

	JOURNAL OF HEALTHCARE MANAGEMENT AND LEADERSHIP (JOHMAL) **** SAĞLIK YÖNETİMİ VE LİDERLİK DERGİSİ	
E-ISSN: 2667-5838	https://dergipark.org.tr/tr/pub/johmal	Paper Type: Review Makale Türü: Derleme
Sayı:1, Eylül,2025	Issue:1, September 2025	Received Date / Geliş Tarihi: 07.09.2025 Accepted Date / Kabul Tarihi: 16.09.2025
THE EFFECTS OF MANAGERS WITH NARCISSISTIC PERSONALITIES ON THE ORGANIZATION AND EMPLOYEES ◆◆◆ NARSİST KİŞİLİKLİ YÖNETİCİLERİN ORGANİZASYON VE ÇALIŞANLAR ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ		
Atf/ to Cite (APA):. Akbal, İ. ve Uyar, A. (2025). Narsist kişilikli yöneticilerin organizasyon ve çalışanlar üzerindeki etkileri, <i>Journal of Healthcare Management and Leadership (JOHMAL)</i>, 1(1), 55-69. DOI: https://doi.org/10.35345/johmal.1779209		İsmail AKBAL¹ Aysun UYAR²

ÖZ

Narsizm, bireylerin kendine olan aşırı hayranlığı ve öz sevgisi ile karakterize edilen bir psikolojik durumdur. Narsizmde bireyin kendisini merkezde görme, başkalarını önemsememe ve kendi ihtiyaçlarını ön planda tutma eğilimlerini oldukça baskındır. Narsist bireyler, iş yerlerinde genellikle liderlik pozisyonlarına talip olmakta, ancak eleştiriye ve başarısızlığa karşı aşırı duyarlılık göstermektedirler. Günümüzde narsizm, hem bireysel düzeyde hem de kurumsal bağlamda ele alınmakta ve çeşitli boyutlarıyla incelenmektedir. Bu bağlamda, narsizmin örgütlerdeki yansımaları, yöneticilerin narsistik eğilimleri ve bu eğilimlerin çalışanlar ve organizasyon üzerindeki etkileri dikkat çeken araştırma konuları arasında yer almaktadır. Bu nedenle narsist yöneticilerin davranışlarının ve tutumlarının organizasyon üzerindeki etkilerini anlamak, işletmelerin sürdürülebilir başarı hedeflerine ulaşmalarında kritik bir öneme sahiptir. Diğer yandan narsist yöneticilerin tipik özellikleri ve bu özelliklerin organizasyonel dinamikler üzerindeki etkileri, günümüz iş dünyasında dikkatle incelenmesi gereken bir konu oluşturmaktadır. Bu kapsamda hazırlanan çalışmada narsist liderlerin, otorite, teşhircilik, sömürücülük, üstünlük kurma, hak iddia etme, kendine yeterlilik ve kendini beğenme gibi boyutlarında sergiledikleri tutumlar incelenmiştir. Çalışma sonucunda sağlıklı bir narsizmin yöneticiler, çalışanlar ve organizasyon için olumlu etkilerinin söz konusu olduğu, ancak sağlıklı ya da patolojik narsizmin oldukça yıkıcı etkilerinin ortaya çıkabildiği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Narsizm, Yönetici, İşletme, İş gören.

ABSTRACT

Narcissism is a psychological condition characterized by an individual's excessive admiration and self-love. In narcissism, the individual's tendency to see themselves as the center, to disregard others, and to prioritize their own needs is quite dominant. Narcissistic individuals often aspire to leadership positions in workplaces, but they exhibit extreme sensitivity to criticism and failure. Today, narcissism is being addressed at both the individual level and in institutional contexts, and it is studied in various dimensions. In this context, the reflections of narcissism in organizations, the narcissistic tendencies of managers, and the effects of these tendencies on employees and the organization are among the noteworthy research topics. Therefore, understanding the impact of narcissistic managers' behaviors and attitudes on organizations is critical for businesses to achieve sustainable success goals. On the other hand, the typical characteristics of narcissistic managers and the effects of these characteristics on organizational dynamics represent a topic that requires careful examination in today's business world. The study prepared in this context examines the attitudes displayed by narcissistic leaders in dimensions such as authority, exhibitionism, exploitative behavior, establishing superiority, entitlement, self-sufficiency, and self-liking. The result of the study indicated that healthy narcissism can have positive effects on managers, employees, and the organization; however, unhealthy or pathological narcissism can lead to considerably destructive effects.

