

## İş Yerindeki Narsisizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkide Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü <sup>a</sup>

 FETULLAH BATTAL <sup>b</sup>

Geliş Tarihi: 22.02.2019 | Kabul Tarihi: 24.07.2020

**Öz:** Bu çalışma, çalışanların narsistik kişilikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin rolünü ortaya koyabilmek amacıyla yapılmıştır. Bu amacı gerçekleştirmek için Erzurum ilinde faaliyette bulunan hastane çalışanına anket yapılmıştır. Bu kapsamda çalışma üç kısımda ele alınmıştır. İlk olarak iş yerinde narsisizm, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme kavramları açıklanmış ve ikinci bölümde ise bu kavramların ilişkileri ele alınmıştır. Son kısımda ise hastane çalışanları üzerinde yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak anket yöntemiyle elde edilen veriler (207) kişi üzerinde uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre çalışanların narsisizm, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin orta seviyelerde olduğu görülmüştür. Bununla birlikte hastane çalışanları üzerinde yapılan yapısal eşitlik modellemesinden hareketle iş yerinde narsisizm davranışının iş tatminini olumlu ve anlamlı olarak etkilediği gözlenirken; örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında da olumlu ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Ayrıca iş yerindeki narsisizm ile iş tatmini arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık rolünün olduğu ortaya koyulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Narsisizm, iş tatmini, örgütsel özdeşleşme, hastane çalışanları.

<sup>a</sup> Bu makaledeki veriler, 2019 yılındaki araştırmalardan elde edilen verilerden hareketle yazılmıştır.

<sup>b</sup> Bayburt Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü  
fbattal69@gmail.com

---

## The Relationship between Narcissism and Job Satisfaction in the Workplace: The Role of Organizational Identification

**Abstract:** This study was conducted to reveal the role of organizational identification in the relationship between the narcissistic personalities of the employees and job satisfaction. To accomplish this aim, a questionnaire was conducted to the hospital staff operating in Erzurum. In this context, the study is discussed in three parts. Firstly, the concepts of narcissism in the workplace, job satisfaction and organizational identification are explained and in the second part, the relations of these concepts are discussed. In the last part, data obtained by the questionnaire method by using structural equation modeling on hospital workers (207) were applied to people. According to the results of the research, it was observed that the levels of narcissism, job satisfaction and organizational identification of the employees were at medium levels. However, it is observed that narcissism behavior in the workplace has a positive and significant effect on job satisfaction based on the structural equation modeling done on hospital workers; There was a positive and meaningful relationship between organizational identification and job satisfaction. Also, it has been shown that organizational identification has a partial mediating role in the relationship between narcissism at work and job satisfaction.

**Keywords:** Narcissism, job satisfaction, organizational identification, hospital staff.

## Giriş

Günümüzde dünyanın oldukça hızlı bir şekilde değişmesi ve dönüşmesi ile birlikte çalışanların da bu değişimlere karşı bazı refleksler gösterdiği bir gerçektir. Öyle ki psikologlara başvuran insanların sayısında da her geçen gün artış olmaktadır. Bu insanların dile getirdiği genel şikâyetler; iş tatminsizliği, kendini değersiz hissetme, dışlanma hissi, tükenmişlik ve ait olamama gibi durumlar etrafında yoğunlaşmaktadır. Bu şikâyetlerin çalışanlar tarafından günümüzde daha sık bir şekilde dile getirilmesi ile beraber; örgütler, profesyonel olarak psikolojik danışmanlık hizmetlerini de vermeye başlamıştır. Özellikle endüstri alanında meydana gelen hızlı ve büyük değişimler ile birlikte bireylerin kolektif iş kültürünün bireyselliğe doğru zorlandığı iş sahasında bu tip durumlar daha fazla görülmeye başlanmıştır.

Bu durumun sonucu olarak özellikle iş yerlerinde yöneticiler ile bundan etkilenen bireyler arasında narsisistik kişilik diye adlandırılan aynı zamanda Makyavelist olarak sadece kendi faydasını düşünen ve amacına ulaşmak için herşeyi kullanmayı meşru gören insanların arttığını söylemek mümkündür. Yine günümüzde insanların empati yoksunu olmalarının da en büyük nedenlerinden biri narsisizmdir.

Teknolojinin ve bilimin hızla geliştiği bir gerçektir ancak bu değişimde insan faktörünün edilgen bir yapı içine itilmesi narsisizm gibi esasında istenmeyen bir duruma yol açarak genel itibari ile çalışanların motivasyonunu da olumsuz yönden etkileyecektir. Dolayısıyla başarıyı yakalamak isteyen örgütler daha kaliteli mal ve hizmet sunmak zorundadırlar. Bunu sağlamanın en iyi yolu da çalışanların iş tatmini algısını hissetmeleri ve örgütlerine karşı aidiyet hissederek bütünleşmesi ile mümkün olabilir. Narsisizm, iş tatminini ve örgütsel özdeşleşmenin kritik derecedeki önemi dikkate alındığında, işyerinde narsisizmin, iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolü konusunda yapılan çalışmada; Erzurum ilinde ana kütleyi temsil eden hastane çalışanının; narsisizm eğilimlerinin,

iş tatminlerinin ve örgütsel özdeşleşme algılarının ortaya konulması amacıyla ampirik bir araştırma yapılmıştır. Dolayısıyla da Peter Drucker'ın yıllar öncesinde sorduğu "İnsanları paranın haricinde kamçılayan bir şeyler varsa bunlar nelerdir?" sorusuna da bu çalışmada cevap verebilme kaygısı güdülmüştür.

### **Kuramsal Açıklamalar**

#### **İş Yerinde Narsisizm**

Narsisizm, bireylerin kendilerine âşık olabilecekleri düzeyde benliklerini abartmaları ve dünyanın kendi merkezleri etrafında döndüğünü düşünebilecek kadar hastalıklı bir duruma gelmeleridir. Ayrıca narsistler doğadaki ve canlılar üzerindeki her olaya hâkim olma hakkını kendilerinde görme eğilimindedir. (Budak, 2005). Yine bu kavramın, Yunan mitolojisinden ortaya çıktığı da düşünülmektedir. Yunan mitlerine göre Narcissus, adında bir erkek bir göl kenarında kendisinin yansımalarını görür ve kendine âşık olur. Aynı zamanda trajik bir şekilde kendi yansımaya sarılmak isterken hayatını kaybettiği anlatılmaktadır. (İlkay vd, 2002). Narsisizm kavramını ilk kez Freud 1910 yılında, Cinsellik üzerine yazdığı birkaç makalesinin dipnot kısmında geçirmiştir. Ancak Freud ilerleyen yıllarda örgütsel vatandaşlığın da konusuna girecek olan narsisizmden ise ilk kez 1931'de bahsetmiştir.

Freud haricinde Jones (1913) , Abraham (1919) gibi bilim insanları da narsisizm kavramının gelişebilmesi adına önemli katkılar sunmuştur. Günümüzde ise Kernberg (2012), Kohut (2004), Masterson (1981) gibi araştırmacılar da narsisizm davranışını incelemeye devam etmiştir (Anlı ve Bahadır, 2007).

