

ÖĞRETMENLERİN OKULLARIN ÖRGÜTSEL NARSİZM DÜZEYLERİNE YÖNELİK GÖRÜŞLERİ İLE ÖZ YETERLİLİK ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ*

Ahmet YURDAKUL** & Doç. Dr. Aynur B. BOSTANCI***

Öz

Bu araştırma, öğretmenlerin okulların örgütsel narsizm düzeylerine yönelik görüşleri ile öz yeterlilik algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma ilişkisel tarama modelindedir. Araştırmanın evrenini 2014-2015 öğretim yılında Uşak İli'nde orta okullarda görev yapan 3660 öğretmen, örneklemini ise 344 ortaokul öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada kolay ulaşılabilir örnekleme yoluna gidilmiştir. Araştırma verileri Örgütsel Narsizm Ölçeği ve Genel Öz yeterlilik Ölçeği ile toplanmıştır. Verilerin analizinde aritmetik ortalama, tek yönlü varyans analizi, ilişkisiz t testi ve Pearson Momentler Çarpımı Katsayısı kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenler, okullarının örgütsel narsizm düzeyini orta düzey olarak algılamaktadırlar. Öğretmenlerin okulların örgütsel narsizm düzeyine yönelik görüşleri cinsiyetlerine ve aynı okulda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bununla birlikte öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, örgütsel narsizm düzeyine yönelik görüşleri liderlik, tanınma isteği böhürlenme ve kendine hayranlık boyutlarında farklılaşmaktadır. Yine öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki öğretmen sayısına göre okulların örgütsel narsizm düzeyine yönelik görüşleri liderlik, tanınma isteği böhürlenme ve kendine hayranlık boyutlarında farklılaşırken, sergileme boyutunda farklılaşmamaktadır. Araştırmanın diğer değişkeni öz yeterliğe yönelik sonuçlara bakıldığında da, öğretmenlerin öz yeterliliklerini yüksek düzeyde algıladıkları görülmektedir. Öğretmenlerin öz yeterlilik algısı cinsiyetlerine göre, öz yeterliliğin başlama boyutunda farklılaşmakta iken, yılmama ve sürdürme çabası-ısrar boyutlarında farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine, görev yaptıkları okulda çalışan öğretmen sayısına ve aynı okulda çalışma süresine göre ise, öz yeterlilik algıları farklılaşmamaktadır. Araştırma da son olarak, öğretmenlerin okulların örgütsel narsizm düzeyine yönelik görüşleri ile öğretmenlerin öz yeterlilik algıları arasında olumlu yönde düşük düzeyde ilişki bulunurken her iki değişkenin boyutlarının birbiriyle ilişkilerinde olumlu ve olumsuz yönde düşük düzeyde ilişkilere rastlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: narsizm, örgütsel narsizm, öz yeterlilik, öğretmen.

The Correlation Between Teachers' Perceptions of Their Schools' Organisational Narcissism Level And Teachers' Perceptions Of Their Self-Efficacy

Abstract

This research was done with the aim of determining the correlation between teachers' perceptions of their schools' organisational narcissism level and teachers' perceptions of their self-efficacy. The research is in descriptive correlation survey design model. The population of the research consists of 3660 teachers who worked in 2014-2015 educational year in Uşak city and the sample group consists of 344 secondary school teachers. The convenience sampling method was used for the research. The data were collected by using "Organisational Narcissism Scale" and "General Self-Efficacy Scale". In the analysis of data mean, one way anova, independent sample t-test and Pearson product-moment correlation coefficient were used. According to the results teachers perceive their schools' organisational narcissism level as medium. Teachers' perceptions of their schools' organisational narcissism level don't differ in terms of their gender and their seniority at the same school. On the other hand, teachers' perceptions of their schools' organisational narcissism level differ in leadership, anticipation of recognition, grandiosity and self-admiration dimensions in terms of professional seniority. Also in terms of number of teachers working at the same school teachers' perceptions of their schools' organisational narcissism level differ in leadership, anticipation of recognition, grandiosity and self-admiration dimensions but they don't differ in exhibition dimension. When the results of the self-efficacy- the other variable of the research- examined, it is understood that teachers perceive their self-efficacy as high level. In terms of gender teachers' perceptions of their self-efficacy differ in initiative dimension but they don't differ in persistence and effort dimensions. Teachers' perceptions of their self-efficacy don't differ in terms of professional seniority, the number of teachers working at the same school and their seniority at the same school. And finally positive and negative correlations between teachers' perceptions of their schools' organisational narcissism level and teachers' perceptions of their self-efficacy were found.

Keywords: narcissism, organisational narcissism self-efficacy, teacher.

* Bu çalışma Uşak Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi'nce Lisansüstü Tez Projesi olarak desteklenmiştir. Proje Numarası: 2015/TP007'dir.