¹ Prof. Dr. Selçuk Üniversitesi, Beyşehir Ali Akkanat İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, Konya, Türkiye, ismail.akbal@selcuk.edu.tr. ORCID: 0000-0003-4703-2766

² Yüksek Lisans Öğrencisi, Yeşildağ Şehit Şefik Ayaydın İlkokulu, aysunaysun_uyar@hotmail.com, ORCID:0009-0006-9111-4602

Key Words: Narcissism, Manager, Business, Employee.

GİRİŞ

Kavramsal kökenleri olarak Yunan mitolojisine dayanan narsisizm, bireyin kendisine duyduğu derin bir hayranlık, aşırı derecede kendiyle meşgul olma ve kendini büyük görme gibi bir dizi davranışı ifade etmektedir. Bu kavram, adını Yunan mitolojisinde güzelliğiyle ünlü Narcissus karakterinden almaktadır. Narsisizm, psikoloji literatüründe bireylerin kendilerine olan aşırı hayranlıkları, başkalarının ihtiyaçlarını ve duygularını göz ardı etme eğilimleri ile tanımlanmaktadır. Narsist bireyler, genellikle başkalarına karşı empati kurma konusunda zorluk yaşamakta ve kendilerini başkalarından üstün görmektedirler. Bu tür bireylerin kendi yeteneklerine olan aşırı güveni, onları hem başarıya hem de ilişkilerinde ciddi sorunlara yönlendirebilmektedir. Özellikle liderlik pozisyonlarında bulunan narsist bireyler, hem örgütsel hem de toplumsal süreçlerde önemli etkiler yaratabilmektedir.

Günümüzde narsisizm, hem bireysel düzeyde hem de kurumsal bağlamda ele alınmakta ve çeşitli boyutlarıyla incelenmektedir. Bu bağlamda, narsisizmin örgütlerdeki yansımaları, liderlerin narsistik eğilimleri ve bu eğilimlerin çalışanlar ve organizasyon üzerindeki etkileri dikkat çeken araştırma konuları arasında yer almaktadır. Özellikle narsist liderler, otorite, teşhircilik, sömürücülük, üstünlük kurma, hak iddia etme, kendine yeterlilik ve kendini beğenme gibi boyutlarla incelenmektedir. Bu yöneticilerin ya da liderlerin sergilediği narsistik tutumlar, örgüt içi süreçlerde hem olumlu hem de olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir.

Narsist yöneticilerin tutumları, günümüz iş dünyasında önemli bir inceleme alanı haline gelmiştir, çünkü bu tutumlar hem çalışanlar hem de örgütler üzerinde derin etkiler yaratmaktadır. Narsist yöneticiler, kendi yeteneklerine aşırı güven duyan, başkalarının ihtiyaçlarını göz ardı eden ve kendilerini sürekli ön plana çıkarma eğiliminde olan bireyler olarak tanımlanmaktadır. Bu tutumlar, yöneticilerin karar alma süreçlerinden, çalışanlarla olan ilişkilerine kadar birçok alanda etkisini göstermektedir. Özellikle liderlik pozisyonunda bulunan narsist bireylerin davranışları, hem örgütsel verimlilik hem de iş ortamındaki genel motivasyon ve iş birliği açısından belirleyici olabilmektedir.

