 10.</b> Mesleki Kıdeme Göre Örgütsel Narsizmin Liderlik Boyutu Düzeyine İlişkin ANOVA Sonuçları.....	70
<b>Tablo 11.</b> Mesleki Kıdeme Göre Örgütsel Narsizmin Tanınma İsteği Boyutu Düzeyine İlişkin ANOVA Sonuçları .....	71
<b>Tablo 12.</b> Mesleki Kıdeme Göre Böbürlenme Boyutu ANOVA Sonuçları .....	72
<b>Tablo 13.</b> Mesleki Kıdeme Göre Kendine Hayranlık Boyutu ANOVA Sonuçları .....	73
<b>Tablo 14.</b> Mesleki Kıdeme Göre Sergileme Boyutu ANOVA Sonuçları .....	74
<b>Tablo 15.</b> Örgütsel Narsizm Düzeyinin Öğretmen Sayısı Açısından Değerlendirilmesine Yönelik t-Testi .....	75
<b>Tablo 16.</b> Aynı Okulda Çalışma Süresine Göre Liderlik Boyutu ANOVA Sonuçları .....	76
<b>Tablo 17.</b> Aynı Okulda Çalışma Süresine Göre Tanınma İsteği Boyutu ANOVA Sonuçları.....	77
<b>Tablo 18.</b> Aynı Okulda Çalışma Süresine Göre Böbürlenme	

Boyutu ANOVA Sonuçları.....	78
<b>Tablo 19.</b> Aynı Okulda Çalışma Süresine Göre Kendine Hayranlık Boyutu ANOVA Sonuçları .....	79
<b>Tablo 20.</b> Aynı Okulda Çalışma Süresine Göre Sergileme Boyutu ANOVA Sonuçları.....	80
<b>Tablo 21.</b> Özyeterlilik Algısının Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesine Yönelik t-Testi.....	81
<b>Tablo 22.</b> Mesleki Kıdeme Göre Başlama Boyutu ANOVA Sonuçları .....	82
<b>Tablo 23.</b> Mesleki Kıdeme Göre Yılmama Boyutu ANOVA Sonuçları .....	83
<b>Tablo 24.</b> Mesleki Kıdeme Göre Sürdürme Çabası - Israr Boyutu ANOVA Sonuçları.....	83
<b>Tablo 25.</b> Öğretmenlerin özyeterlilik algılarının Öğretmen Sayısı Açısından Değerlendirilmesine Yönelik t-Testi.....	85
<b>Tablo 26.</b> Aynı Okulda Çalışma Süresine Göre Başlama Boyutu ANOVA Sonuçları .....	86
<b>Tablo 27.</b> Aynı Okulda Çalışma Süresine Göre Yılmama Boyutu ANOVA Sonuçları.....	87
<b>Tablo 28.</b> Aynı Okulda Çalışma Süresine Göre Sürdürme Çabası-Israr Boyutu ANOVA Sonuçları .....	88
<b>Tablo 29.</b> Liderlik ve Özyeterlilik Boyutları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi Tablosu .....	89
<b>Tablo 30.</b> Tanınma İsteği ve Özyeterlilik Boyutları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Tablosu .....	90
<b>Tablo 31.</b> Böbürlenme ve Özyeterlilik Boyutları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Tablosu .....	90
<b>Tablo 32.</b> Kendine Hayranlık ve Özyeterlilik Boyutları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Tablosu .....	91
<b>Tablo 33.</b> Sergileme ve Özyeterlilik Boyutları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Tablosu .....	91

## ŞEKİLLER LİSTESİ

- Şekil 1.** Örgütsel Narsizm Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları .....61
- Şekil 2.** Öz yeterlilik Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları .....63

## **BÖLÜM 1: GİRİŞ**

Bu bölümde araştırmanın problem durumu ortaya konulmuş, araştırmanın amacı belirtilmiş ve önemi vurgulandıktan sonra araştırmanın sınırlılıkları ve önemli kavramları tanımlanmıştır.

### **1.1.Problem Durumu**

Örgütsel narsizm, örgütün bir bütün olarak kendini olduğundan büyük görmesi ve ben merkezci olması olarak tanımlanabilmektedir. Çünkü örgütler de aynı insanlar gibi yasal kimliği koruma güdüsüne sahiptirler. Aynı zamanda örgütler yine insanlar gibi yüksek narsistik eğilimlere sahip olabilmektedirler. Örgütteki kişiler kendi iş arkadaşlarından ya da diğer örgütlerden insafsızca faydalanarak ve abartılı biçimde örgütü düşünerek iş üretmek yerine örgütü koruma yoluna gidebilirler. (Brown, 1997).

Örgütler bir bütün halinde ben merkezci hale gelebilirler ve narsistik karakterden kaynaklanan bir kimliği koruma üzerine odaklanabilirler. Her örgüt kendine özgü öncelikler ve değer yargıları geliştirir, kimliğiyle ilgili ortak değerleri ve ideolojileri yansıtacak şekilde davranır ve bu kimliği en iyi ortaya koyan çalışanları ödüllendirir. Bu davranışlar daha sonra diğer çalışanlar tarafından da taklit edilir ve zamanla kurumsallaşır (Duchon& Burns, 2008) .

Örgütler hem örgütsel kimliği hem de örgütün meşruluğunu güçlendirmek için bazı nitelikler geliştirebilirler. (Brown 1997, Ganesh, 2003) Örgütsel kimliği oluşturmak için harcanan bu gibi çabalar örgütün devamlılığı için gereklidir ve normal olarak görülmelidir, bununla birlikte bu sebeple örgütsel narsizm oluşturmak problem doğurabilir. Ayrıca bu narsistik tepki örgütün kimliğini korumak için bir savunma mekanizması olmakla birlikte zamanla örgütün düzgün çalışmamasına ve sonunda da yok olmasına sebep olabilmektedir. Aşırı örgütsel narsizm düzeyi ahlaki konular, çevreye karşı sorumluluk ya da mali olarak karlılık gibi konuları gözönünde

bulundurmada örgütü haklı çıkarmak için her şeyin yapılmasına yol açabilir ( Brown , 1997; Ganesh 2003) .

Araştırmanın diğere değışkeni olan öz yeterlilik ise genel olarak kişinin bir işi yapabilmesi için yeterliliğı olarak tanımlanabilmektedir. Pajares'e göre ( 1997 ) genel olarak, öğretmen öz-yeterlik algısı güçlü olan öğretmenlerin, bu alanda algısı zayıf olan öğretmenlere göre daha başarılı uygulamalar gerçekleştirdikleri; öğrencileriyle daha olumlu ilişkiler geliştirdikleri; öğrenci hatalarına karşı daha hoşgörülü oldukları; öğrencilerine yönelik daha yüksek başarı beklentileri taşıdıkları; yeni düşüncelere daha açık oldukları ve değer verdikleri; öğrencilerini yanlış yanıtları ve başarısızlıklarından ötürü daha az eleştirdikleri, iş doyumlarının daha yüksek olduğu; öğrencilerinin başarı ve başarısızlıklarını içsel nedenlere yükledikleri; düşük sosyoekonomik tabakadan gelen ya da davranışsal sorunları olan öğrencileri özel eğitime göndermeye daha az eğilimli oldukları görülmüştür. Bunun yanı sıra yeni öğretim programı ve materyalleri sınıflarında kullanmaya ve uygulamaya daha istekli ve yatkın oldukları; öğrencilerinin bireysel öğrenme gereksinmelerini göz önüne alan yeni öğretim planları ve stratejileri geliştirdikleri; öğrencilerin öğrenme güçlükleri karşısında ya da eğitim sürecinde karşılaştıkları herhangi bir sorun karşısında daha kararlı ve dirençli oldukları saptanmıştır. Öğretmen öz-yeterliği özellikle öğretmen ve okul etkililiğı içinde önemli bir faktördür (Ekici, 2006).

Yenilmez ve Kakmacı'ya (2008) göre öz yeterlilik inancı, özellikle duygusal yoğunluk üzerinde etkili olup, sosyal şartlarda ve sosyal değışikliklerde tekrar düzenleyici ve başarıyı, etkinliğı, kariyeri vb. gibi durumları teşvik edici bir rol oynar. Aynı zamanda, insanların gerçek performansları, özel bir çalışma üzerindeki çabalarının miktarı ve amaç oluşturmalarındaki davranışsal seçimlerinin de önemli bir işaretçisidir (Choi, Price & Vinokur, 2003 Akt. Doğru, 2012).

Alan yazından anlaşılacağı üzere örgütsel narsizm düzeyinin belirli bir düzeyde tutulması örgüt için yararlı iken, narsizm düzeyinin fazlalığı örgüt için zararlı hale gelebilir. Örgütteki kişiler kendi iş arkadaşlarından ya da diğere örgütlerden insafsızca faydalanarak ve abartılı biçimde örgütü düşünerek iş üretmek yerine örgütü koruma yoluna gidebilirler. Narsistik güdüsü fazla olan eğitim örgütlerinde öğretmenlerin öz yeterlilik algısının da abartılı şekilde yüksek olması

çok olacağı düşünülebilir. Aynı şekilde örgütsel narsizm düzeyi düşük okullarda ise öğretmenlerin öz yeterlilik algılarının düşük olabileceğinden kendilerini çok değersiz hissedecekleri düşünülebilir. Her iki durumda da sonuç okulun bütün olarak başarısız ve mutsuz olması ile sonuçlanacaktır. Bu anlamda okulların örgütsel narsizm düzeyleri ile öğretmenlerin öz yeterlilik algıları arasındaki ilişki durumu araştırılması gereken bir problem olarak beirlenmiştir. Türkiye’deki alan yazın incelendiğinde örgütsel narsizmle ilgili Türkçe olarak yapılmış hiçbir çalışma bulunmamaktadır. Uluslararası alanyazında ise okullarda örgütsel narsizmle ilgili yapılan bir çalışma bulunmamaktadır. Bu nedenden dolayı örgütsel narsizm düzeyi ile öğretmenlerin özyeterlilik algıları arasındaki ilişkiyi araştıran bu çalışma hem Türkiye’de hem de uluslararası yazında bir ilk olacaktır.

## **1.2.Problem Cümlesi**

Öğretmenlerin örgütsel narsizm düzeyleri ile öz yeterlilik algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

### **1.2.1. Alt Problemler**

- 1- Öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel narsizme ilişkin görüşleri nedir?
- 2- Öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel narsizm düzeyine ilişkin görüşleri cinsiyet, mesleki kıdem, çalışılan okuldaki öğretmen sayısı ve aynı okulda çalışma süresine göre farklılık göstermekte midir?
- 3- Öğretmenlerin öz yeterlilik algıları ne düzeydedir?
- 4- Öğretmenlerin öz yeterlilik algıları cinsiyet, mesleki kıdem, çalışılan okuldaki öğretmen sayısı ve aynı okuldaki çalışma süresine göre farklılık göstermekte midir?
- 5- Öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel narsizm düzeyine ilişkin görüşleri ile öğretmenlerin öz yeterlilik algıları arasındaki ilişki var mıdır?

## **1.3.Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı Uşak İlinde ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel narsizm düzeyleri ile öz yeterlilik algıları arasındaki ilişkiyi belirlemektir.



#### 1.4. Araştırmanın Önemi

Narsistik kişilik bozukluğunun temel kliniksel özellikleri büyükenmecilik, kendine aşırı bağlılık, takdir ve onay elde etmek için ötekinin peşinde koşulmasına rağmen başkalarına yönelik ilgisizlik ve empati yoksunluğudur. Narsistik kişilik bozukluğu gösteren bir hasta, tüm yaptıklarında mükemmellik aramak, zenginlik, güç ve güzellik elde etmeye çalışmak ve onun büyükenmeciliğini aynalayarak ona hayran olacak başkalarını bulmak için sonsuz bir motivasyona sahip gibidir. Bu savunmacı görünüş altında bir boşluk hissi durumu ve yoğun kıskançlığın tasallut ettiği bir öfke vardır (Masterson,2014) Narsisist kişilik bozukluğunda nesne, kişinin yaptığı ya da ürettiği bir şey değil sahip olduğu bir şeydir; örneğin bedeni, dış görünüşü, sağlığı, zenginliği vb. Bu tür narsisizmin hastalıklı oluşu, denetleyici ögenin bulunmamasındandır. Başardığım bir şeyden ötürü değil de sahip olduğum bir nitelikten ötürü "büyük" isem o zaman, hiç kimseyle, hiçbir şeyle ilgilenmem, hiçbir çaba göstermem gerekmez. Bu yüzden hastalıklı narsisizm kendi kendine sınır koyamaz. Narsisist kendi beğenmişliği içine gün geçtikçe daha çok gömülerek kendini herkesten soyutlamaya başlar (Foster & Campbell, 2007, Akt. Cihangiroğlu, 2012). Narsis örgüt ise çalışanları tarafından eşsiz olarak görülen ve onda bulunan özelliklerin başka örgütlerde bulunmadığına inanılan örgütlerdir. ( Stein, 2003)

İşgörenlerin tamamı veya çoğunluğu örgüte kuvvetli bir aidiyet duygusu geliştirdiklerinde narsis bir örgüt ortaya çıkmaktadır. (Brown,1997). Bir sosyal kimlik teorisine göre bir gruba veya örgüte katılmak kişinin kendini gerçekleştirme için gereklidir. Bunun sonucunda da narsis örgütlerde örgüt kimliği kişinin kendi kimliği halini alır.

Bandura'ya göre öz yeterlilik, bireyin belli bir performansı göstermesi için gerekli etkinlikleri düzenleyip başarılı bir biçimde gerçekleştirme kapasitesi hakkında kendine ilişkin yargısıdır (Lee, 2005). Daha genel bir anlatımla ifade etmek gerekirse, öz yeterlilik bireyin yapabildikleri hakkında sahip olduğu inançlardır. Öz yeterlilik genellikle, özel bir alan için kullanılır ki bu alan bireyin yapabildiği diğer alanlara ilişkin inançlarından biraz farklıdır. Örneğin bir 1.sınıf öğrencisi daha basit düzeydeki dört ileme ilişkin matematik problemlerini çözmeye karşın yüksek bir öz yeterliliği varken karmaşık problemleri çözmeye karşı öz yeterliliği düşük olabilir.Öz yeterlik inancı, insanların düşünce biçimlerini ve duygusal tepkilerini de

etkilemektedir. Yüksek düzeyde öz yeterliğe sahip bireyler, zorluk düzeyi yüksek olan çalışmalarla karşı karşıya kaldıklarında daha rahat ve verimli olabilirler. Düşük öz yeterlik inancına sahip kimseler ise yapacakları çalışmaların gerçekte olduğundan daha da zor olduğuna inanırlar. Bu tip bir düşünce; kaygıyı ve stresi arttırırken; kişinin bir sorunu en iyi şekilde çözebilmesi için gereken bakış açısını daraltır. Bu nedenle öz yeterlik inancı, bireylerin başarı düzeylerini çok güçlü bir şekilde etkilemektedir (Pajares, 2002, Akt.: Üredi, 2006).

Öz-yeterlik bireyin becerilerinin bir fonksiyonu değildir. Bireyin becerilerini kullanarak yapabildiklerine ilişkin yargılarının bir ürünüdür. Öz-yeterlik, yaşantılar aracılığıyla gelişir. Kişi kendi eylemlerinin etkililiğini değerlendirir, bu eylemleri başka kişilerin eylemleri ile kıyaslar. Dolayısı ile bu durumda öğretmenlerin öz yeterlilik algılarının örgütsel narsizm düzeyiyle ilişkili olabileceği düşünülebilir.

Bunun yanında örgütler de aynı insanlar gibi kimliği koruma güdüsüne sahiptirler. Aynı zamanda yine insanlar gibi yüksek narsistik eğilimlere sahip olabilirler. Bu narsistik tepki örgütün kimliğini korumak için bir savunma mekanizmasıdır fakat aşırı tepkiler örgütün düzgün çalışmamasına ve sonunda da yok olmasına sebep olabilir. Örgütler hem örgütsel kimliği hem de örgütün meşruluğunu güçlendirmek için bazı nitelikler geliştirebilirler (Brown 1997, Ganesh, 2003) Örgütsel kimliği oluşturmak için harcanan bu gibi çabalar örgütün devamlılığı için gereklidir ve normal olarak görülmelidir, bununla birlikte bu sebeple örgütsel narsizm oluşturmak problem doğurabilir. Aşırı örgütsel narsizm düzeyi ahlaki konular, çevreye karşı sorumluluk ya da mali olarak karlılık gibi konuları gözönünde bulundurmadan örgütü haklı çıkarmak için her şeyin yapılmasına yol açabilir. ( Ganesh 2003)

Alan yazından örgütsel narsizm ile çalışanların özyeterlik düzeyinin ilişkili olduğu düşünülebilmektedir. Bu anlamda bu araştırma ile okullarda öğretmenlerin örgütsel narsizm düzeyi ile öz yeterlilik algıları arasındaki ilişki ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bunun yanında alan yazın incelendiğinde gerek Türkiye’de gerekse uluslararasıda örgütsel narsizm ile ilgili herhangi bir çalışma bulunmamaktadır dolayısıyla araştırmanın bu alanda ilk olmasıyla araştırmanın bu boşluğu doldurması beklenmektedir.

### 1.5.Sınırlılıklar

Bu araştırma 2014 – 2015 eğitim-öğretim yılı Uşak ili merkez ilçesinde bulunan kamu ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.

### 1.6. Tanımlar

**Narsizm:** Narsizm kavramı Yunan mitolojisinde sudaki aksini görerek kendine aşık olan ve ömrünü hiç ulaşamayacağı bu sevgiliyi izleyerek tüketen Narkissos'dan gelmektedir (Türk Dil Kurumu; 2009) Narsisizmin sözlük anlamına bakıldığında; kişinin kendi vücuduna yönelttiği cinsel arzu ve haz anlamına gelmekte olduğu görülür (Özsaydın,1984).

**Örgütsel Narsizm:** Örgütsel narsizm, Uşak ilinde görev yapan öğretmenlerin okullarını eşsiz ve olduğundan büyük olarak görmeleri ve onda bulunan özelliklerin başka okullarda bulunmadığına inanmaları durumudur.

**Öz yeterlilik:** Uşak ili öğretmenlerinin deneyimleri sonunda gelişen ve bir işi başarabilmek için öğretmenlerin sahip olduğu beceri, bilgi ve yeteneklerine güvenmesidir.

## **İKİNCİ BÖLÜM: ÖRGÜTSEL NARSİZM**

### **2.1. NARSİZM**

#### **2.1.1 NARSİZMİN TANIMI**

Narsisizm kavramı Yunan mitolojisinde sudaki aksini görerek kendine aşık olan ve ömrünü hiç ulaşamayacağı bu sevgiliyi izleyerek tüketen Narkissos'dan gelmektedir (Türk Dil Kurumu; 2009) Narsisizmin sözlük anlamına bakıldığında; kişinin kendi vücuduna yönelttiği cinsel arzu ve haz anlamına gelmekte olduğu görülür (Özsaydın,1984). Narsisizmin en önemli özelliği; self'in (dış dünyada varolan diğer nesnelere ayrı olarak yaşanan, algılanan ruhsal ve fiziksel, bütün bir bireyi kapsar-benlik) abartılı bir biçimde öne çıkarılması ve başkalarına duyulan ilginin azalmasıdır. Bilimsel olarak incelendiğinde narsisizmin; patolojik (hastalık) olarak incelenmesinin yanında, normal narsisizmden de bahsedildiği görülmektedir. Her insan bir dereceye kadar kendine âşıktır ve bu konuda, diğerlerinin kendisine hak vermesini bekler. Ancak benliğe duyulan ilgi ve verilen önemin, psikiyatrik tedavi gerektirecek şekilde yoğunlaşması, bir kişilik bozukluğu olarak patolojik narsisizmi ortaya çıkarmaktadır. Patolojik narsisistler, gerçekte kendilerini sevmeyebilir ve küçük görürler. (Timuroğlu&İşcan,2008)

Bireylerde narsizmin oluşumunun temelleri bebeklik döneminde atılmaktadır.Çocuğun anneyle yaşadığı duygusal çatışmalar ile ailelerin çocuk yetiştirme tarzlarındaki olumsuzlukların, hastalıklı narsizmin gelişmesine yol açtığı belirtilmektedir. Narsistik kişiliğin bireylerde bir karakter haline gelmesinin nedenleri arasında, insanın en iyi dostunun kendisi olduğu fikrinin yerleştirilmeye çalışılması ve ona sürekli "bir numara" olma hedefinin verilmesi gelmektedir. Narsizmin toplumda yaygınlaşmasının sebeplerine bakıldığında ise; aile yapısının yıkılması, evlenip çocuk yetiştirme ideallerinin yerini yalnız ya da birlikte yaşama biçimlerinin alması yanında yazılı ve görsel basın, video siteleri ile sosyal paylaşım siteleri gibi sanal dünyaların etkili olduğu belirtilmektedir ( Özel,2014)

Narsizm genel olarak bireyin yaptıklarından ya da görünüşünden dolayı toplumda kabul görme ve beğenilme arzusu olarak tanımlanabilir. Bu arzunun aşırı olması sonucunda birey, başarıya ulaşmak için her türlü yola başvurabilir( Başarısızlığı inkar, çevresindekileri sömürme, yalan söyleme v.b) Bunun sonucunda da narsizm bireyde kendini bir kişilik bozukluğu olarak gösterebilir.

### **2.1.2 NARSİZMİN TARİHÇESİ**

Gelmiş geçmiş bir çok psikolojik kavram gibi narsizmin de heybetli bir geçmişi vardır(Raskin & Terry, 1988) Narsisizm kelimesi ilk kez 1898 yılında psikanalitik kuramcı Ellis tarafından psikolojik bir kavramı açıklamak amacıyla kullanılmış ve Ellis narsisizmi özellikle kadınlarda görülen ve cinsel dürtüleri bireyin kendisine hayranlıkla yöneltmesini içeren duygular olarak açıklamıştır (Rozenblatt, 2002 Akt. Karaaziz&Atak 2013). Narsizm üzerine ilk önemli çalışma ise Freud'un "Narsizm üzerine bir giriş isimli makalesidir. Bu çalışma narsizmin psikanalitikteki temeli olarak kabul edilir. Ancak birçok araştırmacının aksine Freud Narsizmi bir durum değil bir olgu olarak ele almıştır. Bu yazıda Freud, narsisizmi; cinsel gelişimin bir dönemi olarak ele almıştır. Bir kişilik tipi olarak narsisizmden ise ilk kez 1931'de söz ettiği görülür. Freud(1961 ), bu kişilerin; libidinal (cinsel içgüdü - cinsel enerjinin dinamik belirtisi) tipler olduğuna, temel ilgilerinin kendilerini korumaya yönelik olduğuna ve liderlik rolü üstlenmeye yatkın olduklarına değinmektedir Patolojik narsistik karakter özelliklerinin tanımlamasını ise ilk kez E. Jones yayımlamıştır. Karl Abraham, (1908),Herbert Alexander Rosenfeld, (1964), "Wilhelm Reich, (1972), Tartakoff, H. H, (1966), kavramın gelişmesine büyük katkılar sağlamıştır. Kohut H (1971) ve Otto F. Kernberg (1970), ise günümüzün narsisizm kavramıyla ilgili en önemli katkıları yapan bilim adamlarıdır. Kohut'un üzerinde çalıştığı kişilikler; boşluk duygusu, depresyon ve ilişki sorunları gösteren, meslek sahibi insanlardır. Kernberg ise hastaneye yatırılacak şiddette işlev bozukluğuna sahip, daha saldırgan ve daha kibirli olanların ağırlıkta olduğu, insanlar üzerinde çalışmıştır. ( Timuroğlu&İşcan,2008)

### **2.1.3 NARSİST KİŞİLİK**

Narsizm tanımlanırken psikologlar arasında fikirbirliğine varılma süreci yavaş olmuştur. (Soyer & Rovenpor & Kopelman, 1999) Bunun bir sebebi tanımın çok fazla alanda kullanılmasıdır. Genel olarak narsizm bir psikolojik hastalık olarak

bilinmesine rağmen aslında psikolojik bir bozukluktur. Bu bağlamda narsizmin kişiler üzerinde her zaman zararlı olduğunu söylemek doğru olmayacaktır. Hatta normal miktarda kişinin başarısı için önemli bir faktör olabileceği de söylenebilir. Ancak patolojik narsizm olarak tanımlanan narsizm zaman içerisinde bireyin kendini toplumdan tamamen soyutlamasına ve yalnız kalmasına sebep olabilecek kadar ciddi bir bozukluktur.

Narsistik kişilik bozukluğunun temel kliniksel özellikleri büyülenmecilik, kendine aşırı bağlılık, takdir ve onay elde etmek için ötekinin peşinde koşulmasına rağmen başkalarına yönelik ilgisizlik ve empati yoksunluğudur. Narsistik kişilik bozukluğu gösteren bir hasta, tüm yaptıklarında mükemmellik aramak, zenginlik, güç ve güzellik elde etmeye çalışmak ve onun büyülenmeciliğini aynalayarak ona hayran olacak başkalarını bulmak için sonsuz bir motivasyona sahip gibidir. Bu savunmacı görünüş altında bir boşluk hissi durumu ve yoğun kıskançlığın tasallut ettiği bir öfke vardır (Masterson,2014)

Narsisist kişilik bozukluğunda nesne, kişinin yaptığı ya da ürettiği bir şey değil sahip olduğu bir şeydir; örneğin bedeni, dış görünüşü, sağlığı, zenginliği vb. Bu tür narsisizmin hastalıklı oluşu, denetleyici ögenin bulunmamasındandır. Başardığım bir şeyden ötürü değil de sahip olduğum bir nitelikten ötürü "büyük" isem o zaman, hiç kimseyle, hiçbir şeyle ilgilenmem, hiçbir çaba göstermem gerekmez. Bu yüzden hastalıklı narsisizm kendi kendine sınır koyamaz. Narsisist kendi beğenmişliği içine gün geçtikçe daha çok gömülerek kendini herkesten soyutlamaya başlar (Foster & Campbell, 2007, Akt. Cihangiroğlu, 2012). Yalan, narsis tutumun vazgeçilmez özelliğidir. Kendisi hakkında verdiği tüm bilgi, bir aldatmaca olabilir. Fikirleri nadiren orijinaldir. Yetki kullanması gerektiği bir anda, kendisini tarihsel kimliklerden birinin sözleriyle desteklemeye çalışır. Ancak, ileti sözleri, o kimliğin ağzından çıkan kelimeler ve kastettiği içerik ile nadiren tutarlılık gösterir. Zira sözleri ya da kapsamı kendine uyacak şekilde değiştirir. İş hayatında başarılı olmasını nesnelere bu şekilde kendine göre emsalsiz değiştirme gücüne borçludur. Narsisin, üstleri ile arası dengelidir. Çünkü onlar kendisini anlayabilecek olan yegâne kaynaktır. Onlar, onun ulaşmak istediği yerin temsilcileridir. Astları için ise tam bir kâbustur. Çünkü kendisini yetenekleri, donanımı, vasıfları ile onların tek öğrenme kaynağı ya da görüp görebilecekleri ilk ve son nimet olarak niteler. En iyi doktor,

yönetici, avukat... kendisidir ve bu iddiasının sınanabileceği her ortamdan kaçır ( Yavuz, 2007, Akt. Cihangiroğlu, 2012).

O tektir, özeldir. Herkesin bir kusur vardır, o ise bunları çoktan aşmıştır. O halde, bu özellikleri saygı görmelidir. İstedikini alamadığı zaman akli hemen karışır. Biri onu hayal kırıklığına uğratabacak olursa, o kişiyi gözünde değersizleştirir. Empati yoksunluğu onun insanlara iş gören nesnelere gibi yaklaşmasına neden olur. O insanlardır ki, duyguları ve ihtiyaçları yoktur. Sömürülebilirler. Bunun için pek az suçluluk ya da üzüntü duyar (2012, Spencer, 2001, Akt. Cihangiroğlu).

Freud'un ölümünden sonra da psikoanalitik düşünce (normal ve anormal davranışların altında yatan dinamik ve psiko-genetik etkenlerin incelenmesini sağlayan yaklaşım) gelişmesini sürdürmüştür. Bir çok teorisyen ve terapist, normal kişilik ve psikolojik bozukluk üzerinde, Freud'un geliştirdiği kavramları kullanıp geliştirerek, tartışmaya devam etmiştir (Crider vd., 1983, Akt. Timuroğlu&İşcan,2008). Narsistik kişilik bozukluğu, psikanalizin son 30 yılda, yoğun olarak ilgilendiği en önemli çalışma konulardan biridir. Klinik psikolojide narsistik olgulara yönelik bu yoğun ilgi sonucunda ve bu ilginin güdülediği klinik ilerlemelerin ışığında, Amerika Psikiyatri Birliği (American Psychiatric Association-APA) narsisizm kavramını tanısal sınıflandırmasına dahil etmiştir. APA'nın Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel Elkitabı'nın (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders- DSM -III, 1980) gözden geçirilmiş versiyonunda narsistik kişilik şu klinik ölçütler yoluyla tanımlanır: grandiyöz (görmekli, gösterişli) tarzda önemli ve eşsiz olma hissi; sınırsız başarı, güç, zekâ, güzellik veya ideal aşk fantazileriyle meşguliyet; teşhircilik; eleştiriye, başkalarının ilgisizliğine veya başarısızlığa tahammülsüzlük; herhangi bir sorumluluk kabul etmeksizin özel imtiyaz beklemek ve buna yönelik hak iddiasında bulunmak; kişiler arası ilişkilerde sömürücülük, aşırı yüceltme ve değersizleştirme kutupları arasında değişen ilişkiler ve eşduyumdan yoksunluk (Hyman, 1989: 86, Akt. Timuroğlu&İşcan2008).

Daha sonraki gelişmeler ışığında hazırlanan DSM-IV'de ise narsistik kişilik bozukluğu; aşağıdakilerden beşinin veya daha fazlasının olması ile belirli, erken erişkinlik döneminde başlayan ve değişik koşullar altında ortaya çıkan, üstünlük duygusu, beğenilme ihtiyacı ve empati yapamamanın olduğu sürekli bir davranış kalıbı.

1. Kendisinin çok önemli olduğu duygusunu taşıma, başarılarını ve yeteneklerini abartma, yeterli bir başarı göstermeksizin üstün biri olarak bilinmeyi bekleme.
2. Sınırsız başarı, güç, zekâ, güzellik ya da kusursuz sevgi üzerinde kafa yorma.
3. Özel ve eşi bulunmaz biri olduğuna ve ancak özel ya da toplumsal durumu üstün kişilerin kendisini anlayabileceğine ya da ancak onlarla arkadaşlık etmesi gerektiğine inanma.
4. Çok beğenilmek isteme.
5. Hak kazandığı duygusu taşıma. Kendisinin, özellikle kayırılacak olduğu bir tedavi biçiminin uygulanacağı beklentisi içinde olma ya da bu beklentilerine göre uyum gösterme.
6. Kişiler arası ilişkileri kendi çıkarları için kullanma ve kendi amaçlarına ulaşmak için başkalarının zayıflıklarını kullanma.
7. Empati (eş duyum) yapamama. Başkalarının duygularını tanıyıp, tanımlama ve ihtiyaçlarının farkına varıp, bu ihtiyaçların giderilmesi konularında isteksiz olma.
8. Çoğu zaman başkalarını kıskanma ya da başkalarının kendisini kıskandığına inanma.
9. Küstah, kendini beğenmiş davranış ya da tutumlar sergileme; eleştirilere karşı öfke, utanç veya küçük düşme tepkisinde bulunma (Köroğlu, 1994: 248).