** Pamukkale Üniversitesi Doktora Öğrencisi

*** Uşak Üniversitesi

Giriş

Narsisizm kavramı Yunan mitolojisinde sudaki aksini görenek kendine aşık olan ve ömrünü hiç ulaşamayacağı bu sevgiliyi izleyerek tüketen Narkissos'dan gelmektedir (Gülmez, 2009; Özaydın, 1984; Atay, 2009). Narsizm, benliğin abartılı bir biçimde öne çıkması ile başkalarına duyulan ilginin azalmasıdır (Timuroğlu & İşcan, 2008). Narsistik kişilik bozukluğunun temel özellikleri büyülenmecilik, kendine aşırı bağlılık, başkalarına yönelik ilgisizlik ve empati yoksunluğudur (Masterson, 2014). Bununla birlikte bilimsel olarak sağlıklı narsisizmden de bahsedildiği görülmektedir (Timuroğlu & İşcan, 2008). Sağlıklı narsizmin öz güven sağlama, değerlere bağlılığı devam ettirme, inançları ayakta tutma ve zorluklarla mücadele etme gibi durumlar için gerekli olduğu belirtilmektedir (Lubit, 2002). İş yerinde ya da okulda sağlıklı narsizme sahip bireyler, takımlar için itici güç olabilmekte başarı için daha çok çaba gösterebilmektedirler (Whitbourne, 2012). Chatterjee ve Hambrick (2014) yaptıkları çalışmalarında, yöneticilerin kişilik özellikleri ile örgütsel çıktılar arasında anlamlı bağlantılar olduğunu, yöneticilerin narsizm düzeyi arttıkça, örgüt stratejisinin daha dinamik hale geldiğini ve bunların sonucunda da örgütün performansının arttığı sonuçlarına ulaşmışlardır. Yine narsistik yöneticilerin, örgütsel politika konusunda iyi oldukları, üstlerini etkileyebildikleri, çabuk güçlü ilişkiler kurabildikleri, sert kararlar alabildikleri ve temel liderlik becerileri geliştirebildikleri belirtilmektedir. Ancak yöneticilerde narsistik eğilimler arttıkça, problemler ortaya çıkmakta ve sorunlu bir iş ortamı yaratılabilmektedir (Rijsenbilt & Commandeur, 2013; Lubit, 2002). Bütün bunlar birlikte ele alındığında, örgütsel narsizmde yöneticinin etkisinin yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Örgütsel narsizm, örgütün bir bütün olarak kendini olduğundan büyük görmesi ve ben merkezci olması olarak tanımlanabilmektedir. Örgütler de aynı insanlar gibi yasal kimliği koruma güdüsüyle narsistik eğilimlere sahip olabilmektedirler. Bu narsistik tepki, örgütün kimliğini korumak için bir savunma mekanizması olup, örgütün düzgün çalışmamasına ve sonunda yok olmasına sebep olabilmektedir. Çünkü aşırı örgütsel narsizm, ahlaki konular, çevreye karşı sorumluluk ya da mali olarak karlılık gibi konuları göz önünde bulundurmadan örgütü haklı çıkarmak için her şeyin yapılmasına yol açabilmektedir (Ganesh 2003; Duchon & Burns, 2008). Aşırı narsistik örgüt, kendi uyumsuz kimliğini güçlendirmek için diğer örgütler üzerinde kontrol, baskı, salahiyet ve sömürü geliştirebilmektedir (Gregory, 1999; Akt. Duchon & Drake, 2009). Narsizm düzeyi yüksek örgütler, reddetme, ussallaştırma, böbürlenme, salahiyet ve kaygılı olma gibi özellikler göstermektedirler. Reddetme baş edilmesi zor durumlarla karşılaşıldığında kendini övme ve hikayeler uydurma olarak ortaya çıkmaktadır. Ussallaştırma, tüm davranışın mantık açısından tutarlı ya da ahlak yönünden benimsenebilir bir nedene bağlamasıdır. Böbürlenme, kişinin yaptığı işlerle karşıdaki insanlara üstünlük taslaması ve kibirliliktir. Salahiyet algısı, genellikle diğer örgütleri sömürme ve empati eksikliği olarak ortaya çıkmaktadır. Son olarak kaygı ise başkaları tarafından beğenilme duygusundan kaynaklanan kaygıdır (Brown, 1997). Duchon ve Burns'a (2008) göre örgütsel narsizm, aşırı

örgütsel narsizm ve sağlıklı örgütsel narsizm olarak iki türlü görülebilmektedir. Aşırı örgütsel narsizm gösteren örgütlerdeki çalışanlar, örgütlerini eşsiz ve özel olarak gördüklerinden, bu inanış onları abartılı bir gurura götürebilmektedir. Bu örgütlerde kuvvetli bir kendini abartma, salahiyyet ve sınırsız güç algısına sebep olmaktadır. Örgüt tamamen güçlüdür ve örgütün yönetimindeki herşey yasal olarak ona aittir. Örgüt sınırları dışındaki değerli hiçbir şeyin farkına varılamamaktadır. Örgüt kendisini bilge olarak görmekte, örgüt içinde veya dışında örgütle ilgili tüm bilgiye sahip olduğunu düşünmektedir. Aşırı narsizm, örgütlerin diğer örgütlere bir hükümdar gibi davranmasına neden olmaktadır. Yine bu nitelikler o kadar bulaşıcıdır ki kısa sürede kalıcı örgütsel davranış haline gelebilmektedir (Stein, 2003). Brown (1997) aşırı narsistik örgütlerin stres ve çatışmayla başa çıkabilmek için inkar yöntemini kullandıklarını ileri sürmüştür. Örneğin bu örgütler konuşmacılar, yıllık raporlar ve söylentiler vasıtasıyla kendileri ile ilgili gerçekleri inkar etmektedirler. Hataları için akla yatkın ve kabul edilebilir mazeretler üretmekte, eşsiz ve her zaman haklı olduklarını iddia ederek kendilerini yüceltmektedirler. Bunun için kurumsal hikayeler uydurmakta, yöneticiler eşsiz olduklarına ilişkin konuşmalar yapmakta, ofis düzenlemesini ve mimarisini statü, prestij ve gösteriş aracı olarak kullanmaktadırlar. Bu örgütler empati duygusundan yoksunlukla sürekli başarı için diğer insanları ve örgütleri kullanma konusunda yetkili olduklarına inanmaktadırlar (Brown,1997). Bunun yanında narsistik örgüt aşırı öz güvene sahip ve kendine hayran olduğundan zayıflıklarına karşı gözleri kapalıdır. Gerçekçi olmadığından daha önce rekabet için avantaj sağlayan örgütsel kimliği zamanla rekabet açısından dezavantaja dönüşmektedir (Duchon & Burns, 2008). Duchon ve Burns'a (2008) göre sağlıklı örgütsel narsizme sahip örgütler ise, kimliklerini kendilerini büyük görerek değil, kendilerine güvenerek, başarının doğal hakları olduğunu düşünerek değil çalışarak başarılı olmaktadır. Sağlıklı bir şekilde değerlerinin farkında olarak reddetme yerine farkındalık geliştirmekte, kendini büyük görme yerine kendine güveni teşvik etmektedir. Sağlıklı narsistik örgüt, daha esnek yapıda olduğundan baskılarla başa çıkma ve yeni durumlara uyum sağlama konusunda aşırı narsistik örgütlere göre çok daha iyidirler. Sağlıklı narsistler, zayıflıklarının farkındadırlar ve bunun üstesinden gelmek için yollar ararlar. Kendi hatalarından kaynaklanan başarısızlığı ya da şans ile kazanılan başarıyı değerlendirebilecek olgunluğa sahiptir. Bu yüzden kısa süreli bir başarısızlıktan çok fazla etkilenmez, işlemeyen parçalarını çok çabuk tamir edebilirler veya değiştirebilirler.