Narsist yöneticilerin tutumlarının önem kazanmasının temel nedenlerinden biri, bu yöneticilerin örgütsel iklim ve kültür üzerinde yaratabilecekleri uzun vadeli etkilerden kaynaklanmaktadır. Narsist bir liderin otoriter yönetim tarzı, çalışanların özgüvenini zedeleyebilir, yaratıcı düşünmeyi sınırlayabilir ve işbirliği gerektiren süreçleri olumsuz etkileyebilir. Aynı zamanda, bu tür yöneticilerin teşhircilik, sömürücülük ve üstünlük kurma gibi eğilimleri, örgüt içi dengeleri bozarak, iş ortamında güvensizlik ve memnuniyetsizliğe yol açabilmektedir. Ancak, bazı durumlarda narsist yöneticilerin yüksek özgüveni, kriz anlarında hızlı ve cesur kararlar almalarına katkı sağlayarak olumlu sonuçlar da doğurabilmektedir. Bu nedenle, narsist yöneticilerin tutumlarının hem olumlu hem de olumsuz yönlerinin incelenmesi, örgütsel başarı ve sürdürülebilirliğe katkı sağlamak adına kritik bir öneme sahiptir. Narsist yöneticilerin sergilediği tutumların çalışanlar ve örgüt üzerindeki etkilerinin kapsamlı bir şekilde anlaşılması, iş dünyasında sağlıklı ve dengeli liderlik stratejileri geliştirilmesine olanak tanımaktadır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Narsisizm Kavramı

Narsisizm mitolojik kaynaklarda Yunan mitolojik karakteri olan Narcissus ile ilişkilendirilmiştir (Timuroğlu ve İşcan, 2008). Anlatılara bakıldığında narsist kişilik hem fiziksel hem de psikolojik olarak kendini aşırı beğenen bir kişiliktir (Çakmak, 2018). Bireylerin benmerkezci davranış kalıplarını benimsediği kişilik yapısının sıklıkla karşılaşılabilen bir davranış biçimi olduğunu söylemek mümkündür. Narsist kişilik özellikleri gösteren bireyler, her zaman kazanmak için çabalarlar, asla başarısızlığı göze almazlar, kendilerini hayatın merkezi gibi hissederek, etrafındakileri gereksiz ve değersiz olarak

görmektedirler. Bu özelliklere sahip bireylerin artıyor olması, bu davranışların sosyal hayata yansımaları gibi sebepler, narsisizmin birçok çalışmaya konu olmasına sebep olmuştur (Cihangiroğlu 2012).

Psikoloji literatüründe ise aşırı öz-sevgi, benmerkezcilik ve kendini olduğundan büyük görme gibi anlamlara gelmektedir. Narsisizm, bireyin kendine yönelik aşırı hayranlık, beğenilme ihtiyacı ve empati eksikliği gibi özelliklerle tanımlanan bir kişilik özelliğidir. Bu kavram, psikoloji literatüründe geniş yer bulmakta ve birçok farklı perspektiften incelenmektedir. Narsisizm, hem klinik hem de sosyal psikoloji alanında önemli bir araştırma konusu olarak varlığını sürdürmektedir. Kişinin kendine olan aşırı ilgisi, dış dünyaya yönelik algılarında bozulmalara yol açmakta ve bu durum bireyin sosyal ilişkilerini olumsuz yönde etkilemektedir (Saltoğlu ve Irak, 2020).

Amerikan Psikiyatri Birliği'nin (2013) tanımına göre narsistik kişilik bozukluğu, erken yetişkinlik yıllarında başlayan ve farklı bağlamlarda ortaya çıkan büyüklencilik, empati eksikliği ve beğenilme ihtiyacından oluşan yaygın bir örüntüye sahiptir. Ayrıca narsisizm kendini aşırı sevmeye veya benmerkezcilik; psikanalitik teoride kişinin kendi egosunu ya da bedenini cinsel bir nesne olarak veya libidonun odak noktası olarak algılaması ya da kendisine olan benzerliğinden yola çıkarak ilişkisel amaçlarla bir başkasını araması veya seçmesi, şeklinde tanımlanmıştır. Kibirlik, gösterişçilik, kendini beğenmişlik, azamet ve benmerkezcilik gibi kavramlar da yine narsisizme işaret etmek için kullanılmaktadır (Özsoy ve Ardıç, 2017).