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 narsisizmin gelişmesine yol açmaktadır (Güleç & Köroğlu, 1998).

Narsistik kişilik bozukluğuna sahip kişiler; kendilerini fiziksel ve ruhsal yönden aşırı beğenen, üstün gören, sürekli beğeni, ilgi ve onay bekleyen; gittikleri her yerde hemen özel ilgi göreceğine, üstün bir yeri hakkettiğine inanan kişilerdir. En güzel, en yakışıklı, en başarılı, en parlak kişi odur ya da o olacaktır. Böylesine yoğun



narsistik beklentiler içinde hayal kırıklıkları ve incinmeler de o denli sık olabilir. Bireyin benlik saygısı, dışardan gelecek ilgi, beğeni, onaylarla beslenmektedir. Söz konusu kişiler eleştiriye dayanamazlar ve sürekli övgü beklerler. Bu nedenle görünüş ve davranış hep bunları elde etmeye yöneliktir. Beklentileri karşılanmayınca benlik saygısı çabuk düşer. Kırgınlıklar, bunaltı ve çökkünlük olabilir. Kendilerini yüceltmek, daha üstün görmek ve göstermek için başkalarını kullanır, hatta sömürürler. Arkadaşlıkları yalnız bu yönde çıkar sağlamak içindir. Başkalarının duygu ve düşüncelerine, gereksinimlerine eş duyum (empati) gösteremezler. Bu nedenlerle ilişkilerde bencil, ben-merkezcil olarak tanınırlar (Öztürk, 2002, Akt. Timuroğlu&İşcan,2008, ).

Kohut (1977), narsistik kişilik bozukluğun kökeninde yatan nedenin kişinin “benlik yapısındaki temel kusur” olduğunu ifade etmektedir (Karaaziz & Atak 2013, Özakkaş, 2006; Kohut, 1971) Narsistik kişilik bozukluğuna sahip kişiler kendilerini fiziksel ve ruhsal yönden aşırı beğenen, üstün gören, sürekli beğeni, ilgi ve onay bekleyen; gittikleri her yerde hemen özel ilgi göreceğine, üstün bir yeri hakkettiğine inanan kişilerdir. En güzel, en yakışıklı, en başarılı, en parlak kişi odur ya da o olacaktır. Böylesine yoğun narsistik beklentiler içinde hayal kırıklıkları ve incinmeler de o denli sık olabilir. Bireyin benlik saygısı, dışardan gelecek ilgi, beğeni, onaylarla beslenmektedir. Söz konusu kişiler eleştiriye dayanamazlar ve sürekli övgü beklerler (Kohut, 1977). Bu nedenle görünüş ve davranış hep bunları elde etmeye yöneliktir. Beklentileri karşılanmayınca benlik saygıları hemen düşer. Kırgınlıklar, bunaltı ve çökkünlük olabilir. Kendilerini yüceltmek, daha üstün görmek ve göstermek için başkalarını kullanır, hatta sömürürler. Arkadaşlıkları yalnız bu yönde çıkar sağlamak içindir. Başkalarının duygu ve düşüncelerine, gereksinimlerine eşduyum gösteremezler. Bu nedenlerle ilişkilerde bencil, ben-merkezcil olarak tanınırlar ( Öztürk, 2002, Akt. Karaaziz&Atak 2013). Ama gerçek şudur ki bu kişiler başkalarını sevmeyi başaramadıkları gibi kendilerini de sevmeyi başaramamaktadırlar (Evren, 1997, Akt. Karaaziz&Atak 2013).

Narsistik kişilik bir endişe durumunda yaşayan, çevresine uyum sağlayamayan, sadece ön yargılara ve kendini geri çekmeye sahip şizofrenik bir ruh halidir. Narsis kişi pasif olarak yaşar, gerçekliğe uyum sağlayamaz. Sartre da olduğu gibi tek gerçeklik cehennemdir. Kaçacak yer yoktur, çünkü kaçılacak bir şey kalmamıştır. Kendi benliğine kaçış da imkansızdır çünkü narsis kişinin kendini

yönetme yetisi kaybolmuştur. Narsis kişiler ben merkezi olmasına rağmen, kendi ihtiyaçlarını karşılayamayacak kadar çevreden soyutlanmışlardır (Narr, 1980)

Narsizm, insanın hayatta kalması, çalışması ve sağlam bir kimliği devam ettirmesi için zorunlu olup, insan psikolojisi açısından normal bir durumdur. Fakat birtakım engellemelere uğradığında zayıflamış veya şişmiş bir öz benlik sevgisine yol açabilir. İnsanların öz benlik sevgisi abartıldığı zaman sergiledikleri tekrarlı düşünce, davranış ve duygu örüntülerinin tümü "narsistik kişilik" olarak adlandırılmaktadır. Narsistik kişilik bozukluğu; erken erişkinlik döneminde başlayan ve değişik koşullar altında ortaya çıkan üstünlük duygusu, beğenilme ihtiyacı ve empati yoksunluğu gibi özelliklerle tanımlanan ve aşağıdaki belirtilerden en az beşinin olmasıyla oluşan bir kişilik bozukluğu olarak tanımlanmaktadır. Narsistik kişilik bozukluğunun görüldüğü kişilerdeki belirtiler şunlardır( Özel,2012)

1) Eleştirilere karşı öfke, utanç ya da küçük düşme tepkisi (dile getirilmeyebilir).

2) İnsanlarla ilişkilerinde çıkarıcılık (kendi amaçlarına ulaşmak için başkalarını kullanma).

3) Kendisinin çok önemli olduğu duygusu (başarılarını ve yeteneklerini abartma, gerçek bir başarısı olmasa da "özel" biri olduğunu düşünme).

4) Özel ve eşi bulunmaz biri olduğunu ve ancak bazı özel insanlar tarafından anlaşılabilceğini düşünme.

5) Sonsuz başarı, güç, güzellik veya kusursuz aşk fantezileriyle düşünsel uğraş.

6) Hak kazandığı duygusu. Kendisinin ayrıcalıklı olduğuna inanma ve bu tür beklenti içinde bulunma.

7) Sürekli biçimde ilgi ve saygı beklentisi.

8) Eş duyum (empati) yoksunluğu (başkalarının olayları nasıl algıladığını ve hissettiğini anlama yetersizliği).

9) Kıskançlık duyguları ile zihinsel uğraş.

Köroğlu (2004) ise narsis kişilerin özelliklerini şu şekilde sıralamıştır;

1. Kendisinin çok önemli olduğu duygusunu taşıma, başarılarını ve yeteneklerini abartma, yeterli bir başarı göstermeksizin üstün biri olarak bilinmeyi bekleme.
2. Sınırsız başarı, güç, zekâ, güzellik ya da kusursuz sevgi üzerinde kafa yorma.
3. Özel ve eşi bulunmaz biri olduğuna ve ancak özel ya da toplumsal durumu üstün kişilerin kendisini anlayabileceğine ya da ancak onlarla arkadaşlık etmesi gerektiğine inanma.
4. Çok beğenilmek isteme.
5. Hak kazandığı duygusu taşıma. Kendisinin, özellikle kayırılacak olduğu bir tedavi biçiminin uygulanacağı beklentisi içinde olma ya da bu beklentilerine göre uyum gösterme.
6. Kişiler arası ilişkileri kendi çıkarları için kullanma ve kendi amaçlarına ulaşmak için başkalarının zayıflıklarını kullanma.
7. Empati (eş duyum) yapamama. Başkalarının duygularını tanıyıp, tanımlama ve ihtiyaçlarının farkına varıp, bu ihtiyaçların giderilmesi konularında isteksiz olma.
8. Çoğu zaman başkalarını kıskanma ya da başkalarının kendisini kıskandığına inanma.
9. Küstah, kendini beğenmiş davranış ya da tutumlar sergileme; eleştirilere karşı öfke, utanç veya küçük düşme tepkisinde bulunma.

Hastalıklı (patolojik) narsizm, bireyin kendi yaptığı ya da ürettiği bir şeyden değil sağlık, dış görünüş, güzellik, zekâ, zenginlik vb. gibi sahip olduğu niteliklerinden dolayı kendini büyük görmesidir. Narsizmin bu boyutunun hastalıklı olarak değerlendirilmesi sağlıklı narsizmde olduğu gibi denetleyici ögenin bulunmamasına bağlanmaktadır. Başarılan ya da üretilen bir şeyden ötürü değil de sahip olunan bir şeyden dolayı büyüklük hisseden insanlar diğer insanları daha az dikkate alır ve daha az empati kurarlar. Bireylerde narsistik kişilik özelliklerini belirlemede kullanılan Narsistik Kişilik Envanteri'nde narsislerin ayırt edici özelliği; üstünlük, tüm güçlülük, teşhircilik, onaylanma ve kabul görme, liderlik ve otorite

olarak beş kategoride ele alındığı gibi üstünlük/kibir, sömürücülük, teşhircilik, kendine yeterlilik, kendini beğenme, hak iddia etme ve otorite olarak yedi kategoride de sınıflandırılmaktadır (Özel, 2012). Bunlar;

a) Üstünlük Duygusu/Kibir

Üstünlük duygusu, kişinin kendi zihinsel ve fiziksel özelliklerine aşırı değer vererek kendini herkesten daha önemli görmesidir( Akt. Özel, 2012, Budak, *Psikoloji Sözlüğü*, s. 797). Narsislerde bu davranış kendilerini fiziksel ve ruhsal yönden aşırı beğenme, üstün görme, gittikleri her yerde özel ilgi göreceklere ve üstün bir yeri hak ettiklerine inanma şeklinde görülür(Öztürk, 2004 Akt. Özel, 2012,) . Onlar kendilerini "Tanrı'nın dünyaya bir ihsanı olarak gönderdiğini düşünen", son derece gururlu tiplerdir(Vazire,Naumann,Rentfrow&Gosling, 2008, Akt. Özel, 2012,). Kendilerinin "özel insanlar" olduğuna dair olan inançları, başkalarını küçümseme ve kendilerinden aşağı görmenin haklılığına etki eder. Bu inanç, onları insanlara karşı farklı tutumlara iter. Diğer insanları kendilerine hayran olmak için var olan kişiler olarak görürler ve onlara tepeden bakarlar. Bu durum zamanla onları çevrelerinden koparmaya ve herkesten soyutlanmaya iter (Volkan, 2005, Akt. Özel, 2012)

b) Tümgüçlülük

Narsislerin kendilerini eşsiz ve büyük olduğunu düşünmeleri kendilerini tümgüçlü (her şeye gücünün yeteceği) hissetmelerine ve başkalarından daha iyiymiş gibi davranışta bulunmalarına neden olur(Volkan, 2005 Akt. Özel, 2012,). Aslında onlar bir taraftan kendilerini aşırı severek büyük ve tümgüçlü hissederken diğer taraftan sevgi açlığı çekmektedirler. Çünkü onların üstü örtük bir biçimde değersizleştirilmiş bir yanları vardır. Bilinç düzeyinde yoğun güvensizlik ve aşağılık hissi duyarlar. Zaman zaman bu aşağılık ve güvensizlik hisleri, büyülenmecî hisler ve tüm güçlü olma fantezileriyle dönüşümlü olarak yaşanır (Volkan, 2005).

Kendilerini "çok özel", olağandışı hakları ve ayrıcalıkları olan; diğerlerini ise, her konuda kendilerinden aşağı olduğunu kabul eden bir değer yargıları vardır(Morelli&Couderc ?Akt. Özel, 2012), Bu değer yargıları neticesinde toplumu ayak takımı ile zengin ve önemli olanlar olarak ikiye ayırır ve ayak takımına ait olmaktan korkarlar (Lasch, 2006 Akt. Özel, 2012,). Güce sahip olma onlar için çok önemli olduğundan dolayı bütün işlerinde yükselmek için çalışır ve çok başarılı olabilirler. İdealleri ve kendilerine olan özgüvenleri de yaptıkları işlerde üstün başarı

sağlamalarına katkı sağlar(Akt. Özel, 2012, Volkan, 2005). İlişkileri bencil ve ben merkezci olan narsislerin başkalarının duygu ve düşüncelerine eşduyum yapabilme yetileri bulunmamaktadır (Köroğlu&Bayraktar, 2007)

#### c) Teşhircilik

Teşhircilik, dikkatleri kendi üzerine çekmeye ve sürekli ilgi odağı olmaya yönelik genel bir eğilimdir. Narsisler sürekli ilgi odağı olmayı ister, dikkat çekmeyi sever ve bunun için her şeyi yaparlar. Fiziksel çekicilik, zekâ ve yetenek gibi becerilere sahip olan narsisler dış görünüşlerine oldukça dikkat eden bir yapıya sahiptirler. Görünüşü, başkalarından ilgi görmenin bir yolu olarak değerlendirirler. Pahalı ve dikkat çekici kıyafetler giymeye ve etraflarından sürekli ilgi beklemeye eğilimlidirler. Ayrıca dış dünyaya karşı verilen görüntünün önemli olduğu düşüncesiyle yüzlerinde sürekli bir gülümseme görülür.

#### d) Onaylanma ve Kabul Görme

Narsisler, öz saygılarını kazanmak için başka kişilere bağımlı, başkaları tarafından sevmeye ve hayranlık duyulmaya büyük ihtiyaç duyarlar. Benlik saygıları dışarıdan gelecek ilgi, beğeni ve onayla beslendiğinden dolayı sürekli övgü beklerler. Bunları göremediklerinde ya da eleştirildiklerinde aşırı alınganlık gösterip öfke, kızgınlık ve değersizleştirme duygusuyla sözlü saldırganlık, küçük düşürme, yok sayma ve hakaret gibi saldırganlık davranışları gösterirler. Ancak bazen üzüntüyle bazen de alttan alarak ya da kendilerini hoşgörülü göstererek tavırlarını gizleyebilirler.

#### e) Liderlik ve Otorite

Narsisler kendilerine aşırı güvenirlere ve iddiacıdırlar. Bu yüzden risklere karşı fazlasıyla dayanıklıdırlar. Başa güreşme, en iyi olma ve en yüksek konumda bulunmaya eğilimli olup kendilerinin en başarılı ve en parlak olacaklarına inanırlar. Onlar, birlikte çalışmaktan daha çok bireyselliği tercih eder ve ekip çalışmalarında başarıyı ekiple paylaşmaktan çok kendilerine mal etmeyi severler. Bu yüzden diğer insanlarca sevilmezler. Takdir edildiklerinde bireysel olarak kısa süreli başarı gösterebilirler. Siyasi ve ticari örgütlerde kendilerini kanıtlayıp yeteneklerini iyi sergilerler. Başarıya ve övgüye olan aşırı tutkuları yanında güçlü, gösterişli ve

başkalarını yönlendirmede etkili olmaları dolayısıyla eğitim, iş ve toplumsal örgütlenme alanlarında lider konumunda bulunurlar. ( Özel, 2012)

Narsistik kişilik bozukluğunun temel kliniksel özellikleri büyüklenmecilik, kendine aşırı bağlılık, takdir ve onay elde etmek için ötekinin peşinde koşulmasına rağmen başkalarına yönelik ilgisizlik ve empati yoksunluğudur. Narsistik kişilik bozukluğu gösteren bir hasta, tüm yaptıklarında mükemmellik aramak, zenginlik, güç ve güzellik elde etmeye çalışmak ve onun büyüklenmeciliğini aynalayarak ona hayran olacak başkalarını bulmak için sonsuz bir motivasyona sahip gibidir. Bu savunmacı görünüş altında bir boşluk hissi durumu ve yoğun kıskançlığın tasallut ettiği bir öfke vardır ( Özel, 2012)

Narsistik bozuklukta üç işlev düzeyi ayırt edilebilmektedir. Bunlar aşağıdaki gibidir(Masterson,2014)

(a) Yetenek veya beceriden dolayı elde edilen başarıyla birlikte etkili yüzeysel bir uyum. Böylesi hastalar, nevrotik semptomlar, cinsel sıkıntı veya nesne ilişkilerindeki sıkıntı nedeniyle psikoterapiye gelirler.

(b) Genellikle nevrotik semptomlar ve/veya cinsel sorunlarla beraber, nesne ilişkilerinde şiddetli sıkıntıları olan hastalar.

(c) Ego zayıflığı olup bir borderline düzeyinde işlevsel olanlar.

Meissner (90) da narsistik bozukluğunu Fallik-narsistik, Nobel-ödülü Narsistik, Manipüle edici veya psikopatik ve Muhtaç, yapışkan ve talepkar olmak üzere dört kliniksel türünü betimlemektedir(Masterson,2014)::

### **2.1.3.1 NORMAL (SAĞLIKLI) NARSİZM**

Her insanın kabul edilme ihtiyacı vardır. Bu ihtiyaç sevilme ihtiyacından, kontrol altında olma hissinden ve önemli olduğunu hissetme gereksiniminden kaynaklanan bir ego tarafından yönetilir ve belki de daha önemlisi bu ihtiyaçtan dolayı bizi aşağılık hissine sürükleyecek her türlü eleştiriye de tahammülsüz hale geliriz. Adler'e göre bizi mükemmellik ve üstünlük konularında motive eden şey aşağılık kompleksidir. Bu normal ya da diğer deyişle sağlıklı narsizm bizim sağlıklı bir psikolojimizin oluşması için gerekli bir unsurdur. Bu duygu bizi çaresizlik duygusundan, başarısızlıklardan ve hayal kırıklıklarından uzak tutar. Sağlıklı narsizm bizim hayatlarımızın daha iyi olması için bizi motive eder. Narsizmin çok olmasının

yanında az olması da patolojik narsizm anlamına gelir. Aşırı narsizm kişinin kendini olduğundan büyük görmesine, hatalarını inkar etmesine ve çevresini sömürme hakkını kendisinde görmesine neden olurken, az miktarda narsizm ise kişinin kendine güvenmemesine, yapabileceklerinin farkında olmamasına ve bu sebeple toplumdaki soyutlanmasına neden olabilir. Bununla birlikte bir kişi dengeli narsizmle sahip olduğunda kendini tanıyacaktır ve yapabileceklerinin farkında olacaktır. Diğer kişilerden farklı olduklarını bilmekte ve ideallerine ve fikirlerine sadakat göstermektedirler. Bu kişiler sağlıklı narsizmlerini başkalarının haklarına tecavüz etmeden dürüst bir yolla başarıya ulaşmak için kullanırlar. Bu durumda karşıdaki kişilerle dengeli bir alışveriş vardır ve bu da kişinin sağlıklı ilişkiler geliştirmesine yardımcı olur. Bu durumda ilişkide bulunanların ikisi için de eşit şartlar söz konusudur ve bir sömürme durumu ortaya çıkmaz.

Normal narsizm, bireyin kendisi, yakın çevresi ve çevresindeki diğer bireylerle uyumu ve çevresinin beklentilerini karşılayabileceği duygusunu yaşantılamasıdır. (Rozenblatt, 2002). Kişinin kendine verdiği değer ve özgüveninin hiçbir kuşku duyulmaksızın olabildiğince yüksekte bulunması ve başkaları tarafından gelen eleştiri ya da olumlu/olumsuz etkilerin kişinin özgüvenini olumsuz yönde etkileme gücünün en aza indirildiği durumdur. Kişi çevresindeki bireylerin onla ilgili görüş ve düşünceleriyle beslenmek yerine kendisiyle ilgili olan görüş ve düşüncelerine odaklanır ve özgüvenini bu şekilde kabartarak doyurur (Akhtar, 1989, Akt. Azizoglu&Atak, 2013 ).

Sağlıklı narsizm günlük sıkıntılar ve stresle başa çıkabilmek için kişinin geliştirdiği nispeten güvenli bir öz benlik saygısına dayanmaktadır. İstenen hedeflere ulaşmak yolunda başarısızlık, eleştiri ve diğerlerinin başarısını görmek hayal kırıklığına yol açabilir. Fakat bu sağlıklı bireylerin kendi değerlerini fark etmelerinde bir tehdit oluşturmaz. Sağladığı öz güvene ilave olarak, biz değerlere bağlılığı devam ettirmek, inançlarımızı ayakta tutmak ve zorluklarla mücadele etmek için öz saygıya ihtiyacımız vardır. Güvenli öz saygı ve sağlıklı narsizm ayrıca kişinin karşısındakilere güven aşılama, empati kurma, samimi arkadaşlıklar geliştirmek gibi sağlıklı ilişkiler geliştirmesi için de gereklidir. (Lubit, 2014)

Narsizm ve olumlu ruh sağlığının çeşitli formları arasındaki ilişkiyi deneysel olarak kanıtlamaya çalışan çok sayıda çalışma yapılmıştır. Narsizmin ruh sağlığına fayda

sağladığını, birey için olumlu duygusal sonuçlar yaratabileceğini gösteren bulgular elde edilmiştir (Foster,2007, Akt. Atay , 2009). Uygun koşullar altında narsistik benlik, kişinin, aktivitelerinden keyif almasını, başarılarıyla gurur duymasını, hata ve eksikliklerinden dolayı utanç ve öfke duygularını tecrübe etmesini sağlamaktadır. Normal narsisizm, kişinin çevresiyle ve çevresinin beklentileriyle etkin bir şekilde başa çıkabileceğini hissetmesine olumlu yönde etki etmektedir. ( Rozenblatt,2002Akt. Atay , 2009)

Freud'a göre doğumla birlikte, mutlak narsisizmden, değişen dış dünyanın algılanmasına, nesnelere keşfedilmesine doğru bir adım atarız. İnsan, dış dünyayı gittikçe daha çok tanıyarak başlangıçtaki narsisizmini "nesne sevgisi"ne dönüştürür. Ne var ki normal gelişme durumunda bile insan, yaşamı boyunca bir ölçüde narsisist kalabilir. Her insanda ulaşılamayacak, her türlü çözülme çabasına karşı direnen narsisist bir çekirdek kalır (Miller&Campbell, 2008, Akt. Cihangiroğlu,2012,). İnsan, yaşamını sürdürebilmek için gerekli olan enerjiyi büyük ölçüde narsisizmden alır. Narsisizm yaşamı sürdürebilmek için gereklidir ama aynı zamanda yaşam için bir tehlikedir. Normal narsisizm nesnesi, kişinin kendi çabaları sonucu ortaya çıkan bir şeydir. Örneğin kişi ressam, bilim adamı ya da çiftçi olarak ürettiklerinden narsisist bir kıvanç duyabilir. Narsisizminin nesnesi, kendi çabalarının sonucunda ortaya çıktığı için, kendi eserlerine, kendi başarılarına duyduğu aşırı ilgi hiç durmadan çalışma sürecine, kullandığı malzemelere duyduğu ilgiyle dengelenir. Bu tür narsisizmi yaratan etkenler bu yüzden kendi kendilerini denetler. Çalışmayı sürdürmek için gerekli enerji büyük ölçüde narsistik özellik taşır; ama ortaya konan eser, gerçeklikle bağlantı kurmak zorunda olduğundan narsisizm sürekli denetlenir. Birçok narsistik kişinin aynı zamanda büyük bir yaratıcılık gücüne sahip olması bu mekanizmayla açıklanabilir (Lasch, 2006, Akt. Cihangiroğlu,2012). Narsisizmin bu boyutu, olumlu sonuçlar verdiği için kabul edilebilir özellikler taşır. (Cihangiroğlu,2012)

Soyer, Rovenpor ve Kopelman (1999) satışlar üzerinde yaptıkları araştırmada narsisizm ve başarı motivasyonu arasında yüksek bir ilişki saptamışlardır. Satış işinde çalışan veya daha önceden çalışmış kişilerin bu işte hiç çalışmayanlara oranla daha narsistik ve başarı için daha arzulu oldukları görülmüştür. Satış işi başarı dürtüsü yüksek bireyler için çok çekicidir. Satış işinde bir kariyer düşünüldüğünde yüksek başarı dürtüsüne sahip iş arayanlar satış pozisyonunun onlara sunduğu iş



prosedürlerini ve zamanla elde edecekleri kontrolü göz önünde bulundurabilirler ayrıca bu pozisyonun gereği olan rekabetçi ortamdan ve öne çıkma şansından hoşlanabilirler. Ayrıca bu kişiler bu pozisyonun vaat ettiği finansal kazançtan da yüksek oranda faydalanabilirler. (Soyer& Rovenpor & Kopelman , 1999).

Sağlıklı narsizmin sağlıklı alışkanlıklar geliştirmede yardımcı olduğunu gösteren sebepler vardır. Sağlıklı narsizme sahip olan lise öğrencilerinin bir grup önünde egzersiz yaparken izlenme de daha az stresli oldukları gözlemlenmiştir. (Whitbourne, 2012). Dahası Hollanda da 18-78 yaş arası yetişkinler üzerinde yapılan bir araştırma yüksek narsizme sahip bireylerin fiziksel aktivitede daha çok yer aldıklarını göstermiştir. Belli bir ölçüde narsizme sahip olmak kişilerin nasıl giyindiklerine ve kendilerine daha çok dikkat etmelerine sebep olacağından daha profesyonel görünmelerini sağlar. Toplum iş ararken ya da işyerinde yükselmede görünüşüne dikkat eden bireyleri bir şekilde ödüllendirir. Ayrıca yeterli miktarda narsizme sahip olan bireyler özgüvenleri sayesinde daha yükseği hedefledikleri için işyerinde yükselme şansları daha yüksektir. (Whitbourne, 2012). İş yerinde ya da okulda sağlıklı narsizme sahip bireyler takımınız için itici güç olabilir. Liderlik için yaratılmış bu bireyler projelerin hayata geçirilmesini sağlayacaklardır. Yüksek miktarda narsizme sahip olan bireylerin sorumluluktan kaçmasına rağmen, sağlıklı narsisler grup çabasına katkıda bulunurlar. Sağlıklı narsisler bir projenin başarıya ulaşması için gerekli tüm çabayı gösterirler. (Whitbourne, 2012)

Sağlıklı narsisizm kendimize ve kusurlarımıza gülebilmeye imkanı sağlar. Sağlıklı bir öz sevgi içimizdeki cevheri açığa çıkarmamıza ve bize ait bir şeyler oluşturarak dünyaya olumlu bir mühür vurmamıza yardım eder. Sağlıklı bir öz sevgiyle duygularımızı dolu dolu yaşar, duygusal hayatımızı başkalarıyla paylaşır, gerçeği düştürten ayırabilir ve kendimizden şüphe etmeden heves ve gayelerimizin peşine düşebiliriz. (Whitbourne, 2012)

### **2.1.3.2 PATOLOJİK (YIKICI) NARSİZM**

‘Narsizm’ kelimesi, son zamanlarda bir psikopatoloji biçimiyle ilişkilendirilmiştir; yani normal olarak gelişmiş veya sağlıklı bir narsizmin - kendiliğinden libidinal yükü olan şeyin bir tanımı- sağlıklı bir intibak için hayati olduğu genellikle gözden kaçmıştır. Başlangıçta Freud tarafından betimlendiği gibi , genel çocukluk narsizmi, büyüme ve olgunlaşmayla, bireysel kendilik temsilini yüklemek

ve kendilik-saygısının düzenlenmesi, kendi kendini savunma, kişinin biricik ilgilerini izlemesi, standartları, idealleri ve ihtiraslarına yönelik kapasitelerinin gelişmesi için libidinal yük sağlamak üzere tedricen farklılaşır. (Masterson,2014)

Her insan bir dereceye kadar kendine âşıktır ve bu konuda, diğerlerinin kendisine hak vermesini bekler. Ancak benliğe duyulan ilgi ve verilen önemin, psikiyatrik tedavi gerektirecek şekilde yoğunlaşması, bir kişilik bozukluğu olarak patolojik narsisizmi ortaya çıkarmaktadır. Patolojik narsisistler, gerçekte kendilerini sevmeyen ve küçük görürler. Kernberg, patolojik narsisizmin temelinde; kişinin kendisini abartılı biçimde sevmesinden ziyade kendinden nefret etmesinin yattığını belirtmiştir. Van der Waals da narsistik kişilerin gerçekte, sadece kendilerini seven değil, başkalarını sevmedikleri gibi kendilerini de sevmeyen kişiler olarak nitelendirmiştir (Evren, 1997, Akt. Timuroğlu&İşcan,2008).

Doğal olarak narsistik kişilikler, politika ve akademik alanlardaki liderler ya da ünlü sanatçılar olarak karşımıza çıkabilir. Ancak dikkatli bir gözlemlerle, üretken ve yaratıcı bir görüntü sergileyen bu kişilerin ürünlerinin, temelde yapay, özensiz ve derinlikten yoksun olduğu ortaya çıkar (Evren, 1997 Akt. Timuroğlu&İşcan,2008).

Patolojik narsisizme sahip olan bireyler kendinden tamamen emin ve başkalarının düşüncelerini önemsemez bir tavırla davranmalarına rağmen içsel süreçte tamamen başkalarının düşünceleriyle beslenmeye açık bireylerdir. Bu durum da bu bireylerin dış görünüşlerindeki abartılı güvenleri ve kendinden emin tavırlarının aksine iç süreçlerinde kendilerine güvenmeyen bireyler olduklarının göstergesidir. Patolojik narsisizmdeki en önemli nokta bireyin tamamen dıştan gelen yorumlarla beslenmeye açık ve muhtaç olmasıdır. (Karaaziz & Atak 2013)

Normal narsisizmle patolojik narsisizmin ayrımını sağlayan ve farkını ortaya koyan noktada budur. Aynı zamanda patolojik narsisizmden mustarip bireyler kendi içlerinde kendilerine yönelik değersizlik ve kendilerinde hoşlarına gitmeyen diğer olumsuz özelliklerini çevrelerine yansıtarak rahatlama yolunu seçmektedir. Bu nedendir ki; patolojik narsisizmden mustarip bireyler kendilerine yönelik ifade edilen olumsuz duygulara, eleştirilere aşırı duyarlı tavırlar (aşırı öfke, saldırganlık vb.) sergilerler (Kernberg, 1975).

Aslında patolojik biçimde narsis bireyler kendilerini, kendilerine göre bir şekilde tehdit ettiğine inandıkları durumlardan korumak adına bir nevi savunma

mekanizması geliştirip bu şekilde bir kişilik organizasyonu içerisine girmiş gibidirler (Rozenblatt, 2002).

Kernberg'e göre (1985), normal narsisizmde kendiliğe libidinal yatırımın olmasına karşın, bütünleşmiş iyi ve kötü kendilik imgeleri vardır. Kohut, (1971) narsisizmin patolojik ve normal narsisizm arasında bir devamlılık olduğuna inanırken Kernberg'e göre patolojik narsisizmi normal narsisizmden ayıran birçok farklılıklar vardır ;

“Patolojik narsisizme özel narsistik direnç, onu normal narsisizmden ayırır. Patolojik narsisizm normal narsisizmden farklı olarak patolojik nesne ilişkilerinden kaynaklanır. Bunun yanında normal narsisizmden farklı olarak ego ve süper egoda patolojik bir ayrışma ve bütünleşme eksikliği vardır. Normal narsisizmde libidinal ve saldırgan yatırım yapılmış nesne imgeleri bütünleşmiştir. Patolojik narsisizmde ise bu içselleştirilmiş nesne imgelerinin patolojik gelişimi görülür. Patolojik narsisizmden farklı olarak normal narsisizmde eleştiri, suçlama ve başarısızlığa karşı aşırı tepkinin yanında nesnelere ilgi gösterme, nesnelere güvenme ve bağımlılık birlikte bulunur. Normal çocuksu narsisizmde çocuğun talepleri ihtiyaçlarıyla bağlantılıdır, oysa patolojik narsisizmde talepler aşırıdır ve tatmin edilemez. Narsistik hastaların soğukluğu, mesafeliliği, küçümseme ve değersizleştirilmesi, küçük çocuğun bencilliğinden farklıdır.” ( Karaaziz&Atak 2013)

Tüm bu özelliklere bakıldığında normal narsisizm ve patolojik narsisizmin farklı olduğu görülmektedir (Kernberg, 1985).