#### **İş Tatmini**

İş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkiler, dünyadaki saygıdeğer araştırma geleneklerindedir. Hatta bu iki kavram arasındaki ilişki bilim insanları tarafından kutsal bir bağ olarak tanımlanmıştır. (Landy, 1989) Nitekim iş tatmini ve verimlilik arasındaki bağlantıya olan ilgi en azından Hawthorne çalışmalarına kadar uzanmaktadır (Roethlisberger, Dickson, 1939).

İş tatmini genel olarak, bireylerin işlerine yönelik sergiledikleri pozitif ve negatif davranışlarından oluşmaktadır. Bu anlamıyla işe karşı pozitif bakış açısıyla algılanan haz duygusu iş tatminini, negatif durumlar ve tutumlar ise iş tatminsizliğinin olduğunu göstermektedir.(Erdoğan, 1999). Yazında ise iş tatmini; çalışanların örgüt içi ve örgüt dışı faktörlerden emin olmasıyla beraber iç huzuru yakalaması anlamına gelmektedir. (Karaduman, 2002). Yine başka bir tanıma göre de iş tatmininin olduğu ortamlarda kaliteden bahsetmek mümkündür. (Schultz, 1998). İş tatmini üzerinde yapılan çalışmalara göre bu kuram optimal verimlilik düzeyini yakalamak için bir araç olarak ele alınmıştır. (İşcan, Timuroğlu, 2007).

İş tatmini, performans ve verimlilik ile ilgili yapılan kilit çalışmalara bakıldığında ise (Brayfield , Crockett, 1955; Herzberg vd.,1957; Locke, 1970; Schwab, Cummings, 1970; Iaffaldano, Muchinsky, 1985; Petty vd.,1984) dikkatle incelenmesi gerekmektedir.

### **Örgütsel Özdeşleşme**

Örgütsel özdeşleşmenin birçok tanımı bulunmakla beraber bunların içinde en çok kabul göreni şu şekildedir: Ashforth ve Mael (1989)'e göre “ aidiyet ya da bütünlük sağlama ” olarak tanımlamıştır. Dutton vd., (1994) ise “ bireylerin örgüt ile kendi arasında hiçbir fark görmemesi düzeyi” olarak değerlendirmiştir. Ayrıca yine benzer bir tanım olarak (Scott , Lane, 2000)'de örgütsel özdeşleşmeyi çalışanların bir bütünün parçası olarak kendilerini algılama durumu olarak somutlaştırmıştır. Sonuç olarak söz konusu bu kavram; çalışanların eş bütünlük sağlamaları, örgüte somut ve soyut olarak gönüllü olarak yardımcı olmaları ve kendilerini örgütün değerli bir parçası olarak görmeleridir.(Miller,vd., 2000; Mael , Asforth, 1995).

Özdeşleşme kavramı hem iletişim alanında hemde yönetim alanında çalışanlar tarafından ele alınmıştır. Tanım olarak örgütsel özdeşleşme “örgüt içindeki bireylerin kendilerini örgütün bir parçasıymış gibi hissetmeleri” şeklinde ele alınmıştır. (Dutton vd, 1994).Ayrıca iletişim alanında çalışanların yapmış oldukları

tanıma bakıldığında örgüt içinde geliştirilen ortak bir dilin paylaşılması olarak ifade etmişlerdir. (Sass ve Canary, 1991). Yani bu iki yaklaşımın birbirinden ayrılmasını sağlayan fark örgütsel davranışçıların özdeşleşmeyi daha lokal ve küçük bir alanda ele aldıklarını gösterirken iletişim alanındakilerin daha kapsamlı ve makro düzeyde konuya yaklaştıkları görülmektedir. (Cherim, 2002).

### **Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli**

#### **İşyerinde Narsisizmin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi**

İş yerinde narsistik davranışlar ve örgütsel özdeşleşme konusunda sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Literatür incelendiğinde genellikle narsisizm ile ilgili yapılan araştırmaların çalışan performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüt iklimi karar süreçleri gibi kavramlar ile daha sık incelendiği ancak özdeşleşme ile sınırlı sayıda araştırmanın olduğu görülmektedir. (Yurdakul, Bostancı,2016; Kanten,2014; Altunoğlu,2017; Yavuz,2018;Galvin, Lange ve Ashforth,2015). Ülkemizde (357) ortaokul öğretmenine yapılan bir çalışmada narsistik kişilik özelliklerinin örgütsel özdeşleşme ile düşük düzeyde olmakla birlikte pozitif ve anlamlı bir ilişki gösterdiği tespit edilmiştir (Karataş,2017). Dolayısıyla bu verilerden hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

**H1:** İş yerindeki narsisizm örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

#### **Örgütsel Özdeşleşmenin İş Tatminini Üzerindeki Etkisi**

Son yirmi yılda, bir dizi alanda örgütsel davranış çerçevesinde örgütsel özdeşleşmenin faydasını tartışan birçok makale yayınlanmıştır. (Cornelissen, 2002, Gioia vd., 2002, Haslam, vd., 2003; Herriot, Jackson, 2002; Ryan ,Haslam; Şantaş vd.,2017). Ayrıca özdeşleşme ile iş tatmini arasında yapılan çalışmalara bakıldığında: Tüzün (2009)'da yapmış olduğu çalışmada örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur(Tüzün,2009).

Popoola (2005)'da çalışanların algıladığı özdeşleşme duy-

gusu ile iş yerinden elde ettiği tatmin duyguları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur. Chatman (1991) yaptığı çalışmada bireylerin iş yerinde sahip oldukları örgüt kültürü ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin pozitif ve anlamlı sonuçlar doğurduğunu göstermiştir. Yine başka çalışmalarda buna benzer sonuçların olduğunu ortaya koymuştur (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994). Böylece bu bulgulara dayanarak aşağıdaki gibi bir hipotez oluşturulmuştur:

**H2:** Örgütsel özdeşleşme iş tatminini olumlu yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

### **İşyerinde Narsizimin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi**

Locke (1976), iş tatminini "işinin ya da iş deneyiminin değerlendirilmesinden kaynaklanan pozitif duygusal durum olarak tanımlamıştır. " Spector (1997) ise iş tatmini, ya işle ilgili bir duygu ya da bir işin farklı yönleriyle ilgili tutumlar kümesi olarak adlandırmıştır. Aynı zamanda araştırmalar, tatmin olmayan çalışanların işlerini, tatmin olan çalışanlardan daha sık bıraktıklarını yani işgücü devir hızlarının daha yüksek olduğunu da ortaya koymuştur.(Hellman, 1997). Bu konu hakkında yapılan çalışmalar incelendiğinde ise Yiing ve Ahmad, (2009) Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Ancak çok az sayıda çalışma narsisizm ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ampirik olarak incelemiştir. Örneğin Kopelman ve Mullins (1992), iki öğrenci grubu örneğini kullanarak narsisizmin düşük iş tatmini düzeyleriyle ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Örgütsel bir örneklem kullanarak, Soyer, vd. (2001), narsisizm aşırı duyarlılığı alt ölçeği ile ölçüldüğü zaman narsisizm ile iş tatmininin negatif ilişkili olduğunu gözlemiştir. (Serkownek, 1975)