Narsisizm; bireyin kendine doğru yönelmiş haz duygusu ve başka bireylere güven duymak yerine daha çok kendisine karşı güven duymayı kapsamaktadır. Narsistik bireyler saygınlık, güç ve beğeni ile mutluluk duymakta, çevresindeki diğer bireylere göre daha değerli, zeki, kudretli ve cazip olduklarını düşünerek kendilerini büyük görmektedirler (Tozoğlu, 2017).

Narsisizm, bireyin kendine aşırı derecede hayranlık duyduğu ve kendi değerini abartılı bir şekilde algıladığı bir kişilik özelliğini ifade etmektedir. Bu kavram, psikolojide uzun süredir incelenmekte olup, hem klinik hem de sosyal bağlamlarda ele alınmaktadır. Narsisizm, kişinin kendisini başkalarından üstün görme, sürekli beğenilme ihtiyacı duyma ve empati eksikliği gibi özelliklerle karakterize edilmektedir (Bolat, Ülker ve Demir, 2016). Narsisizm kavramı, ilk olarak Sigmund Freud'un çalışmalarında psikanalitik bir perspektifle ele alınmıştır. Freud'a göre narsisizm, bireyin libidinal enerjisinin dış dünyadan kendine yöneltilmesi olarak tanımlanmaktadır. Freud, narsisizmi, kişilik gelişimi ve benlik kavramı ile ilişkilendirmekte ve bu durumun özellikle erken çocukluk döneminde ortaya çıktığını belirtmektedir (Erdoğan ve Sahin, 2020). Freud'un görüşüne göre, narsisizm, bireyin kendini sevmesi ve dış dünya ile olan ilişkilerinde bu sevgiyi koruma çabası ile açıklanmaktadır. Bu bağlamda, narsisizm, sağlıklı bir benlik gelişimi için gerekli olan bir aşama olarak görülmektedir. Ancak bu durum, patolojik bir düzeye ulaştığında bireyin sosyal uyumunu ve işlevselliğini olumsuz yönde etkilemektedir (Karaaziz ve Atak, 2013).

Sosyal psikoloji açısından narsisizm, bireyin kendisini diğer insanlardan üstün görme eğilimi, başkalarının dikkatini çekme isteği ve eleştiriye karşı duyarsızlık gibi özelliklerle tanımlanmaktadır. Narsistik bireyler, genellikle başkalarına karşı empati göstermemekte ve ilişkilerinde manipülatif davranışlar sergilemektedirler (Özsoy ve Ardıç, 2017). Narsisizmin sosyal psikolojik tanımı, bireyin kendini sunma stratejileri ve sosyal etkileşimlerinde ortaya çıkan tutum ve davranışlarla ilgilenmektedir. Narsistik bireyler, sosyal ortamlarda kendilerini merkeze koyma eğiliminde olmakta ve başkalarının onayını kazanma arzusunu sürekli olarak beslemektedirler (Uçar ve Konal, 2018).

1.2. Narsizmin Türleri

Narsizm psikoloji literatüründe önemli bir yer tutmakla birlikte zamanla diğer disiplinlerin de ilgi alanına girmeye başlamıştır. Bu kapsamda narsizm genel olarak sağlıklı narsizm, kırılğan narsizm ve patolojik

narsizm olmak üzere üç başlık altında incelenmektedir.

1.2.1. Sağlıklı Narsizm

Narsizm, genellikle olumsuz bir kavram olarak ele alınmakla birlikte olumlu ve işlevsel bir biçimi de bulunmaktadır. Sağlıklı narsizm, bireyin kendisine olan güvenini artırmakta, benlik saygısını desteklemekte ve bireyin sosyal ilişkilerinde dengeli bir biçimde varlık göstermesine yardımcı olmaktadır (Kaya ve Kalkan, 2019). Bu tür narsizm, bireyin içsel dünyasında olumlu bir kendilik algısı oluşturmaya ve kendisini dış dünyaya başarılı bir şekilde yansıtmasına katkıda bulunmaktadır. Sağlıklı narsizm, patolojik narsizmden farklı olarak bireyin sosyal ve duygusal işlevselliğini olumsuz yönde etkilememekte, aksine bireyin hayatında olumlu bir rol oynamaktadır (Anlı ve Bahadır, 2007).