Birçok klinik çalışmada narsis kişiler; çocukluklarında, ebeveynlerinin empatik kusurlarından ya da ihmallerinden dolayı ihtiyaçları karşılanmamış ve bu ihtiyaçlarını yetişkinliklerindeki ilişkilerinde gidermeye çalışan bireyler olarak tanımlanmaktadırlar. Yapılan araştırma sonuçlarına göre narsistik kişilik bozukluğuna sahip kişilerin 6 temel davranışsal yatkınlığının olduğu gözlemlenmiştir (Brown, 1997). Bunlar inkâr, ussallaştırma (rasyonalizasyon), kendini yüceltme, kendine yontma, hak iddia etme ve kaygı (anksiyete) olarak ifade edilmektedir. (Brown, 1997)

Hepper, Hart ve Sedikides (2014 ) narsizm ve empati üzerine yaptıkları çalışmada narsis kişilerin empati eksikliği olduğu sonucuna varmışlardır. Eksik empati duygusu yüksek narsizme sahip bireyler için sosyalleşme alanında tehlikelidir

ve bundan dolayı narsis bireyler ikili ilişki kurmakta zorlanmaktadırlar. Araştırmanın sonucunda narsislerin ikili ilişkilerde neden başarısız oldukları ortaya çıkmıştır. Narsis kişiler karşısındakilerin duygularıyla ilgilenmedikleri için ikili ilişki geliştirmede başarısız olmaktadır. (Hepper,&Hart & Sedikides , 2014 )

Patolojik narsisler ergenliğe genellikle önceden getirdikleri yoksunluk, güvensizlik ve yetersizlik duygularıyla girerler. Ve hayatı sadece kazananların veya kaybedenlerin olduğu bir oyun olarak görürler. (Kets de Vries, 2004,, Akt. Amernic&Craig2010). Onlar gücü büyülenme, saltanat gücünü elinde bulundurma olarak kullanırlar (Glad, 2002, Akt. Amernic&Craig2010). Normal narsislere göre ahlaksız davranışlara daha meyillidirler. Genellikle kaba, soğuk, gösterişçi ve debdebelidirler ve güç, prestij ve üstünlük duygularında takıntılıdırlar. (Kets de Vries& Miller, 1985, Akt. Amernic&Craig, 2010) . Çoğu patolojik narsis öz saygılarını devam ettirebilmek için benlik koruyucu savunma mekanizmalarını kullanırlar. (Brown, 1997, Akt. Amernic&Craig, 2010)

Tazegül (2012) ise narsizme başka açıdan bakmış ve sporcularda narsizm üzerine bir araştırma yapmıştır. O'na göre Nesnesi sporcunun var ettiği ya da ürettiği değil, sahip olduğu bir şeydir. Örneğin; bedeni, dış görünüşü, zenginliği, güzelliği vb. Hastalıklı narsistik sporcular başardıklarından değil de sahip oldukları bir özellikten dolayı övünç duyarlar . Kernberg, patolojik narsisizmin temelinde; kişinin kendisini abartılı biçimde sevmesinden ziyade kendinden nefret etmesinin yattığını belirtmiştir. Genel psiko-dinamik görüşe göre; çocukluk çağında yaşanan korku, başarısızlık, bağımlılık gereksinimlerinin, ebeveyn yokluğu veya rahatsızlıkları sonucu ihmal, eleştiri ya da alayla karşılık görmesi, patolojik narsisizmin gelişmesine yol açmaktadır. (Tazegül,2012, Akt. Kızıltan, 2006).

“Patolojik narsisizm” terimi Kernberg’e göre nevrozdan narsistik kişilik bozukluğuna dek uzanan geniş bir bozukluk yelpazesini kapsar (Kernberg, 1975).

1. En az sorunlu olan bozukluklar nevrozlarla ve nevrotik karakter patolojisiyle bağlantılı narsistik bozukluklardır.

Normal narsisizm; benliğin kendinden ^beklentilerinin, isteklerinin,

modellerinin ve ideallerin yetişkin niteliği ve olgunluğu (çocuksu özelliklerden farklı olarak) anlamında benlik ve benlikle ilişkili intrapsişik yapıların

ulaştığı gelişimsel düzey ile bağlantılıdır. Örneğin benliğin, süper egonun ve ego idealinin yapısal bütünlüğü ve içselleştirilmiş nesne ilişkilerinin bütünleşmesi gerçekleştirilmiş olmasına rağmen çocuksu narsistik amaçlar ve çatışmalara fiksasyon söz konusu olabilir. Bu fiksasyon, nevrotik tepkilere ve karakter patolojine sahip çoğu hastada tipiktir. ( Kızıltan, 2006)

Genel olarak tüm nevrotik çatışmalar, benliğin daha evvel bahsi geçen çeşitli durum ve yapılarla optimal ilişkilerini olumsuz yönde etkiler ve dolayısıyla patolojik narsisizme neden olurlar. Nevrotik semptomlar ve karakter özellikleri, benliğin ve egonun işleyişini kişilerarası ve ruh içi çatışmalardan korudukları oranda benlik değerini de korurlar ve dolayısıyla narsistik bir işlev görürler. ( Kızıltan, 2006)

Nevrotik karakter özellikleri analitik olarak açığa çıkarıldığında, ego beklentilerinin ve amaçlarının içeriğinin ve süper egoya ait beklentilerin, hedeflerin, taleplerin ve yasakların çocuksu düzeylerde kalmış oldukları fark edilir. Dolayısıyla, yalnızca bu bozukluklar Kernberg'e göre normal ancak aşırı derecede çocuksu narsistik amaçlara fiksasyonu veya regresyonu yansıtır.( Kızıltan, 2006)

2. Kernberg'e göre daha ciddi bir narsistik bozukluk tipi, ilk kez Freud'un (1914) "narsistik nesne seçimini" örneklemek üzere erkek eşcinselliğine atıfla tanımladığı tiptir. ( Kızıltan, 2006)

Söz konusu bozukluk tipinde, patolojik özdeşleşmeler; kişinin benliğini içselleştirilmiş patojenik bir nesneyle (örneğin annesi) özdeşleştirmek, çocuksu benliğini ise nesneye yansıtması suretiyle diğerleriyle (hem içsel nesne temsilleri hem de dışsal nesnelere) şimdiki veya geçmişteki gerçek veya ideal benliğinin bir yönünü temsil etmeleri dolayısıyla ilişkiye geçmesine yol açar; benlik ve nesnenin işlevlerinin takas edildiği libidinal bir ilişki meydana gelir. Diğer insanları kendisinin sevilmesini istediği gibi seven insanlara özgü söz konusu nesne ilişkisine, daha ziyade erkek ve kadın eşcinselliğinde rastlanır (Kernberg, 1984, Akt. Kızıltan, 2006).

Nesneyle özdeşleşmiş benlik ile benlikle özdeşleştirilmiş nesne arasındaki bu patolojik ilişki içinde, hem intrapsişik olarak hem de dış ilişkiler açısından yine de bir nesne ilişkisi mevcuttur. ( Kızıltan, 2006)

3. Kernberg'e göre yalnızca narsistik kişilik bozukluğuna sahip bireylerde diğerleriyle ilişki terkedilmiştir. Burada ilişki, artık benlik ve nesne arasında değil; ilkel, patolojik büyüklenmeci benlik ile aynı büyüklenmeci benliğin o an için idealize edilen nesneye/nesnelere geçici yansıtması arasındadır.

İlişki artık benlikle nesne arasında veya nesneyle benlik arasında değil, benlikle benlik arasındadır. Bu noktada, artık topyekn narsistik bir ilişki nesne ilişkisinin yerini almıştır. Bu ilişki biçimi, Kernberg'e göre patolojik narsisizmin en ağır biçimini temsil eden özgül bir karakter patolojisi olan narsistik kişiliğin ayırd edici özelliğidir. Bundan ötürü, narsistik bozukluk basitçe normal ilkel narsisizme saplanma olarak değerlendirilemez; söz konusu olan sağlıklı gelişimde hiçbir ilk örneğine rastlanmayan patolojik bir yapılanmadır ( Kızıltan, 2006).

Kernberg (1975), bütünleşmiş benlikten yoksun olmaları dolayısıyla sınır kişilikleri ve psikotik kişilikleri patolojik narsisizm içinde değerlendirmez. Sınır kişilik bozukluğunda bütünleşmiş bir benlik olmadığı için söz konusu olan patolojik narsisizm değil, son derece patolojik ve ilkel nesne ilişkisi yapılanmasıdır. Psikozda ise, benlik ve nesne ayrışması yoktur veya tersine çevrilmiştir. Sınır kişiliği psikozdan ayıran şey, gerçeklik ilkesini muhafaza etmesi ve benliğin ötekenden ayırt edilebilmesidir. Narsistik kişilik bozukluğunu sınır kişilik bozukluğundan ayıran ise, narsistik kişilik bozukluğuna sahip bireylerde patolojik de olsa bütünlük arz eden bir benlik yapısının büyüklenmeci benliğin- mevcudiyetidir. ( Kızıltan, 2006)

## 2.2 İŞYERİNDE NARSİZM

Narsisizm kavramının, uzun zamandır bilinen bir kavram olmasına karşın, konuya ilginin özellikle son otuz yıldır artış göstermesinin ardında, çeşitli sebepler yer almaktadır. Özellikle geçen yüzyılın başlarından itibaren çeşitli bilim adamları batılı toplumlarda yaşanan sosyal ve kültürel sorunlar üzerine odaklanmış ve bu konuyla ilgilenmişlerdir. Batılı ülkelerde toplumsal yaşamda sosyalleşme sürecinde rol alan aile, kilise, hatta okul gibi kuramların birey üzerindeki etkisi giderek azalmış; aile kurumundaki dağılma, kilisenin birey ve toplum üzerindeki etkisinde zayıflama, sosyal kontrol mekanizmalarında çözülme, protestan iş ahlakı anlayışından sapmalar, kültürel parçalanmalara bağlı olarak alt kültür sayısındaki artış (gençlik kültürleri gibi), geleneksel ahlak anlayışının yerini alan ve yaşamı zevk olarak algılayan bu tür anlayışların, yaşam üzerindeki egemenliği sorgulanmaya

başlanmıştır (Şişman, 2002, Akt. Timuroğlu&İşcan,2008 ). Bilim adamları giderek egemen olan kitle kültürünün, bütünleştirici olmaktan daha çok bireyselciliği ortaya koyması nedeniyle toplumsal kimlikte parçalanmaya neden olduğunu ifade etmişlerdir( Timuroğlu&İşcan,2008).

Günümüzde büyük örgütler , narsisizm olgusunun farkına varmış ve çalışma ortamında bunun risklerini minimize, avantajlarını maksimize etmeye çalışmaktadır (<http://www.ceres.ca.gov/tcsf/pathways/chapter12.html>, 04/03/2007, Akt. Timuroğlu&İşcan,2008). Narsisist kişiliğe sahip bireylerin, büyük örgütlerdeki yönetici pozisyonlarını işgal etmesinin faydaları ve aynı zamanda riskleri bulunmaktadır. Bu tür yöneticilerin başarıyı yakalamak için kişisel fedakârlıklarda buldukları; narsistik hayallerinin, alternatif çareler, çaba ve direnme açısından yararlı olduğu; bu kişilerin karizmatik nitelikleri sayesinde izleyicileri cezbediği; atikliği ve değişim vizyonları sayesinde işletmelerde sadakat ve kendini adamayı aşıladığı ifade edilmiştir Bunların yanında duygusal olarak maymun iştahlı oldukları ve çeşitli yanlış davranışlarda bulunabilecekleri (şiddet, taciz), kendi amaçlarını gerçekleştirmek için organizasyonu istismar edebilecekleri, onur ve benliklerini koruma adına yalan söyleyebilecekleri, kendilerini tehlikede ve dışlanmış olarak hissettiklerinde itimatsız ve paranoyak hale gelebilecekleri unutulmamalıdır (<http://www.dattnerconsulting.com/presentations/narcissism/ppt12.html>, 02/01/2007, Akt. Timuroğlu&İşcan,2008).

Çağdaş örgütlerde narsisizm yaygın bir etki göstermektedir ve bu organizasyonlar artık bu konu hakkında daha fazla duyarlılık göstermeye başlamıştır. Narsisistler, davranış ve üslup olarak bazı esneklikler gösterebilirler de onların kişiliklerini değiştirmeye çalışmak anlamsız bir savaştır. Bununla beraber esnek ve kendini bilen organizasyonlar, narsisizm aşamalarının risklerini minimize ve faydalarını maksimize edecek, başarılı stratejiler planlayabilmektedirler. (Timuroğlu & İşcan,2008).

Geçmiş araştırmalar yüksek özsaygıya sahip kişilerin olmayanlara göre, başarısızlık karşısında daha ısrarcı davrandığını göstermiştir. Narsisler ise yüksek özsaygıya sahip kişilerden bile daha ısrarcı davranışlar sergileyebilmektedir. Yüksek özsaygıya sahip kişiler, performanslarındaki başarısızlıkla, insanlarla olan ilişkileri gibi hayatlarındaki diğer olumlu şeyleri göz önünde bulundurarak kolaylıkla başa

çıkılmaktadırlar. Fakat narsislerin kendilerini değerli hissetmeleri, başkalarına üstünlüklerini sergileyebilme ve onların hayranlıklarını kazanabilme yeteneklerine bağlıdır. Sevilme ve umursanmakla diğer insanlara göre daha az ilgilenmektedirler. Bu nedenle narsisler, benlik saygılarının performans başarısızlığı nedeniyle yıkılmasını önlemek için, daha ısrarcı davranarak başarısızlıklarının aslında tesadüf olduğunu kanıtlamaya çalışmaktadırlar (Wallace & Baumeister; 2002 Akt. Atay, 2009).

Narsizm aynı zamanda takım performansı üzerinde de etkili olabilmektedir. Narsizmin birçok özelliği narsislerin iyi bir takım oyuncusu olamayacağını göstermektedir. Empati kurma becerisinden yoksun olmaları, başkalarını, kendilerini geliştirmek için kullanmaları ile örtüşmektedir. Narsisler, kendilerini diğerlerinden üstün gördükleri için kişisel etkileşimlerde baskındırlar. Takım çalışmalarında, takımın başarılarına olan bireysel katkıların fark edilmesi zor olabileceğinden yeteneklerinin altında bir performans sergileyebilmektedirler. Bu gibi nitelikleri, narsislerin birlikte zaman geçirdikleri kişilerce hoş karşılanmamakta ve bu nedenle grup içerisinde bir narsisin bulunması asıl amaca zarar verecek kırgınlık ve çatışmalara yol açabilmektedir. Negatif etkilerinin açık olmasına rağmen bazı durumlarda narsizm, takım performansına fayda sağlayabilmektedir. Bir karar vermek ya da bir plan geliştirmek için bir araya gelen grup üyelerinin bazıları, grubun diğer üyeleri ile aynı perspektifi paylaşmadıklarında fikir ve önerilerini kendilerine saklarlar, bu da takımın üretkenliğinin zarar görmesine neden olabilmektedir. Değerlendirilme endişesi, otoriteye saygı, çatışmadan kaçınma, kişilerin grup toplantılarında fikirlerini kendilerine saklamalarının yaygın sebepleridir. Bu nedenlerin hiçbiri narsisleri susturamamaktadır. Narsis takım üyeleri, negatif değerlendirilme ihtimalini göze alabilecek kadar kendilerinden emin ve küstah davranmaktadırlar. Üstünlük ve hâkimiyet hisleri, diğerlerinin fikirlerine uymalarına engel oluşturmaktadır. Farklı fikirde oldukları kişinin statüsünün onlar için önemi yoktur. Narsisler başkalarının duygularının farkına varmazlar ya da umursamazlar, bu nedenle başkaları ile zıtlasmaktan çekinmezler. Böyle durumlarda narsislerin kişiler arası duyarsızlıkları ve motivasyonel yönelimleri, takım performansına katkı sağlar bir nitelik kazanabilmektedir (WALLACE, BAUMEİSTER; 2002, s.832, Akt. Atay, 2009).

Örgütlere yansımaları açısından, narsislere sağlanacak performans



geribildirimleri oldukça önemlidir. Rhodewalt, Tragakis ve arkadaşlarının (2006, s. 590) narsisizmin bireyin kendini sabote etme davranışına etkisini inceledikleri araştırmada anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Narsisler arzuladıkları benliği yaratmak ve elde etmek için benlik düzenleyici stratejiler kullanmaktadırlar. Böylece gururlarını okşayan sosyal geri bildirimler elde etmekte ve öz değerlerini yükseltmektedirler. Bununla birlikte narsisler kimi zaman kendilerini sabote etme yönünde davranmaktadırlar. Bu davranışları, arzulanan fakat kırılğan benlik imgelerinin korunmasına izin vermektedir. Narsisler gerçek başarılarına bağlı olmayan benlik imgelerini yaratmak ve sağlamak için sosyal geri bildirimleri manipüle etmekte ve çarpıtmaktadırlar. Araştırmada narsislerin geri bildirimlerin doğruluğundan çok değeriyle ilgilendikleri ve geri bildirimle bağlı olmaksızın kendilerini sabote ettikleri görülmüştür. Düşük seviyede narsisizm gösteren kişiler ise tam tersine geçmiş başarıları, durumsal olmayan performans geri bildirimlerine dayalı olduğunda kendilerini sabote etmektedirler.( Atay, 2009)

Narsisler kendileri hakkındaki görüşleri destekler nitelikteki takdirden vazgeçmek konusunda isteksizdirler. Arzuladıkları takdirden başka bir şey aldıklarında, örneğin kayıtsızlık, eleştiri, saygısızlık gibi, büyük sıkıntı yaşamaktadırlar. Böyle durumlarda saldırgan ve düşmanca tavırlar takınmaktadırlar (BAUMEİSTER, VOHS; 2001, s. 207, Akt. Atay, 2009). Narsis bireylerin kendini geliştirme motiveleri oldukça düşüktür. Çünkü başkalarından aldıkları geribildirimden yararlanmamaktadırlar. Kendilerine söylenenleri dikkatle ele almamakta ve gelecek planları için kullanmamaktadırlar (SEDİKİES, GREGG; 2001, s. 237, Akt. Atay, 2009).

### **2.2.1 ÖRGÜT VE NARSİST YÖNETİCİLER**

Yöneticiler özellikle de CEO'lar şirketlerin oluşumlarını ve kaderlerini etkileyebileceğinden dolayı, araştırmacılar onların kişilikleriyle ve bu kişiliğin işlerini nasıl etkilediğiyle ilgili çalışmalar yapmışlardır. (Chandler, 1962; Finkelstein & Hambrick, 1996, Akt. Chatterjee & Hambrick, 2014). Bazı araştırmacılar CEO kişiliğine ulaşmak için geleneksel psikanalitik yaklaşımları kullanmışlardır.( Örneğin, Zaleznik & Kets de Vries, 1975; Kets de Vries & Miller, 1985b). Diğerleri ise kontrol isteği (Miller, Kets de Vries, & Toulouse, 1982), başarı ihtiyacı (Miller & Droge, 1986), risk yönetimi (Gupta & Govindarajan, 1984) gibi belirli kişilik

boyutlarını saptamak için psikometrik anketler kullanmışlardır. Bu araştırmalar sonucunda yöneticilerin kişilik özellikleri ile örgütsel çıktılar arasında anlamlı bağlantılar olduğu ortaya konmuştur (Chatterjee & Hambrick, 2014) .

Burada düşünülmesi gereken soru chief executive officer (CEO) 'ların normalden daha çok narsistik olup, olmadıkları ve bunun örgüt için yararlı olup olmadığıdır. Bu konuda Chatterjee ve Hambrick (2014) 4 hipotez ortaya koymuşlardır. Birinci hipotezlerinde CEO ların narsizmi arttıkça şirket stratejisinin daha dinamik hale geldiğini savunmuşlardır. İkinci hipotezlerinde CEO ların narsistik eğilimleri arttıkça şirket tarafından kazanımların arttığını, üçüncü hipotezlerinde CEO ların narsistik eğilimleri arttıkça şirketlerin performanslarının arttığını, son hipotezlerinde ise CEO ların narsistik eğilimleri arttıkça şirketlerin performanslarındaki dalgalanmanın da arttığını savunmuşlardır (Chatterjee & Hambrick, 2014) .Yaptıkları araştırma sonucunda ise hipotezlerini kuvvetli şekilde destekleyen sonuçlara ulaşmışlardır.

Yöneticilerin önemli bir çoğunluğu yıkıcı narsistik eğilimlere sahiptirler. Bunun sebebi yıkıcı narsistik kişilerde bulunan özelliklerin yönetim konularında yükselmesine yardımcı olmasıdır. Bu özellikleri yüksek özgüven, çekici coşku, güç ve prestij kazanmak için sürekli çabalamak olarak sıralayabiliriz. (Kernberg, 1998, Akt. Lubit, 2014) Narsis yöneticiler ayrıca örgütsel politika konusunda da iyidirler. Üstlerini etkileyebilirler, insanları manupule edebilirler ve çabuk güçlü ilişkiler geliştirebilirler (Lubit, 2014). Acımasızlıkları sert kararlar almalarını kolaylaştırır, ve coşkularını yayma becerileri güç basamaklarını tırmanmada ve temel liderlik becerileri geliştirmede yardımcı olur. (Lubit, 2014).

Yöneticilerde narsistik eğilimler arttıkça, problemler ortaya çıkmaya başlar (Lubit, 2014). Onların büyüklük duygusu, astlara kötü davranması, salahiyet duygusu, değerlerinin eksikliği ve heyecan arayışı bir örgüte ciddi zararlar verebilir. Örgütün uzun dönemde başarısına en yetenekli kişileri devre dışında bırakarak zarar verebilirler. Kişilerin enerjisini gerçek işlerinden başka konulara kanalize edebilir, sorunlu bir iş ortamı yaratabilir ve bazen de düşüncesiz kararlar alabilirler (Lubit, 2014)

Lubit (2014) aşırı narsistik yöneticilerle baş edebilmek için onlara size karşı davranışlarının sizi nasıl etkilediğini söylemenin işe yaramayacağını belirtmiştir.

Narsistik biriyle ya da narsistik biri için çalışmak çok streslidir. Genellikle narsistik kişilerin davranışlarını değiştirmeye çalışmak hüsranla sonuçlanacaktır. Onların duygusal gelişiminde problem olduğunu ve empati duygusundan yoksun olduğunu kabullenmek en doğru davranış olacaktır. Bunu akılda bulundurmamak onların eleştirilerini kişisel almaktan kaçınmak konusunda yardımcı olacaktır. (Lubit, 2014).

Yönetim kademelerinde yükselmenin iyi bir yönetici anlamına gelmekle eş değer olmadığını öne süren Lubit “zarar verici birer narsis” olan yöneticileri tanımlayan özellikleri listelemiştir. Bunlar; (1) abartılı bir şekilde kendini yüksek görme hissi, kibir,kafanın güç ve zenginlik ile meşgul olması, ve aşırı derecede beğeni görme arzusu, (2) istedikleri her şeye sahip olmaya (ve hatta buna sahip olmak için başkalarını sömürme isteği de dahil) yetkin oldukları hissi, ve (3) başkalarına dair herhangi bir endişe duymaktan yoksun olma ve başkalarına daha az değer vermedir. Sıklıkla, bir takım değerlere bağlılıkta eksiklik de bunlara eşlik etmektedir. (Herdman, 2012). Zarar verici narsisler genelde davranışlarının başkaları üzerinde bir sorun teşkil ettiğinin farkında olmazlar ve farkında olsalar bile bununla ilgili herhangi bir endişe duymazlar. Dikkatleri üzerlerine çekme arzuları genellikle takımlar halinde çalışma becerilerini ciddi şekilde tehlikeye atmakta, astlarını uzaklaştırmakta ve hiç kimse fikirlerini eleştirmeye kalkışmaz hale gelene kadarki süre içerisinde eleştirildikleri takdirde çileden çıkmaktadırlar. Bu yöntemle de yaratıcılığı ve eleştirel görüşleri bastırmış olmaktadır (Herdman, 2012) .

Yüksek oranda narsistik bir CEO kişisel yeteneğine çok güvenir ve bu da kendisine aşırı özgüven duymasını sağlar. Bunun sonucunda da yeni gelişmeler sonucunda ortaya çıkabilecek belirsizlik durumunun azalmasını sağlar. Daha az narsistik olan bir CEO henüz sonuçları ortaya çıkmamış bir teknolojiyi kullanma konusunda tereddüt ederken, yüksek narsistik CEO lar teknolojiyi uygulanabilir görür ve onu istekli bir şekilde kovalarlar (Cockburn and Henderson, 1994; Chandy & Tellis, 1998; Gilbert, 2005, Akt. Gerstner,König,Enders & Hambrick,2013). Gerstner, König ,Enders ve Hambrick (2013) narsis CEO lar ve aralıklı teknoloji arasındaki ilişkiyi incelemiş ve aşağıdaki sonuçlara ulaşmışlardır;

- 1- Bir örgütün CEO sunun narsizm düzeyi arttıkça, şirket aralıklı teknolojiye o kadar çabuk uyum sağlar.
- 2- Şirket CEO sunun narsizm düzeyi ile aralıklı teknolojinin uyumsanması

arasındaki olumlu ilişki işyerinde çalışanların teknolojiyle ilişkilendirilmesiyle daha da artacaktır.

- 3- Bir şirketin CEO sunun narsizm düzeyi arttıkça, aralıklı teknolojiyi yönetme yetenekleri de artacaktır (Gerstner& König &Enders&Hambrick,2013).

Narsizmin liderliğin kalbinde yattığı söylenir (Kets de Vries 2004, Kernberg 1975; Kohut ,2009, Akt. Rijsenbilt & Commandeur, 2013) ve bir örgütün zirvesine tırmanmak isteyen kişinin belirli bir miktarda narsizme sahip olması gerekir (Kets de Vries 2004 , Akt. Rijsenbilt & Commandeur , 2013). CEO lar da diğer insanlar gibi yanılabilir bir yapıya sahiptirler ve belirli miktarda narsistik eğilimler gösterebilirler. Onlar etkili ve güçlü bir pozisyona sahiptirler ve bu pozisyon onlara abartılı bir öz-saygı hissi sağlayabilir ( Raskin, 1991, Akt. Rijsenbilt & Commandeur , 2013) . Millon (1981) narsizmi sevilebilir ve değerli olan insanlara aşırı değer verilmesinden kaynaklanan bir durum olarak görmüştür. Gerçekçi olmayan fazla değer verme devam ettirilmesi imkansız olan benlik yanılgılarına sebep olur. CEO lar bir örgütte en üst pozisyonda oldukları için özel kişiler olarak ilgi görürler. Bunun sonucunda da kendine fazla değer verme durumu ortaya çıkar (Rijsenbilt & Commandeur , 2013) . CEO konumuna ulaşmak için yükselme ( Raskin, 1991) ve güç ve etkiyi elde etme (Kernberg, 1975) kendisinin narsistik duygularını tatmin eden bir onaylanma ve takdir edilmeye sebep olur (Rijsenbilt & Commandeur , 2013).

Örgütlere yansımaları açısından, narsislere sağlanacak performans geribildirimleri oldukça önemlidir. Rhodewalt, Tragakis ve arkadaşlarının (2006, s. 590, ) narsisizmin bireyin kendini sabote etme davranışına etkisini inceledikleri araştırmada anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Narsisler arzuladıkları benliği yaratmak ve elde etmek için benlik düzenleyici stratejiler kullanmaktadırlar. Böylece gururlarını okşayan sosyal geri bildirimler elde etmekte ve öz değerlerini yükseltmektedirler. Bununla birlikte narsisler kimi zaman kendilerini sabote etme yönünde davranmaktadırlar. Bu davranışları, arzulanan fakat kırılabilir benlik imgelerinin korunmasına izin vermektedir. Narsisler gerçek başarılarına bağlı olmayan benlik imgelerini yaratmak ve sağlamak için sosyal geri bildirimleri manipüle etmekte ve çarpıtmaktadırlar. Araştırmada narsislerin geri bildirimlerin doğruluğundan çok değeriyle ilgilendikleri ve geri bildirimle bağlı olmaksızın

kendilerini sabote ettikleri görülmüştür. Düşük seviyede narsisizm gösteren kişiler ise tam tersine geçmiş başarıları, durumsal olmayan performans geri bildirimlerine dayalı olduğunda kendilerini sabote etmektedirler. ( Atay, 2009)

Narsisler kendileri hakkındaki görüşleri destekler nitelikteki takdirlerden vazgeçmek konusunda isteksizdirler. Arzuladıkları takirden başka bir şey aldıklarında, örneğin kayıtsızlık, eleştiri, saygısızlık gibi, büyük sıkıntı yaşamaktadırlar. Böyle durumlarda saldırgan ve düşmanca tavırlar takınmaktadırlar (Baumeister, Vohs; 2001Akt. Atay, 2009). Narsis bireylerin kendini geliştirme motivleri oldukça düşüktür. Çünkü başkalarından aldıkları geribildirimden yararlanmamaktadırlar. Kendilerine söylenenleri dikkatle ele almamakta ve gelecek planları için kullanmamaktadırlar (Sedikies, Gregg; 2001, , Akt. Atay, 2009).

Narsis bireyin temel özelliği sınırsız başarı, zenginlik ve güç elde etme tutkusudur. Kendisine olan aşırı güvenini korumak için kendisine sürekli hayran olunmasını ister. Bu da kendi iç dünyasında boşluk ve güvensizlik yaratır. Bireyler arasındaki ilişkilerde başkalarını kullanan ve yönlendirmekten hoşlanan bir kişiliğe sahiptir. Sürekli olarak özel işlem görmek ister (Kernberg, 1985).

Aslında narsis kişilik eğilimi, insanların çoğunda bulunmaktadır. Belirli narsistik eğilime sahip kişilerin oldukça yetenekli olduğu ve topluma önemli katkılar yaptıkları da bir gerçektir. Kernberg'e göre, narsisizm derecesi ve süreci; normal narsis ile patolojik narsis arasındaki sınırın çizilmesinde yardımcı olur. Örneğin, aşırı narsis yönetici yapılan her işin iyi yönünü kendisine mal ederken kötü yönleri için bir suçlu arar ve bulur (Ertekin&Yurtsever, 2001) . Yönettikleri örgütlerde asla hata kabul etmeyen ve hoşgörülü davranmayan narsis kişilik sahibi bu bireyler, öte yandan hiyerarşik kademelerde hızla yükselmek için her yöntemi kullanır. Örgüte aşırı bağlılıklarını gösterir ve bireyleri sömürürler (Linstead, 1997, Akt. Ertekin&Yurtsever, 2001).