Bunula birlikte çalışanlara yönelik yapılan araştırmalarda narsistik yönü yüksek düzeyde olanların iş tatmini ile pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki gösterdiği de tespit edilmiştir. (Campbell, Foster, 2002). Belki de bunun nedeni narsistlerin "sınırsız fikirli başarının, gücün, parlaklığın, güzelliğin veya ideal aşkın fantezileriyle" meşgul olmaları ile bağlantılı olabilir

(APA, 1994). Ancak yine de alan-yazında narsisizm ile iş tatmini arasındaki ilişkiye bakıldığında işyerinde, narsisistik bireylerin kısmen işlerinden daha az tatmin olabileceğine inanılmaktadır.(Gosling vd.,1998; John, Robins, 1994). Rose ise 2002 yılında yapmış olduğu çalışmanın bulgularına göre iş tatmini ile narsisizm arasında pozitif ve anlamlı yönde ilişkili olduğunu gözlemlemiştir. Bu bilgiler doğrultusunda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

**H3:** İş yerindeki narsisizm çalışanların iş tatminini olumlu yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

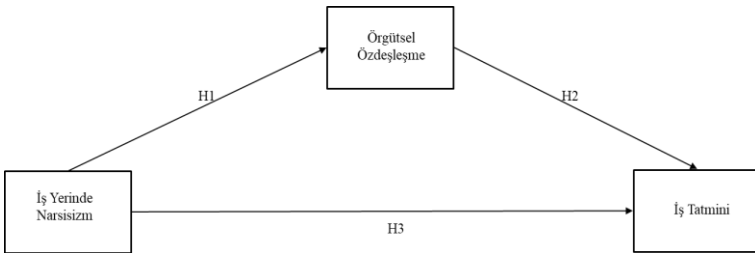
### İşyerinde Narsismin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü

İşyerinde narsisizm ile iş tatmini arasında yukarıda da belirtildiği üzere olumlu ve olumsuz ilişkilerin bulunduğu bazı çalışmalar bulunmaktadır.Örn(MillerveCampell,2008;Soyer vd,1999;Rose,2002).Ancak iş yerindeki narsisizmin iş tatmini ile ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi ile ilgili herhangi bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Dolayısıyla bu modele göre alınacak sonuçların literatüre özgün ve yeni bir katkı sunması beklenmektedir. Buradan hareketle de aşağıdaki son hipotez geliştirilmiştir:

**H4:** İşyerinde narsisizmin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşme aracı etkiye sahiptir.

Yukarıdaki açıklamalardan hareketle aşağıda araştırmanın temel modeli çizilmiştir.

Şekil 1. Araştırma Modeli





## Amaç, Kapsam ve Yöntem

Bu araştırmanın başlıca genel amacı Erzurum ilinde bir özel hastanede çalışanların iş yerindeki narsisizm düzeylerinin iş tatmini algılarını hangi şiddetle ve ne yönde etkilediği ve bu etkide örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünün olup olmadığının ortaya konulmasıdır. Ayrıca bu çalışmanın kapsamı bir özel hastanenin çalışanlarından oluşmaktadır.(Doktor, hemşire, tıbbi sekreter, teknisyen/tekniker) Bu kapsamda hastanenin insan kaynakları müdüründen alınan bilgilerden hareketle toplam çalışan sayısı 450 kişidir. Araştırmada veriler anket tekniğiyle elde edilmiştir. Bu haliyle evrenin temsil edilebilmesi için hastane personeline 350 anket dağıtılmış ve geri dönen anketlerde bazı eksiklikleri olduğu görülen ya da aynı cevapları veren katılımcıların cevapları çalışmaya dâhil edilmediğinden sonuç olarak 252 anket geçerli olarak kabul edilmiştir. Evreni temsil etmesi yönüyle bu sayıya bakıldığında ise %95 güven düzeyi %5 güven aralığında en az 207 anketin olması gerekmektedir. <sup>1</sup> Ayrıca verilerin analizi orijinal SPSS ve Amos programları yardımıyla analiz edilmiştir.

İş yerinde narsisizm ile iş tatminini algısını ortaya koymak amacıyla alan- yazında yaygın olarak kullanılan iki farklı ölçek kullanılmıştır. Bunlardan ilki 1979 yılında, Raskin ve Hall tarafından geliştirilen Raskin ile Terry ile bugünkü halini alan NPI (Narsistik Kişilik Envanteri Ölçeği) ölçeğidir (Raskin ve Terry,1988). Bu ölçek Kızıltan (2001) tarafından Türkçe formu dil eşdeğerliliği yapılarak yüksek lisans tezi olarak kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan diğer ölçek ise Weiss, vd.,(1967) tarafından geliştirilen ve bir çok dile çevirisi yapılan Minnesota iş tatmini kısa ölçeğidir. Bu ölçek kısa form halinde Akkamuş (2010) tarafından yüksek lisans tezinde kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan son ölçek ise Van Dick, vd.,(2004) tarafından geliştirilen örgütsel özdeşleşme ölçeğidir. Bu ölçekte Karabey, (2005) tarafından dil eşdeğerliliği yapılarak yüksek lisans

<sup>1</sup> <https://www.anketcozumu.com/orneklem-hesaplama/>

tezinde kullanılmıştır. Aynı zamanda ölçeklerin hepsinde 5'li Likert tipi ölçeklendirme yapısı kullanılmıştır.

### **Bulgular**

Çalışmanın bu kısmında öncelikle verilerin normal dağılıp dağılmadığına bakılmıştır. Bunun temel nedeni verilerin dağılımını normal olan ve olmayan şeklinde dağılması kullanılacak analiz yöntemlerinin farklılaşmasını sağlamaktadır. Bu sebeple özellikle SPSS programından yararlanılarak Kolmogorov-Smirnov, Shapiro-Wilk ve Histogram grafikleri testlerinin sonuçlarına göre verilerin anlamlılık düzeyinin (0,05) altında olduğu yani anlamlı çıkmasıyla birlikte verilerin normal olarak dağılmadığı da görülmüştür.

Yapısal eşitlik modellemesi için gerekli olan ve sıklıkla kullanılan değerlerden en önemli olanları CMIN/DF (Kikare/Serbestlik Katsayısı) değeri ile RMSEA (Ortalama Hataların Karekökü) modelin uyum değerlerini ve doymuşluk düzeyini belirlemede referans olarak alınabilir. Bunların yanında SRMR değeri de örneklem sayısı 250 verinin altında olan çalışmalar için yol gösterici nitelikte olduğundan bu çalışmada incelenmiştir (Iacobucci,2010).

### **Demografik Bulgular**

Tablo 1. İncelendiğinde hastane çalışanlarının %53,2'si kadındır. Medeni durumlarına göre ise çalışanların %59,5'i evli değildir. Çalışanların gelir durumu %52,4 3001-4500 TL düzeyindedir. Görev pozisyonlarına göre %56,3 hemşiredir. Eğitim seviyesine göre lisans eğitiminin % 52,4 ve lise yükseköğretim eğitiminin de %35,7 oranında olduğu görülmektedir. Hastane çalışanlarının yaş durumları incelendiğinde ise 25 yaş ve altı ile 30 yaş aralığında %64,7 olduğu gözlenmiştir. Mesleki deneyime göre %83,8'inin 1-10 yıl arasında olduğu görülmüştür. Ayrıca demografik verilerden hareketle daha önceden yapılmış çalışmaların yöneticiler üzerinde yoğunlaştığı görülürken bu çalışmada genel ağırlık hemşireler ve diğer çalışanlardan oluşmaktadır.