Araştırmanın diğer değişkeni öz yeterlilik ise, Bandura (1994) tarafından kişinin, çevresinde olup bitenler üzerinde etkili olabilecek biçimde, bir edimi başlatıp sonuç alıncaya kadar sürdürebileceğine olan inancı olarak tanımlanmıştır. Öz yeterlilik kişinin kendi kaynaklarına güvenmesine karşılık gelmektedir. Öz yeterlilik kavramı, bir eylemin planlanması, gerekli becerilerin farkında olunması ve örgütlenmesi, zorluklarla birlikte elde edilecek kazançların gözden geçirilmesi sonucunda oluşan güdülenme düzeyi gibi öğeleri de içermektedir (Yıldırım & İlhan, 2010). Brophy'e (1988) göre öz yeterlilik algısı bireyin, başarması beklenen bir durumda kendi performans

kabiliyetine ilişkin yargılarıdır. Bu yargılar özellikle alışılmamış, tahmin edilemeyen ya da olumsuz özellikler içeren durumlarda önem taşımaktadır. Böyle durumlarda öz yeterlilik duygusu yüksek bireyler, başarılması beklenen iş üzerinde kendilerine güvenerek, istekle ve sebatla çalışarak başarıya yaklaşırlardır (Canakay, 2007). Öz yeterlilik inancının yüksek olması bireyin eyleme geçmesini sağlamaktadır (Demirtaş & Çağlar, 2012). Kramer ve Winter (2008) tarafından yapılan bir çalışmada, öz yeterlilik algısı yüksek kişilerin sosyal bağlamdaki fırsatları değerlendirmede daha aktif oldukları ortaya çıkmıştır (Akt: Çetin & Basım, 2010). Son yıllarda yapılan araştırmalara bakıldığında, öğretmenlerin iş yerlerinde karşı karşıya kaldığı ve başatmak zorunda olduğu birçok problem durum tespit edilmiştir. Her öğretmen bu tür problem durumlarla karşı karşıya kalmasına rağmen, bazı öğretmenlerin diğer öğretmenlerden farklı olarak daha pozitif bir tutuma sahip oldukları ve kendilerini daha yeterli hissettikleri görülmektedir. Güçlü bir yetkinlik duygusuna sahip öğretmenler, daha etkili, iyimser, güvenli, duygusal olarak sakinlerdir. Bu durumun birçok nedeni olduğu tartışılmaz bir gerçek olmakla birlikte, bunların en önemlilerinden birisi de öğretmenlerin öz yeterlilik inançları olduğu görülmektedir (Atıcı, 2001; Rimm-Kaufman & Sawyer, 2004 Akt: Çapri & Kan, 2006). Öğretmen öz yeterliği, özellikle öğretmen ve okul etkililiği içinde önemlidir. Çünkü öz yeterliği yüksek iş görenlere sahip örgütler varlıklarını daha kolay sürdürebilmektedirler (Ekici, 2006; Karabacak, 2014). Bandura'ya göre öz yeterlilik inancını doğrudan deneyimler, dolaylı yaşantılar, sözel ikna, duygusal durum etkilemektedir. Doğrudan deneyimler, kişinin kendisinin başardığı işlerden elde ettiği deneyimler olup, insanlarda güçlü bir yeterlik inancının oluşumunu sağlamaktadır. Birey, dolaylı yaşantı yoluyla model aldığı kişinin kendisine oldukça çok benzediğini düşünüyorsa, modelin başarı ya da başarısızlığı onun için daha ikna edici olmaktadır. Sözel ikna, öz yeterlilik inançlarını güçlendirmenin bir başka yoludur. Duygusal durum, kişinin fiziksel ve duygusal durumu da yeteneklerine ilişkin yargılarının oluşumunda etkili olmaktadır. Bireyin ruhsal ve bedensel olarak kendini iyi hissetmesi, verilen bir görevi ya da istenilen bir davranışı yerine getirme olasılığını artırmaktadır (Akt. Yılmaz, Köseoğlu, Gerçek & Soran, 2004).

Yukarıdaki yapılan açıklamalardan anlaşılacağı üzere, okulun narsistik durumunun öğretmenin öz yeterlilik algısı ile ilişkili olabileceği düşünülebilmektedir. Çünkü örgütlerde narsizm düzeyinin yüksek olması durumunda, çalışanlar örgütlerini eşsiz ve özel olarak gördüklerinden bu inanışın normal bir gurur yerine çalışanları abartıya götürebileceği dile getirilmektedir (Duchon & Burns, 2008). Bu durumda narsistik güdüsü fazla olan eğitim örgütlerinde de, öğretmenlerin öz yeterliliklerini abartılı şekilde yanlış algılayabilecekleri düşünülebilir. Yine örgütsel narsizm düzeyi düşük okullarda, öğretmenlerin öz yeterlilik algıları düşük olabileceğinden kendilerini çok yetersiz hissedebilirler. Bunların yanında okulların sağlıklı narsizme sahip olması ve öğretmenlerin öz yeterlilik algılarının yüksek olması okulların amacına ulaşması için gereklidir. Bu anlamda okulların örgütsel narsizm düzeyleri ile öğretmenlerin öz yeterlilik algıları arasındaki ilişki olup olmadığının araştırılması önemli bir problem olarak görülmüştür.

Bu nedenle bu araştırmanın amacı, Uşak İli merkez ilçesindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin okulların örgütsel narsizm düzeylerine yönelik görüşleri ile öz yeterlilik algıları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmada bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Öğretmenlerin okulların örgütsel narsizm düzeyine ilişkin görüşleri nedir?
2. Öğretmenlerin okulların 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 algı düzeyleri 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 öz yeterlilik algıları arasında ilişki var mıdır?

Türkiye'deki alan yazın incelendiğinde, örgütsel narsizm ve örgütsel narsizm ile öz yeterlilik arasındaki ilişkiye yönelik herhangi bir araştırmaya rastlanmadığı görülmektedir. Yine ulusal ve uluslararası alan yazında okullara yönelik örgütsel narsizmle ilgili çok sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu anlamda araştırmanın bu eksikliği giderme noktasında önemli olduğu ve ilgili alan yazına kayda değer bir katkı yapacağı düşünülmektedir.