Bireylerin bu aşırı örgütsel bağlılıkları, bunun zararları ve yararları literatürde çok tartışılan bir konudur. Schwartz'a (1987 ) göre, aşırı örgütsel bağlılık bireylerin kendi idealleri ile örgütsel ideallerini aynı görme eğiliminde olmasından kaynaklanır. Schvvartz böyle bir durumu 'örgütsel ideal' olarak tanımlamaktadır. Birey, dünyanın bu örgüt etrafında döndüğüne inanır ve dolayısıyla dünyanın kendi etrafında döndüğünü sanır. Bu da dünyanın kendi etrafında odaklandığına inanarak

ego idealine ulaşmasını sağlar (Ertekin&Yurtsever, 2001) .

Narsis yönetici gece gündüz örgütü düşünen ve bu yüzden uykuları bile kaçan bir kişidir. Normal yaşamda insan birine aşık olsa, sadece onu düşünse bu kişiye deli veya mecnun der, olaya güleriz veya üzülürüz. Ancak örgüte aşırı bağlılıkta amaç, sadece kişi ile örgüt arasındaki ilişki çerçevesinde değerlendirilmez. Bireyin örgüte aşırı bağlılığı örgütsel yarar çerçevesinde değerlendirilmelidir. Örgüt bireye para veya mevki vererek adeta bu bağlılığın bedelini ödemektedir. Örgüte aşırı bağlılıkta hiçbir yanlışlık yokmuş gibi görülmekte ve değerlendirilmektedir. Bireyin örgüte bağlılığındaki ego ideali ile örgütsel ideal arasındaki ilişkinin farklı yönleri gözden kaçırılmaktadır (Ertekin&Yurtsever, 2001) .

Narsis yönetici örgütü, kendi özgüvenini sağlayan bir kaynak olarak görür. Kendi amacı örgütsel amaç ile özdeşleşmiştir. Asıl hedef örgütsel düzeyde kendisinin nasıl kahraman olacağıdır. Bir başka deyişle, amacın niteliği önemli değildir. Örgütsel yarar sağlamak kendine de yarar sağlamaktır. Bu tip bireyler kendini hukuk ve moral prensiplerinin üzerinde görürler. (Alford, 1988 , Akt. Ertekin&Yurtsever, 2001). Örgütsel etkililik kendi deney ve birikimlerine dayanacağı için sosyal ve hukuki düzen ve çevre ile ilişkisini bazen önemsemeyebilirler. Aslında, örgütlerin yasal ve etik kurallara uymayan davranışının temelinde de bu gerçek olabilir.

Narsis yönetici kendi iç dünyasında sürekli olarak bir boşluk hisseder ve kendi kişiliği hakkında da kararsızdır (Tartakoff, 1966 , Akt. Ertekin&Yurtsever, 2001). Bu içsel boşluğu doldurmanın ve kimlik arayışında doyuma ulaşmanın en kolay yolu örgüte aşırı bağlılık olabilir. Ancak, böylesine büyük bir içsel boşluğu narsis bireyin gidermesi mümkün değildir. Sınırsız ölçüde fantezileri vardır. Kendi fantezilerine ulaşmak, örgütü kaldıramayacağı bir risk altına sokabilir. Burada hatırlatmakta yarar vardır ki bu fantezileri bazen gerçeğe dönüşebilir. Bu nedenden dolayı, başarılı yöneticiler ve girişimciler arasında narsislere oldukça sık olarak rastlamak mümkündür (Lasch, 1979; Fromm, 1973; Linstead, 1997 , Akt. Ertekin&Yurtsever, 2001).

Narsis birey kendi bilgisi ve gücünü kabul eden bireye bağlanarak kendisini güven altında hisseder (Smith, 1977 , Akt. Ertekin&Yurtsever, 2001). Bu güvenin sürekliliğini sağlamak için de örgütsel etkinliklerde bulunur. Aynı zamanda kendisi için hayati önem taşıyan hayran olunma amacına ulaşmaya çalışır (Bacal ve

Newman, 1990 , Akt. Ertekin&Yurtsever, 2001). Özellikle kriz dönemleri narsis yönetici için bir fırsattır (Post, 1993, Akt. Ertekin&Yurtsever, 2001). Onun için kriz dönemlerinde, örgütü neyin tehdit ettiği hiç önem taşımaz. Bu durumdan kendisinin nasıl bir çıkar sağlayacağı önemlidir. Bir başka deyişle nasıl ünlü olacağı önemlidir. Kriz döneminde kendi kişisel amacına veya amaçlarına sıkı bir biçimde bağlıdır. Politik taktikleri usta bir biçimde uygular. (Ertekin&Yurtsever, 2001)

### 2.3 ÖRGÜTSEL NARSİZM

Örgütsel narsizm, örgütün bir bütün olarak kendini olduğundan büyük görmesi ve ben merkezci olması olarak tanımlanabilir. Örgütler de aynı insanlar gibi yasal kimliği koruma güdüsüne sahiptirler. Aynı zamanda yine insanlar gibi yüksek narsistik eğilimlere sahip olabilirler. Bu narsistik tepki örgütün kimliğini korumak için bir savunma mekanizmasıdır fakat aşırı tepkiler örgütün düzgün çalışmamasına ve sonunda da yok olmasına sebep olabilir. Örgütteki kişiler kendi iş arkadaşlarından ya da diğer örgütlerden insafsızca faydalanarak ve abartılı biçimde örgütü düşünerek iş üretmek yerine örgütü koruma yoluna gidebilirler ( Brown , 1997).

Örgütler bir bütün halinde ben merkezci hale gelebilirler ve narsistik karakterden kaynaklanan bir kimliği koruma üzerine odaklanabilirler. Her örgüt kendine özgü öncelikler ve değer yargıları geliştirir ,kimliğiyle ilgili ortak değerleri ve ideolojileri yansıtacak şekilde davranır ve bu kimliği en iyi ortaya koyan çalışanları ödüllendirir. Bu davranışlar daha sonra diğer çalışanlar tarafından da taklit edilir ve zamanla kurumsallaşır (Duchon& Burns, 2008) .

Örgütler hem örgütsel kimliği hem de örgütün meşruluğunu güçlendirmek için bazı nitelikler geliştirebilirler. (Brown 1997, Ganesh, 2003) Örgütsel kimliği oluşturmak için harcanan bu gibi çabalar örgütün devamlılığı için gereklidir ve normal olarak görülmelidir, bununla birlikte bu sebeple örgütsel narsizm oluşturmak problem doğurabilir. Aşırı örgütsel narsizm düzeyi ahlaki konular, çevreye karşı sorumluluk ya da mali olarak karlılık gibi konuları gözönünde bulundurmadan örgütü haklı çıkarmak için her şeyin yapılmasına yol açabilir (Ganesh 2003) .

Aşırı narsisler tamamen ben merkezlidir, dokunulmazdır ve gerçekçi değildirler. Aşırı narsistik örgüt kendi uyumsuz kimliğini güçlendirmek için diğer örgütler üzerinde kontrol, baskı , salahiyet ve sömürü geliştirecektir. ( Gregory ,1999, Akt. Duchon&Drake, 2009) .

Aşırı örgütsel narsizmin iki tipi vardır. Aşırı örgütsel narsizm düzeyi ve düşük örgütsel narsizm düzeyi. Üçüncü bir tip örgütsel narsizm daha bulunmaktadır. Buna sağlıklı örgütsel narsizm diyoruz. Bu örgütler kimliklerini kendilerini büyük görerek değil kendilerine güvenerek, başarının doğal hakları olduğunu düşünerek değil çalışarak başarılı olurlar ve bilgiyi reddetmek yerine onu kullanırlar. (Duchon& Burns, 2008)

Brown'a göre (1997) örgütsel narsisime sahip örgütler aşağıdaki özellikleri gösterirler;

- a) Reddetme: Reddetme baş edilmesi zor durumlarla karşılaşıldığında kullanılan bir savunma mekanizmasıdır. Daha çok kişinin kendini övmesi ve hikayeler uydurması olarak ortaya çıkar.
- b) Ussallaştırma: Ussallaştırma, diğer bir adıyla rasyonalizasyon, şahsın gerçek sebeplerini bilmediği kimi davranış, düşünce ve duygularını mantık açısından tutarlı ya da ahlak yönünden benimsenebilir ve anlayabileceği bir nedene bağlamasıdır.
- c) Böbürlenme: Böbürlenme, kişinin yaptığı işlerle karşıdaki insanlara üstünlük taslamasıdır. Bu kavram kibir ile aynı anlamda kullanılabilir. Çoğu zaman kişinin üstünlük kompleksi kendisini aşırı bir şekilde övmesi, kendini diğer insanlardan üstün görmesine yol açar. Örgütsel boyutta ise örgütün başarısını abartmak için hikayeler uydurması olarak karşımıza çıkabilir. Böbürlenme davranışı gösteren örgütlerin kendilerine güvenleri had safhadadır.
- d) Salahiyet Algısı: Salahiyet algısı genellikle diğer örgütleri sömürme ve empati eksikliği olarak ortaya çıkar.
- e) Kaygı: Narsistik karakterin en önemli özelliklerinden birisi başkaları tarafından beğenilme duygusundan kaynaklanan kaygıdır.

### 2.3.1 Yüksek ( Aşırı Örgütsel Narsizm)

Stein ( 2003) aşırı örgütsel narsizm gösteren örgütlerin özelliklerini şu şekilde sıralamıştır; İlk olarak örgütteki çalışanlar örgütlerini eşsiz ve özel olarak görürler. Bu inanış normal bir gurura yol açmaz bunun yerine çalışanları abartılı bir sanrıya götürür. İkincisi kuvvetli bir kendini abartma ve salahiyet algısı bilinçsiz bir



yayılcılığa veya sınırsız güç algısına sebep olur: Örgüt tamamen güçlüdür ve örgütün yönetimindeki herşey yasal olarak ona aittir. Böyle bir örgüt sınırları dışındaki değerli hiçbir şeyin farkına varamaz. Üçüncü olarak örgüt kendisini bilge olarak görür yani örgüt içinde veya dışında örgütle ilgili tüm bilgiye sahip olduğunu düşünür. Dördüncüsü Narsistik örgütün sanrısı yalnızca diğer örgütlere , kişilere ya da bilgiye karşı kibirli olmasına neden olmaz aynı zamanda onlara bir hükümdar gibi davranmasına neden olur. Beşinci olarak bu nitelikler o kadar bulaşıcıdır ki kıza sürede kalıcı örgütsel davranış haline gelirler ( Stein, 2003).

Brown (1997) aşırı narsistik örgütlerin stres ve çatışmayla başa çıkabilmek için inkar yöntemini kullandıklarını öne sürmüştür. Örneğin bu örgütler konuşmacılar, yıllık raporlar ve söylentiler vasıtasıyla kendileri ile ilgili gerçekleri inkar ederler. Hataları için akla yatkın ve kabul edilebilir mazeretler üretirler. Eşsiz olduklarını ve her zaman haklı olduklarını iddaa ederek kendilerini yüceltirler. Bunu değişik yollarla yaparlar. Örneğin pohpohlayan kurumsal hikayeler kullanırlar; yöneticiler eşsiz olduklarına ilişkin konuşmalar yaparlar ve ofis düzenlemesini ve mimarisini statü, prestij ve gösteriş aracı olarak kullanırlar. Aşırı narsistik örgütler yıllık raporları ve medya kampanyalarını eylemlerinin açıklamasını yaymak için kullanırlar. Bu örgütler sürekli başarı konusunda ve bu başarıya ulaşırken insanları ve diğer örgütleri kullanma konusunda yetkili olduklarına inanırlar. ( Brown ,1997) .

Aşırı narsistik bir örgüt diğerlerini sömürme isteği ve empati duygusundan yoksunlukla birleşen bir salahiyyet duygusu geliştirirler. Bu örgütler sürekli başarı konusunda ve bu başarıya ulaşırken insanları ve diğer örgütleri kullanma konusunda yetkili olduklarına inanırlar.

Bununla birlikte bu tür bir ben merkezilik örgütün öz benliğinin yüksek ya da düşük olmasına bağlı olarak değişik şekillerde ortaya çıkabilir. Temel olarak yüksek özbenliğe sahip narsistik örgüt aşırı özgüvene sahiptir, kendine hayrandır ve zayıflıklarına karşı gözleri kapalıdır. Öte yandan düşük özbenliğe sahip örgütler aşağılık duygusuyla boğuşurlar ve yapabileceklerinin farkında değildirler. Her iki durumda da ben merkezci örgüt artık gerçekçi değildir ve daha önce rekabet için avantaj sağlayan örgütsel kimlik artık rekabet açısından dezavantaja dönüşür (Duchon&Burns, ) .

### 2.3.2 Sağlıklı Örgütsel Narsizm

Duchon ve Burns'e göre (2008) narsizmin aşırı uçlarından kaçınan örgütlerin sağlıklı örgütsel narsizme sahip oldukları söylenebilir. Bu tür örgütler gerçekçidir, zamanla kendilerinin güvenilir olduğunu ispat ederler. Sağlıklı bir şekilde değerlerinin farkında olan bir örgüt reddetme yerine farkındalık geliştirir, salahiyet algısı yerine adaletin peşindedir ve kendini büyük görme yerine kendine güveni teşvik eder. Sağlıklı örgütsel narsizm örgütteki diğer çalışanların değerlerini inşa eder ve artırır ve insanları sömürmeden en çok sayıda kişiye fayda sağlamanın yollarını arar. Böyle bir örgüt yüksek performansı ödüllendirir fakat bunu yaparken bunu şova dönüştürmez. Tabii ki sağlıklı narsistik örgütlerde belirsizlikler ve endişeler olabilir, hata yaparlar, fakat bu baskılarla başa çıkma ve yeni durumlara uyum sağlama konusunda aşırı narsis örgütlere göre çok daha iyidirler. Sağlıklı narsistik bir örgüt esnektir (Duchon&Burns, 2008).

Özetleyecek olursak yüksek özbenliği olan örgütler kendilerine hayrandırlar ve zayıflıklarını göremezler. Düşük özbenliğe sahip örgütler kendilerinden nefret ederler ve güçlerinin farkında değildirler. Sağlıklı narsisler güçlerinin farkındadır ve bununla gurur duyarlar aynı zamanda da zayıflıklarının farkındadırlar ve bunun üstesinden gelmek için yollar ararlar (Duchon&Burns, 2008).

Sağlıklı narsistik örgütler gerçekçidirler ve bir durumda doğruyu hem umut verici hem de olumsuz delilleri değerlendirerek bulmaya çalışırlar. Sağlıklı narsis örgüt kendi hatasından kaynaklanan başarısızlığı ya da şans ile kazanılan başarıyı değerlendirebilecek olgunluğa sahiptir. Sağlıklı bir örgütün kişiliği uzun dönemde başarılı olacağına olan inancından dolayı kısa süreli bir başarısızlıktan çok fazla etkilenmez. Gerçekçi oldukları için bu tür örgütler işlemeyen parçalarını çok çabuk tamir edebilirler ve ya değiştirebilirler (Duchon&Burns,2008) .

Ganesh'e (2003) göre ise örgütsel narsizm iki yönden teorik olarak faydalıdır. İlk olarak bireyin kendisini merkeze koyup diğerlerini uzaklaştırması ile oluşan ve örgütsel kimlik olarak ortaya çıkan örgütsel narsizm meşruiyet ve mesuliyet arasındaki dengeyi anlayabilmemiz için bir görüş açısı sağlar. Özellikle örgütsel meşruiyet bir örgütün kendini merkeze koymasıyla ( program, hizmet ve misyonuyla), mesuliyet konusu ise diğer örgütlerden uzaklaşma alanında

anlaşılabilir. İkinci olarak da örgütsel narsizm örgütlerin örgütsel kimlik oluşumlarını örgütiçi iletişim sayesinde anlamamıza yardımcı olur.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: ÖZ YETERLİLİK

### 3.1 ÖZ YETERLİK KAVRAMI

Bandura (1997) öz yeterlik kavramını deneyimler sonunda gelişen, bir işi başarabilmek için bireyin sahip olduğu beceri, bilgi ve yeteneklerine güvenmesi olarak tanımlamıştır. Bandura'ya göre (1994) öz yeterlilik, bireyin ne hissettiğini ve düşündüğünü, eylemleri nasıl planladığını ve kendisini nasıl güdülediğini belirler. Sosyal bilişsel teori, insan davranışı, çevre ve kişisel faktörlerin karşılıklı olarak etkileşimli ve birbirlerinin belirleyicisi olduklarını varsaymaktadır. Davranış ve kişisel özellikler arasında iki yönlü etkileşim vardır. Bireylerin inançları, beklentileri ve hedefleri onların davranışlarını şekillendirirken, davranışlarının sonuçları da onların kişisel özelliklerini etkileyecektir. Kişisel özellikler ve çevresel faktörler arasında çift yönlü etkileşim vardır. Bireylerin beklentileri, inançları ve bilişsel yeterlikleri onların çevresiyle geliştiği gibi insanlar da çevrelerini etkilerler. Davranış ve çevre arasında da karşılıklı etkileşim vardır ve bireylerin davranışları hem çevrelerini etkiler hem de çevrelerinden etkilenir (Bandura, 1986; 1989). Pajares (1995) öz yeterlik algısının düşünce ve davranış arasındaki ilişkiyi sağlayan bir araç olduğu için bir açıdan davranış ve motivasyon üzerinde önemli etkisi olduğunu belirtmiştir. Yani, çevresel, bilişsel ve duyuşsal etkenler kişinin kendine inancını etkileyerek davranış üzerinde etkilidirler. Bundan dolayı bu inanışlar bireyin gelecekteki davranışlarının şimdiden tahmin edilebilmesi için önemli birer göstergedir (Pajares, 1995)

Sosyal bilişsel teori, bireylerin yaptıkları işlerde değişiklik yapma ve yaptıkları işleri etkileme gücüne sahip olduklarını varsaymaktadır. Bandura (1997), insanın, yaptıkları ile istenen sonuçları üretebileceğine inanmadıkça, o işi yapma güdüsünün az olacağını ifade ederek öz yeterliğin önemine dikkat çekmiştir.

Öz yeterlik, bireyin becerilerinde ne kadar yetkin olduğu ile değil, kendi becerilerine olan inancı ile ilgilidir. Yüksek bir yeterlik inancı, başarıyı ve kişisel doyumunu artırır. Yüksek yeterlik inancı olan kişiler, hedeflerine ulaşmada çok kararlı olurlar. Hata ya da yenilgilerden sonra öz yeterlik duygularını çok hızlı onarabilirler (Bandura, 1994)

Brophy'e göre (1988: 57) öz yeterlilik algısı bireyin, başarması beklenen bir durumda kendi performans kabiliyetine ilişkin yargıdır. Bu yargılar özellikle

alışılmamış, tahmin edilemeyen ya da olumsuz özellikler içeren durumlarda önem taşımaktadır. Böyle durumlarda öz yeterlilik duygusu yüksek bireyler büyük olasılıkla, başarılması beklenen iş üzerinde kendilerine güvenerek, istekle ve sebatla çalışarak başarıya yaklaşacaklardır. Buna karşın gerekli becerilere sahip olma kapasitesinden şüphe duyan bireyler, muhtemelen başarıdan kaçacaklardır. (Canakay,2007)

Öz yeterlik algısı insan davranışlarını üç şekilde etkiler. Birincisi insanlar yeterli ve güvenli hissettikleri görevde yer almak isterler ve bu şekilde hissetmedikleri görevlerden kaçınırlar. İkinci olarak öz yeterlilik kişinin bir çalışmada ne kadar çaba göstereceğini belirler. Öz yeterlilik algısı ne kadar yüksek olursa başarmak için gösterilecek çaba da o kadar çok olur. Son olarak da yeterlik inançları bireylerin düşünme biçimlerini, problem çözme becerilerini ve duygusal tepkilerini etkiler. Öz yeterliliğe yeterince sahip olmayan insanlar, olayların, görüldüğünden zor olduğunu düşünür ve her şeye dar bir görüş açısından bakarlar ve karşılaştıkları problemleri çözemezler. Fakat öz yeterliliği yüksek olan insanlar zor işlerde ve olaylarda rahatlık duygusu içinde daha güvenli ve güçlü olurlar ( Pajares, 1995) .

Bandura'ya göre davranış, iki kaynağa dayanır: Öz yeterlilik ve sonuç beklentisi. Öz yeterlilik, insanların verilen bir işi/görevi etkileyen bireysel yeterliklerle ilgili inançlarını, sonuç beklentisi ise belirli eylemlerin belirli sonuçlar doğuracağına ilişkin inançlarını kapsamaktadır (Bandura, 1977; 1995). Bandura (1977), yüksek sonuç beklentisi ve öz yeterlilik inancı olan kişilerin olaylarda daha kararlı ve kendine güvenerek hareket edeceklerini varsaymıştır. Düşük sonuç beklentisi ve yüksek kişisel yeterlik olursa bireyler geçici olarak yoğun çaba göstermelerine rağmen sonunda hayal kırıklığına sebep olabilir. Her ikisi de düşük olursa istenen sonuca ulaşamayacağına karar verilerek iş bırakılacaktır. Bandura, bir eylem olumlu sonuç verecekse (sonuç beklentisi) ve bu eylemi başarılı bir şekilde gerçekleştireceğimiz konusunda kendimize güveniyorsak (öz yeterlilik) bu eylemi başarmak için motive olduğumuzu varsaymıştır (Bandura, 1977).

Bandura'ya göre (1995), öz yeterlilik ve sonuç beklentileri, dört temel bilgi kaynağına dayanmaktadır: Doğrudan deneyimler, dolaylı yaşantılar, sözel ikna, duygusal durum

1- Doğrudan deneyimler: Bunlardan en etkili olanı doğrudan deneyimlerdir. Diğer bir deyişle, kişinin kendisinin başardığı işlerden elde ettiği deneyimlerdir. İnsanlarda güçlü bir yeterlik inancının oluşumu, o kişinin doğrudan deneyimler yaşamasıyla olacaktır. Başarı, güçlü bir öz yeterlilik inancının oluşmasına neden olurken, başarısızlık bu inancı zedeleyecektir. Özellikle, güçlü bir öz yeterlilik inancı oluşmadan bir başarısızlık durumu yaşanır, birey büyük olasılıkla öz yeterliğiyle ilgili olumsuz inançlar geliştirecektir. Doğrudan deneyimlerle oluşan öz yeterlilik inancı var olan bir alışkanlık gibi durumdan duruma transfer edilemez. Bu nedenle, değişen durumlara göre belirli eylemleri yapma ya da yönetmede bilişsel, davranışsal ve öz düzenleme becerilerinin önceden kazanılmış olması gerekmektedir.

2- Dolaylı yaşantılar: Sosyal modeller tarafından sağlanan dolaylı yaşantılar da yeterlik inançlarının oluşumunda ve güçlendirilmesinde etkili etmenlerden biridir. Model alınan öz yeterlilik inancına etkisi, model alınan kişinin algılanan benzerliklerinden güçlü bir şekilde etkilenmektedir. Birey, model aldığı kişinin kendisine oldukça çok benzediğini düşünüyorsa, modelin başarı ya da başarısızlığı onun için daha ikna edici olacaktır. İnsanlar, kendilerine benzer özelliklere sahip olduğunu düşündükleri bireylerin yaptıklarını görerek, izleyerek kendilerinin benzer bir durumda nasıl bir performans ortaya koyacakları konusunda bir yargıya ulaşırlar. Öte yandan, birey model aldığı kişinin kendisine çok da fazla benzemediğini düşünüyorsa, öz yeterlilik inancı modelin başarı ya da başarısızlığından çok da fazla etkilenmeyecektir.

3- Sözel ikna: Sözel ikna, öz yeterlilik inançlarını güçlendirmenin bir başka yoludur. Verilen işi tam olarak yapabilecek yeteneklere sahip olan ve bu yönde çevreden sözel mesajlar (örneğin; sen bu işi yaparsın; bu problemi çok rahat çözersin gibi) alan bireyler bir problemle karşılaştıklarında kuşklarını ve kişisel yetersizliklerini düşünmek yerine problemi çözmek için daha fazla çaba harcarlar ve bu çabayı sürdürme azmi gösterirler. Birey ikna edici bir teşvikle karşılaştığında, verilen görevi başarmak için zoru deneyecek ve deneyim başarılı olursa, bu bireysel doğrulama becerilerinin ve öz yeterlilik inançlarının gelişmesine katkı sağlayacaktır. Gerçekçi olmayan teşvikler ise, bireyin çabalarına karşın yaşayacağı başarısızlık ve dolayısıyla hayal kırıklığı nedeniyle öz yeterlik inancının hızlı bir şekilde azalmasına neden olacaktır.

4- Duygusal durum: Bireyin fiziksel ve duygusal durumu da yeteneklerine ilişkin yargılarının oluşumunda kısmen etkili olmaktadır. Bireyin ruhsal ve bedensel olarak kendini iyi hissetmesi, verilen bir görevi ya da istenilen bir davranışı yerine getirme olasılığını artıracaktır.

Birey öz yeterlilik düzeyi ile ilgili yanlış değerlendirme yapabilir. Bilgi, beceri ve yetenekleri küçümseyebileceği gibi onları olduğundan daha fazlaymış gibi de değerlendirebilir (Bandura, 1997). Başka bir deyişle, birey zaman zaman öz yeterlilik düzeyinin gerçektekenden daha düşük veya daha yüksek olduğu sonucuna varabilir. Hoy ve Spero'ya göre (2005, 344) birey kapasitesini gerçekte olduğundan daha düşük algıladığında becerilerini yeterli düzeyde kullanamaz, daha yüksek algıladığında ise performansında artış görülür. Elbette ki gerekli yeteneklere sahip olduğu halde öz yeterlilik algısı düşük olduğu için başarısız olan birey olabildiği gibi bilgi, beceri ve yetenekleri sınırlı olmasına rağmen öz yeterlilik algısı yüksek olan bireyler de vardır. Pajares (2002) pek çok bireyin gerçekte sahip olduğu becerilerden kuşku duyduğu, onlara güvenmediği için başarısız olduğunu belirtmiştir. Öyleyse birey öz yeterlilik düzeyini gerçekçi bir şekilde değerlendirdiğinde hedeflediği başarıya ulaşma ihtimalinin o kadar yüksek olacağı söylenebilir. ( Karabacak, 2014)

Öz yeterliği yüksek iş görenlere sahip örgütler varlıklarını daha kolay sürdürebilirler (Yılmaz, Köseoğlu, Gerçek ve Soran, 2004, Akt. Karabacak, 2014 ). Öyleyse bir örgüt olan okullarda öğretmenlerin öğrencilere eğitim öğretim hizmeti sunma, onların derse katılımını sağlama, materyal ve sınıf yönetimi, öğretimsel stratejiler kullanma gibi pek çok yeterlik alanları olduğu; etkili bir öğrenmeyi sağlayabilmeleri ve öğrencilerin öz yeterlilik algılarını geliştirebilmeleri için kendi öz yeterlilik algılarının yüksek olması gerektiği söylenebilir. Buradan öğretmenlerin öğretme eyleminde bulunabilmesi için gerekli yeteneğe sahip olmalarının yanında bu yeteneğe inanmalarının da gerekli olduğu sonucuna ulaşılabilir ( Karabacak, 2014)

Bandura (1994) öz yeterlilik algısının birey üzerindeki etkisini dört grupta toplamıştır:

1. *Bilişsel Sürece Etkisi*: Birey amaçlarını belirlerken onun öz yeterlilik algısı ön plana çıkar. Şöyle ki, eğer birey yüksek bir öz yeterlilik algısına sahipse kendisine daha büyük hedefler koyar. Çünkü birey amacına ulaşabileceğine inanır. Yani yüksek öz yeterlilik algısı olan bir birey amaçları belirlemede

güçlük çekmez ve amaçlarına ulaşmada başarılı olurken, düşük öz yeterlilik algısı olan bir birey amaçlarından emin olamaz ve denedikleri her işte başarısız olur.

2. *Motivasyona Etkisi:* Öz yeterlilik algısı amaçlara ulaşmak için gerekli olan motivasyonu etkiler. Birey sürekli eylem içerisinde olduğunda amaçlarına ulaşabileceğine inanır, motive olur. Böylelikle, ne yapabileceği hakkında olumlu ya da olumsuz algı geliştirir. Bireyin bir girişimde bulunduğu yüksek öz yeterlilik algısına sahip olması motivasyonunun da yüksek olacağı anlamına gelir.
3. *Olumsuzluklarla Baş Etmeye Etkisi:* Bireyin öz yeterlilik algısı yüksek olduğunda karşılaştığı problemle rahatlıkla baş edebilir. Diğer yandan birey zayıf öz yeterlilik algısına sahipse karşılaştığı problemi çözemez. Bu öz yeterlilik algısı hem problem çözmeye hem de olumsuz düşünceleri kontrol etmeye yönelik duyulan öz yeterlilik algısıdır.
4. *Hayatı Yaşayış Biçimine Etkisi:* Birey sosyal çevresini oluştururken öz yeterlilik algısından etkilenir. Şöyle ki, birey hayatına kimleri alıp almayacağı ile ilgili karar verirken öz yeterlilik algısı etkili olur. Öz yeterlilik algısı zayıf olan birey, bir etkinliği yapamayacağına veya bir çevrenin kendisini aştığını düşündüğünde etkinlikte yer almaz ya da o çevreden uzak durur ( Bandura, 1994) .

Bandura'ya göre (1994) bireyin hayat boyu öz yeterlilik gelişimini etkileyen etmenlerden bazıları şunlardır:

- **Kişilik Algısı:** Doğduğu andan itibaren çevreye bağımlı olan birey çevresini kontrol altına alarak temel gereksinimlerini karşılamaya çalışır. Karnının acıktığını söylemek için bebekler ağlarlar. Gereksinimleri zamanında karşılanmayan bebekler (örneğin ağlamanın işe yaramadığını anlayınca) çevreyi kontrol etmek için başka yöntemlere başvururlar. Çevreyi başarılı bir şekilde kontrol eden bebekler hayatlarının ileriki evrelerinde kişilik algısı oluşturmada daha başarılı olurlar.
- **Aile:** Bireyin yapabileceklerinin farkına vardığı ilk topluluk ailedir. Birey ailenin diğer bireylerini gözlemleyerek, taklit ederek ve uygulayarak



becerilerini geliştirir. Dolayısıyla fiziksel gereksinimlerinin yanı sıra sosyal, kültürel, dilsel ve mantıksal becerilerinin de geliştirilmesi gerekir. Bu nedenle, ailenin bireyin öz yeterlilik algısını geliştirme konusunda önemli bir etkisinin olduğu gözlenmektedir.