Tablo 1. Hastane Çalışanlarının Demografik Bilgileri

Yaş	Kişi	(%)	Mezuniyet	Kişi	(%)
25 Yaş ve Altı	55	21,8	İlköğretim	9	3,6
26-30 Yaş	108	42,9	Lise	56	22,2
31-35 Yaş	48	19,0	Yüksekokul	34	13,5
36-40 Yaş	34	13,5	Lisans	132	52,4
41-45 Yaş	7	2,8	Lisansüstü	21	8,3
Pozisyon	Kişi	(%)	Gelir Düzeyi (TL)	Kişi	(%)
Hemşire	142	56,3	1500 TL ve Altı	6	2,4
Sekreter	21	8,3	1501-3000 TL	42	16,7
Doktor	37	14,7	3001-4500 TL	132	52,4
Tekniker	40	15,9	4501 TL ve Üzeri	72	28,6
Teknisyen	12	4,8	Medeni Durum	Kişi	%
Mesleki Deneyim	Kişi	(%)	Evli	102	40,5
1-5 Yıl	137	54,4	Bekar	150	59,5
6-10 Yıl	74	29,4	Cinsiyet	Kişi	%
11-15 Yıl	32	12,7	Erkek	118	46,8
16-20 Yıl	5	2,0	Kadın	134	53,2
21 Yıl ve Üzeri	4	1,6			

### Ölçeklere İlişkin Faktör Analizi Bulguları

Ölçeklerin faktör yapısını doğru bir şekilde belirlemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanması gerekmektedir, ancak yukarıda belirtildiği üzere bu çalışmada kullanılan ölçeklerin orijinal halinin Türkçeye uyarlamasını daha önceden gerçekleştiren bilim insanları olduğu için açıklayıcı faktör analizi kullanılmamıştır. Bu sebeple de bu kısımda tüm ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizleri Amos programı yardımıyla incelenmiştir.

Ölçeklerin sırasıyla güvenilirlik katsayılarına yani Cronbach Alfa değerlerine bakıldığında iş yerindeki narsisizm ölçeğinin (.967); iş tatmini ölçeğinin (.9639) ve örgütsel özdeşleşme ölçeğinin de (.920) olarak ortaya koyulması bu ölçeklerin güvenilirlik seviyesinin yeterli ve yüksek olduğunu göstermektedir (Tavakol, Dennick 2011).

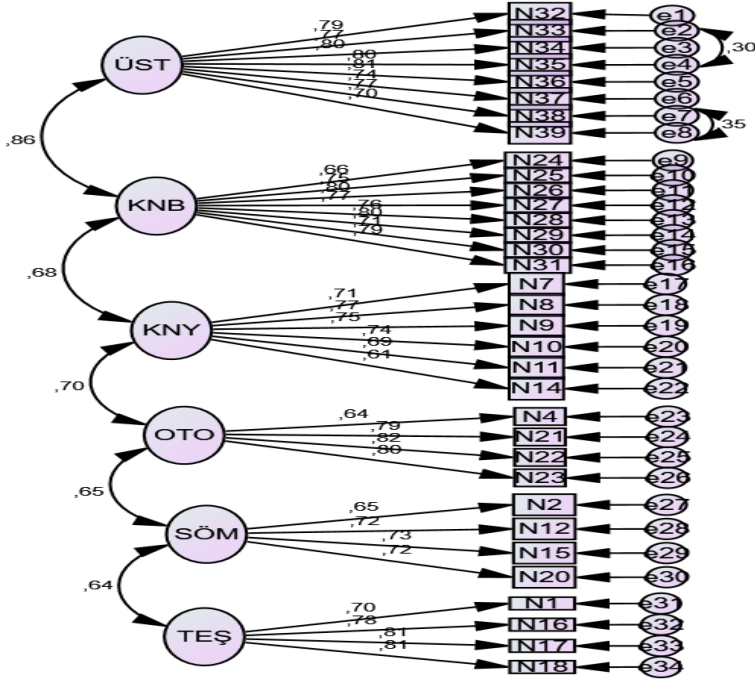
Ölçeklerin güvenilirlik değerlerine bakıldıktan sonra bu uyumluluk değerleri Doğrulayıcı faktör analiziyle de incelenmiştir. Bu sonuçlara göre tüm ölçek ifadelerin standardize edilmiş regresyon katsayısının 0,50'den daha fazla olduğu görülmüş ve orijinal ölçeklerin referans değerlerindeki şartları sağladığı görülmüştür (Yaşlıoğlu,2017). Ancak bazı maddelerin AMOS tavsiyeleri dikkate alınarak indekslerinde gerekli iyileştirmelerin yapılması amacıyla 'N33 ile N35 ve N38 ile N39' maddeleri arasında iyileştirmeler (modifikasyon) uygulanmıştır. Ölçeğe ilişkin değerler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 2. İş yerinde Narsisizm ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları

İndeksler	Referans Değeri	İyileştirme Öncesi Değerler	İyileştirme Sonrası Değerler
CMIN/DF	$0 < \chi^2 / sd \leq 5$	3,455	2,016
RMR	<,10	,058	,041
CFI	$\geq ,90$	,897	,983
IFI	$\geq ,90$	,863	,961
TLI	$\geq ,90$	,901	,996
RMSEA	<,05-≤,08	,086	,062
SRMR	<,05-≤,08	,047	,045

Narsisizm ölçeğinin uyum indeks değerlerine bakıldıktan sonra DFA analizi yapılmıştır ve aşağıda Şekil.2'de gösterilmiştir:

Şekil 2. Narsisizme ilişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi



ÜST= Üstünlük; KNB= Kendini Beğenme; KNY= Kendine Yeterlilik; OTO= Otorite; SÖM= Sömürücülük; TEŞ= Teşhircilik

Araştırmada kullanılan ikinci ölçek iş tatmini ölçeğine de doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve bazı maddelerin indekslerde gerekli iyileştirmeleri yapmak amacıyla 'İT1,İT2; İT8,İT9;İT16,İT17 ile İT21 ve İT22' arasında iyileştirmeler yapılmıştır. Ölçeğe ait bilgiler aşağıda verilmiştir.