Yöntem

Öğretmen görüşlerine göre okulların örgütsel narsizm düzeyi ile öğretmenlerin öz yeterlilik algıları arasındaki ilişkiyi ölçmeyi amaçlayan araştırma, ilişkisel tarama modelindedir. İlişkisel 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).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2014–2015 eğitim öğretim yılında Uşak ilindeki ortaokullarda görev yapan 3660 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde kuramsal örneklem büyüklüğü çizelgesinden (Balcı, 2011) 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. Bu araştırmada örnekleme, 344 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada kolay ulaşılabilir örnekleme yoluna gidilmiştir. Araştırma örneklemini oluşturan öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımlarına bakıldığında, 177'sinin (%51,45) kadın, 167'sinin (%48,55) erkek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin 111'nin (%32,27) mesleki kıdemi 1-10 yıl iken, 153'ünün (%44,48)

11-20 yıl olup, 80'inin (%23,5) de 21 yıldan fazladır. Öğretmenlerin görev yaptıkları okulda çalışma sürelerine göre, 202'sinin (%58,72) 1-3 yıldır, 69'unun (%20, 05) 4-6 yıldır, 40'nın (%11,63) 7-9 yıldır ve 33'ünün (% 9,60) 10 yıl ve daha fazla yıldır aynı okulda görev yaptıkları anlaşılmaktadır. Yine öğretmenlerin 106'sı (%30,81) 1-30 öğretmen sayısı bulunan okulda, 237'si ise (% 69,19) 31 ve daha fazla öğretmeni bulunan okulda çalışmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada öğretmenlerin okulların örgütsel narsizm düzeylerine yönelik görüşlerini belirlemek için Hamedoğlu ve Potas (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Örgütsel Narsizm Ölçeği"; öz yeterlilik algılarını belirlemek için ise, Yıldırım ve İlhan tarafından (2010) Türkçeye uyarlanan "Genel Öz yeterlilik Ölçeği" kullanılmıştır. Her iki ölçekte 5'li Likert tipinde olup, her iki ölçekten alınan puanların yüksekliği değişkenlerin yüksekliğini göstermektedir. Bununla birlikte ölçeklerin boyutları, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları şu şekilde belirtilebilmektedir.

Örgütsel Narsizm Ölçeği, 34 madde ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Örgütsel narsizmin boyutları, liderlik, tanınma isteği, böhürlenme, kendine hayranlık ve gösteriş ile sergileme olarak adlandırılmıştır. Bu boyutlar şu şekilde açıklanabilmektedir. Liderlik, narsist örgütlerin diğer örgütler üzerinde bir otoriteye sahip olduklarını ve onlara liderlik etmeleri gerektiğini düşünmeleridir (Brown, 1997). Tanınma isteği, narsist örgütlerin tıpkı narsist bireyler gibi çevreleri tarafından tanınmak için kendilerini olduğundan daha etkili göstermeye yönelik sağlıksız davranışlar göstermeleridir (Duchon & Burns, 2008). Böhürlenme, aşırı narsistik örgütlerin durum tam tersi olsa bile benzersiz olduklarını ya da her zaman haklı olduklarını düşünerek kendilerini olduğundan büyük gösterme gayreti içinde olmaları durumudur (Duchon & Burns, 2008). Kendine hayranlık, aşırı narsistik örgütlerin örgüt içi hikayelerle ya da abartılı fiziki donatım ve yapılarla örgüt içinde ve dışında bir gösteriş merakı için olmalarıdır (Brown, 1997). Son olarak sergileme ise, aşırı narsistik örgütlerin başarılarının ya da ürünlerinin diğer insanlar tarafından da öğrenilmesi için sık sık medyayı kullanmaları, yöneticilerini ve örgütlerini ön plana çıkarmak için hiçbir fırsatı kaçırmamalarıdır (Stein, 2003). Örgütsel Narsizm Ölçeği'nin maddelerinin ve 5 faktörlü yapısının bu çalışmadaki veriler ile uyum gösterip göstermediğini belirlemek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizinde, ilgili araştırmacıların ortaya koyduğu modelin bu araştırma kapsamında da uyumlu olduğu ortaya çıkmıştır (RMSEA=0,093; $\chi^2/df=3,45$; GFI=0,71; CFI=0,88). Ölçeğin tamamına yönelik güvenilirlik analizinde Cronbach's Alpha güvenilik katsayısı .95 olarak bulunmuştur.

Öz Yeterlilik Ölçeği, 17 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Öz yeterliliğin alt boyutları; başlama, sürdürme çabası ve ısrar ile yılmama boyutlarıdır. Bu boyutlar şu şekilde açıklanabilmektedir. Başlama, kişilerin bir işe başlama konusunda çekinmemeleri, çevresindeki kişileri de bir işe başlama ve devam ettirme konusunda motive etme potansiyeline sahip olma durumlarıdır. Sürdürme çabası ve ısrar, kişilerin

ne kadar çaba harcayacaklarını ve güçlükler karşısında ne kadar süre dayanabilecekleri ve zor durumlarla karşılaştıklarında nasıl kendilerini toparlayabileceklerini belirlemeleri durumu olarak açıklanabilmektedir. Son boyut yılmama ise, kişilerin başarısızlıkları karşısında çabuk toparlanıp eylemlerinde ısrarcı olmaları, yani yılmamalarıdır (Bandura, 1997, Akt. Yıldırım & İlhan, 2010). Ölçeğin maddelerinin ve 3 faktörlü yapısının bu çalışmadaki veriler ile uyum gösterip göstermediğini belirlemek için yine doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizinde, ölçeğin örnekleme uygunluğu doğrulanmıştır (RMSEA=0,090; $\chi^2/df = 3,59$; GFI=0,87; CFI=0,96). Ölçeğin güvenilirliğini ölçmek amacıyla yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach's Alpha değeri .98 olarak tespit edilmiştir.

Verilerin Analizi

Öğretmenlerin örgütsel narsizm düzeyleri ile öz yeterlilik algılarının cinsiyet ve okuldaki öğretmen sayısı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık sergileyip sergilemediğini belirlemek için "t testi" yapılmıştır. Yine öğretmen görüşlerine göre, okulların örgütsel narsizm düzeyleri ile öz yeterlilik algılarının mesleki kıdem ve okulda çalışma süresi değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık sergileyip sergilemediğini belirlemek amacıyla ise tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Farkın anlamlı olduğu boyutlarda, anlamlı farkın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığını belirlemek için Tukey b testi yapılmış ve anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır. Öğretmenlerin örgütsel narsizm düzeyleri ile öz yeterlilik algıları arasında anlamlı bir ilişki olup-olmadığı Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu ile belirlenmiştir.

Bulgular ve Yorumlar

Araştırmada elde edilen verilerin analizi sonucunda ulaşılan bulgular aşağıda sırasıyla ele alınmıştır.