- Arkadaş Çevresi: Aileden sonra bireyin öz yeterliğini geliştirmesini en çok etkileyen topluluk arkadaş çevresidir. Birey arkadaş ortamında sosyalleşir ve deneyimler kazanır. Bu çevre içerisinde birey saygınlık kazanmak ister, aidiyet duygusu geliştirme ve kendisini ispat etme gereksinimi duyar. Bireyin arkadaşlarını kendisinin seçmesi onun öz yeterlilik algısının gelişmesini sağlar.
- Okul: Okul öğrencinin bilişsel becerilerini geliştirdiği, kültürlenme ve sosyalleşme sürecine katkı sağladığı, akademik başarıyı yakalayacağına olan inancını yani öz yeterliğini geliştirdiği diğer bir yerdir. Öğrencileri okul arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin ve akademik başarılarının öğretmenler tarafından değerlendirilmesi onların algılarını etkiler.
- Deneyimler: Bireyin hayatı boyunca karşılaştığı sorunlarla başa çıkma yolları sonucunda edindiği deneyimler onun öz yeterlilik algısının gelişmesini sağlar. Birey çocukluk ve ergenlikte karşılaştığı problemlerle baş etme yollarını deneyimler sonucunda öğrenerek öz yeterliğini geliştirir. Birey ergenlikten yetişkinliğe geçtiğinde ise çeşitli sorumluluklar üstlenmesi gerektiğini öğrenir.
- Öz yeterlilik Gereksinimi: Ergenlik sonrası genç yetişkinlik döneminde birey yaşadığı ilişkilerden ve iş yaşamında karşılaştığı problemlerle başa çıkmayı öğrenir. Bu zamana kadar geliştirilen öz yeterlilik algısı bireyin gereksinimlerini karşılama başarısını ve hayatını ne şekilde sürdüreceğini doğrudan etkiler. Birey yetişkin olduğunda öz yeterlilik algısı gelişmemiş ise ileriki yaşlarda stresli bir yaşantıya sahip olur. Bu nedenle bireyin yetişkin olmadan önceki evrelerde sahip olduğu öz yeterlilik algısı ne kadar güçlü ise yetişkinlik ve yaşlılık evresinde yaşamından o kadar hoşnut olur.
- Geçmiş Yaşantılar: Yaşla beraber bireyin becerilerinde ve fiziksel aktivitelerinde azalma meydana gelir. Bireyin bu beceri ve aktivitelerinin

yerini dolduracağı farklı becerilerde öz yeterlilik algısı geliştirmesi gerekir. bireyin geçmiş dönemlerdeki becerilerine yönelik öz yeterlilik algısı ne kadar yüksekse yerine koyabileceği aktiviteler de o kadar fazla olur.

Bandura ( 1984) öz yeterliğin çocukluktan itibaren çeşitli deneyim ve inanç kaynaklarının etkisiyle değişip gelişmekte olduğunu belirtmiştir. O'na göre birey aşağıdaki bahsedilen inanç kaynaklarına dayanarak kendi öz yeterlilik algısını geliştirir ;

Bireysel deneyimler. Yukarıda bahsedilen inanç kaynaklarından öz yeterlilik algısı üzerinde en büyük etkisi olanı bireysel deneyimlerdir. Birey hayatı boyunca yaptığı eylemler sonucunda aynı eylemleri bir daha yapıp yapamayacağı hakkında yargı geliştirir, olumlu bir yargı geliştirse eylemde bulunur, olumsuz bir yargı geliştirse eylemde bulunmaktan kaçınır (Bandura, 1986, 399; 1995, 3; Pajares, 2002). Birey başarılı deneyimler edinmişse öz yeterlilik algısı artar, ancak üst üste başarısızlıklarla karşılaşarsa öz yeterlilik algısı zayıflar. Olumsuz deneyimler bireylerin kendi kapasitelerine inanmalarını engeller (Wood & Bandura, 1986 ).

Bandura'ya göre (1986, 389) güçlü bir öz yeterlilik algısı oluştuğunda zaman zaman karşılaşılan başarısızlıklardan etkilenmez çünkü birey bu başarısızlığını kendi eksikliğine değil kullandığı yöntem ve stratejilerin yanlış olduğuna bağlar ve eylemde bulunmaya devam eder. Bu nedenle bireyin başarısının kendi çaba ve yeteneğinin sonucu oluştuğunu düşünmesi gerekir.

Pintrich ve Schunk'a göre (2001) birey tesadüfi bir başarı elde ettiğinde aynı başarıyı tekrar gösteremeyeceğine inanacağından düşük öz yeterlilik algısı gelişir. Öz yeterlilik algısı deneyimlerden etkilendiğine göre çocukların başarılarında içinde yaşadıkları yakın çevrenin rolü göz ardı edilmemelidir. Çünkü çocuklar bu çevre içerisinde hayatı öğrenir ve deneyim kazanırlar. Dolayısıyla, öz yeterliliklerini kazanabilmeleri için deneyimde bulunabilmelerine olanak verilmesi gerekmektedir.

Gözleme dayalı deneyimler. Birey başkalarının deneyimlerini, başarı veya başarısızlıklarını, zorluklar karşısında gösterdikleri tutum ve çabaları da gözlemleyerek öz yeterlilik algısı geliştirir (Schunk ve Pajares, 2001, Akt. Karabacak, 2014 ). Bandura (1997) dolaylı yoldan edinilen yargıların bireysel deneyimlerden elde edilenler kadar etkili olmadığını savunmaktadır. Ancak birey, deneyiminin olmadığı ya da çok sınırlı olduğu koşullarda başkalarının

deneyimlerinden daha fazla etkilenir. Pek çok beklenti diğer kişilerin deneyimlerinden kaynaklanır. Başka kişilerin başarılarını gözlemek, kişinin başarılı olabileceği beklentisine girmesini sağlayabilir. Bu nedenle öğretmenler başarılı insanların hayatlarından örnekler vererek öğrencilerin öz yeterlilik algılarını geliştirebilirler.

Toplumsal onay. Birey öz yeterlilik algısını geliştirirken aile fertleri, arkadaşlar ve diğer yakınlarından gelen tepkilerden de etkilenir. Bireyin bir davranışı başarabileceği yönünde cesaretlendirilmesi öz yeterlilik beklentilerinin değişmesine neden olabilir. Bir işe başlamadan önce ya da güçlüklerle karşılaşıldığında diğer bireylerin olumlu geri bildirimleri, bireyin öz yeterlilik algısını, dolayısıyla, işi başarmak için göstereceği çabayı olumlu yönde etkiler (Bandura, 1997). Diğer taraftan olumsuz değerlendirmeler bireyin öz yeterlilik algısına zarar verir (Pajares, 2002). Olumsuz değerlendirmelerin bireyin üzerindeki etkisi olumlu değerlendirmelere göre daha fazladır. Bireyin öz yeterlilik algısını yıkmak onu güçlendirmekten daha kolaydır (Bandura, 1986, 400; Pajares, 2002). Yani birey olumsuz geri bildirimlerden daha çok etkilenmektedir. Bu nedenle, öğretmenler olumsuz geri bildirim vermektense olumlu geri bildirim vermeyi tercih etmelidirler.

Fizyolojik ve duygusal tepkiler. Bireyin, öz yeterlilik algısı oluşturmasında o işi yaparken duyumsadığı fizyolojik ve duygusal tepkiler de önemlidir. Başka bir deyişle bireyin davranışa girişeceği sırada bedensel ve duygusal olarak iyi durumda olması girişimde bulunma olasılığını artırır. Bir işi yaparken, bireyin duyumsadığı heyecan, gerginlik, korku gibi duygusal tepkiler, yürütülen işin sonucuna ilişkin ipuçları verir. Olumlu duygular, öz yeterlilik algısını güçlendirirken, olumsuz duygular öz yeterlik algısını zayıflatır, daha fazla gerginlik ve heyecan yaratır ki bu da davranışı olumsuz yönde etkiler (Bandura, 1986, 401).

Öz yeterlikle ilgili çalışmalar incelendiğinde çalışmaların şu üç alanda yoğunlaştığı görülmektedir.

- Yeterlik inancı ile öz-yeterlik inancının mesleki seçim sürecine etkisinin incelenmesi,
- Bireylerin öz-yeterlik inançları ile akademik performans, başarı ve hedef oluşturma, model olma, problem çözme, kaygı, ödül gibi diğer motivasyonel yapılar arasındaki ilişkinin incelenmesi,

- Eğitim-öğretim uygulamaları ve çeşitli öğrenci çıktıları ile ilgili elde edilen araştırma bulguları ile öğretmenlerin yeterlik inançlarının arasındaki ilişkinin keşfedilmesi şeklindedir (Pajares, 1997) .

### 3.2 ÖĞRETMEN ÖZYETERLİĞİ

Öğretmen yeterliği, son yıllarda üzerinde çok durulan ve tartışılan konulardan biridir. Özellikle yeterliğin öğretme ve öğrenmedeki rolü bu konuya araştırmacıların ve uygulayıcıların ilgisini artırmaktadır (Woolfolk Hoy, 2000; Woolfolk Hoy ve Spero, 2005). Öğretmen yeterliği, öğretmenlerin belirli bir bağlamda öğretme görevini başarılı bir şekilde yerine getirebilmesi ve öğrenci davranışlarını değiştirebilmesi için gerekli olan davranışları gösterebilmesi konusundaki inanışları olarak tanımlamaktadır (Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy ve Hoy, 1998; Tschannen-Moran ve Woolfolk Hoy, 2001). Ashton'a göre (1984) öğretmenlerin yeterlik inançları, öğrencilerin performanslarını etkileme kapasitelerine ya da görevlerini başarılı bir şekilde yerine getirebilmek için gerekli olan davranışları ne kadar gösterebildiklerine ilişkin algılarıdır ( Yılmaz&Bökeoğlu, 2008) .

Öğretmen yeterliği araştırmalarında öğretmenlerin yeterlik inançları ile öğretme davranışları ve öğrencilerin başarı düzeyleri (Gibson ve Dembo, 1984; Allinder, 1995; Goddard, Hoy ve Woolfolk Hoy, 2000; Milner ve Woolfolk Hoy, 2002); sınıf ve zaman yönetimi stratejileri (Gibson ve Dembo, 1984); öğrencilerin motivasyonları (Woolfolk, Rosoff ve Hoy, 1990; Woolfolk Hoy ve Spero, 2005; Tschannen-Moran ve Woolfolk Hoy, 2007) gibi değişkenlerin ilişki olduğu bulunmuştur. Bu bağlamda öğretmenler sınıflarını iyi yönetebildiklerinde kendilerini daha yeterli hissetmekte ve öğrencinin öğrenmesi de desteklenmektedir (Atıcı, 2001). Yeterlik inancı olumlu olan öğretmenlerin, öğrencilerle daha yakından ilgilendikleri, etkili öğretim için farklı yaklaşımlar kullandıkları, öğrencilerin öğrenmeleri için daha fazla çaba ve zaman harcadıkları, daha fazla sorumluluk hissettikleri ve yüklandıkları görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin öz-yeterlik inançları ile öğretim sürecini planlama ve sınıf içi uygulamalar arasında ilişki bulunduğu söylenebilir (Pajares, 1992).

Pajares'e göre ( 1997 ) genel olarak, öğretmen öz-yeterlik algısı güçlü olan öğretmenlerin, bu alanda algısı zayıf olan öğretmenlere göre daha başarılı

uygulamalar gerçekleştirdikleri; öğrencileriyle daha olumlu ilişkiler geliştirdikleri; öğrenci hatalarına karşı daha hoşgörülü oldukları; öğrencilerine yönelik daha yüksek başarı beklentileri taşıdıkları; yeni düşüncelere daha açık oldukları ve değer verdikleri; öğrencilerini yanlış yanıtları ve başarısızlıklarından ötürü daha az eleştirdikleri, iş doyumlarının daha yüksek olduğu; öğrencilerinin başarı ve başarısızlıklarını içsel nedenlere yükledikleri; düşük sosyoekonomik tabakadan gelen ya da davranışsal sorunları olan öğrencileri özel eğitime göndermeye daha az eğilimli oldukları görülmüştür. Bunun yanı sıra yeni öğretim programı ve materyalleri sınıflarında kullanmaya ve uygulamaya daha istekli ve yatkın oldukları; öğrencilerinin bireysel öğrenme gereksinmelerini göz önüne alan yeni öğretim planları ve stratejileri geliştirdikleri; öğrencilerin öğrenme güçlükleri karşısında ya da eğitim sürecinde karşılaştıkları herhangi bir sorun karşısında daha kararlı ve dirençli oldukları saptanmıştır. Öğretmen öz-yeterliği özellikle öğretmen ve okul etkililiği içinde önemli bir faktördür (Ekici, 2006). Bu, öğretmen eğitiminde anlamlı bir yapıdır ve bunun nasıl geliştiği, hangi bileşenlerden oluştuğu, güçlü ve pozitif öğretmen yeterliğine hangi faktörlerin katkıda bulunduğu, yüksek düzey bir yeterlik geliştirmeye yönelik hangi eğitim programlarının nasıl geliştirileceğinin belirlenmesi için gereklidir (Pajares, 1997).

Atıcı (2001) yüksek yetkinlik beklentisine sahip öğretmenlerin, istenmeyen davranışlarla başa çıkmada etkili, uzun süreli ve olumlu baş etme yöntemlerini kullanma eğiliminde olduklarını, düşük yetkinlik beklentisine sahip öğretmenlerin ise olumsuz baş etme yöntemlerine daha sık başvurduklarını ortaya koymuştur. Sınıf yönetiminde yetkin olma ve öğretim alanında kişisel yetkinliğe sahip olma, olumlu stratejileri tercih etmeyle pozitif bir korelasyon göstermektedir. Düşük yetkinliğe sahip öğretmenlerin öğrencilerini eleştirme olasılıkları daha yüksek olmakta, öğrenciler yanlış yanıt verdiklerinde de doğru yanıt bulmalarını teşvik etmede ısrarcı davranmamaktadırlar. Yüksek yetkinliğe sahip öğretmenler doğru yanıtlardan sonra öğrencilerini övme eğilimindedirler (Atıcı, 2001) . Öğretmen yetkinliğini inceleyen araştırmacılar arasında yüksek ve düşük yetkinliğe sahip öğretmenlerin sınıftaki davranışlarını karşılaştırma yönünde bir eğilim vardır. Melby (1995) yetkinlik düzeyi düşük ve yüksek öğretmenlerin öğrenci davranışlarıyla ilgili düşünce, duygusal tepki, beklenti ve davranış yönetimi stratejilerinde farklılık olup olmadığını incelemiştir. Düşük yetkinlik grubundaki öğretmenlerin istenmeyen davranışlar karşısında sıkıntı

ve öfke yaşadıkları, cezalandırıcı ve baskıcı bir disiplin biçimini kullanma eğiliminde oldukları, mesleki rollerini yasaklayıcı olarak gördükleri ve öğrencinin gelişiminden çok konu alanına önem verdikleri ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte güçlü bir yetkinlik duygusuna sahip öğretmenler daha etkili, iyimser, güvenli, duygusal olarak sakin, istenmeyen davranış karşısında sıkıntıya düşmeyen ve öğrencilerin içsel motivasyonlarını otoriter kontrolden ziyade ikna edici yöntemlerle teşvik eden bir özelliğe sahiptirler ( Atıcı, 2001) .

Bandura'nın teorisine dayanan öğretmen yeterliği ölçümleri Ashton ve Webb'in çalışmalarıyla başlamıştır. Bandura (1997), sonuç beklentisini “kişinin yapılacak çalışmanın olası sonuçları hakkındaki yargısı”, yeterlik inancını ise “kişinin sonuca ulaşmak için gereken davranışı başarılı bir şekilde yapabileceğine olan inancı” olarak tanımlamıştır. Asthon ve Webb (1986) sonuç beklentilerinin, öğretmenlerin öğretim sonuçlarını algılamalarını yansıttığını ifade etmiştir. Bu boyut “öğretim yeterliği” olarak adlandırılmış ve ilk Rand maddesi içerisinde değerlendirilmiştir. Yeterlik beklentileri, öğretmenlerin istenen sonuçlara ulaşmak için sahip oldukları kişisel becerilerini algılamalarını yansıtmaktadır. Bu boyut “kişisel öğretim yeterliği” olarak adlandırılmış ve ikinci Rand maddesine karşılık gelmiştir. Daha sonra bu boyutları temel alan, başka ölçekler de geliştirilmiştir. Ashton ve Webb (1986), öğrenci başarısı ile öğretmenin yeterlik inancı arasında pozitif bir ilişki bulmuşlardır ( Atılboz, 2007) .

Ashton (1984) öğretmenlerin öz yeterlilik inançlarını, öğrencilerin performanslarını etkileme kapasitelerine olan inançlar olarak tanımlamış ve başka hiçbir öğretmen özelliğinin öğrenci başarısı ile bu kadar tutarlı bir ilişki sergilemediğini belirtmiştir (Canakay,2007) .

Öz yeterlilik kavramı aynı zamanda öğretmenlerin eğitim faaliyetlerindeki davranışlarını yordamak ve aralarındaki bireysel farklılıkları açıklayabilmek için de kullanılmaktadır (Yılmaz vd., 2004). Öğretmenlerin sınıf içi davranışlarını, öğretime ve sınıf yönetimine ilişkin çeşitli kararlarını etkileyen en büyük etmenlerden birisi olan öğretmen öz yeterlilik algısı (Tschannen-Moran v.d., 1998, 202), öğretmenlerin kendi öğretimsel yeterliklerine olan güveni, öğrencilere hedeflenen davranışları kazandırma gücüne ilişkin yargıları ve öğrencilerin performanslarını etkileme kapasitesine sahip olduklarına ilişkin inançlarıdır (Atıcı, 2000). Tschannen-Moran,

v.d.'ne göre (1998, 202) öğretmenlerin etkili bir öğretim ortamı yaratabilmeleri için öğretmenlik becerisine sahip olduklarına inanmaları gerekir. Woolfolk-Hoy ve Spero'ya göre (2005) ise öğretmen öz yeterlilik algısı, öğrencinin güdülenmesini, öğretmenlerin sınıf içinde gösterdikleri çabayı ve ulaşmak istedikleri hedef düzeylerini etkiler. (Karabacak,2014)

Öz yeterlilik algısı yüksek olan öğretmenler ile zayıf öz yeterlilik algısına sahip öğretmenler karşılaştırıldığında ortaya çıkan farklılıklar maddeler halinde aşağıda verilmiştir (Allinder 1994; Fives ve Alexander, 2004; Gibson ve Dembo, 1984; Henson, 2001; Mutlu, 2003; Polivy, Herman, 1996; Roediger III, Deutch, Scott , Ross, 1992, 1994; Tschannen-Moran v.d., 1998; Tschannen-Moran ve Woolfolk Hoy, 2001; Woolfolk v.d., 1990;). Öz yeterlilikleri yüksek olan öğretmenlerin algısı zayıf olanlara göre;

- daha başarılı uygulamalar gerçekleştirdikleri,
- öğrencilerle daha olumlu ilişkiler geliştirdikleri,
- öğrenci hatalarına karşı daha hoşgörülü oldukları,
- öğrencilerine yönelik daha yüksek başarı beklentileri taşıdıkları,
- yeni düşüncelere değer verdikleri, öğrencilerinin başarı ve başarısızlıklarını içsel nedenlere yükledikleri için onları başarısızlıklarından dolayı daha az eleştirdikleri,
- öğrencilerin öğrenme güçlükleri karşısında ya da eğitim sürecinde karşılaştıkları herhangi bir sorun karşısında daha kararlı ve dirençli oldukları,
- iş doyumlarının daha yüksek olduğu,
- düşük sosyo-ekonomik tabakadan gelen ya da davranışsal sorunları olan öğrencileri özel eğitime göndermeye daha az eğilimli oldukları,
- yeni öğretim programı ve materyalleri sınıflarında kullanmaya ve uygulamaya daha istekli ve yatkın oldukları,
- öğrencilerinin bireysel öğrenme gereksinmelerini göz önüne alan yeni öğretim planları ve stratejileri geliştirdikleri,
- daha yüksek mesleki hedefler belirledikleri ve bunların gerçekleştirilmesi için hedeflerine daha çok bağlı oldukları,

- karmaşık konularda karar verme durumlarında daha etkili ve görev merkezli oldukları, daha yapıcı davranışlarda buldukları,
- bir eylemi daha fazla denedikleri ve başarıma konusunda ısrarcı oldukları,
- gelecek için daha olumlu bir bakış açısına sahip oldukları ortaya çıkmıştır.

Öz yeterliliği düşük olan bireyler ise yukarıda özetlenen davranışların tam tersini yaparlar. Sonuç olarak yukarıda bahsedilen bilgiler ışığında, öğretmenin değişen eğitim politikaları çerçevesinde bir bilgi aktarıcı olmaktan çıkıp öğrencinin bağımsız düşünebilme yetisini, yaratıcılığını, araştırma ve uygulama becerisini geliştirmesi gerektiği; öğretmenin bunları yapabilmesinin ise gerekli mesleki bilgiye, öz yeterliliğe ve özerkliğe sahip olup olmaması ile ilgili olduğu düşünülmektedir. Öğrenci başarısını artırmanın en temel yollarından birisinin öz yeterliliği gelişmiş öğretmenler yetiştirmek ve öğretmenlerin hareket alanlarını genişletmek olduğu söylenebilir (Karabacak,2014) .

### **3.3 ÖRGÜTSEL NARSİZM VE ÖZYETERLİLİK**

Bandura'ya göre davranış, iki kaynağa dayanır: Öz yeterlilik ve sonuç beklentisi. Öz yeterlilik, insanların verilen bir işi/görevi etkileyen bireysel yeterliklerle ilgili inançlarını, sonuç beklentisi ise belirli eylemlerin belirli sonuçlar doğuracağına ilişkin inançlarını kapsamaktadır (Bandura, 1977; 1995). Bandura (1977), yüksek sonuç beklentisi ve öz yeterlilik inancı olan kişilerin olaylarda daha kararlı ve kendine güvenerek hareket edeceklerini varsaymıştır. Düşük sonuç beklentisi ve yüksek kişisel yeterlik olursa bireyler geçici olarak yoğun çaba göstermelerine rağmen sonunda hayal kırıklığına sebep olabilir. Her ikisi de düşük olursa istenen sonuca ulaşılamayacağına karar verilerek iş bırakılacaktır. Bandura, bir eylem olumlu sonuç verecekse (sonuç beklentisi) ve bu eylemi başarılı bir şekilde gerçekleştireceğimiz konusunda kendimize güveniyorsak (öz yeterlilik) bu eylemi başarmak için motive olduğumuzu varsaymıştır (Bandura, 1977).

Temel olarak yüksek öz benliğe sahip narsistik örgüt aşırı özgüvene sahiptir, kendine hayrandır ve zayıflıklarına karşı gözleri kapalıdır. Öte yandan düşük öz benliğe sahip örgütler aşağılık duygusuyla boğuşurlar ve yapabileceklerinin farkında



değildirler. Her iki durumda da ben merkezci örgüt artık gerçekçi değildir ve daha önce rekabet için avantaj sağlayan örgütsel kimlik artık rekabet açısından dezavantaja dönüşür (Duchon&Burns, 2008) .

Bireyler kendi öz yeterlilik düzeylerini değerlendirirken, sahip oldukları beceri düzeylerini dikkate alırlar. Beceri düzeyi algısı ile öz yeterlilik olumlu yönde ilişkilidir. Ancak bireylerin bir öğrenme etkinliğindeki başarısını, sahip oldukları yetenek düzeyinden çok, öz yeterlilik inançlarının gücü etkiler. ( Onan,2011)

Bireylerin, fizyolojik ve psikolojik durumları öz yeterlilik inançları üzerinde belirleyicidir. Bir başarı ya da başarısızlık durumu karşısında bireyler, yaşadıkları bedensel ve duygusal değişimlere bağlı olarak o etkinliği gerçekleştirme konusunda kendilerine ne ölçüde güvenebilecekleri hakkında fikir sahibidirler. ( Onan,2011)

Bir işin gerçekleştirilmesine yönelik yoğun duygulanım, o işe dair başarı ya da başarısızlık beklentisinin varlığına bağlıdır. Olumsuz duygulanımın varlığı, bireyin kendi olumsuz duygularından etkilenecek öz yeterlilik algısını düşürürken, aynı zamanda daha fazla olumsuz duygulanımın yaşanmasını tetikler. Bu olumsuz duygulanımların ortaya çıkma nedeni yapılan işin özelliğine ve bireyin kendi psikolojik durumuna bağlı olabilir. Dolayısıyla, bireylerin öz yeterlilik algısının artırılması, olumlu ruh ve beden koşullarının sağlanması ile olası görünmektedir. Bu açıdan ele alındığında, Sosyal-bilişsel kurama göre birey kendi düşünce ve duygularını belirlemede etkindir. Bireyler kendi fizyolojik durumları üzerinde etkili olabilirler (Eryeğen, 2008 , Akt. Onan,2011).

Öz yeterlilik algısı yüksek olan bireyler daha zorlu işleri yapmayı seçerler ve bu amaçlarına ulaşmak için kendilerini yönlendirirler. Eylemler önce düşünce planında şekillenir ve insanlar Öz yeterlilik düzeylerine göre iyimser ya da kötümser senaryolar kurarlar. eyleme başlanıldığında, Öz yeterlilik algısı yüksek olanlar daha çok çaba harcarlar ve bunu Öz yeterlilik algısı düşük olanlardan daha fazla sürdürürler. Bir engelleme ile karşılaşıldığında ise, Öz yeterlilik algısı yüksek olan bireyler kendilerini çabucak toparlayıp hedeflerine ulaşmak için mücadeleyi sürdürürler. Sonuç olarak öz etkililik ve yeterlilik algısı bireyin stresle başa çıkma kapasitesinin bir yansımasıdır (Otacıoğlu, 2008 , Akt. Pekmezci, 2010).

Öz yeterlilik inancının etkisi, bilişsel süreci birçok şekilde etkiler. Kişisel amaçları belirlemede bireyin kendi kapasitesine değer biçmesinde etkilidir. Çoğu

eylem planı öncelikle düşünce olarak oluşturulur. İnsanın kendi yeterlilik düşüncesi senaryoyu şekillendirir, oluşturur ve dener (Bandura, 1994 ). Öz yeterlilik düzeyi yüksek insanlar, daha zengin bilişsel kaynaklara, daha fazla stratejik esnekliğe sahiptirler ve çevrelerini idare etmek konusunda daha etkindirler. Ayrıca bu insanlar, kafalarında kendilerine yönelik engelleri belirler ve performanslarını olumlu yönde etkileyecek başarı senaryoları kurgular. Kendi öz-yeterliliğinden şüphe duyan insanlar ise, kötüye gidebilecek şeyler üzerine yoğunlaşarak, performanslarını olumsuz şekilde etkileyecek başarısızlık senaryoları kurgular. Kendi yeterliliğinden kuşku duymayan insanlar durumları değerlendirirken, riskler üzerinde durmak yerine, peşine düşülmesi gereken fırsatlara odaklanır. Bu kişiler yaşamlarını yapılandırırken, geleceğe yönelik bir bakış açısını temel alır (Bandura, 1999 ).

### **3.4. KONU İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR**

#### **3.4.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar**

*Örgütsel Narsizm İle İlgili Araştırmalar:* Türkiye’de örgütsel narsizmle ilgili tek çalışma Hamedoğlu tarafından Örgütsel Narsizm Ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasıdır. Bu çalışma sonucunda ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu anlaşılmış ve örgütlerde narsizm düzeyinin normal mi yoksa patolojik mi olduğu bu ölçek tarafından ölçülebilir olduğu sonucuna varılmıştır.

*Öz yeterlilik İle İlgili Araştırmalar:* Atılboz (2007) “Öğrenme Halkası Modelinin Biyoloji Öğretmen Adaylarının Difüzyon Ve Osmoz Konularını Öğrenmeleri, Biyoloji Öğretimine Yönelik Öz yeterlilik İnançları Ve Tutumları Üzerine Etkileri” isimli Doktora tezinde öğrenme halkası modelinin biyoloji öğretmen adaylarının, difüzyon ve osmoz konularını öğrenmeleri, biyoloji öğretimine yönelik öz yeterlilik inançları ve biyoloji öğretimine karşı tutumları üzerine olan etkileri geleneksel öğretim yöntemiyle karşılaştırılarak incelemiştir. Araştırma sonuçları ; öğrenme halkası modelinin biyoloji öğretmen adaylarının difüzyon ve osmoz konularını anlamaları üzerine etkisinin anlamlı olduğunu, biyoloji öğretimine yönelik öz yeterlilik inançları ve biyoloji öğretimine karşı tutumları üzerine etkilerinin ise anlamlı olmadığını göstermiştir.

Canakay (2007) “Aktif Öğrenmenin Müzik Teorisi Dersine İlişkin Akademik Başarı, Tutum, Öz yeterlilik Algısı ve Yüklemeler Üzerindeki Etkileri” isimli doktora tezinde aktif öğrenme yöntemlerinin müzik öğretmeni adaylarının

Müzik Teorisi dersine ilişkin akademik başarıları, tutumları, öz yeterlilik algıları ve başarı/başarısızlık yüklemeleri üzerindeki etkilerinin geleneksel öğretim yöntemlerine göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğinin ortaya konmasını amaçlamıştır. Araştırma sonunda, aktif öğrenme yöntemlerinin müzik öğretmeni adaylarının Müzik Teorisi dersine ilişkin tutumları, öz yeterlilik algıları ve başarı yüklemeleri üzerinde geleneksel öğretim yöntemlerine göre anlamlı düzeyde daha etkili olduğu saptanmıştır. Ancak aktif öğrenme yöntemleri müzik öğretmeni adaylarının Müzik Teorisi dersine ilişkin akademik başarıları ve başarısızlık yüklemeleri ile en başarılı ve en başarısız oldukları derse ilişkin yüklemeleri üzerinde anlamlı farklılık yaratmamıştır.

Karabacak (2014) “Ankara İli Merkez İlçe Genel Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Özerklik Algıları İle Öz yeterlilik Algıları Arasındaki İlişki” isimli Yüksek Lisans Tezinde Ankara ili dokuz merkez ilçeye (Altındağ, Çankaya, Etimesgut, Gölbaşı, Keçiören, Mamak, Pursaklar, Sincan ve Yenimahalle) bağlı genel liselerde görev yapan öğretmenlerin özerklik algıları ile öz yeterlilik algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesini amaçlamıştır. Bu araştırmadan elde edilen bulgular, öğretmen özerkliğinin ve öğretmen özyeterliliğinin cinsiyet ve eğitim durumu değişkenlerine göre farklılık olmadığını göstermiştir. Kişisel ve mesleki gelişim özerklik arttıkça öğretim stratejilerine yönelik özyeterliliğin de arttığı görülmüştür. Ayrıca, öğretimsel özerklik, yönetsel özerklik ve kişisel ve mesleki gelişim arttıkça sınıf yönetimine yönelik öz yeterlilik de artmaktadır. Öğretmenlerin üç alt boyuta yönelik öz yeterlilik algıları oldukça yeterli düzeydedir.

Onan (2011) “Probleme Dayalı Ağsal Öğrenmenin Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Transfer Becerileri Ve Öz yeterlilik Algılarına Etkisi” isimli Yüksek Lisans Tezinde probleme dayalı ağsal öğrenme uygulamalarının tıp fakültesi öğrencilerinin öğrendiklerini transfer etme becerilerine ve probleme dayalı öğrenmeye yönelik öz yeterlilik algılarına etkilerini incelemiştir. Bu araştırmada, probleme dayalı ağsal öğrenmenin, öğrencilerin öz yeterlilik algılarında ve transfer becerilerinde olumlu yönde değişiklik yarattığı gözlenmiştir.