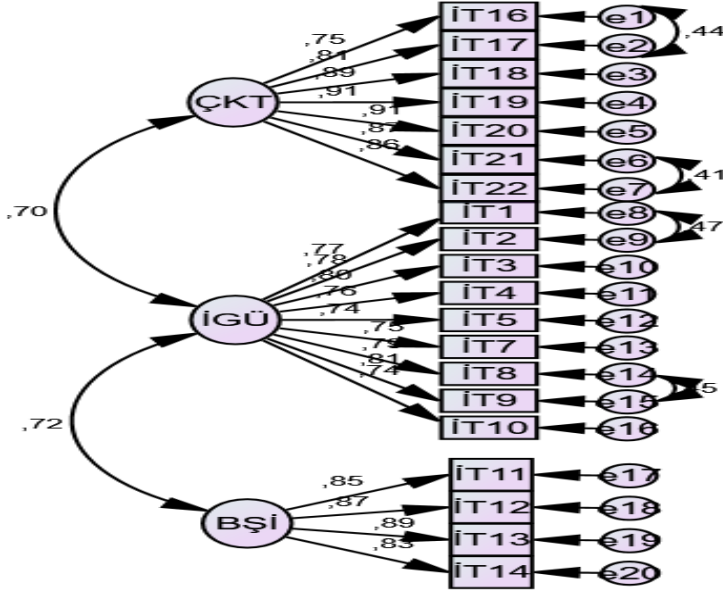
Tablo 3. İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları

İndeksler	Referans Değeri	İyileştirme Öncesi Değerler	İyileştirme Sonrası Değerler
CMIN/DF	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	4,253	2,187
RMR	<,10	,083	,062
CFI	$\geq,90$	,884	,924
IFI	$\geq,90$	,894	,931

TLI	$\geq,90$	,868	,911
RMSEA	$<,05$ - $\leq,08$	,104	,0783
SRMR	$<,05$ - $\leq,08$	,055	,043

İş tatmini ölçeğinin uyum indeks değerlerine bakıldıktan sonra DFA analizi yapılmış ve aşağıda Şekil.3' de gösterilmiştir:

Şekil 3. İş Tatminine ilişkin Doğrulamalı Faktör Analizi



ÇKT= Çalışma Koşulları ve Terfi; İGÜ= İş Güvenliği ve Ücret; BŞİ= Beşeri İlişkiler

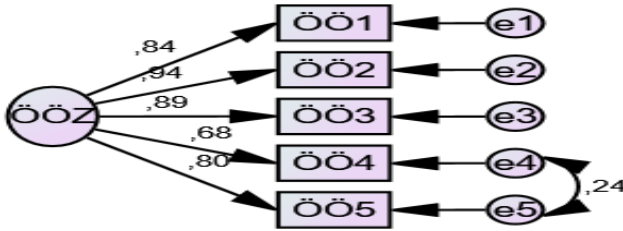
Çalışmada kullanılan son ölçek ise örgütsel özdeşleşme ölçeğidir. Örgütsel Özdeşleşme ölçeğine de doğrulamalı faktör analizi uygulanmış ve uyumluluk değerleri incelenmiştir. Bu sonuçlara göre iş tatmini ölçeğinin bazı maddelerin indekslerde gerekli iyileştirmeleri yapmak amacıyla ÖÖ4 ve ÖÖ5 maddeleri arasında iyileştirmeler uygulanmıştır. Ölçeğe ait bilgiler aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları

İndeksler	Referans Değeri	İyileştirme Öncesi Değerler	İyileştirme Sonrası Değerler
CMIN/DF	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	4,381	2,767
RMR	$< ,10$	,045	,032
CFI	$\geq ,90$	,977	,988
IFI	$\geq ,90$	,978	,989
TLI	$\geq ,90$	,954	,971
RMSEA	$< ,05 - \leq ,08$	,112	,065
SRMR	$< ,05 - \leq ,08$	,036	,031

Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin uyum indeks değerlerine bakıldıktan sonra DFA analizi yapılmıştır ve aşağıda Şekil.4’de gösterilmiştir:

Şekil 4.Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi



ÖÖZ=Örgütsel Özdeşleşme

### Hipotezlerin Testi

Araştırmanın bu kısmında hastane çalışanlarının, narsisizm davranışları iş tatmini algıları ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkileri ortaya koymak için korelasyon analizi yapılmıştır. Normal dağılımın olmadığı daha önceden ortaya koyulduğu için Spearman analizi gerçekleştirilmiştir. Buna göre sonuçlar alt boyutları ile birlikte aşağıdaki Tablo.6’da verilmiştir.

Tablo 5. Değişkenler Arasındaki İlişki (  $p < ,01^{**}$ ;  $p < ,05^*$ )

ORGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME	BŞİ	İGÜ	ÇKT	İŞTAT- MİNİ	TİŞ	SÖM	OTO	KNY	KNB	ÜST	I. NAR- SİZİM	X
3,351	3,407	3,440	3,230	3,360	3,386	3,133	3,589	3,410	3,436	3,375	4,294	X
1,09	1,10	1,01	1,15	,952	1,05	1,00	,942	,869	,950	,986	,793	SS
,522**	,514**	,676**	,621**	,705**	,813**	,771**	,794**	,793**	,900**	,904**	1	1
,406**	,468**	,599**	,545**	,626**	,650**	,649**	,629**	,618**	,788**	1		2
,436**	,464**	,575*	,563*	,621**	,662*	,622**	,648**	,615**	1			3
,434	,376	,511*	,474*	,532*	,663*	,582*	,631**	1				4
,506**	,381**	,602**	,446**	,565**	,679**	,536**	1					5
,450**	,427	,501	,604**	,594**	,553**	1						6
,481**	,440	,635**	,457**	,599**	1							7
,736**	,816	,911**	,886**	1								8
,705**	,634**	,660**	1									9
,636**	,662*	1										10
,576**	1											11
1												12

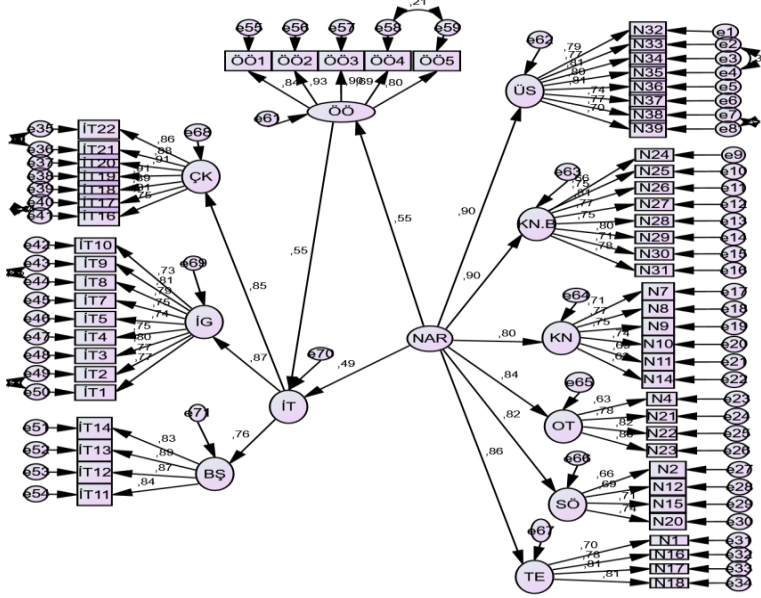


Tablo 5’de hastane çalışanlarının genel itibariyle işyerinde narsistik davranış gösterme eğiliminde oldukları (ort.=4,294) görülmektedir. Ayrıca çalışanların iş tatmini düzeyleri (ort.=3,360) ile örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de (ort.=3,351) orta seviyelerden olduğu gözlenmiştir. Tablo 6’ya göre çalışanların işyerinde narsistik davranışları ile örgütsel özdeşleşme algısı ve iş tatmini algıları %99 önem düzeyinde olumlu yönde ve anlamlı olarak ilişkilidir. Ek olarak katılımcıların örgütsel özdeşleşme algıları ile iş tatmini algıları da %99 önem düzeyinde olumlu yönde ve anlamlı şekilde ilişkilidir. Dolayısıyla çalışanların iş yerindeki narsisizm davranışları arttıkça örgütsel özdeşleşme algısı ile beraber iş tatmini düzeylerinde de olumlu ve anlamlı bir artış olacağı söylenebilir. Yine iş yerinde çalışanların narsisizm boyutlarının ve iş tatmini algısının alt boyutlarının da olumlu yönde ve anlamlı şekilde ilişkisi olduğu gözlenmiştir.