Öğretmenlerin okulların örgütsel narsizm düzeyine yönelik görüşlerine ilişkin bulgular ve yorumlar

Tablo 1

Öğretmenlerin Okulların Örgütsel Narsizm ve Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeyleri

Örgütsel Narsizm Boyutları	\bar{X}	Ss
Liderlik	2,88	0,75
Tanınma isteği	3,19	0,78
Böbürlenme	3,09	0,77
Kendine hayranlık	3,10	0,65
Sergileme	2,60	0,78
Toplam	2,98	0,66

Tablo 1’den anlaşılacağı üzere, öğretmenler okulların örgütsel narsizm düzeyini “orta” ($\bar{x} = 2,98$) düzey olarak belirtmektedirler. Bununla birlikte öğretmen görüşlerine göre okullarda örgütsel narsizmin tanınma isteği, böhürlenme ve kendine hayranlık boyutları, liderlik ve sergileme boyutlarına oranla daha yüksek düzeyde görülmektedir. Aşağıdaki Tablo 2 de öğretmenlerin okulların narsizme göre görüşlerinin cinsiyetlerine göre karşılaştırılması yer almaktadır

Tablo 2
Öğretmenlerin Okulların Örgütsel Narsizm Düzeyine Yönelik Görüşlerin İlişkin t-Testi Sonuçları

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

Tablo 2’ de öğretmenlerin cinsiyetlerine göre okullarının örgütsel narsizm düzeyine yönelik görüşlerinin liderlik [$t(344) = -0.226, p > .05$], tanınma isteği [$t(344) = -0.90, p > .05$], böhürlenme [$t(344) = 1.16, p > .05$], kendine hayranlık [$t(344) = -0.28, p > .05$] ve sergileme [$t(344) = 0.21, p > .05$] alt boyutlarında ve örgütsel narsizmin tamamında [$t(344) = 0.128, p > .05$] farklılaşmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 3’te öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre okulların örgütsel narsizm düzeyine ilişkin görüşlerine yönelik bulgular görülmektedir.

Tablo 3

Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Okulların Örgütsel Narsizm Düzeyine İlişkin Görüşlerine Yönelik ANOVA Sonuçları

Boyutlar Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	S	F	p	Fark	
Liderlik	1-10 yıl (1)	111	2,73	0,72	5,6	0,04	1-3 2-3
	11-20 yıl (2)	153	2,88	0,78			
	21 yıl ve üzeri (3)	80	3,10	0,69			
Tanınma isteği	1-10 yıl (1)	111	3,03	0,77	6,5	0,02	1-3 2-3
	11-20 yıl (2)	153	3,17	0,79			
	21 yıl ve üzeri (3)	80	3,44	0,70			
Böbürlenme	1-10 yıl (1)	111	2,96	0,71	3,09	0,02	1-3 2-3
	11-20 yıl (2)	153	3,10	0,80			
	21 yıl ve üzeri (3)	80	3,27	0,77			
Kendine hayranlık	1-10 yıl (1)	111	2,96	0,65	3,8	0,Z	1-3 2-3
	11-20 yıl (2)	153	3,14	0,65			
	21 yıl ve üzeri (3)	80	3,20	0,64			
Sergileme	1-10 yıl (1)	111	2,96	0,65	1,3	0,27	-
	11-20 yıl (2)	153	3,14	0,65			
	21 yıl ve üzeri (3)	80	3,20	0,64			

Tablo 3'te de görüleceği gibi öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre okullara yönelik örgütsel narsizm düzeyine ilişkin görüşleri, örgütsel narsizmin liderlik ($F_{2-344}=5.6$; $p<0.05$), tanınma isteği ($F_{2-344}=6.5$; $p<.05$), böbürlenme ($F_{2-344}=3.09$; $p<.05$) ve kendine hayranlık ($F_{2-344}=03.8$; $p<.05$) boyutlarında farklılaşmaktadır. Yapılan Tukey b testine göre bu fark tüm boyutlarda 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerle diğer öğretmen grupları arasındadır. Öğretmenlerin mesleki kıdemi arttıkça okullarının narsizm düzeyinin daha yüksek düzeyde olduğunu düşündükleri anlaşılmaktadır. Bunun yanında öğretmenlerin, mesleki kıdemlerine göre örgütsel narsizmin sergileme boyutuna ilişkin puan ortalamaları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($F_{2-344}=1.3$; $p>.05$).

Tablo 4'te öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki öğretmen sayısı değişkenine göre okullarına yönelik örgütsel narsizm düzeyine yönelik görüşleri yer almaktadır.

Tablo 4

Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okullardaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Okulların Örgütsel Narsizm Düzeyine İlişkin Görüşlerine Yönelik t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Öğretmen Sayısı	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p																																																								
Liderlik	1-30	107	3,04	0,73	2,75	342	.007																																																								
	31 ve üzeri	237	2,80	0,75				Tanınma isteği	1-30	107	3,35	0,67	2,77	342	.011	31 ve üzeri	237	3,11	0,81	Böbürlenme	1-30	107	3,20	0,72	1,76	342	.091	31 ve üzeri	237	3,04	0,80	Kendine hayranlık	1-30	107	3,20	0,66	2,05	342	.041	31 ve üzeri	237	3,05	0,65	Sergileme	1-30	107	2,72	0,75	1,90	342	.062	31 ve üzeri	237	2,55	0,79	Örgütsel narsizm (Toplam)	1-30	107	3,12	0,62	2,70	342	.009
Tanınma isteği	1-30	107	3,35	0,67	2,77	342	.011																																																								
	31 ve üzeri	237	3,11	0,81				Böbürlenme	1-30	107	3,20	0,72	1,76	342	.091	31 ve üzeri	237	3,04	0,80	Kendine hayranlık	1-30	107	3,20	0,66	2,05	342	.041	31 ve üzeri	237	3,05	0,65	Sergileme	1-30	107	2,72	0,75	1,90	342	.062	31 ve üzeri	237	2,55	0,79	Örgütsel narsizm (Toplam)	1-30	107	3,12	0,62	2,70	342	.009	31 ve üzeri	237	2,92	0,67								
Böbürlenme	1-30	107	3,20	0,72	1,76	342	.091																																																								
	31 ve üzeri	237	3,04	0,80				Kendine hayranlık	1-30	107	3,20	0,66	2,05	342	.041	31 ve üzeri	237	3,05	0,65	Sergileme	1-30	107	2,72	0,75	1,90	342	.062	31 ve üzeri	237	2,55	0,79	Örgütsel narsizm (Toplam)	1-30	107	3,12	0,62	2,70	342	.009	31 ve üzeri	237	2,92	0,67																				
Kendine hayranlık	1-30	107	3,20	0,66	2,05	342	.041																																																								
	31 ve üzeri	237	3,05	0,65				Sergileme	1-30	107	2,72	0,75	1,90	342	.062	31 ve üzeri	237	2,55	0,79	Örgütsel narsizm (Toplam)	1-30	107	3,12	0,62	2,70	342	.009	31 ve üzeri	237	2,92	0,67																																
Sergileme	1-30	107	2,72	0,75	1,90	342	.062																																																								
	31 ve üzeri	237	2,55	0,79				Örgütsel narsizm (Toplam)	1-30	107	3,12	0,62	2,70	342	.009	31 ve üzeri	237	2,92	0,67																																												
Örgütsel narsizm (Toplam)	1-30	107	3,12	0,62	2,70	342	.009																																																								
	31 ve üzeri	237	2,92	0,67																																																											