### **3.4.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar**

*Örgütsel Narsizm İle İlgili Araştırmalar:* Brown (1997) “Narsizm, Kimlik ve Meşruluk” isimli makalesinde beş argüman üzerinde durmuştur. Birinci olarak

narsizmi örgüt boyutunda ele almıştır. İkinci olarak, Tajfel ve Turner'ın (1986) sosyal kimlik teorisini örgütsel kimliğe uygulamıştır. Üçüncü olarak, Örgütlerin, grupların ve bireylerin narsistik eğilimlerini örneklendirmiştir. Dördüncü olarak, Narsim ve özgüvenin çok yüksek olduğu gruplar üzerinde durulmuştur. Son olarak da konuyla ilgili yapılabilecek diğer çalışmalara örnekler sunulmuştur.

Duchon ve Drake (2008) “ Örgütsel Narsizm ve Erdemli Davranış” isimli çalışmalarında aşırı narsistik örgütlerin ahlak değerlerinden yoksun oldukları için etik davranışlar gösteremeyeceklerini öne sürmüşlerdir.

Duchon ve Burns (2008) “ Örgütsel Narsizm” isimli çalışmalarında aşırı, az ve normal narsistik eğilim gösteren üç şirketi incelemişler ve sağlıklı narsizme sahip şirket haricindeki diğer şirketlerin yok olmayla karşı karşıya olduklarını öne sürmüşlerdir.

*Öz yeterlilik İle İlgili Araştırmalar:* Pajares ( 1995) “ Akademik Hayatta Öz yeterlilik” isimli çalışmasında akademik ortamlarda motivasyon ve başarı için özyeterliliğin önemini araştırmıştır. Araştırma sonucunda özyeterliliğin akademik başarının kuvvetli bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşmıştır.

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM**

Bu bölümde araştırmanın modeline, evren ve örnekleme, verilerin toplanması ve çözümlenmesine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

### **4.1. Araştırmanın Modeli**

Okullara yönelik örgütsel narsizm düzeyi ile öğretmenlerin öz yeterlilik algıları arasındaki ilişkiyi ölçmeyi amaçlayan araştırma ilişkiyel tarama modelindedir. İlişkiyel tarama modeli geçmişte olan ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma modelidir. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde var olduğu şekilde tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 1995).

### **4.2. Evren**

Araştırmanın evreni 2014–2015 eğitim öğretim yılında Uşak ilindeki okullarda görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. İl genelindeki toplam 308 okuldaki 3660 öğretmen araştırmanın evrenini oluşturmaktadır.

### **4.3. Örneklem**

Örneklem seçiminde kuramsal örneklem büyüklüğü çizelgesinden yararlanılmıştır. Çizelgede 5000 kişilik evrende %95'lik güven düzeyi,  $\alpha=.05$  anlamlılık ve %5'lik hoşgörü düzeyi için gerekli örneklem büyüklüğü 356 kişi olarak belirtilmiştir (Balcı, 2011). Uşak ilindeki 3660 öğretmen evren olarak alındığında %95'lik güven düzeyi,  $\alpha=.05$  anlamlılık ve %5'lik hoşgörü düzeyi için örneklem büyüklüğü 347 öğretmen olarak belirlenmiştir. Bu araştırmada kolay ulaşılabilir örnekleme yoluna gidilmiştir. Örneklem sayısına ulaşabilmek için okullara 450 adet anket dağıtılmıştır. Bu anketlerden 390 tanesi geri dönmüştür. Araştırma sonuçları ile ilgili olarak bir yargıya varılabilmesi için anketlerin % 80 oranında geri dönmesi gerekmektedir (Balcı, 2011). Çalışmada 390 anket toplan dağıtılan anket sayısının yaklaşık %87' sini oluşturduğu için bu koşulu sağladığı ve evren hakkında bir

yargıya varılabileceği tespit edilmiştir. Geri dönen ölçekler araştırmacı tarafından titizlikle incelenmiş, boş cevap bulunan ya da uygun cevaplanmamış 46 ölçek araştırmadan çıkarılarak, 344 tanesi değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

**Örnekleme oluşturan öğretmenlerin** cinsiyet, mesleki kıdem, şu an çalıştıkları okuldaki çalışma süreleri, eğitim düzeyi ve okuldaki öğretmen sayısı gibi demografik özelliklerine ilişkin bilgiler ise Tablo 1’de yer verilmektedir.

**Tablo 1:** Demografik Verilere İlişkin Frekans ve Yüzde Tablosu

<b>Demografik Özellik</b>		<b>Sayı</b>	<b>Yüzde ( % )</b>
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	177	51,45
	Erkek	167	48,55
<b>Mesleki Kıdem</b>	1-10 Yıl	111	32,27
	11-20 Yıl	153	44,48
	21 Yıl ve daha fazla	80	23,25
<b>Okuldaki çalışma süresi</b>	1-3 yıl	202	58,72
	4-6 yıl	69	20,05
	7-9 yıl	40	11,63
	10 yıl ve daha fazla	33	9,60
<b>Okuldaki öğretmen sayısı</b>	1-30 öğretmen	106	30,81
	31 ve üzeri öğretmen	237	69,19

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılanların, **cinsiyete göre dağılımları** katılanların 177’ sinin (%51,45) kadın, 167’sinin (%48,55) erkek olduğu ve kadınların araştırmaya katılımının daha fazla olduğu görölmektedir.

**Mesleki kıdeme göre inceleme yapıldığında**, kıdemi 1-10 yıl olan öğretmen sayısı 111, oranı %32,27; 11-20 yıl olan öğretmen sayısı 153, oranı

%44,48; 20 yıl ve daha fazla olan öğretmen sayısı 80, oranı % 23,25 olarak tespit edilmiştir.

**Şu an çalıştıkları okuldaki çalışma sürelerine göre inceleme yapıldığında**, kıdemi 1-3 yıl olan öğretmen sayısı 202, oranı %58,72; 4-6 yıl olan öğretmen sayısı 69, oranı %20,05; 7-9 yıl olan öğretmen sayısı 40, oranı %11,63; 10 yıl ve daha fazla olan öğretmen sayısı 33, oranı % 9,60' tir. Bu verileri incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerden büyük bir çoğunluğunun okuldaki çalışma süreleri 3 yıl ve daha azdır.

**Araştırmaya katılan öğretmenlerin okullarında çalışan öğretmen sayısına göre**, okulda çalışan öğretmen sayısı 1-30 öğretmen olan öğretmen sayısı 106, oranı %30,81; 30 öğretmen ve daha fazla öğretmen çalışan okullardaki öğretmen sayısı 237, oranı % 69,19' tir.

#### **4.4. Veri Toplama Araçları**

Araştırmada iki değişken olduğundan veri toplama aracı olarak iki farklı ölçme aracı kullanılmıştır. Likert tipi veri toplama aracında maddeler: “(1) Kesinlikle Katılmıyorum, ile (5) Tamamen Katılıyorum” arasında 5 'li olarak derecelendirilmiştir. Örgütsel Narsizm için Hamedoğlu ve Potas (2012) tarafından Türkçe'ye çevrilen “**Örgütsel Narsizm Ölçeği**” kullanılmıştır. Her alt boyut bir ölçek olarak düşünülmüş, boyutlar için yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucu her alt boyutun tek faktörlü olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2 incelendiğinde ortaya çıkan Cronbach's Alpha katsayıları literatürde kabul gören .70 (Büyüköztürk, 2012; Seçer, 2013) değerinin üstündedir.

**Tablo 2:** Örgütsel Narsizm Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

<b>Değişken</b>	<b>Soru Sayısı</b>	<b>Çıkarılan Soru Sayısı</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>
Liderlik	12	0	.912
Tanınma İsteği	7	0	.817
Böbürlenme	5	0	.830
Kendine Hayranlık	6	0	.712
Sergileme	4	0	.725
<b>Örgütsel Narsizm</b>	<b>34</b>	<b>0</b>	<b>.950</b>

Öz yeterlilik boyutunda boyutunda Yıldırım ve İlhan tarafından (2010) Türkçeye uyarlanan “**Genel Öz yeterlilik Ölçeği**” kullanılmıştır. Her alt boyut bir ölçek olarak düşünülmüş, boyutlar için yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucu her alt boyutun tek faktörlü olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3 incelendiğinde ortaya çıkan Cronbach's Alpha katsayıları literatürde kabul gören .70 (Büyüköztürk, 2012; Seçer, 2013) değerinin üstündedir.

**Tablo 3:** Öz yeterlilik Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

<b>Değişken</b>	<b>Soru Sayısı</b>	<b>Çıkarılan Soru Sayısı</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>
Başlama	9	0	.754
Yılmama	5	0	.950
Sürdürme Çabası- Israr	3	0	.962
<b>Öz yeterlilik</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>.978</b>



#### 4.4.1. Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçeğin boyutlarının örnekleme uygunluğunu test etmek için Örgütsel Narsizm Ölçeği ve Genel Öz yeterlilik Ölçeği ayrı ayrı doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur.

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) elde edilen verilerin, daha önce farklı çalışmalarda kullanılmış olan yapıya uyup uymadığını belirlemek için yapılmaktadır. Bir başka anlatımla DFA, önceden belirlenmiş ya da kurgulanmış bir yapının toplanan verilerle ne derece doğrulandığını incelemeyi amaçlar( Seçer, 2013).

Şencan' a göre, doğrulayıcı faktör analizi modelin ve faktör yapısının geçerliliği konusunda kuramsal olarak çok daha sağlıklı bilgiler vermesi nedeniyle açılımlayıcı faktör analizine göre daha güçlü bir analizdir (Çokluk vd., 2012). DFA sonucunda faktörlere ait olan değişkenlerin standardize faktör yüklerinin 0.70'den yüksek bir değer alması tercih edilmekte, 0.40 değerinin altındaki standardize faktör yükleri tercih edilmemektedir. t değerlerinin de 0.05 anlamlılık düzeyinde anlamlı olması gerekmektedir (Akyüz, 2012).

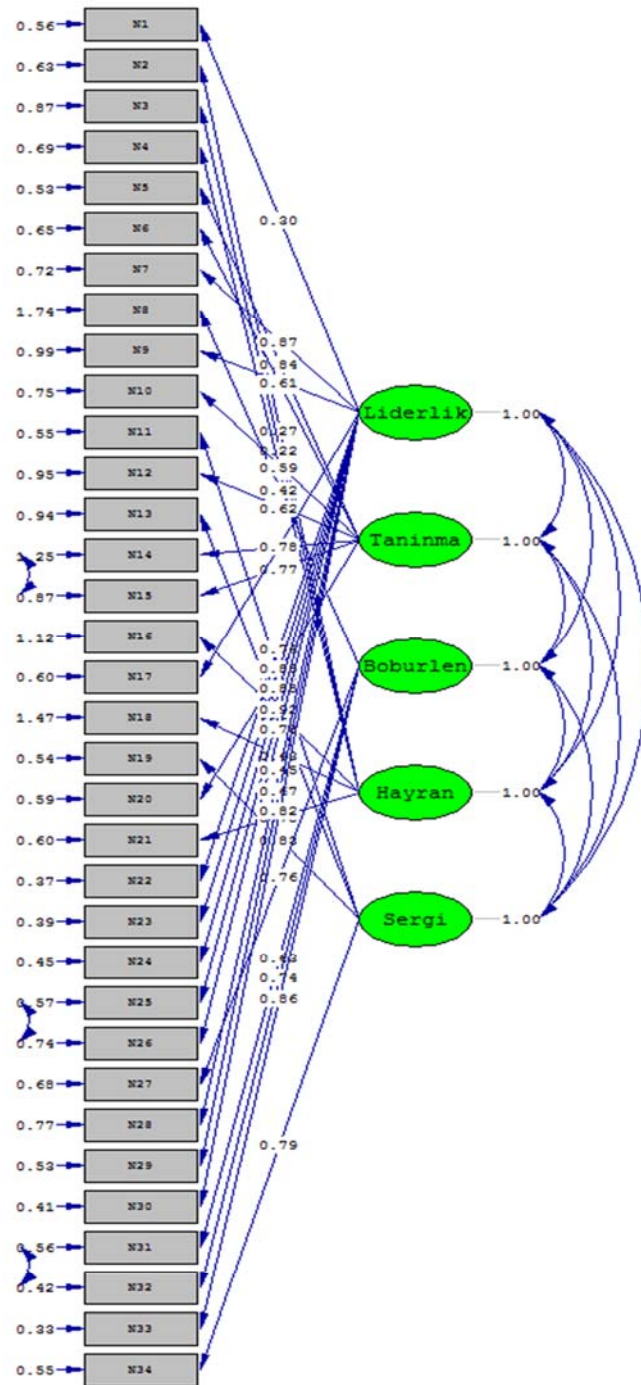
Doğrulayıcı faktör analizi yapabilmek için LISREL, AMOS gibi programlar kullanılmaktadır.

##### 4.4.1.1. Örgütsel Narsizm Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Örgütsel Narsizm ölçeğine ilişkin daha önce belirlenen faktörlerin, faktör yapılarına uygunluğunu test etmek üzere birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bunun için LISREL 8.51 paket programından yararlanılmıştır. Örgütsel Narsizm, alt boyutları ise; **“Lider”**, **“Beklenti”**, **“Muhtesem”**, **“Tanınma”** ve **“Sergi”** olarak isimlendirilmiştir.

Örgütsel Narsizm ölçeğine uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına ait çıktı dosyası incelendiğinde, bazı düzeltme indisleri uygulanarak sonucun daha iyileştirilebileceği öngörülmüştür. Ek 1' deki verilere dayanarak oluşan düzeltme indisleri (modification indices) değerlendirildiğinde 14-15, 25-26, 31-32 ifadelerinin

hatalarının ilişkilendirilebileceği görülmüştür. Yapılan düzeltmeler sonucunda **Şekil 1** diyagramı ve **Tablo 4** uyum indeksi değerleri elde edilmiştir.



**Şekil 1:** Örgütsel Narsizm Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları  
(Düzeltilme İndisleri Uygulandıktan Sonra)

**Tablo 4:** Örgütsel Narsizm Ölçeği Uyum İndeksi Değerleri

Uyum Ölçüleri	Gerçekleşen Uyum Değerleri
Chi-Square ( $\chi^2$ )	1890,04
P	.000
df	514
X <sup>2</sup> /df	3,45
CFI	0,88
GFI	0,71
AGFI	0,68
NFI	0,82
NNFI	0,87
RMR	0,080
SRMR	0,061
RMSEA	.093

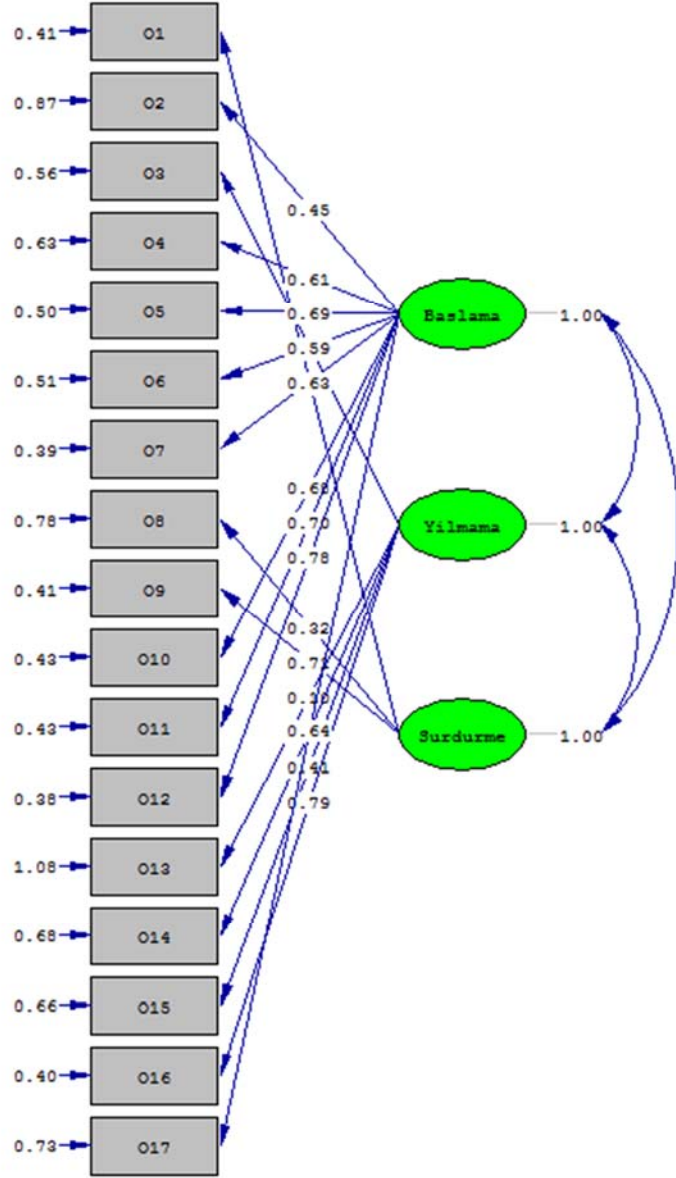
Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan uyum iyiliği indeksi değerleri, test edilen modelin iyi bir uyum sağladığını göstermektedir. Değerler incelendiğinde  $\chi^2$ /df oranı ( $3,45 < 5$ ) ve RMSEA ( $0,08 < 0,10$ ) değeri ile CFI (0,88), NFI (0,82) ve NNFI (0,87) değerlerinin yeterince yüksek olmaları sebebiyle ölçeğin doğrulandığı ifade edilebilir. Yani ölçekte kullanılan gözlenen değişkenler örtük değişkenleri yani performans yönetiminin hedef-kriter belirleme, izleme, geliştirme, değerlendirme ve sonuçları kullanma boyutlarını açıklayabilmektedir.

#### 4.4.1.2. Öz yeterlilik Doğrulayıcı Faktör Analizi

Öz yeterlilik Ölçeğine ilişkin daha önce belirlenen faktörlerin, faktör yapılarına uygunluğunu test etmek üzere birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi

yapılmıştır. Bunun için LISREL 8.51 paket programından yararlanılmıştır. Öz yeterlilik Ölçeği alt boyutları ise; **“Başlama”**, **“Yılmama”** ve **“Israr”** olarak isimlendirilmiştir.

Öz yeterlilik ölçeği uyum indeksleri kabul edilebilir düzeydedir. RMSEA değeri kabul edilebilir düzeyde fakat en az uyum seviyesinde olduğundan dolayı ve Ek 2’ deki verilere dayanarak oluşan düzeltme indisleri (modification indices) değerlendirildiğinde 2-4 ve 6-7 ifadelerinin hatalarının ilişkilendirilebileceği görülmüştür. Yapılan düzeltmeler sonucunda **Şekil 6** diyagramı ve **Tablo 8** uyum indeksi değerleri elde edilmiştir.



**Şekil 2:** Öz yeterlilik Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (Düzeltilme İndisleri Uygulandıktan Sonra)

**Tablo 5:** Öz yeterlilik Ölçeği Uyum İndeksi Değerleri

<b>Uyum Ölçüleri</b>	<b>Gerçekleşen Uyum Değerleri</b>
<b>Chi-Square (<math>\chi^2</math>)</b>	413,17
<b>P</b>	.000
<b>df</b>	115
<b>X<sup>2</sup>/df</b>	3,59
<b>CFI</b>	0,85
<b>GFI</b>	0,87
<b>AGFI</b>	0,83
<b>NFI</b>	0,81
<b>NNFI</b>	0,83
<b>RMR</b>	0,070
<b>SRMR</b>	0,077
<b>RMSEA</b>	0,090

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, ortaya ikincil uyum iyiliği indeksi değerleri, test edilen modelin iyi bir uyum sağladığını göstermektedir. Değerler incelendiğinde  $\chi^2/df$  oranı ( $3,59 < 5$ ) ve RMSEA ( $0,090 < 0,10$ ) değeri ile CFI (0,85), GFI (0,87), AGFI (0,83) değerlerinin yeterince yüksek olmaları sebebiyle ölçeğin doğrulandığı ifade edilebilir. Yani ölçekte kullanılan gözlenen değişkenler örtük değişkenleri yani Öz yeterlilik Ölçeğini ve boyutlarını açıklayabilmektedir.

#### **4.6. Verilerin Analizi**

Öğretmenlerin örgütsel narsizm düzeyleri ile öz yeterlilik algıları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel narsizm düzeyleri ile öz yeterlilik algılarının cinsiyet ve okuldaki öğretmen sayısı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık sergileyip sergilemediğini belirlemek için “t testi” kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel narsizm düzeyleri ile öz yeterlilik algılarının mesleki kıdem ve okulda çalışma süresi değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık sergileyip

sergilemediğini belirlemek amacıyla ise ANOVA kullanılmıştır. Farkın anlamlı olduğu boyutlarda, anlamlı farkın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığını belirlemek için TUKEY b testi yapılmış, anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır. Bu analizlerin gerçekleştirilmesi için SPSS 17.0 paket programından yararlanılmıştır.

## BEŞİNCİ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmanın temel ve alt problemini oluşturan sorulara yanıt bulmak için, araştırma sonucunda elde edilen veriler ışığında ulaşılan bulgular ve bu bulgular doğrultusunda yapılan yorumlar yer almaktadır.

### 5.1. Öğretmenlerin Örgütsel Narsizm ve Öz yeterlilik Algı Düzeyleri

Öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel narsizm düzeyine ilişkin görüşlerini ve öz yeterlilik algı düzeylerini belirlemek için tüm alt boyutları ile beraber ortalama ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Ölçekten elde edilen puanların yorumlanmasında Tablo 6' daki puan aralığı kullanılmıştır.

**Tablo 6:** Ölçek Ortalama Puan Aralığı Tablosu

Ölçek Ortalama Puanı	Katılma Düzeyi
1,00 – 1,79	Çok Düşük
1,80 – 2,59	Düşük
2,60 – 3,39	Orta
3,40 – 4,19	Yüksek
4,20 – 5,00	Çok yüksek



### 5.1.1. Öğretmenlerin Okullarının Örgütsel Narsizm Düzeyine Yönelik Görüşleri

**Tablo 7:** Örgütsel Narsizm ve Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeyleri

Değişkenler	Ortalama ( $\bar{x}$ )	Standart Sapma
Liderlik	2,88	0,75
Tanınma İsteği	3,19	0,78
Böbürlenme	3,09	0,77
Kendine Hayranlık	3,10	0,65
Sergileme	2,60	0,78
<b>Örgütsel Narsizm</b>	<b>2,98</b>	<b>0,66</b>

Tablo 7’den de anlaşılacağı üzere öğretmenler, okullarına yönelik örgütsel narsizm düzeyinin ve örgütsel narsizm alt boyutlarının “orta” ( $\bar{x} = 2,98$ ) düzeyde olduğunu düşünmektedirler .Bununla birlikte öğretmen görüşlerine göre örgütsel narsizmin tanınma isteği , böbürlenme ve kendine hayranlık boyutları okullarda ; liderlik ve sergileme boyutlarına oranla daha yüksektir.

### 5.1.2. Öğretmenlerin Öz yeterlilik Algı Düzeyleri

Öğretmenlerin öz yeterlilik ve öz yeterliliğin alt boyutlarına ilişkin algı düzeyleri aşağıda Tablo 8’de görülmektedir.

**Tablo 8:** Öğretmenlerin Öz yeterlilik Algısı ve Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeyleri

Değişkenler	Ortalama ( $\bar{x}$ )	Standart Sapma
Başlama	3,78	0,69
Yılmama	3,63	0,59
Sürdürme Çabası ve Israr	3,52	0,64
<b>Öz yeterlilik</b>	<b>3,69</b>	<b>0,54</b>

Tablo 8 incelendiğinde genel olarak öğretmenlerin öz yeterlilik algısının yüksek ( $\bar{x} = 3,69$ ) düzeyde olduğu görülmektedir. Yine öğretmenlerin öz yeterlilik algısı ve özyeterliliğine yönelik üç alt boyutunun da “yüksek” düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Boyutlar arasında karşılaştırma yapıldığında öğretmenlerin bir işe başlama ( $\bar{x} = 3,78$ ) algısı, yılmama ( $\bar{x} = 3,63$ ) ve sürdürme çabası ve ısrar ( $\bar{x} = 3,52$ ) algılarına göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

### 5.2. Örgütsel Narsizmin ve Öğretmenlerin Öz yeterlilik Algılarının Değişkenler Açısından İncelenmesi

Bu bölümde demografik değişkenlerin (cinsiyet, kıdem vb.) örgütsel narsizm ve öz yeterlilik algısı üzerindeki etkisini gösteren t-testi ve ANOVA sonuçlarına ait bulgulara yer verilmiştir.

### 5.2.1. Okullara Yönelik Örgütsel Narsizm Düzeyinin Değişkenler Açısından İncelenmesine Yönelik Bulgular

#### a. Örgütsel Narsizm Düzeyinin cinsiyet açısından değerlendirilmesi

Öğretmenlerin okullara yönelik örgütsel narsizm düzeyine yönelik görüşleri açısından kadın ve erkek öğretmenler arasındaki farklılıkların incelenmesinde İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan “t” testi tekniği kullanılmıştır.

**Tablo 9:** Örgütsel Narsizm Düzeyinin Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesine Yönelik t-Testi

Değişken	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	Sd	p																																																								
Liderlik	Kadın	177	2,87	0,69	-0,226	342	.82																																																								
	Erkek	167	2,89	0,64				Tanınma İsteği	Kadın	177	3,15	0,82	-0,90	342	.36	Erkek	167	3,23	0,73	Böbürlenme	Kadın	177	3,14	0,79	1,16	342	.24	Erkek	167	3,04	0,75	Kendine Hayranlık	Kadın	177	3,09	0,64	-0,28	342	.77	Erkek	167	3,11	0,66	Sergileme	Kadın	177	2,61	0,79	0,21	342	.82	Erkek	167	2,60	0,77	Örgütsel Narsizm (Toplam)	Kadın	177	2,98	0,69	-0,128	342	.89
Tanınma İsteği	Kadın	177	3,15	0,82	-0,90	342	.36																																																								
	Erkek	167	3,23	0,73				Böbürlenme	Kadın	177	3,14	0,79	1,16	342	.24	Erkek	167	3,04	0,75	Kendine Hayranlık	Kadın	177	3,09	0,64	-0,28	342	.77	Erkek	167	3,11	0,66	Sergileme	Kadın	177	2,61	0,79	0,21	342	.82	Erkek	167	2,60	0,77	Örgütsel Narsizm (Toplam)	Kadın	177	2,98	0,69	-0,128	342	.89	Erkek	167	2,99	0,64								
Böbürlenme	Kadın	177	3,14	0,79	1,16	342	.24																																																								
	Erkek	167	3,04	0,75				Kendine Hayranlık	Kadın	177	3,09	0,64	-0,28	342	.77	Erkek	167	3,11	0,66	Sergileme	Kadın	177	2,61	0,79	0,21	342	.82	Erkek	167	2,60	0,77	Örgütsel Narsizm (Toplam)	Kadın	177	2,98	0,69	-0,128	342	.89	Erkek	167	2,99	0,64																				
Kendine Hayranlık	Kadın	177	3,09	0,64	-0,28	342	.77																																																								
	Erkek	167	3,11	0,66				Sergileme	Kadın	177	2,61	0,79	0,21	342	.82	Erkek	167	2,60	0,77	Örgütsel Narsizm (Toplam)	Kadın	177	2,98	0,69	-0,128	342	.89	Erkek	167	2,99	0,64																																
Sergileme	Kadın	177	2,61	0,79	0,21	342	.82																																																								
	Erkek	167	2,60	0,77				Örgütsel Narsizm (Toplam)	Kadın	177	2,98	0,69	-0,128	342	.89	Erkek	167	2,99	0,64																																												
Örgütsel Narsizm (Toplam)	Kadın	177	2,98	0,69	-0,128	342	.89																																																								
	Erkek	167	2,99	0,64																																																											

Tablo 9’ da görüldüğü gibi öğretmenlerin cinsiyetlerine göre okullarının narsizm düzeyine yönelik görüşleri “liderlik” [t(344) = 0.82, p > .05], “tanınma

isteği” [t(344) = 0.36, p > .05], “böbürlenme” [t(344) = -0.24, p > .05], “kendine hayranlık” [t(344) = 0.77, p > .05] ve “sergileme” [t(344) = 0.82, p > .05], alt boyutlarına ve tamamına [t(344) = 0.89, p > .05]. ilişkin olarak farklılaşmamaktadır. Bununla birlikte erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre örgütsel narsizmin liderlik ( $\bar{x}=2.89$ ), tanınma isteği ( $\bar{x}=3.23$ ) ve kendine hayranlık ( $\bar{x}=3.11$ ) boyutlarının düzeyinin daha yüksek olduğunu düşünmektedir. Aynı şekilde kadın öğretmenler ise örgütsel narsizmin böbürlenme ( $\bar{x}=3.14$ ), ve sergileme ( $\bar{x}=2.61$ ) boyutlarının düzeyinin daha yüksek olduğunu belirtmektedirler.

### b. Örgütsel narsizm düzeyinin mesleki kıdem açısından değerlendirilmesi

Öğretmenlerin mesleki kıdemleri; 1-10, 11-20 ve 21 yıl ve üzeri şeklinde üç kategoride ele alınmıştır.

#### b1-Liderlik Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

**Tablo 10:** Mesleki Kıdeme Göre Örgütsel Narsizmin Liderlik Boyutu Düzeyine İlişkin ANOVA Sonuçları

Liderlik	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Fark
1-10 yıl (1)	111	2,73	0,72	5,6	0.04	1-3
11-20 yıl (2)	153	2,88	0,78			2-3
21 yıl ve üzeri (3)	80	3,10	0,69			
<b>Toplam</b>	344	2,88	0,75			

Tablo 10’ da mesleki kıdemleri 1-10, 11-20 ve 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin örgütsel narsizmin liderlik boyutuna yönelik görüşlerine ait puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Tüm gruptaki öğretmenler örgütsel narsizmin liderlik boyutuna okullarının orta düzeyde sahip olduğu görüşündedirler. Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin liderlik boyutuna yönelik görüşlerine ait puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, mesleki kıdemleri

farklı olan öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel narsizmin liderlik boyutu düzeyine ilişkin puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. ( $F_{2-344}=0.04$ ;  $p<0.05$ ). Mesleki kıdem arttıkça öğretmenlerin örgütsel narsizmin liderlik boyutu düzeyine ilişkin görüşleri daha yüksektir.

### **b2-Tanınma İsteği Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları**

**Tablo 11:** Mesleki Kıdeme Göre Örgütsel Narsizmin Tanınma İsteği Boyutu Düzeyine İlişkin ANOVA Sonuçları

Mesleki kıdem	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Fark
1-10 yıl (1)	111	3,03	0,77	6,5	0,02	1-3
11-20 yıl (2)	153	3,17	0,79			2-3
21 yıl ve üzeri (3)	80	3,44	0,70			
<b>Toplam</b>	344	3,19	0,78			

Tablo 11’de mesleki kıdemleri 1-10, 11-20 ve 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin örgütsel narsizmin tanınma isteği boyutu düzeyine yönelik görüşlerine ait puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. 1-10 yıl kıdeme sahip ( $\bar{x} = 3.03$ ) ve 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlere ( $\bar{x} = 3.17$ ) göre okullara yönelik örgütsel narsizmin tanınma isteği boyutu orta düzeyde iken, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlere ( $\bar{x} = 3.44$ ) yüksek düzeydedir. Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel narsizmin tanınma isteği boyutu düzeyine ilişkin görüşlerine ait puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğu anlaşılmaktadır.. ( $F_{2-344}=0,02$ ;  $p< .05$ ). Yapılan TUKEY b testine göre bu fark 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerle diğer öğretmen grupları arasındadır Mesleki kıdem arttıkça öğretmenlerin okullarında örgütsel narsizmin tanınma isteği boyutunun daha yüksek düzeyde olduğunu düşünmektedirler.