Regresyon analizinde bağımlı değişken üzerindeki değişimi açıklamak için bir veya daha fazla bağımlı değişkenin etkisi tahmin edilir. Birden fazla yordayıcı (bağımsız) değişkeninin olduğu durumlarda, yordayıcılar arasındaki ilişkiler hem regresyon tahminini hem de regresyon tahmininin standart hatasını etkileyebilir. (O’Brien,2007). Tolerans ve VIF (Variance Inflation Factor) için temel kural, toleransın 0.1’den küçük olmaması gerektiği ve VIF’in 10’dan büyük olmaması gerektiğidir. Böylece modelde çoklu doğrusallık probleminin olmadığı söylenebilir. Bu kural sağlandığı için yapısal eşitlik modelinin analizi aşamasına geçilmiştir (Fox,1991).

Aynı zamanda veri büyütme yöntemi olarak bilinen bootstrap yöntemi ile ölçeklerin direk ya da dolaylı etkileri ortaya koyulmuştur (Danielsson, 2001). İş yerinde narsisizm bağımsız değişken olarak ele alınırken iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Şekil 5.’de analiz sonuçları ve standardize regresyon katsayıları verilmiştir:

Şekil 5. Standardize Edilmiş Regresyon Katsayılarının Model Üzerinde Gösterilmesi



Çalışmada incelenen modelin Tablo 6’da uyum indeksi değerleri gösterilmiştir. Tabloya göre modelin referans değerlerini kabul edilebilir seviyede olduğu gözlenmiştir.

Tablo 6. Modelin Uyum İndekslerine İlişkin Değer Aralıkları

İndeksler	Referans Değeri	Ölçüm Modeli
CMIN/DF	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	2,097
RMR	<,10	,052
CFI	$\geq ,90$	,955
IFI	$\geq ,90$	,956
TLI	$\geq ,90$	,948
RMSEA	<,05-≤,08	,056
SRMR	<,05-≤,08	,039

Araştırmada geliştirilen hipotezlerin testine yönelik yapılan YEM analizinde modelin kestirim sonuçları aşağıdaki gibi verilmiştir.

Tablo 7. Modelin Kestirim Sonuçları

Hipo- tez	Yorda- nan De- ğişken	Yorda- yan De- ğişken	Standardi- ze R. Y.	Alt Dü- zey	Üst Dü- zey	P
H1	ÖÖ	<-- NAR	,550	,439	,658	,00 1
H2	İT	<-- NAR	,494	,368	,621	,00 1
H3	İT	<-- ÖÖ	,547	,394	,670	,00 2

Çalışmanın ölçekleri arasındaki doğrudan, dolaylı ve toplam etkileri de aşağıda sunulmuştur:

Tablo 8. Değişkenlerin Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkileri

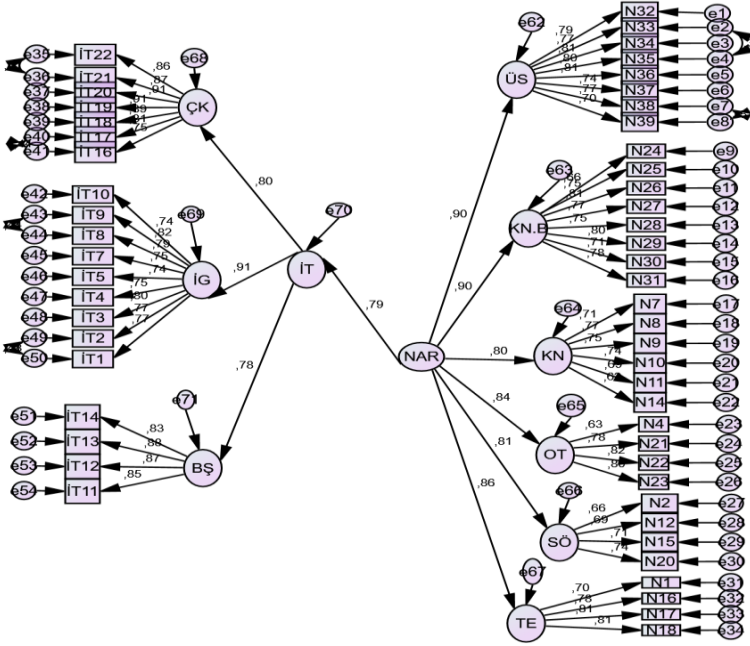
Değişkenler	Etkiler	NAR	ÖÖ
ÖÖ	Doğrudan	,550	,000
	Dolaylı	,000	,000
	Toplam	,550	,000
İT	Doğrudan	,494	,547
	Dolaylı	,301	,000
	Toplam	,795	,547

Yukarıdaki Tablo 7 ve Tablo 8'deki bulgulara bakıldığında çalışanların narsisizm davranışlarının örgütsel özdeşleşmeyi olumlu (.550) ve anlamlı (.001) olarak etkilediği, bu sebeple de H1'in desteklendiği görülmektedir. Bir diğer ifadeyle çalışan narsisizmi bireylerin örgütle bütünleşmelerini sağlayarak örgütsel özdeşleşme algı düzeylerini de artırmaktadır. Tablo 7 ve Tablo 8'den elde edilen bir diğer bulgu çalışanların narsisizm davranışlarının, iş tatmini algısını hem doğrudan olumlu (.494) ve anlamlı (.001) olarak etkilediği hem de örgütsel özdeşleşme yoluyla dolaylı (.301) olarak olumlu ve anlamlı (.002) etkilediğini göstermektedir. Dolayısıyla bu bulgulara göre örgütsel

özdeşleşmenin bulunduğu bir modelde çalışanların narsistik davranışlarının iş tatmini algısını doğrudan etkilediği ve bu etkinin de örgütsel özdeşleşmenin modele dâhil edilmesiyle azaldığı görülmüştür. Araştırmada elde edilen bir diğer bulgu ise örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini ile doğrudan (547) olumlu yönde ve anlamlı (.002) düzeyde etkilemesidir. Bu sonuçlardan hareketle de H2 ve H3 hipotezleri de desteklenmiştir.

Araştırmada son olarak çalışanların iş yerinde narsisizm davranışının iş tatminine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin durumunun ortaya koyulabilmesi için örgütsel özdeşleşme (aracı değişken) modele dâhil edilmemiştir ve doğrudan ilişkiye bakılmıştır. Aşağıda Şekil 6’da bu ilişki gösterilmiştir:

Şekil 6. İş Yerinde Narsisizm ve İş Tatmini Arasındaki Doğrudan İlişki



Oluşturulan doğrudan ilişki modelinin referans düzeyleri aşağıda sunulmuştur. Tabloya göre modelin kabul edilebilir uyum sınırlarının içerisinde olduğu söylenebilir.