Tablo 4'e göre, okulların örgütsel narsizm düzeyine yönelik olarak yapılan t-testi sonucunda çalıştıkları okul öğretmen sayısına göre öğretmen görüşleri, liderlik [t(342) = 2.75, p < .05], tanınma isteği [t(344) = 2.77, p < .05] ve kendine hayranlık" [t(344) = 2.05, p < .05] boyutlarında ve genel olarak örgütsel narsizm düzeyinde [t(342) = 2.70, p < .05] farklılaşmaktadır. Öğretmen sayısı 1-30 olan okullarda çalışan öğretmenler, öğretmen sayısı 31 ve daha fazla olan okullarda çalışan öğretmenlere göre okullarının narsizm düzeyini daha yüksek bulmaktadırlar. Kalabalık okullarda çalışanlar okullarının örgütsel narsizme daha yüksek düzeyde sahip olduğunu düşünmektedirler. Bununla birlikte örgütsel narsizmin böbürlenme [t(344) = 1.76, p > .05] ve sergileme [t(342) = 1.90, p > .05] alt boyutlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin okulda çalışan öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin aynı okulda çalışma sürelerine göre ise, okulların örgütsel narsizm düzeyine ilişkin görüşleri sadece örgütsel narsizmin sergileme boyutunda farklılaşmaktadır ($F_{2,344}=0.287$; $p<0.05$). Aynı okulda çalışma süresi 7-9 yıl olan öğretmenlerin, örgütsel narsizmin sergileme boyutu düzeyine ilişkin ortalamaları diğer gruplara göre daha yüksektir. Buna karşın öğretmenlerin örgütsel narsizmin liderlik boyutu ($F_{2,344}=1.025$; $p>0.05$), tanınma isteği boyutu ($F_{2,344}=0.967$; $p>0.05$), böbürlenme boyutu ($F_{2,344}=0.313$; $p>0.05$) ve kendine hayranlık boyutu ($F_{2,344}=0.984$; $p>0.05$) puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Öğretmenlerin öz yeterlilik algılarına yönelik bulgu ve yorumlar

Aşağıdaki Tablo 5'te öğretmenlerin öz yeterliliklerine yönelik betimsel istatistikler yer almaktadır.

Tablo 5
Öğretmenlerin Öz Yeterlilik ve Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeyleri

Boyutlar	\bar{X}	Ss
Başlama	3,78	0,69
Yılmama	3,63	0,59
Sürdürme çabası -ısrar	3,52	0,64
Öz yeterlilik (Toplam)	3,69	0,54

Tablo 5'e göre öğretmenlerin öz yeterlilik düzeylerine yönelik algılarının yüksek ($\bar{x} = 3,69$) düzeyde olduğu görülmektedir. Boyutlara göre öğretmenlerin başlama ($\bar{x} = 3,78$) algılarının, yılmama ($\bar{x} = 3,63$) ve sürdürme çabası ve ısrar ($\bar{x} = 3,52$) algılarına göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin öz yeterlilik algılarının cinsiyet açısından değerlendirilmesine yönelik analiz sonuçları ise Tablo 6 da görülmektedir.

Tablo 6
Öğretmenlerin Öz Yeterlilik Algılarının Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesine Yönelik T-testi Sonuçları

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-ısrar	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			

Tablo 6 da görüldüğü gibi öğretmenlerin öz yeterlilik algıları cinsiyetleri bakımından incelendiğinde; öz yeterliliğin başlama boyutunda [$t(342) = 0.864, p < .05$] erkek ve kadın öğretmenlerin algılarının farklılaştığı anlaşılmaktadır. Bulgulara göre kadın öğretmenler, erkek öğretmenlere göre öz yeterliliğin başlama boyutunda kendilerini daha yeterli görmekteyirler. Bununla birlikte öz yeterliliğin yılmama [$t(342) = 0.309, p > .05$] ve sürdürme çabası-ısrar [$t(342) = 0.497, p > .05$] alt boyutlarına

ilişkin öğretmen algıları cinsiyet bakımından anlamlı bir fark göstermemektedir. Öz yeterliliğin tamamına ilişkin kadın ve erkek öğretmen algıları arasında ise anlamlı bir fark bulunmamıştır [$t(342) = 0.116, p > .05$].

Yine araştırmanın öz yeterlilik değişkenine ilişkin olarak mesleki kıdem grupları olan 1-10, 11-20 ve 21 yıl ve üzeri öğretmenlerin öz yeterliliğin başlama ($F_{2,344}=0.95; p>0.05$), yılmama ($F_{2,344}=0.28; p>0.05$) ve sürdürme çabası-ısrar ($F_{2,344}=0.57; p>0.05$) boyutları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca mesleki kıdemlerine göre tüm öğretmenler, öz yeterliliğe yönelik yüksek düzeyde bir algıya sahiptirler.

Bununla birlikte öğretmenlerin öz yeterlilik algıları görev yaptıkları okullardaki öğretmen sayısı değişkeni açısından değerlendirildiğinde de; öğretmenlerin öz yeterliliğin başlama [$t(344) = -0.272, p > .05$], yılmama [$t(344) = 0.294, p > .05$], sürdürme çabası-ısrar [$t(344) = 0.652, p > .05$] alt boyutları algıları ve genel öz yeterlilik algıları [$t(344) = -0.142, p > .05$] arasında okulda çalışan öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır. Tüm öğretmenlerin öz yeterlilik algıları yüksektir.