### b3-Böbürlenme Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

**Tablo 12:** Mesleki Kıdeme Göre Böbürlenme Boyutu ANOVA Sonuçları

Mesleki kıdem	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Fark
1-10 yıl (1)	111	2,96	0,71	3,09	0,02	1-3
11-20 yıl (2)	153	3,10	0,80			2-3
21 yıl ve üzeri (3)	80	3,27	0,77			
<b>Toplam</b>	344	3,09	0,77			

Tablo 12’ de mesleki kıdemleri 1-10, 11-20 ve 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel narsizmin böbürlenme boyutu düzeyine yönelik görüşlerine ait puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Tüm gruplardaki öğretmenler böbürlenme boyutuna okullarının orta düzeyde sahip olduğunu düşünmektedirler. Bunun yanında mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel narsizmin böbürlenme boyutuna yönelik görüşlerine ait puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, mesleki kıdemleri farklı olan öğretmenlerin böbürlenme puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $F_{2-344}=0,02$ ;  $p<.05$ ). Yapılan TUKEY b testine göre bu fark 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerle diğer öğretmen grupları arasındadır. Mesleki kıdem arttıkça öğretmenlerin okullarında örgütsel narsizmin böbürlenme boyutunun daha yüksek düzeyde olduğunu düşünmektedirler.

#### b4-Kendine Hayranlık Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

**Tablo 13:** Mesleki Kıdeme Göre Kendine Hayranlık Boyutu ANOVA Sonuçları

Mesleki kıdem	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Fark
1-10 yıl	111	2,96	0,65	3,8	0,02	1-3
11-20 yıl	153	3,14	0,65			2-3
21 yıl ve üzeri	80	3,20	0,64			
<b>Toplam</b>	344	3,10	0,65			

Tablo 13’ te mesleki kıdemleri 1-10, 11-20 ve 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel narsizmin kendine hayranlık boyutu düzeyine yönelik görüşlerine ait puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Tüm gruplardaki öğretmenler okullarına yönelik örgütsel narsizmin kendine hayranlık boyutunda orta düzeyde olduğunu düşünmektedirler. Bunun yanında mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin okullarının örgütsel narsizmin kendine hayranlık boyutu düzeyine yönelik görüşlerine ait puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan varyans analizi sonucunda, mesleki kıdemleri farklı olan öğretmenlerin kendine hayranlık düzeyi puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $F_{2-344}=0,022$ ;  $p<.05$ ). Mesleki kıdem arttıkça öğretmenlerin kendine hayranlık düzeyleri de artmaktadır. Yapılan TUKEY b testine göre bu fark 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerle diğer öğretmen grupları arasındadır. Mesleki kıdem arttıkça öğretmenlerin okullarında örgütsel narsizmin kendine hayranlık boyutunun daha yüksek düzeyde olduğunu düşünmektedirler.

### b5-Sergileme Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

**Tablo 14:** Mesleki Kıdeme Göre Sergileme Boyutu ANOVA Sonuçları

Mesleki kıdem	N	$\bar{X}$	Ss	F	p
1-10 yıl	111	2,51	0,78	1,3	0,27
11-20 yıl	153	2,64	0,84		
21 yıl ve üzeri	80	2,68	0,63		
<b>Toplam</b>	344	2,60	0,78		

Tablo 14’ de mesleki kıdemleri 1-10, 11-20 ve 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel narsizmin sergileme boyutu düzeyine yönelik görüşlerine ait puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. 1-10 ve 11-20 yıllık öğretmenler okullarına yönelik örgütsel narsizmin sergileme boyutunu düşük düzeyde görürken; 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler orta düzeyde sergileme boyutu düzeyi ortalamasına sahiptirler. Öğretmenlerin, mesleki kıdemlerine göre sergileme boyutuna ilişkin yapılan varyans analizi sonucunda mesleki kıdemleri farklı olan öğretmenlerin örgütsel narsizmin sergileme boyutu düzeyine yönelik puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $F_{2-344}=0,27$ ;  $p>.05$ ).

#### **c. Okula yönelik örgütsel narsizmin öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki öğretmen sayısı değişkeni açısından değerlendirilmesi**

Okulların Örgütsel Narsizm düzeyine yönelik görüşleri açısından okulda çalışan öğretmen sayısı değişkenine göre öğretmenlerin görüşleri arasındaki farklılıkların incelenmesinde iki ortalama arasındaki farkın anlamlılık testi olan “t” testi tekniği kullanılmıştır.



**Tablo 15:** Örgütsel Narsizm Düzeyinin Öğretmen Sayısı Açısından Değerlendirilmesine Yönelik t-Testi

Değişken	Öğretmen Sayısı	N	$\bar{X}$	Ss	T	Sd	p																																																								
Liderlik	1-30	107	3,04	0,73	2,75	342	.007																																																								
	30 +	237	2,80	0,75				Tanınma İsteği	1-30	107	3,35	0,67	2,77	342	.011	30 +	237	3,11	0,81	Böbürlenme	1-30	107	3,20	0,72	1,76	342	.091	30 +	237	3,04	0,80	Kendine Hayranlık	1-30	107	3,20	0,66	2,05	342	.041	30 +	237	3,05	0,65	Sergileme	1-30	107	2,72	0,75	1,90	342	.062	30 +	237	2,55	0,79	Örgütsel Narsizm (Toplam)	1-30	107	3,12	0,62	2,70	342	.009
Tanınma İsteği	1-30	107	3,35	0,67	2,77	342	.011																																																								
	30 +	237	3,11	0,81				Böbürlenme	1-30	107	3,20	0,72	1,76	342	.091	30 +	237	3,04	0,80	Kendine Hayranlık	1-30	107	3,20	0,66	2,05	342	.041	30 +	237	3,05	0,65	Sergileme	1-30	107	2,72	0,75	1,90	342	.062	30 +	237	2,55	0,79	Örgütsel Narsizm (Toplam)	1-30	107	3,12	0,62	2,70	342	.009	30 +	237	2,92	0,67								
Böbürlenme	1-30	107	3,20	0,72	1,76	342	.091																																																								
	30 +	237	3,04	0,80				Kendine Hayranlık	1-30	107	3,20	0,66	2,05	342	.041	30 +	237	3,05	0,65	Sergileme	1-30	107	2,72	0,75	1,90	342	.062	30 +	237	2,55	0,79	Örgütsel Narsizm (Toplam)	1-30	107	3,12	0,62	2,70	342	.009	30 +	237	2,92	0,67																				
Kendine Hayranlık	1-30	107	3,20	0,66	2,05	342	.041																																																								
	30 +	237	3,05	0,65				Sergileme	1-30	107	2,72	0,75	1,90	342	.062	30 +	237	2,55	0,79	Örgütsel Narsizm (Toplam)	1-30	107	3,12	0,62	2,70	342	.009	30 +	237	2,92	0,67																																
Sergileme	1-30	107	2,72	0,75	1,90	342	.062																																																								
	30 +	237	2,55	0,79				Örgütsel Narsizm (Toplam)	1-30	107	3,12	0,62	2,70	342	.009	30 +	237	2,92	0,67																																												
Örgütsel Narsizm (Toplam)	1-30	107	3,12	0,62	2,70	342	.009																																																								
	30 +	237	2,92	0,67																																																											

Tablo 15’ te görüldüğü gibi öğretmen sayısı 1-30 olan okullarda çalışan öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel narsizm düzeyi görüşleri tüm alt boyutlarda ve toplamda, öğretmen sayısı 30 ve daha fazla olan okullarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir. Kalabalık okullarda çalışanlar okullarının örgütsel narsizme daha yüksak düzeyde sahip olduğunu düşünmektedirler. Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda okula yönelik örgütsel narsizmin “liderlik” [t(344) = .007, p < .05], “tanınma isteği” [t(344) = .011, p < .05], “böbürlenme” [t(344) = .091, p < .05], “kendine hayranlık” [t(344) = .041, p < .05] ve “sergileme” [t(344) = .062, p < .05], alt boyutlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin okulda çalışan

öğretmen sayısı değişkenine göre ortalama puanlarında anlamlı farklılık bulunmuştur. Okulda çalışan öğretmen sayısı 1-30 olan okullardaki öğretmenler öğretmen sayısı 30 ve daha fazla olan okullarda çalışan öğretmenlere göre örgütsel narsizmin tüm alt boyutlarında daha yüksek ortalamaya sahiptirler.

Örgütsel narsizm ölçeğinin tamamına ilişkin öğretmen sayısı 1-30 olan okullarda çalışan öğretmenlerin ortalamaları ile ( $\bar{x} = 3.12$ ) ve öğretmen sayısı 30 ve daha fazla olan okullarda çalışan ( $\bar{x} = 2.92$ ) öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır. [ $t(344) = .009$  p < .05]. Okulda çalışan öğretmen sayısı 1-30 olan okullardaki öğretmenler öğretmen sayısı 30 ve daha fazla olan okullarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek örgütsel narsizme sahiptirler.

#### **b. Örgütsel Narsizm Düzeyinin aynı okulda çalışma süresi açısından değerlendirilmesi**

Öğretmenlerin aynı okulda çalışma süreleri; 1-3, 4-6 , 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri şeklinde dört kategoride ele alınmıştır.

##### **b1-Liderlik Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları**

**Tablo 16:** Aynı Okulda Çalışma Süresine Göre Liderlik Boyutu ANOVA Sonuçları

<b>Liderlik</b>	<b>N</b>	$\bar{X}$	<b>Ss</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
<b>1-3 yıl</b>	202	2,84	0,76	1,025	0.38
<b>4-6 yıl</b>	69	2,89	0,70		
<b>7-9 Yıl</b>	40	3,07	0,84		
<b>10 yıl ve üzeri</b>	33	2,88	0,68		
<b>Toplam</b>	344	2,88	0,75		

Tablo 16' da aynı okulda çalışma süreleri 1-3, 4-6 , 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin okula yönelik örgütsel narsizmin liderlik boyutu düzeyine ilişkin görüşlerine ait puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Tüm

gruplardaki öğretmenler örgütsel narsizmin liderlik boyutu düzeyine yönelik orta düzeyde bir algıya sahiptirler. Aynı okulda çalışma süresine göre öğretmenlerin örgütsel narsizmin liderlik boyutu düzeyine yönelik görüşlerine ait puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, aynı okulda çalışma süreleri farklı olan öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel narsizmin liderlik boyutu düzeyine ilişkin puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. ( $F_{344}=0.38$ ;  $p>0.05$ ).

### **b2-Tanınma İsteği Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları**

**Tablo 17:** Aynı Okulda Çalışma Süresine Göre Tanınma İsteği Boyutu ANOVA Sonuçları

<b>Liderlik</b>	<b>N</b>	$\bar{X}$	<b>Ss</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
<b>1-3 yıl</b>	202	3,17	0,81	0,967	0,40
<b>4-6 yıl</b>	69	3,11	0,72		
<b>7-9 Yıl</b>	40	3,37	0,85		
<b>10 yıl ve üzeri</b>	33	3,20	0,54		
<b>Toplam</b>	344	3,19	0,78		

Tablo 17' de aynı okulda çalışma süreleri 1-3, 4-6 , 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel narsizmin tanınma isteği boyutu düzeyine ilişkin görüşlerine ait puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Tüm gruptaki öğretmenler örgütsel narsizmin tanınma isteği boyutuna okullarının orta orta düzeyde sahip olduğu görüşündedirler. Aynı okulda çalışma süresine göre öğretmenlerin örgütsel narsizmin tanınma isteği boyutu düzeyine yönelik görüşlerine ait puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, aynı okulda çalışma süreleri farklı olan öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel

narsizmin tanınma isteği boyutu düzeyine ilişkin görüşlerinin puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. ( $F_{2-344}=0.40$ ;  $p>0.05$ ).

### **b3-Böbürlenme Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları**

**Tablo 18:** Aynı Okulda Çalışma Süresine Göre Böbürlenme Boyutu ANOVA Sonuçları

<b>Liderlik</b>	<b>N</b>	$\bar{X}$	<b>Ss</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
<b>1-3 yıl</b>	202	3,08	0,76	0,313	0,81
<b>4-6 yıl</b>	69	3,06	0,76		
<b>7-9 Yıl</b>	40	3,20	0,99		
<b>10 yıl ve üzeri</b>	33	3,09	0,58		
<b>Toplam</b>	344	3,09	0,77		

Tablo 18' de aynı okulda çalışma süreleri 1-3, 4-6 , 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel narsimin böbürlenme boyutu düzeyine ilişkin görüşlerine ait puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Tüm gruptaki öğretmenler örgütsel narsizmin böbürlenme boyutu düzeyine ilişkin görüşlerinin orta düzeyde olduğu görülmektedir. . Aynı okulda çalışma süresine göre öğretmenlerin örgütsel narsizmin böbürlenme boyutu düzeyine yönelik görüşlerine ait puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, aynı okulda çalışma süreleri farklı olan öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel narsizmin böbürlenme boyutu düzeyine ilişkin puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. ( $F_{2-344}=0,81$ ;  $p>0.05$ ).

#### b4-Kendine Hayranlık Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

**Tablo 19:** Aynı Okulda Çalışma Süresine Göre Kendine Hayranlık Boyutu ANOVA Sonuçları

Liderlik	N	$\bar{X}$	Ss	F	p
1-3 yıl	202	3,05	0,64	0,984	0,40
4-6 yıl	69	3,10	0,60		
7-9 Yıl	40	3,23	0,81		
10 yıl ve üzeri	33	3,17	0,59		
<b>Toplam</b>	344	3,10	0,65		

Tablo 19' da aynı okulda çalışma süreleri 1-3, 4-6 , 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel narsizmin kendine hayranlık boyutu düzeyine ilişkin görüşlerine ait puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Tüm gruplardaki öğretmenler örgütsel narsizmin kendine hayranlık boyutu düzeyine ilişkin okullarına yönelik orta düzeyde bir algıya sahiptirler. Aynı okulda çalışma süresine göre öğretmenlerin örgütsel narsizmin kendine hayranlık boyutu düzeyine yönelik görüşlerine ait puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, aynı okulda çalışma süreleri farklı olan öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel narsizmin kendine hayranlık boyutu düzeyine ilişkin puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. ( $F_{2-344}=0,40$ ;  $p>0.05$ ).

### b5-Sergileme Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

**Tablo 20:** Aynı Okulda Çalışma Süresine Göre Sergileme Boyutu ANOVA Sonuçları

Liderlik	N	$\bar{X}$	Ss	F	p
1-3 yıl	202	2,54	0,77	2,87	0,03
4-6 yıl	69	2,73	0,76		
7-9 Yıl	40	2,85	0,93		
10 yıl ve üzeri	33	2,44	0,57		
<b>Toplam</b>	344	2,60	0,78		

Tablo 20’ de aynı okulda çalışma süreleri 1-3, 4-6 ,7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin sergileme boyutuna yönelik görüşlerine ait puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Aynı okulda çalışma süresi 1-3 yıl olan öğretmenler ile ( $\bar{x} = 2,54$ ) 10 yıl ve üzeri olan öğretmenler ( $\bar{x} = 2,44$ ) okullarına yönelik örgütsel narsizmin sergileme boyutu düzeyine ilişkin düşük düzeyde bir algıya sahipken diğer gruplardaki öğretmenler bu boyutta yönelik orta düzeyde bir algıya sahiptir. Aynı okulda çalışma süresine göre öğretmenlerin örgütsel narsizmin sergileme boyutu düzeyine yönelik görüşlerine ait puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, aynı okulda çalışma süreleri farklı olan öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel narsizmin sergileme boyutu düzeyine yönelik puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur.. ( $F_{2-344}=0,036$ ;  $p<0.05$ ). Aynı okulda çalışma süresi 7-9 yıl olan öğretmenlerin örgütsel narsizmin sergileme boyutu düzeyine ilişkin ortalamaları diğer gruplara göre daha yüksektir.

## 5.2.2. Öğretmenlerin Öz yeterlilik Algısının Değişkenler Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bulgular

### a. Öğretmenlerin öz yeterlilik algılarının cinsiyet açısından değerlendirilmesi

Öğretmenlerin öz yeterlilik algılarına açısından kadın ve erkek öğretmenler arasındaki farklılıkların incelenmesinde iki ortalama arasındaki farkın anlamlılık testi olan “t” testi tekniği kullanılmıştır.

**Tablo 21:** Öz yeterlilik Algısının Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesine Yönelik t-Testi

Değişken	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	T	Sd	p																																
Başlama	Kadın	177	3,86	0,68	0,864	342	.02																																
	Erkek	167	3,69	0,68				Yılmama	Kadın	177	3,64	0,63	0,309	342	.75	Erkek	167	3,62	0,55	Sürdürme Çabası - Israr	Kadın	177	3,51	0,68	-0,497	342	.62	Erkek	167	3,54	0,59	Öz yeterlilik (Toplam)	Kadın	177	3,73	0,56	1,575	342	.11
Yılmama	Kadın	177	3,64	0,63	0,309	342	.75																																
	Erkek	167	3,62	0,55				Sürdürme Çabası - Israr	Kadın	177	3,51	0,68	-0,497	342	.62	Erkek	167	3,54	0,59	Öz yeterlilik (Toplam)	Kadın	177	3,73	0,56	1,575	342	.11	Erkek	167	3,64	0,52								
Sürdürme Çabası - Israr	Kadın	177	3,51	0,68	-0,497	342	.62																																
	Erkek	167	3,54	0,59				Öz yeterlilik (Toplam)	Kadın	177	3,73	0,56	1,575	342	.11	Erkek	167	3,64	0,52																				
Öz yeterlilik (Toplam)	Kadın	177	3,73	0,56	1,575	342	.11																																
	Erkek	167	3,64	0,52																																			

Tablo 21’ de görüldüğü gibi kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre özyeterliliğin başlama ( $\bar{x}=3.86$ ), ve yılmama ( $\bar{x}=3.64$ ) boyutlarında daha yüksek ortalamaya sahiptirler. Aynı şekilde erkek öğretmenlerin göre ise sürdürme çabası-ısrar boyutunun ortalamasınının ( $\bar{x}=3.54$ ) daha yüksek olduğu söylenebilir. Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda özyeterliliğin “başlama” [ $t(344) = 0.020$ ,  $p < .05$ ] boyutunda öğretmen algıları cinsiyet bakımından incelendiğinde aradaki ortalama farkı anlamlı bulunmuştur. Bununla birlikte özyeterliliğin “Yılmama” [ $t(344) = 0.758$ ,  $p > .05$ ], ve “sürdürme çabası-ısrar” [ $t(344) = 0.620$ ,  $p > .05$ ], alt

boyutlarına ilişkin öğretmen algıları cinsiyet bakımından incelendiğinde ise aradaki ortalama farkı anlamlı bulunmamıştır. Öz yeterlilik ölçeğinin tamamına ilişkin kadın ( $\bar{x} = 3.73$ ) ve erkek ( $\bar{x} = 3.64$ ) öğretmen algıları arasında da anlamlı bir fark yoktur [ $t(344) = 0.116, p > .05$ ]. Bulgulara göre kadınların erkeklere göre daha yüksek öz yeterlilik algısına sahip oldukları söylenebilir.

#### **b. Öz yeterlilik Algı Düzeyinin mesleki kıdem açısından değerlendirilmesi**

Öğretmenlerin mesleki kıdemleri; 1-10, 11-20 ve 21 yıl ve üzeri şeklinde üç kategoride ele alınmıştır.

#### **b1-Başlama Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları**

**Tablo 22:** Mesleki Kıdeme Göre Başlama Boyutu ANOVA Sonuçları

<b>Başlama</b>	<b>N</b>	$\bar{X}$	<b>Ss</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
<b>1-10 yıl</b>	111	3,77	0,71	0,51	0,95
<b>11-20 yıl</b>	153	3,79	0,68		
<b>21 yıl ve üzeri</b>	80	3,77	0,68		
<b>Toplam</b>	344	3,78	0,69		

Tablo 22' de mesleki kıdemleri 1-10, 11-20 ve 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin özyeterliliğin başlama boyutuna yönelik algılarına ait puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Tüm gruptaki öğretmenler başlama boyutuna yönelik yüksek düzeyde bir algıya sahiptirler. Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin özyeterliliğin başlama boyutuna yönelik algılarına ait puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, mesleki kıdemleri farklı olan öğretmenlerin özyeterliliğin başlama boyutu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı ortaya çıkmıştır ( $F_{2-344}=0.95; p>0.05$ ).



### b2-Yılmama Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

**Tablo 23:** Mesleki Kıdeme Göre Yılmama Boyutu ANOVA Sonuçları

Yılmama	N	$\bar{X}$	Ss	F	p
1-10 yıl	111	3,64	0,60	1,24	0,28
11-20 yıl	153	3,67	0,60		
21 yıl ve üzeri	80	3,53	0,58		
<b>Toplam</b>	344	3,63	0,59		

Tablo 23' te mesleki kıdemleri 1-10, 11-20 ve 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin öz yeterliliğin yılmama boyutuna yönelik görüşlerine ait puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Tüm gruptaki öğretmenler özyeterliliğin yılmama boyutuna yönelik yüksek düzeyde bir algıya sahiptirler. Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin özyeterliliğin yılmama boyutuna yönelik algılarına ait puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, mesleki kıdemleri farklı olan öğretmenlerin yılmama puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. ( $F_{2-344}=0.28$ ;  $p>0.05$ ).

### b3-Sürdürme Çabası-Israr Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

**Tablo 24:** Mesleki Kıdeme Göre Sürdürme Çabası - Israr Boyutu ANOVA Sonuçları

Sürdürme Çabası-Israr	N	$\bar{X}$	Ss	F	p
1-10 yıl	111	3,49	0,71	0,555	0,57
11-20 yıl	153	3,51	0,67		
21 yıl ve üzeri	80	3,59	0,47		
<b>Toplam</b>	344	3,52	0,64		

Tablo 24’ te mesleki kıdemleri 1-10, 11-20 ve 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin özyeterliliğin sürdürme çabası-ısrar boyutuna yönelik görüşlerine ait puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Tüm gruplardaki öğretmenler özyeterliliğin sürdürme çabası-ısrar boyutuna yönelik yüksek algıya sahiptirler. Mesleki kідeme göre öğretmenlerin özyeterliliğin sürdürme çabası-ısrar boyutuna yönelik algılarına ait puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, mesleki kıdemleri farklı olan öğretmenlerin özyeterliliğin sürdürme çabası-ısrar boyutu algıları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. ( $F_{2-344}=0.57$ ;  $p>0.05$ ).

**c. Öz yeterlilik Algısının öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki öğretmen sayısı değişkeni açısından değerlendirilmesi**

Öz yeterlilik algıları a çısından okulda çalışan öğretmen sayısı değişkenine göre öğretmenler arasındaki farklılıkların incelenmesinde iki ortalama arasındaki farkın anlamlılık testi olan “t” testi tekniği kullanılmıştır.

**Tablo 25:** Öğretmenlerin öz yeterlilik algılarının Öğretmen Sayısı Açısından Değerlendirilmesine Yönelik t-Testi

Değişken	Öğretmen Sayısı		N	$\bar{X}$	Ss	t	Sd	p
	1-30	30 +						
Başlama	1-30		107	3,76	0,76	-0,272	342	.78
	30 +		237	3,78	0,65			
Yılmama	1-30		107	3,62	0,63	-0,294	342	.76
	30 +		237	3,64	0,58			
Sürdürme Çabası-İsrar	1-30		107	3,55	0,70	0,652	342	.51
	30 +		237	3,51	0,61			
Öz yeterlilik (Toplam)	1-30		107	3,68	0,58	-0,142	342	.88
	30 +		237	3,69	0,51			

Tablo 25’ ten anlaşılacağı üzere öğretmen sayısı 30 ve daha fazla olan okullarda çalışan öğretmenlerin özyeterliliğe yönelik başlama, yılmama alt boyutlarında ve toplamda, öğretmen sayısı 1-30 olan okullarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda öz yeterliliğin “başlama” [t(344) = .78, p > .05], “yılmama” [t(344) = .76, p > .05], “sürdürme çabası-ısrar” [t(344) = .51, p < .05], alt boyutlarına ilişkin öğretmen öz yeterlilik algıları arasında okulda çalışan öğretmen sayısı değişkenine göre ortalama puanlarında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Öz yeterlilik ölçeğinin tamamına yönelik yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda da [t(344) = .88, p > .05] öğretmen algılarının okulda çalışan öğretmen sayısı değişkenine göre ortalama puanları anlamlı olarak farklılaşmamaktadır.

b. Öğretmenlerin öz yeterlilik algılarının aynı okulda çalışma süresi açısından değerlendirilmesi

Öğretmenlerin aynı okulda çalışma süreleri; 1-3, 4-6 , 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri şeklinde dört kategoride ele alınmıştır.

### b1-Başlama Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

**Tablo 26:** Aynı Okulda Çalışma Süresine Göre Başlama Boyutu ANOVA Sonuçları

Başlama	N	$\bar{X}$	Ss	F	p
1-3 yıl	202	3,82	0,60	1,15	0,32
4-6 yıl	69	3,64	0,85		
7-9 Yıl	40	3,84	0,79		
10 yıl ve üzeri	33	3,84	0,63		
<b>Toplam</b>	344	3,78	0,69		

Tablo 26' da aynı okulda çalışma süreleri 1-3, 4-6 , 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin öz yeterliliğin başlama boyutuna yönelik algılarına ait puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Tüm gruptaki öğretmenler özyeterliliğin başlama boyutuna yönelik yüksek düzeyde bir algıya sahiptirler. Aynı okulda çalışma süresine göre öğretmenlerin öz yeterliliğin başlama boyutuna boyutu algılarına ait puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, aynı okulda çalışma süreleri farklı olan öğretmenlerin özyeterliliğin başlama boyutu algıları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. ( $F_{344}=0.32$ ;  $p>0.05$ ).

## b2-Yılmama İsteği Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

**Tablo 27:** Aynı Okulda Çalışma Süresine Göre Yılmama Boyutu ANOVA Sonuçları

Yılmama	N	$\bar{X}$	Ss	F	p
1-3 yıl	202	3,61	0,60	0,288	0,83
4-6 yıl	69	3,65	0,59		
7-9 Yıl	40	3,71	0,58		
10 yıl ve üzeri	33	3,63	0,58		
<b>Toplam</b>	344	3,63	0,59		

Tablo 27' de aynı okulda çalışma süreleri 1-3, 4-6 , 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin öz yeterliliğin yılmama boyutuna yönelik algılarına ait puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Tüm gruptaki öğretmenler özyeterliliğin yılmama boyutuna yönelik yüksek düzeyde bir algıya sahiptirler. Aynı okulda çalışma süresine göre öğretmenlerin özyeterliliğin yılmama boyutuna yönelik algılarına ait puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, aynı okulda çalışma süreleri farklı olan öğretmenlerin özyeterliliğin yılmama boyutu algı puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. ( $F_{2-344}=0.83$ ;  $p>0.05$ ).

### b3-Sürdürme Çabası-Israr Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

**Tablo 28:** Aynı Okulda Çalışma Süresine Göre Sürdürme Çabası-Israr Boyutu ANOVA Sonuçları

<b>Yılmama</b>	<b>N</b>	$\bar{X}$	<b>Ss</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
<b>1-3 yıl</b>	202	3,54	0,64	0,698	0,55
<b>4-6 yıl</b>	69	3,48	0,71		
<b>7-9 Yıl</b>	40	3,43	0,62		
<b>10 yıl ve üzeri</b>	33	3,62	0,44		
<b>Toplam</b>	344	3,52	0,64		

Tablo 28' de aynı okulda çalışma süreleri 1-3, 4-6 , 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin özyeterliliğin sürdürme çabası-ısrar boyutuna yönelik algılarına ait puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Tüm gruplardaki öğretmenler özyeterliliğin sürdürme çabası-ısrar boyutuna yönelik yüksek düzeyde bir algıya sahiptirler. Aynı okulda çalışma süresine göre öğretmenlerin özyeterliliğin sürdürme çabası-ısrar boyutuna yönelik algılarına ait puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, aynı okulda çalışma süreleri farklı olan öğretmenlerin özyeterliliğin sürdürme çabası-ısrar algı puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. ( $F_{2-344}=0.55$ ;  $p>0.05$ ).

### 5.3. Örgütsel Narsizm İle Öğretmenlerin Öz yeterlilik Algıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bulgular

Bu bölümde örgütsel narsizm boyutları ile öz yeterlilik boyutları arasındaki ilişkiyi hesaplamak için yapılan korelasyon analizi sonuçlarına ait bulgular verilmiştir.

#### 5.3.1. Örgütsel Narsizm İle Öğretmenlerin Öz yeterlilik Algıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Korelasyon Analizi

Korelasyon, iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için kullanılan bir analiz tekniğidir. Korelasyon katsayısı 1.00 ile -1.00 arasında değişmektedir. 1.00 olması mükemmel pozitif bir ilişkiyi, -1.00 olması mükemmel negatif bir ilişkiyi gösterir. Korelasyon katsayısının mutlak değer olarak 0.70-1.00 arasında olması yüksek, 0.30-0.70 arasında olması orta, 0.00-0.30 arasında olması düşük düzeyde ilişki olduğu anlamına gelmektedir(Büyüköztürk, 2012).

**Tablo 29:** Liderlik ve Öz yeterlilik Boyutları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi Tablosu

	Başlama	Yılmama	Sürdürme Çabası-Israr
Liderlik	-.039	-.015	.155

Öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel narsizmin liderlik boyutu düzeyine yönelik görüşleri ile özyeterliliğin başlama ve yılmama boyutlarına yönelik algıları arasında olumsuz yönlü düşük bir korelasyon ilişkisi tespit edilmiştir. Öğretmenlerin Liderlik boyutu düzeyine yönelik görüşleri ile özyeterliliğin sürdürme çabası-ısrar boyutuna yönelik algıları arasında ise anlamlı olumlu yönlü düşük bir ilişki tespit edilmiştir.

**Tablo 30:** Tanınma İsteği ve Öz yeterlilik Boyutları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Tablosu

	Başlama	Yılmama	Sürdürme Çabası- Israr
Tanınma İsteği	.055	.062	.173

Öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel narsizmin tanınma isteği boyutu düzeyine yönelik görüşleri ile özyeterliliğin başlama ve yılmama boyutlarına yönelik algıları arasında anlamsız olumlu yönlü düşük bir korelasyon ilişkisi tespit edilmiştir. Öğretmenlerin tanınma isteği boyutu düzeyine yönelik görüşleri ile özyeterliliğin sürdürme çabası-ısrar boyutu algıları arasında ise anlamlı olumlu yönlü düşük bir ilişki tespit edilmiştir.