Tablo 9. Aracısız Modelin Uyum İndekslerine İlişkin Değer Aralıkları

İndeksler	Referans Değeri	Ölçüm Modeli
CMIN/DF	$0 < \chi^2 / sd \leq 5$	2,147
RMR	$< ,10$	,081
CFI	$\geq ,90$	,958
IFI	$\geq ,90$	,959
TLI	$\geq ,90$	,951
RMSEA	$< ,05 - \leq ,08$	,058

Araştırmada iş yerinde narsisizm davranışının iş tatminine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünü belirlemek için yapılan YEM analizinin kestirim değerleri aşağıdaki gibi sunulmuştur.

Tablo 10. Aracısız Modelin Kestirim Sonuçları

Yordanan Değişken	Yordayan Değişken	Standardize R. Y.	Alt Düzey	Üst Düzey	P
İT	<--- NAR	,795	,702	,875	,001

Tablo 10'a göre örgütsel özdeşleşme modelden çıkarıldığında, çalışanların iş yerindeki narsisizm davranışlarının iş tatmini algılarını olumlu yönde ( $,795$ ) ve anlamlı ( $,001$ ) düzeyde etkilemektedir. Tablo 7 ve 8'deki aracı değişken olan örgütsel özdeşleşmenin modele dâhil edilmesiyle çalışanların iş yerindeki narsisizm davranışlarının iş tatmini etkisinin azaldığı bulgusu dikkate alındığında, iş yerindeki narsisizm davranışlarının iş tatmini ile ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracı rol üstlendiği; dolayısıyla H4'ün de desteklendiği görülmüştür.

### Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmada çalışanların iş yerinde narsisizm davranışının iş tatminine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünün olup olmadığına bakılmıştır. Literatüre bakıldığında iş yerinde narsisizm ve iş tatmini ile ilgili bazı araştırma ve uygulamaların yapıldığı ancak bu araştırmaların da ikili doğrusal ilişkiler düzeyinde kaldığı görülmüştür. Ulusal ve uluslararası yazında iş

yerinde narsisizm davranışının iş tatminine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünü inceleyen araştırmalara rastlanılmamış olunması bu konuda önemli bir boşluğun olduğu düşüncesini akla getirmektedir. Bu çalışma sonucunda sahip olunan bulgulardan hareketle ülkemizde çalışanların narsistik durumları ile iş tatmini algı düzeyleri ve örgütsel özdeşleşme algıları ile ilgili bilgi edinilebilir.

Araştırma Erzurum ilinde özel hastanede çalışan bireyler üzerinde yapılmıştır. Anket uygulamasının gerçekleştiği kurumda çalışan kişilerin kimlik bilgilerine yâda kurum isimlerine yer verilmemiştir. Böylece katılımcıların cevaplarının samimi ve doğru olması teşvik edilmiştir. Bu çalışmada ulaşılan bulgulara göre katılımcıların narsisizm düzeyleri, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme algılarının yüksek seviyelerde olduğu görülmüştür. Bir başka ifadeyle çalışan narsisizmi aslında bireylerin işlerine yönelik göstermiş olduğu bir refleks haline dönüştüğü için bu aynı zamanda iş tatminini de artırmış ve örgütsel özdeşleşmeyi de olumlu yönde etkilemiştir. Literatür incelendiğinde bu çalışmanın da sonuçlarına benzer bir şekilde çalışanlar yönünden narsizm ile iş tatmini, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algılarının olumlu ve anlamlı yönde ilişkili olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Rose, 2002; Campell ve Foster, 2002).

Çalışmanın bulgularına bakıldığında öncelikle korelasyon analizi verileri değerlendirilmelidir. Buna göre çalışanların iş yerindeki narsisizm davranışlarının oldukça yüksek olduğu görülürken bununla birlikte iş tatmini ve özdeşleşme düzeylerinin orta seviyelerde olduğu görülmüştür. Diğer bir ifade ile çalışanların narsistik davranışları onların iş tatmini ve özdeşleşme duygularının narsist davranışlarına oranla daha az arttığını söylemek mümkündür. Araştırmada elde edilen diğer önemli bulgu ve özgün sonuç ise iş yerinde narsisizmin iş tatmini ile olan ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin modele dâhil olmasıyla bu etkiyi azaltmasıdır. Yani buradan hareketle iş yerinde narsisizmin iş tatmini ile hem doğrudan etkisinin oldu-

ğu hem de örgütsel özdeşleşme aracılığıyla etkisi olduğu gözlenmiştir. İş yerinde narsisizmin iş tatmini ile aracı değişkenin bulunmadığı modelde olumlu yönde etkilemesi, aracı değişkenin modele eklenmesiyle birlikte bu etkinin azalması örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracı rol üstlendiği anlamına gelmektedir. Bir diğer ifadeyle iş yerinde çalışanların işleri ve kendileriyle ilgili narsist davranış eğiliminde olmaları ve bu konuda başarılı olmaları durumunda oldukça yüksek (,795) seviyede iş tatminine sebep olmaktadır. Böylece bu çalışanlar örgütleriyle daha fazla özdeşleşme sağlayabilecektir.

Araştırmanın genel olarak bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle bu çalışmanın sınırlılığı çalışmanın verilerinin Erzurum 'da faaliyette olan özel bir hastaneden elde edilmesi diğer hastanelerden elde edilen verilerle karşılaştırılmaması ya da başka iller de aynı çalışmanın eşgüdümlü olarak yapılmaması olarak düşünülebilir. Gelecekte yapılacak araştırmalara söz konusu modeli kullanarak ve farklı kurumlarda uygulayarak modele demografik ve sosyo-kültürel değişkenleri de dâhil edilerek analizlerinin yapılması ve sonuçların yorumlanması önerilebilir.

### Kaynaklar

- Akkamış, O. (2010). İlköğretim I. ve II. kademe öğretmenlerinin iş tatmini üzerine bir değerlendirme (Yüksek Lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altunoğlu, Ö. K. A. E. Narsistik Kişilik Özelliklerinin Karar Süreçlerine Etkisi.
- Anlı, İ., & Bahadır, G. (2007). Kendilik Psikolojisine Göre Narsistik ve Sınır Kişilik Bozukluğu. Psikoloji Çalışmaları/Studies In Psychology, 27, 1-12.
- APA, A. P. A. (1994). Diagnostic and statistical manual of mental disorders. DSM-IV.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. Academy of management review, 14(1), 20-39.
- Bentler, P.M. (1990) "Comparative fit indexes in structural models",