Aynı okulda çalışma süreleri 1-3, 4-6, 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin öz yeterliliğe yönelik algıları incelendiğinde; öğretmenlerin başlama ($F_{2,344} = 1.15; p > 0.05$), yılmama ($F_{2,344} = 0.288; p > 0.05$) ve sürdürme çabası-ısrar ($F_{2,344} = 0.698; p > 0.05$) boyutlarına yönelik puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Tüm gruplardaki öğretmenler öz yeterliliğin boyutlarına yönelik yüksek düzeyde bir algıya sahiptirler.

Öğretmenlerin okulların örgütsel narsizm düzeyine ilişkin görüşleri ile öz yeterlilik algıları arasındaki ilişkilere yönelik bulgular ve yorumlar

Tablo 7 de Öğretmenlerin okulların örgütsel narsizm düzeyine ilişkin görüşleri ile öz yeterlilik algıları arasındaki ilişki düzeyleri yer almaktadır.

Tablo 7

Öğretmenlerin Okulların Örgütsel Narsizm Düzeylerine Yönelik Görüşleri İle Öz Yeterlilik Algıları Arasındaki İlişki Durumunu Gösteren Korelasyon Analizi Tablosu

Boyutlar	Başlama	Yılmama	Sürdürme çabası-ısrar
Liderlik	-.039	-.015	.155
Tanınma isteği	.055	.062	.173
Böbürlenme	.000	.089	.251
Kendine hayranlık	-.042	.053	.184
Sergileme	-.043	.020	.069

Tablo 7'ye göre öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel narsizmin liderlik boyutuna yönelik puanları ile öz yeterliliğin başlama ve yılmama boyutlarına yönelik puanları arasında anlamlı negatif yönlü düşük ilişki, sürdürme çabası-ısrar boyutuna yönelik algıları arasında ise anlamlı olumlu yönlü düşük bir ilişki tespit edilmiştir. Bunun yanında öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel narsizmin böbürlenme ve tanınma isteği boyutlarına ilişkin görüşleri ile öz yeterliliğin tüm boyutları arasında anlamlı olumlu yönlü düşük bir ilişki tespit edilmiştir. Yine öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel narsizmin kendine hayranlık ve sergileme boyutlarına yönelik görüşleri ile öz yeterliliğin başlama boyutu algıları arasında anlamsız negatif yönlü düşük bir ilişki, yılmama ve sürdürme çabası-ısrar boyutu algıları arasında ise anlamlı olumlu yönlü düşük bir ilişki olduğu görülmektedir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu araştırma öğretmenlerin okulların örgütsel narsizm düzeylerine yönelik görüşleri ile öz yeterlilik algıları arasındaki ilişkiyi belirleme amacıyla yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenler okulların örgütsel narsizm düzeyini orta düzey olarak algılamaktadırlar. Bu anlamda okulların aşırı narsizme sahip olmadıkları bu durumun okullar açısından olumu bir durum olduğu söylenebilir. Duchon ve Burns (2008) çalışmalarında aşırı, az ve normal narsistik eğilim gösteren üç örgütü incelemişler ve sağlıklı narsizme sahip örgüt haricindeki diğer örgütlerin yok olmayla karşı karşıya olduklarını öne sürmüşlerdir. Stein (2003) aşırı örgütsel narsizm gösteren örgütlerdeki çalışanların, örgütlerini abartılı olarak eşsiz ve özel olarak gördüklerini belirtmektedir. Bu durum sınırsız güç algısına sebep olmakta, örgütün yönetimindeki her şey yasal olarak ona ait görülmekte, örgüt dışındaki değerli hiçbir şeyin farkına varılmamakta, örgüt kendisini bilge olarak görmekte, diğer örgütlere ve kişilere hükümdar gibi davranmaktadır. Bu nitelikler kısa sürede narsist örgütlerde kalıcı örgütsel davranış haline gelmektedir (Stein, 2003). Aşırı narsizme sahip örgütler, diğerlerini sömürme isteği ile empati duygusundan yoksunlukla, başarı için insanları ve diğer örgütleri kullanma konusunda yetkili olduklarına inanmaktadırlar (Brown, 1997). Bu durumun değer temelli ve insan ilişkilerinin önemli olduğu eğitim örgütleri olan okullar açısından olumsuz sonuçlar doğuracağı açıktır. Yine bu araştırma kapsamında elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin okullarının örgütsel narsizm düzeyine yönelik görüşleri cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedirler. Bununla birlikte erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere göre örgütsel narsizm düzeyinin liderlik, tanınma isteği ve kendine hayranlık boyutlarının okullarda daha yüksek olduğunu düşünürlerken, kadın öğretmenler böbürlenme ve sergileme boyutlarının daha yüksek olduğu düşünülmektedirler. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre okulların örgütsel narsizm düzeyine yönelik görüşleri, liderlik, tanınma isteği böbürlenme ve kendine hayranlık boyutlarında farklılaşmaktadır. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler, bu boyutlarda örgütsel narsizm düzeyini daha yüksek bulmaktadırlar.