**Tablo 31:** Böbürlenme ve Öz yeterlilik Boyutları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Tablosu

	Başlama	Yılmama	Sürdürme Çabası- Israr
Böbürlenme	.000	.089	.251

Öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel narsizmin böbürlenme boyutu düzeyine yönelik görüşleri ile özyeterliliğin başlama ve yılmama boyutları arasında anlamsız olumlu yönlü düşük bir ilişki bulunur iken, sürdürme çabası-ısrar boyutu algıları arasında ise anlamlı olumlu yönlü düşük bir ilişki tespit edilmiştir.



**Tablo 32:** Kendine Hayranlık ve Öz yeterlilik Boyutları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Tablosu

	Başlama	Yılmama	Sürdürme Çabası-Israr
Kendine Hayranlık	-.042	.053	.184

Öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel narsizmin kendine hayranlık boyutu düzeyine yönelik görüşleri ile özyeterliliğin ile başlama boyutu algıları arasında anlamsız olumsuz yönlü düşük bir ilişki, yılmama boyutu algıları arasında anlamsız olumlu yönlü düşük bir ilişki sürdürme çabası-ısrar boyutu algıları arasında ise anlamlı olumlu yönlü düşük bir ilişki tespit edilmiştir.

**Tablo 33:** Sergileme ve Öz yeterlilik Boyutları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Tablosu

	Başlama	Yılmama	Sürdürme Çabası-Israr
Sergileme	-.043	.020	.069

Öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel narsizmin Sergileme boyutu düzeyine yönelik görüşleri ile özyeterliliğin başlama boyutuna yönelik algıları arasında anlamsız olumsuz yönlü düşük bir ilişkisi tespit edilmiştir. Bunun yanında Sergileme boyutu düzeyine yönelik öğretmen görüşleri ile öğretmenlerin özyeterliliğin yılmama ve sürdürme çabası-ısrar boyutlarına yönelik algıları arasında anlamsız olumlu yönlü düşük bir ilişki bulunmuştur .

Korelasyon analizi sonuçlarını incelendiğinde, Öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel narsizm düzeyine yönelik görüşleri ile öz yeterlilik algıları arasında olumlu yönde düşük dereceli bir ilişkiden söz etmek mümkündür.

## ALTINCI BÖLÜM: TARTIŞMALAR

Araştırmanın problem durumunda belirtilen amaçlar doğrultusunda bu sorulara uygun istatistiksel analizler yapılmış ve bu bulgular benzer diğer araştırmaların bulguları çerçevesinde tartışılmıştır.

Araştırma sonucunda örgütsel narsizm düzeyi toplamda ve tüm alt boyutlarda orta seviyede bulunmuştur. Tanınma isteği, böhürlenme ve kendine hayranlık boyutları ; liderlik ve sergileme boyutlarına oranla daha yüksektir. Demografik değişkenlere göre incelendiğinde örgütsel narsizmin bütün boyutlarında cinsiyet ve aynı okulda çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Mesleki kıdeme göre ise sergileme boyutu dışında diğer tüm alt boyutlarda anlamlı farklılık bulunmuştur. Okulda çalışan öğretmen sayısı değişkenine göre tüm alt boyutlarda anlamlı farklılık bulunmuştur.

Öğretmenlerin öz yeterlilik algı düzeyleri incelendiğinde öğretmenlerin öz yeterlilik algısı üç alt boyutunun ve toplamın “yüksek” düzeyde olduğu görülmektedir. Başlama boyutu ortalaması, sürdürme çabası ısrar ve yılmama boyutuna göre daha yüksektir. Demografik değişkenlere göre incelendiğinde başlama boyutunda cinsiyet açısından anlamlı farklılık bulunmuştur. Sürdürme çabası-ısrar ve yılmama boyutlarında cinsiyet açısından anlamlı farklılık bulunmamıştır. Mesleki kıdem, okulda çalışan öğretmen sayısı ve aynı okulda çalışma süresi değişkenlerine göre öz yeterlilik tüm alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Karabacak (2014) tarafından hazırlanan “Ankara İli Merkez İlçe Genel Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Özerklik Algıları İle Öz yeterlilik Algıları Arasındaki İlişki” isimli Yüksek Lisans Tezinde Öğretmenlerin üç alt boyuta yönelik öz yeterlilik algıları oldukça yeterli düzeyde bulunmuştur.

Shahid ve Thompson (2001), tarafından öğretmen yeterliğinin cinsiyete göre karşılaştırıldığı çalışmada, öğretmen öz yeterliliği ile cinsiyet arasında pozitif bir ilişki olduğu vurgulanmakta ve kadınların erkeklere göre daha yüksek öz yeterliğine

sahip oldukları belirtilmektedir. Aynı şekilde Edwards vd., (1996) yaptıkları çalışmada cinsiyet ile öz yeterlik inançları arasında bir ilişki olduğunu ve bayanların öz yeterlik inançlarının erkeklerinkinden daha yüksek olduğunu belirtmektedirler. Garret (1977) tarafından 373 kadın ve erkek öğretmenin öz yeterlik inançları ile cinsiyetlerini karşılaştırılmış ve sonuç olarak kadın öğretmenlerin öz yeterlik inançlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Zengin (2003) tarafından yapılan Yüksek Lisans tezinde, ilköğretim öğretmenlerinin öz yeterlik algılarının cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermedikleri saptanmıştır.

Karaduman ve Emrahoğlu tarafından (2011) yapılan “Sınıf Öğretmeni Adaylarının Bazı Değişkenler Açısından Fen Öğretimi Öz-Yeterlik İnanç Düzeylerinin ve Sonuç Beklentilerinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışmada cinsiyetin öz yeterlilik üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olmadığı ortaya konmuştur.

## **YEDİNCİ BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER**

### **7.1. Sonuçlar**

#### **7.1.1. Öğretmenlerin Okullarının Örgütsel Narsizm Düzeylerine Yönelik Görüşlerine İlişkin Sonuçlar**

Öğretmenler okullarının örgütsel narsizm düzeyini orta düzey olarak algılamaktadırlar

Öğretmenlerin okullarının örgütsel narsizm düzeyine yönelik görüşleri cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bununla birlikte erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre örgütsel narsizm düzeyinin liderlik, tanınma isteği ve kendine hayranlık boyutlarının düzeyinin daha yüksek olduğunu düşünürlerken, kadın öğretmenler ise böhürlenme ve sergileme boyutlarının daha yüksek olduğu düşünmektedirler..

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre okullarına yönelik örgütsel narsizm düzeyine yönelik görüşleri liderlik, tanınma isteği böhürlenme ve kendine hayranlık boyutlarında farklılaşmaktadır. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler bu boyutlarda örgütsel narsizm düzeyini daha yüksek bulmaktadırlar. Öğretmen görüşleri mesleki kıdemlerine göre örgütsel narsizmin sergileme boyutunda farklılaşmamaktadır

Öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki öğretmen sayısına göre okullarına yönelik örgütsel narsizm düzeyine yönelik görüşleri liderlik, tanınma isteği böhürlenme ve kendine hayranlık boyutlarında farklılaşırken, sergileme boyutunda farklılaşmamaktadır. Anlamlı fark bulunan boyutlarda öğretmen sayısı 1-30 olan okullarda çalışan öğretmenlerin, okullarının daha yüksek örgütsel narsizm düzeyine sahip olduğunu belirtmektedirler.

Öğretmenlerin aynı okulda çalışma süresine göre örgütsel narsizm düzeyine yönelik görüşleri ise farklılaşmamaktadır.

### 7.1.2. Öğretmenlerin Öz yeterlilik Algılarına Yönelik Sonuçlar

- Öğretmenlerin öz yeterlilik algısı yüksek düzeydedir.
- Öğretmenlerin öz yeterlilik algısı cinsiyetlerine göre özyeterliliğin başlama boyutunda farklılaşmaktadır. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre başlama boyutuna yönelik öz yeterlilik algıları daha yüksektir. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre yılmama ve sürdürme çabası-ısrar boyutlarına yönelik öz yeterlilik algıları ise farklılık göstermemektedir.
- Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre öz yeterlilik algıları farklılaşmamaktadır.
- Öğretmenlerin görev yaptıkları okulda çalışan öğretmen sayısına göre öz yeterlilik algıları arasında farklılık bulunmamaktadır.
- Öğretmenlerin aynı okulda çalışma süresine göre öz yeterlilik algıları farklılık göstermemektedir.

### 7.1.3. Okulların Örgütsel Narsizm Düzeyi İle Öğretmenlerin Öz yeterlilik Algıları Arasındaki İlişkilere Yönelik Sonuçlar

Okullara yönelik örgütsel narsizmin liderlik boyutu düzeyine yönelik öğretmen görüşleri öğretmenlerin özyeterliliğine yönelik başlama ve yılmama boyutlarına yönelik algıları arasında olumsuz yönlü düşük bir ilişki bulunmaktadır. Bunun yanında öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel narsizmin liderlik boyutu düzeyine yönelik görüşleri ile öğretmenlerin özyeterliliğin sürdürme çabası-ısrar boyutu algıları arasında ise anlamlı olumlu yönlü düşük bir ilişki bulunmaktadır. .

Okullara yönelik örgütsel narsizmin tanınma isteği boyutu düzeyine ilişkin öğretmen görüşleri ile öğretmenlerin özyeterliliğe yönelik başlama ve yılmama boyutlarına ilişkin algıları arasında anlamsız olumlu yönlü düşük ilişki bulunurken, öğretmenlerin örgütsel narsizmin tanınma isteği boyutu düzeyine yönelik görüşleri ile öğretmenlerin özyeterliliği yönelik sürdürme çabası-ısrar boyutuna ilişkin algıları arasında ise anlamlı olumlu yönlü düşük bir ilişki vardır.

Okullara yönelik örgütsel narsizmin böhürlenme boyutu düzeyine ilişkin öğretmen görüşleri ile öğretmenlerin özyeterliliğine yönelik başlama ve yılmama boyutlarına yönelik algıları arasında anlamsız olumlu yönlü düşük ilişki var iken, örgütsel narsizmin böhürlenme boyutu düzeyine yönelik öğretmen görüşleri ile

öğretmenlerin özyeterliliğinin sürdürme çabası-ısrar boyutu algıları arasında ise anlamlı olumlu yönlü düşük bir ilişki bulunmaktadır.

Okullara yönelik örgütsel narsizmin kendine hayranlık boyutu ile öğretmenlerin özyeterliliğine yönelik başlama boyutu arasında anlamsız olumsuz yönlü düşük bir ilişki bulunurken, örgütsel narsizmin kendine hayranlık boyutu düzeyi ile öğretmenlerin öz yeterliliğe yönelik yılmama boyutuna yönelik algıları arasında anlamsız olumlu yönlü düşük bir ilişki bulunmuştur. Okullara yönelik örgütsel narsizmin kendine hayranlık boyutu düzeyine ilişkin öğretmen görüşleri ile öğretmenlerin öz yeterliliğe yönelik sürdürme çabası-ısrar boyutuna yönelik algıları arasında ise anlamlı olumlu yönlü düşük bir ilişki tespit edilmiştir.

Okullara yönelik örgütsel narsizmin sergileme boyutu düzeyine yönelik öğretmen görüşleri ile öğretmenlerin özyeterliliğinin başlama boyutuna yönelik algıları arasında anlamsız olumsuz yönlü düşük bir ilişki, yılmama ve sürdürme çabası-ısrar boyutu algıları arasında ise anlamsız olumlu yönlü düşük bir ilişki vardır.

Genel olarak öğretmenlerin okullara yönelik örgütsel narsizm düzeyine yönelik görüşleri ile öğretmenlerin öz yeterlilik algıları arasında olumlu yönde düşük dereceli bir ilişki bulunmuştur.

## 7.2. Öneriler

- Okullarının örgütsel anarşizm düzeyine yönelik erkek öğretmenler liderlik, tanınma isteği ve kendine hayranlık boyutlarının, kadın öğretmenler ise böbürlenme ve sergileme boyutlarının daha yüksek olduğunu düşünmektedirler. Bu algı farklılığının nedeni araştırılmalıdır.
- Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre okullarına yönelik örgütsel narsizme yönelik algıları liderlik, tanınma isteği böbürlenme ve kendine hayranlık boyutlarında farklılaşmaktadır. Kıdemli öğretmenlere göre bu boyutlara yönelik okulların örgütsel narsizm düzeyi daha yüksektir. Bu algı farklılığının nedeni araştırılmalıdır.
- Öğretmen sayısı 30'dan fazla olan okullardaki öğretmenler okullarının örgütsel narsizm düzeyini daha yüksek düzeyde algılamaktadırlar.

Öğretmenlerin bu algılarına neden olan etkenler başka bir çalışma için araştırma konusu olarak belirlenebilir ve bu etkenler ortaya konulabilir.

- Öğretmenlerin öz yeterlilik algısı cinsiyetlerine göre özyeterliliğin başlama boyutunda farklılaşmaktadır. Kadın öğretmenler, erkek öğretmenlere daha yüksek öz yeterlilik algısına sahiptirler. Bunun nedeni araştırılmalıdır.
- Bu araştırma kamu ortaokullarında yapılmıştır. Başka okul türü ve düzeylerinde yapılabilir.

## KAYNAKÇA

- Akyüz, B. (2012). *Hizmetkâr liderlik davranışlarının örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışları ve performans üzerine etkisi: eğitim sektörü üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Amernic, J.H. ve Craig, R.J. (2010). Accounting as a facilitator of extreme narcissism, *Journal Of Business Ethics*, 96, 79-93
- Ashton, P. T., Webb, R. B. ve Doda, N. (1983). *A study of teachers' sense of efficacy. Final Report, Executive summary* (NIE Contract 400-79-0075). Gainesville, FL:University of Florida (ERIC Document Reproduction Service No. ED 23 1 833).
- Atay, S. (2009). Narsistik kişilik envanterinin Türkçeye standardizasyonu, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi dergisi*, 11/1, 181-196
- Atıcı, M. (2001). Yüksek ve düşük yetkinlik düzeyine sahip öğretmenlerin sınıf yönetimi stratejileri, *Eğitim Yönetimi*, 28, 483-499.
- Atılboz, N.G., (2007). *Öğrenme halkası modelinin biyoloji öğretmen adaylarının difüzyon ve osmoz konularını öğrenmeleri, biyoloji öğretimine yönelik özyeterlik inançları ve tutumları üzerine etkileri*. Gazi Üniversitesi eğitim bilimleri enstitüsü ortaöğretim fen ve matematik alanları eğitimi anabilim dalı biyoloji eğitimi bilim dalı doktora tezi
- Balcı, A. (2011). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegem Yayıncılık
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action, A social cognitive theory*, Englewood Cliffs, Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1994). *Self-Efficacy. Encyclopedia of human behavior*. Newyork: Academic Pres.
- Bandura, A. (2000). *Cultivate self efficacy for personal and organizational effectiveness*. Oxford: Blackwell Publishing
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory of mass communication. J. Bryant & D. Zillman (Ed.) *Media Effects: Advances In Theory And Research* (Second Edition). 121-153.



- Bandura. A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman Company.
- Brown, A. D. (1997). Narcissism, identity, and legitimacy. *The Academy Of Management Review*, 22, 643-686
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Canakay, E.U., (2007). *Aktif öğrenmenin müzik teorisi dersine ilişkin akademik başarı, tutum,özyeterlik algısı ve yüklemeler üzerindeki etkileri*. Dokuz Eylül Üniversitesi eğitim bilimleri enstitüsü güzel sanatlar eğitimi anabilim dalı müzik öğretmenliği programı doktora tezi
- Chatterjee, A. Ve Hambrick, D.C. (2014). It's all about me: narcissistic chief executive officers and their effects on company strategy and performance, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 52, No. 3 (Sep., 2007), pp. 351-386
- Cihangiroğlu, N. (2012). Narsistik kişilik ile kurumsal bağlılık arasında bir ilişki var mıdır? , *Türk Silahlı Kuvvetleri Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 11(2): 119-126.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve Lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Duchon, D. ve Burns, M. (2008). "Organizational narcissism", *Management Department Faculty Publications. Paper 91*
- Duchon, D., Drake, B. (2009). Organizational narcissism and virtuous behavior, *Journal Of Business Ethics* (2009) 85:301–308
- Ekici, G. (2006). Meslek lisesi öğretmenlerinin öğretmen öz yeterlik inançları üzerine bir araştırma. *Eğitim Araştırmaları*, 6(24), 87-96.
- Ertekin, Y. Ve Yurtsever, G. , (2001). Yönetimde narsizm üzerine bir deneme, *Amme idaresi dergisi*, Cilt:34, Sayı: 3, 37-46
- Ganesh, S. (2003). Organizational narcissism: technology, legitimacy, and identity in an Indian ngo. *Management Communication Quarterly*, 16, 558-594
- Gerstner, W.C. ve König, A. (2013), Ceo narcissism,audience engagement, and organizational adoption of technological discontinuities, *Administrative Science Quarterly* 58 (2)257–291
- Güleç, C. ve Köroğlu, E. (1998). *Psikiyatri temel kitabı*, Hekimler Yayın Birliği, Cilt:2, Ankara.

- Hamedoğlu, M. A. ve Potas, N. ( 2012). Organizational narcissism scale, *Engineering Management Research*, 1, 53-65
- Hepper, E.G. ve Hart, C.M. ve Sedikides, C. (2014). Moving narcissus: can narcissists be empathic?, *Personality And Social Psychology Bulletin*, Vol. 40(9) 1079– 1091
- Herdman, E.A., (2012). Meslekler ve Profesyonellik, *Hemşirelikte Eğitim Ve Araştırma Dergisi* 2012;9 (2): 3-7
- Karaaziz, M. Ve Atak, İ. ( 2013). Narsisizm ve narsisizmle ilgili araştırmalar üzerine bir gözden geçirme. *Nesne*, 1 (2), s.44-59.
- Karabacak, M. (2014). *Ankara ili genel liselerinde görev yapan öğretmenlerin özerklik algıları ile özyeterlilik algıları arasındaki ilişki*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Ve Politikası Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi
- Karasar, N. (1995). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Sim Matbaa.
- Kernberg, O. (1975). *Sınır durumlar ve patolojik narsisizm*. Çeviren. M Atakay, Birinci Basım, 1999, Metis Yayınları.
- Kernberg, O. (1985). *Borderline conditions and pathological narcissism*. Northvale London
- Kızıltan, H., (2006). Narsisizm ve psikopatolojisi, <http://www.psikomitoloji.com/attachments/article/79/narsisizm.makalesi.pdf>
- Kohut, H. (1971). *The analysis of the self*. New York: International University Press
- Kohut, H. (1977). *Restoration of the self*. New York: International University Press.
- Köroğlu, E. ve Bayraktar, S. (2007) “*Kişilik Bozuklukları*”, 1“nci Basım, Ankara: HYB Basın Yayın
- Lubit, R. (2014). The long-term organizational impact of destructively narcissistic managers, *The academy of management executive* (1993-2005), Vol. 16, No. 1
- Masterson, J. F. (2014). *The narcissistic and borderline disorders, an integrated developmental approach*, Psikoterapi Enstitüsü Eğitim Yayınları
- Narr, W.D ( 1980). The selling of narcissism, *Dialectical Antropology* (pp. 63-73)
- Onan, A. ,(2011). *Probleme dayalı ağsal öğrenmenin tıp fakültesi öğrencilerinin transfer becerileri ve özyeterlilik algılarına etkisi*. Ankara Üniversitesi eğitim bilimleri enstitüsü bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi anabilim dalı eğitim teknolojisi yüksek lisans tezi
- Özsaydın, S. (1984). *Psikiyatri*, Sanal Matbaacılık, cilt:7, İstanbul.

- Özakkaş, T. (2006). Narsisistik ve borderline kişilik bozuklukları, İstanbul: Litera Yayıncılık.
- Özel, İ. (2014). Dindarlarda narsizm, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt:7,Sayı:32, 310-327.
- Pajares, F. (1996). “Self-efficacy beliefs in academic settings”. *Review Of Educational Research*. 66. 543-578.
- Pekmezci, G.U. (2010). *Hemşirelerin örgütsel bağlılıkları ile özyeterlilik algıları arasındaki ilişkiler*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi
- 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*, Cilt: 5, Sayı:54, 890-902
- Rijsenbilt, A. ve Commandeur, H. (2013). Narcissus enters the courtroom: ceo narcissism and fraud, *J Bus Ethics* (2013) 117:413–429
- Rozenblatt, S. (2002). *In defence of self: the relationship of self- esteem and narcissism to aggressive behavior long island university, psychology*, Yayınlanmış Doktora Tezi, USA.
- Seçer, İ. (2013). *SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Soyer, Renate & Janet L. Rovenpor ,(1999), “Narcissism and achievement motivation as related to three facets of the sales role: Attraction, satisfaction and performance” *Journal Of Business And Psychology*, Vol: 14, No: 2, 285-304
- Stein, M., (2003) . ‘Unbounded irrationality: Risk and organizational narcissism at long term capital management’, *Human Relations* 56, 523-538.
- Timuroğlu, K. ve İşcan, F. (2008). İşyerinde narsisizm ve iş tatmini, *İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:22, Sayı: 2, 239-264
- TÜRK DİL KURUMU (2009) *Büyük Türkçe Sözlük*, www.tdk.gov.tr (15 Mart 2009).
- Whitbourne, S.K. (2012). *The healthy side of narcissism*, <https://www.psychologytoday.com/blog/fulfillment-any-age/201201/the-healthy-side-narcissism>
- Woolfolk Hoy, A., (2000). Changes in teacher efficacy during the early years of teaching. *American Educational Research Association*. 43. 1-20.

- Woolfolk Hoy, A., Spero, R.B. (2005). Changes in teacher efficacy during the early years of teaching: A comparison of four measures. *Teaching and Teacher Education*, 21, 343-356.
- Yıldırım, F. ve İlhan, İ.Ö. (2010) . Genel özyeterlilik ölçeği türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21, 301-308.
- Yılmaz, K., ve Bökeoğlu, Ö. (2008). İlköğretim okulu öğretmenlerinin yeterlik inançları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 41(2), 143-167.

## ÖZYETERLİLİK ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ

The image shows a Google search results page for the query "Özyeterlilik Ölçeği". The search results are as follows:

- Result 1:**
  - Title: **Özyeterlilik Ölçeği**
  - Source: **Özyeterlilik Ölçeği**
  - Snippet: Özyeterlilik Ölçeği, bireyin kendi yeteneklerini ve becerilerini tanımlama ve değerlendirme amacıyla geliştirilmiştir. Ölçeğin amacı, bireyin kendi yeteneklerini ve becerilerini tanımlama ve değerlendirme amacıyla geliştirilmiştir. Ölçeğin amacı, bireyin kendi yeteneklerini ve becerilerini tanımlama ve değerlendirme amacıyla geliştirilmiştir.
- Result 2:**
  - Title: **Özyeterlilik Ölçeği**
  - Source: **Özyeterlilik Ölçeği**
  - Snippet: Özyeterlilik Ölçeği, bireyin kendi yeteneklerini ve becerilerini tanımlama ve değerlendirme amacıyla geliştirilmiştir. Ölçeğin amacı, bireyin kendi yeteneklerini ve becerilerini tanımlama ve değerlendirme amacıyla geliştirilmiştir. Ölçeğin amacı, bireyin kendi yeteneklerini ve becerilerini tanımlama ve değerlendirme amacıyla geliştirilmiştir.
- Result 3:**
  - Title: **Özyeterlilik Ölçeği**
  - Source: **Özyeterlilik Ölçeği**
  - Snippet: Özyeterlilik Ölçeği, bireyin kendi yeteneklerini ve becerilerini tanımlama ve değerlendirme amacıyla geliştirilmiştir. Ölçeğin amacı, bireyin kendi yeteneklerini ve becerilerini tanımlama ve değerlendirme amacıyla geliştirilmiştir. Ölçeğin amacı, bireyin kendi yeteneklerini ve becerilerini tanımlama ve değerlendirme amacıyla geliştirilmiştir.

# ORGÜTSEL NARSİZM ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ

Google Mail interface showing an email titled "Organizasyonel Narsizm Ölçeği Kullanım İzni".

**Organizasyonel Narsizm Ölçeği Kullanım İzni**

Dear Sir,

Organizasyonel Narsizm Ölçeği (ONÖ) kullanımı için izin verilmektedir. Bu ölçek, bir organizasyonun liderlerinin narsistik özelliklerini ölçmek için geliştirilmiştir. Ölçek, aşağıdaki şekilde kullanılabilir:

1. Ölçek, akademik araştırmalar için kullanılabilir.

2. Ölçek, eğitim amaçlı kullanılabilir.

3. Ölçek, klinik amaçlı kullanılabilir.

4. Ölçek, danışmanlık amaçlı kullanılabilir.

5. Ölçek, diğer amaçlarla kullanılabilir.

Ölçeğin kullanılması için aşağıdaki adımları izleyiniz:

1. Ölçeğin tamamını indiriniz.

2. Ölçeğin kullanım kılavuzunu okuyunuz.

3. Ölçeğin kullanımına başlayınız.

4. Ölçeğin sonuçlarını değerlendiriniz.

5. Ölçeğin sonuçlarını raporlayınız.

Ölçeğin kullanımına ilişkin sorularınız için bizimle iletişime geçebilirsiniz.

Organizasyonel Narsizm Ölçeği Kullanım İzni

Dr. Ayhan ÖZDEMİR  
Organizasyonel Narsizm Ölçeği  
Kullanım İzni

15 Nisan 2014 09:07 tarihinde Mehmet ÖZDEMİR tarafından gönderildi.

Dr. Ayhan ÖZDEMİR  
Organizasyonel Narsizm Ölçeği  
Kullanım İzni

15 Nisan 2014 09:07 tarihinde Mehmet ÖZDEMİR tarafından gönderildi.

## ÖRGÜTSEL NARSİZM

	Hic	Çok az	Kismen	Büyük Öteçüde	Tamamen
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
<b>ÖZVETERLİK</b>					
<b>Sizi ne kadar tanımlıyor?</b>					
	Hic	Çok az	Kismen	Büyük Öteçüde	Çok İyİ
1					
2					
3					
4					

## ÖZVETERLİK

	Hic	Çok az	Kismen	Büyük Öteçüde	Çok İyİ
<b>Sizi ne kadar tanımlıyor?</b>					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					

Anket bitmiştir. Teşekkür ederim.

**Değerli Meslektaşım,**

Bu araştırma, okularda öğrenimlere örgütsel narsizmin öğrenimlerin öz yeterlilik algısına nasıl etki ettiği ile ilgili saptamak amacıyla yapılmaktadır.

Bu araştırmada örgütsel narsizm, örgütün bir bütün olarak kendini dışarıya büyük gösterme ve ben merkezli olması ; dayanıklılık, bir kişiyi belli bir bağlamda istemem sonuçları doğurabilecek gerekli davranışları başlatı bir biçimde yapabileceğine olan inansa olarak ele alınmaktadır.

Hazırlanan ölçek iki bölüme ayrılmıştır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde örgütsel narsizm, üçüncü bölümde ise, yer almaktadır.

Bu ölçek sonucu elde edilecek veriler birleştirilerek değerlendirilecek ve bilimsel amaçla kullanılacaktır. Araştırmanın sağlıklı sonuçlara ulaşabilmesi için, verilerin fiilen değerlendirilmesini içtenlikle ve titizlikle davranmanız büyük önem taşımaktadır.

Gereken ilgi ve desteği göstereceğiniz olan inancımızla, katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

**Ahmet YURDAKUL**

**Uşak Üniversitesi Eğitim Fakültesi**

**1. BÖLÜM**

Bu bölümde kişisel bilgileriniz ilgili sorular bulunmaktadır. Lütfen durumunuza uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

**1. Cinsiyetiniz :** ( ) Kadın ( ) Erkek

**2. Yaşınız:** ( ) 1-10 yıl ( ) 11-20 yıl ( ) 21-30 yıl ( ) 31 yıl ve üzeri

**3. Okulunuzdaki öğrenim seviyesi:** ( ) 1-10 ( ) 11-20 ( ) 21-30 ( ) 30 ve üzeri

**4. Aylık maaşınız yaklaşık olarak:** ( ) 1-3 yıl ( ) 4-6 yıl ( ) 7-9 yıl ( ) 10 yıl +

**ÖRGÜTSEL NARSİZM**

	Hic	Çok az	Kısmen	Büyük Ölçüde	Tamamen
1. Hissiyetinizi dinlemek her kesin huzura gider					
2. Etiklerde mütaka yer almaz					
3. Bel tanımayan yoktur					
4. Çok seçen bir okuldur					
5. İnanları etkileyen bir havası var					
6. Ne kadar değerli olduğumuzu biliyoruz					
7. Okulumuz ilgi merkezdir					
8. Eğitim camiasında dikkate alınmamak bizi şaşırtır					
9. Göz bağlamayan kördür					
10. Okulumuzun çok güzel bir geleneği ortamız var					
11. Başarılarımızı çarpıcı bir şekilde sergileriz					
12. Okulumuzun kendine özgü çok hoş bir görünüşü var					
13. İhtilama bizi benden önemli bir şey ayırır					
14. Kendini sandırken aslında çalığına da bektiririm					
15. Nerede çalıştığımı gururla söylerim					
16. Başkalarının bizi öneminden hoşlanırım					
17. Toplamı vb. durumlarda okulumuz ilgi odağı olur					
18. Buzna ilgili bir kitap yazmamalı					
19. Mühterem öğretmenlerdir					
20. Başarılarımızı her şeyden önce					

Değerli saygılarıma sunarım.





T.C.  
UŞAK VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 29425508/42/460057  
Konu: MEM'e bağlı Kurumlarda  
Araştırma İzni

15/01/2015

UŞAK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

- İlg: a) Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 07.03.2012 tarih ve B.08.0.YET.00.20.00.0/3616 sayılı yazısı. (2012/13 sayılı Genelge)  
b) Uşak Üniversitesinin 07/01/2015 tarih ve 58066181-605.01-56 sayılı yazıları.

İlg (b) yazı ile müdürlüğümüze bağlı kurumlarda araştırma yapmak istenmektedir. İlimiz merkezinde yapılacak anket ve araştırma uygulaması ile ilgili mübürülü anket formları yazımız ekinde gönderilmiş olup, ilgi(a) genelge gereğince değerlendirilmesi yapılarak " Okullarda Örgütsel Narisizm Düzeyi İle Öğretmenlerin Öz Yeterlilik Algılan Arasındaki İlişki" Konulu araştırma çalışması gönüllülük esasına dayalı, okul idaresinin uygun gördüğü zaman aralıklarında uygulanması ve araştırma sonucunda proje raporunun dijital ortamda müdürlüğümüze teslim edilmesi, araştırma sonucunun Bakanlığımızdan izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşulu ile uygun görülmüştür.  
Gereğini arz ederim.

Bülent ŞAHİN  
İl Millî Eğitim Müdürü

Adı-Soyadı	Ünvanı	Araştırma Konusu	Müracaat Tarih ve Sayısı
Ahmet YURDAKUL	Yüksek Lisans Öğrencisi	" Okullarda Örgütsel Narisizm Düzeyi İle Öğretmenlerin Öz Yeterlilik Algılan Arasındaki İlişki "	12/01/2015 331967

İlgiliye tebliğ  
20.01.2015



15 Ocak 2015  
19.01.2015