- Psychol Bull, 107(2):238-46.
- Bland, J. M., & Altman, D. G. (1997). Statistics notes: Cronbach's alpha. *Bmj*, 314(7080), 572.
- Brayfield, A. H., & Crockett, W. H. (1955). Employee attitudes and employee performance. *Psychological Bulletin*, 52(5), 396.
- Budak, S., (2005), *Psikoloji Sözlüğü*, Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Campbell, W. K., & Foster, C. A. (2002). Narcissism and commitment in romantic relationships: An investment model analysis. *Personality and social psychology bulletin*, 28(4), 484-495.
- Chreim, S. (2002). Influencing organizational identification during major change: A communication-based perspective. *Human relations*, 55(9), 1117-1137.
- Cornelissen, J. P. (2002). 'On the "organizational identity" metaphor', *British Journal of Management*, 13, pp. 259-268.
- Danielsson, J., de Haan, L., Peng, L., & de Vries, C. G. (2001). Using a bootstrap method to choose the sample fraction in tail index estimation. *Journal of Multivariate analysis*, 76(2), 226-248.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative science quarterly*, 239-263.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul: İÜ İşletme Fakültesi. İşletme İktisadi Enstitüsü, Araştırma ve Yardım Vakfı, Yayın, (5).
- Galvin, B. M., Lange, D., & Ashforth, B. E. (2015). Narcissistic organizational identification: Seeing oneself as central to the organization's identity. *Academy of Management Review*, 40(2), 163-181.
- Fox, J. (1991). *Regression Diagnostics* Newbury Park.
- Gioia, D. A., M. Schultz and K. G. Corley (2002a). 'On celebrating the organizational identity metaphor: A rejoinder to Cornelissen', *British Journal of Management*, 13, pp. 269-275
- Gosling, S. D., John, O. P., Craik, K. H., & Robins, R. W. (1998). Do people know how they behave? Self-reported act frequencies compared with on-line codings by observers. *Journal of persona-*



- lity and social psychology, 74(5), 1337.
- Haslam, S. A., T. Postmes and N. Ellemers (2003). 'More than a metaphor: Organizational identity makes organizational life possible', *British Journal of Management*, 14, pp. 357-369
- Hellman, C. M. (1997). Job satisfaction and intent to leave. *The journal of social psychology*, 137(6), 677-689.
- Herzberg, F., Mausnes, B., Peterson, R. O., & Capwell, D. F. (1957). Job attitudes; Review of research and opinion.
- <https://www.anketcozumu.com/orneklem-hesaplama/11.10.2019>
- Huey Yiing, L., & Zaman Bin Ahmad, K. (2009). The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(1), 53-86.
- Iacobucci, D. (2010). Structural equations modeling: Fit indices, sample size, and advanced topics. *Journal of consumer psychology*, 20(1), 90-98.
- Iaffaldano, M. T., & Muchinsky, P. M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 97(2), 251.
- İlkay, E., Samuk, F., Tosun, M., & Savrun, M. (2002). Cerrahpaşa psikiyatrisi. İstanbul Üniversitesi, Yayın, (4326).
- İşcan, Ö. F., & Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- İşcan, Ö. F., & Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 119-135.
- John, O. P., & Robins, R. W. (1994). Accuracy and bias in self-perception: individual differences in self-enhancement and the role of narcissism. *Journal of personality and social psychology*, 66(1), 206.
- Kanten, P. (2014). Narsisistik Kısıklık Özelliğinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgüt İkliminin Düzenleyici Ro-

- l/The Moderating Role Of Organizational Climate In The Effect Of Narcissistic Personality Characteristic On Organizational Citizenship Behavior. *Isletme İktisadi Enstitüsü Ynetim Dergisi*, (76), 160.
- Karabey, C. N., & İşcan, . F. (2007). Örgütsel zdeřleřme, rgtsel İmaj Ve rgtsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 231-241.
- Karaduman, A. (2002). Ekip alışmasında, Liderin İř Tatmini zerindeki Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, ASBE, Erzurum.
- Karataş, S., & Tař, A. İlk Ve Ortaokullardaki ğretmenlerin Narsistik Kişilik Eęilimleri İle rgtsel zdeřleřme Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Uřak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 92-121.2017
- Kızıltan, Hakan (2000), Narcissistic Personality Inventory (NPI) leęinin Türkçe Formu Dil Eşdeğerliliği, Güvenilirlik ve Geçerlilik alışmaları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İSBE, İstanbul.
- Kopelman, R. E., & Mullins, L. S. (1992). Is narcissism inversely related to satisfaction? An examination of data from two US samples. *The Journal of psychology*, 126(2), 121-130.
- Landy, F. J. (1989). *Psychology of work behavior* . Pacific Grove, CA: Brooks.
- Locke, E. A. (1970). Job satisfaction and job performance: A theoretical analysis. *Organizational behavior and human performance*, 5(5), 484-500.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Miller, V. D., Allen, M., Casey, M. K., & Johnson, J. R. (2000). Reconsidering the organizational identification questionnaire. *Management*

- ment communication quarterly, 13(4), 626-658.
- O'Brien, R. M. (2007). A caution regarding rules of thumb for variance inflation factors. *Quality & quantity*, 41(5), 673-690.
- O'Reilly III, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of management journal*, 34(3), 487-516.
- Petty, M. M., McGee, G. W., & Cavender, J. W. (1984). A meta-analysis of the relationships between individual job satisfaction and individual performance. *Academy of Management Review*, 9(4), 712-721.
- Popoola, J. K. (2005). Organizational identification and commitment as correlates of job satisfaction.59.
- Raskin, R., & Terry, H. (1988). A principal-components analysis of the Narcissistic Personality Inventory and further evidence of its construct validity. *Journal of personality and social psychology*, 54(5), 890-902.
- Roethlisberger, F. J., & Dickson, W. J. (2003). *Management and the Worker* (Vol. 5). Psychology press.
- Rose, P. (2002). The happy and unhappy faces of narcissism. *Personality and individual differences*, 33(3), 379-391.
- Ryan, M. K. and S. A. Haslam (forthcoming). 'The glass cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions.' *British Journal of Management*
- Sass, J. S., & Canary, D. J. (1991). Organizational commitment and identification: An examination of conceptual and operational convergence. *Western Journal of Communication* (includes Communication Reports), 55(3), 275-293.
- Schultz, D., & Schultz, S. E. (1998). *Psychology and Work Today*.
- Schwab, D. P., & Cummings, L. L. (1970). Theories of performance and satisfaction: A review. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 9(4), 408-430.
- Scott, S. G., & Lane, V. R. (2000). A stakeholder approach to organiza-

- tional identity. *Academy of Management review*, 25(1), 43-62.
- Serkownek, K. (1975). Subscales for scale 5 and 0 of the MMPI. Unpublished manuscript.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage publications.
- Santaş, F., Uğurluoğlu, Ö., Kandemir, A., & Çelik, Y. (2017). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm, İş Performansı Ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 867-886.
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International journal of medical education*, 2, 53.
- Tuzun, I. K. (2009). The impact of identification and commitment on job satisfaction. *Management Research Review*, 32(8), 728-738.
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., & Christ, O. (2004). The utility of a broader conceptualization of organizational identification: which aspects really matter?. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 77(2), 171-191.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 120.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yavuz, K. (2018). Yöneticilerin Algılanan Narsistik Özelliklerinin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkileri: Devlet Üniversitesinde Yapılan Bir Araştırma (Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü/Psikoloji Anabilim Dalı/Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Bilim Dalı).
- Yurdakul, A., & Bostancı, A. B. (2016). Öğretmenlerin Okulların Örgütsel Narsizm Düzeylerine Yönelik Görüşleri İle Öz Yeterlilik Algıları Arasındaki İlişki. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 109-126.