Hamedoğlu'da (2009) araştırmasında artan kıdemle birlikte örgütsel narsizm algısının arttığını tespit etmiştir. Öğretmen görüşleri mesleki kıdemlerine göre örgütsel narsizmin sergileme boyutunda ise farklılaşmamaktadır. Öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki öğretmen sayısına göre okullarına yönelik örgütsel narsizm düzeyine yönelik görüşleri liderlik, tanınma isteği böbürlenme ve kendine hayranlık boyutlarında farklılaşırken, sergileme boyutunda farklılaşmamaktadır. Anlamalı fark bulunan boyutlarda öğretmen sayısı 1-30 olan okullarda çalışan öğretmenlerin, okullarının daha yüksek örgütsel narsizm düzeyine sahip olduğunu düşündükleri görülmektedir. Öğretmenlerin aynı okulda çalışma süresine göre örgütsel narsizm düzeyine yönelik görüşleri ise farklılaşmamaktadır. Alan yazında yurt içi ve dışında doğrudan okulların narsizm düzeyine yönelik başka bir araştırmaya rastlanmamıştır. Araştırmanın diğer değişkeni olan öz yeterliliğe ilişkin öğretmen algılarına yönelik sonuçlarda şu şekildedir. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin öz yeterlilik algısı yüksek düzeydedir. Karabacak'ta (2014)araştırmasında, öğretmenlerin öz yeterlilik algılarının oldukça yeterli düzeyde olduğunu bulmuştur. Ekici'nin (2006) araştırması da bu araştırmayı destekler niteliktedir. Ekici(2006) araştırmasında, meslek lisesi öğretmenlerinin öz yeterlik inanç düzeylerinin orta düzeyin üstünde olduğunu tespit etmiştir. Yine bu araştırmanın sonucuna göre, öğretmenlerin öz yeterlilik algıları cinsiyetlerine göre öz yeterliliğin başlama boyutunda farklılaşmaktadır. Kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre başlama boyutuna yönelik öz yeterlilik algıları daha yüksektir. Ekici de (2006) araştırmasında, kadın öğretmenlerin öz yeterlilik algılarını daha yüksek bulmuştur. Araştırmaya göre öğretmenlerin cinsiyetlerine göre yılmama ve sürdürme çabası-ısrar boyutlarına yönelik öz yeterlilik algıları ise farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin öz yeterliliğine yönelik bazı araştırma sonuçlarıyla bu sonuç paralellik göstermektedir. Üstüner, Demirtaş, Cömert ve Özer (2009), Saracaloğlu ve Yenice (2009), Gençtürk ve Memiş (2010) ve Karabacak (2014) araştırmalarında öğretmen öz yeterliliğinin cinsiyet değişkeni açısından farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre öz yeterlilik algıları farklılaşmamaktadır. Bu araştırma sonucu da Ekici (2006), Saracaloğlu ve Yenice (2009) ile Üstüner, Demirtaş, Cömert ve Özer'in (2009) araştırmalarıyla aynıdır. Adı geçen araştırmalarda öğretmen öz yeterlik inançlarının kıdemlerine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte Gençtürk ve Memiş (2010) araştırmalarında öğretmenlerin öz yeterlik algıları arasında kıdem açısından fark gözlemişlerdir. Öğretmenlerin görev yaptıkları okulda çalışan öğretmen sayısına ve aynı okulda çalışma süresine göre de öz yeterlilik algıları farklılık göstermemektedir. Araştırma da son olarak öğretmenlerin okulların örgütsel narsizme ve boyutlarına yönelik görüşleri ile öz yeterlilik ve öz yeterliliğin boyutlarına yönelik algıları arasında olumlu ve olumsuz yönde ilişkilere de rastlanmıştır.

Araştırma sonuçlarına dayalı olarak şu öneriler ileri sürülebilmektedir.

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 otuzdan 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 öz yeterliliğin başlama boyutunda farklılaşmaktadır. Kadın öğretmenler, erkek öğretmenlere göre daha yüksek öz yeterlilik algısına sahiptirler. Bunun nedeni araştırılmalı ve öğretmenlerin öz yeterlilik düzeylerini artırıcı düzenlemeler yapılmalıdır.

Bu araştırma, kamu ortaokullarında yapılmıştır. Başka okul türü ve düzeylerinde yapılabilir.

Kaynakça

- Atay, S. (2009). Narsistik kişilik envanterinin Türkçe'ye 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. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 28, 483-499.
- Balci, A. (2011). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: PEGEM Yayıncılık.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman
- Brown, A. D. (1997). Narcissism, identity, and legitimacy. *The Academy Of Management Review*. 22(3), 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*. Doktora tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Chatterjee, A. & Hambrick, D.C. (2014). It's all about me: narcissistic chief executive officers and their effects on company strategy and performance. *Administrative Science Quarterly*. 52(3), 351-386
- Çetin, F. & Basım, H.N. (2010). İzlenim yönetimi taktiklerinde öz yeterlilik algısının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 256 (35), 255-269
- Çapri, B. & Kan, A. (2006). Öğretmen kişilerarası öz-yeterlik ölçeğinin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2(1), 48-61
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve Lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Demirtaş, H. & Çağlar Ç. (2012). Okul müdürlerinin öz yeterlik inançları ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 13(3), 1-22
- Duchon, D. ve Burns, M. (2008). Organizational narcissism. *Organizational Dynamics*. 37(4), 354-364
- Duchon, D. & Drake, B. (2009). Organizational narcissism and virtuous behavior. *Journal Of Business Ethics*. 85: 301-308
- Ekici, G. (2006). Meslek lisesi öğretmenlerinin öğretmen öz yeterlik inançları üzerine bir araştırma. *Eğitim Araştırmaları*. 6(24), 87-96.
- Ganesh, S. (2003). Organizational narcissism: technology, legitimacy, and identity in an Indian NGO. *Management Communication Quarterly*. 16: 558-594
- Gençtürk, A. & Memiş, A. (2010) İlköğretim okulu öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları ve iş doyumlarının demografik faktörler açısından incelenmesi. *Elementary Education Online*. 9(3), 1037-1054, <http://ilkogretim-online.org.tr>
- Gülmez, N. (2009). *Narsistik Liderlik*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hamedoğlu, M. A. & Potas, N. (2012). Organizational narcissism scale. *Engineering Management Research*. 1(2) 53-65

- Hamedoğlu, M. A. (2009). “Örgütsel narsisizm düzeyine ilişkin yönetici ve öğretmen algıları”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karabacak, M. (2014). *Ankara ili genel liselerinde görev yapan öğretmenlerin özerklik alguları ile özyeterlilik alguları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Karasar, N. (1995). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Sim Matbaa.
- Lubit, R. (2002). The long-term organizational impact of destructively narcissistic managers. *Academy of Management Executive*.16(1) ,127-138.
- Masterson, J. F. (2014). *The narcissistic and borderline disorders, an integrated developmental approach*. Psikoterapi Enstitüsü Eğitim Yayınları, İstanbul: Litera Yayıncılık.
- Rijsenbilt, A. & Commandeur, H. (2013). Narcissus enters the courtroom: ceo narcissism and fraud. *Journal of Business Ethics*.117(2),413-429
- Saracaloğlu, A. S. & Yenice, S.F. (2009). Fen bilgisi ve sınıf öğretmenlerinin öz-yeterlilik inançlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*. 5 (2), 244-260
- 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*, 22(2), 239-264
- Üstüner, M., Demirtaş, H., Cömert, M. & Özer, N (2009).Ortaöğretim öğretmenlerinin öz-yeterlilik alguları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 9 (17), 1-16
- Yıldırım, F. ve İlhan, İ.Ö. (2010) . Genel Özyeterlilik ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21, 301-308
- Yılmaz, M, Köseoğlu P. Gerçek, C. & Soran, H. (2004). *Yabancı dilde hazırlanan bir öğretmen öz-yeterlilik ölçeğinin Türkçe ye uyarlanması*. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi*. 27:260-267
- Whitbourne, S.K. (2012). *The healthy side of narcissism*. <https://www.psychologytoday.com /blog/fulfillment-any-age/201201/the-healthy-side-narcissism>