Sağlıklı narsizm, bireyin kendi değerini bilmesi, kişisel sınırlarını koruyabilmesi ve kendisine olan saygısını kaybetmeden başkalarıyla dengeli ilişkiler kurabilmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu kavram, bireyin kendisini aşırı yüceltmeden olumlu bir kendilik algısına sahip olmasını ve sağlıklı bir benlik saygısı geliştirmesini sağlamaktadır (Kaya ve Kalkan, 2019). Sağlıklı narsizm bireyin psikolojik gelişiminin doğal bir parçası olarak görülebilmektedir. Bu bağlamda, sağlıklı narsizm bireyin hem kişisel hedeflerine ulaşmasında hem de romantizm gibi sosyal ilişkilerinde kendisine olan güvenini pekiştirmekte ve motivasyonunu artırmaktadır (İğdırlı, 2023).

1.2.2. Kırılğan Narsisizm

Kırılğan narsisizm, narsisizmin daha az bilinen ancak oldukça önemli bir boyutunu yansıtmaktadır. Bu tür narsisizm, bireyin dışarıya güçlü bir imaj sunma çabasıyla birlikte içsel bir kırılğanlık, güvensizlik ve derin bir değersizlik hissi taşımasıyla karakterizedir (Eldoğan, 2016). Kırılğan narsist bireyler, dışarıdan bakıldığında kendine güvenli ve üstün görünme eğiliminde olsalar da, iç dünyalarında yoğun bir kendilik şüphesi ve eleştiriye karşı aşırı hassasiyet sergilemektedirler. Bu durum, kırılğan narsisizmi grandiyöz (büyüklenmeci) narsisizmden ayıran temel unsurdur (Eldoğan ve Tunçel, 2017).

Kırılğan narsisizm, bireyin içsel olarak kendini savunmasız ve kırılğan hissetmesiyle karakterize olmaktadır. Bu tür narsistler, eleştirilere karşı aşırı hassasiyet göstermekte ve başkalarının onayına fazlasıyla ihtiyaç duymaktadırlar. Birey, eleştiriye maruz kaldığında kendisini tehdit altında hissetmekte ve savunmacı davranışlar sergilemektedir. Kırılğan narsisizm, büyüklenmeci narsisizme göre daha gizli ve içe dönük bir yapıya sahiptir. Bu bireyler, kendilerine yönelik tehditleri dışsal olarak saldırgan bir şekilde değil, içsel bir çöküşle ve duygusal bir şekilde yaşamaktadırlar (Elibol ve Tok, 2018). Kırılğan narsist bireyler, başkalarından gelen eleştiriler veya beklentilere karşı aşırı duyarlıdır ve genellikle kendilerini sürekli olarak değerlendirme ve yargılama eğilimindedirler. Bu durum, bireylerin kendilerine olan güvenlerini sarsmakta ve sosyal ilişkilerinde kaygı düzeylerini artırmaktadır (Çağlayaner ve Çoklar-Okutkan, 2021).

1.2.3. Patolojik Narsizm

Patolojik narsizm, bireyin kendisine aşırı bir hayranlık duyması, sürekli olarak dışsal onay araması ve başkalarının duygularına karşı duyarsız kalması ile karakterize edilen bir kişilik bozukluğudur. Bu bozukluk, bireyin hem içsel dünyasında hem de sosyal ilişkilerinde ciddi bozulmalara yol açmaktadır (Can vd., 2017). Patolojik narsizm, sağlıklı narsizmden farklı olarak, bireyin benlik algısının aşırı şişmiş olmasına rağmen, aslında kırılğan bir özgüvene dayanması ve başkalarının ihtiyaçlarını göz ardı ederek yalnızca kendi çıkarlarına odaklanması ile tanımlanmaktadır. Bu durum, bireyin sosyal, mesleki ve duygusal işlevselliğinde ciddi sorunlar ortaya çıkarmaktadır (Karaaziz ve Atak, 2013).

Patolojik narsizm, narsistik kişilik bozukluğunun temelini oluşturan bir kavramdır. Narsistik kişilik bozukluğu, bireyin kendisini aşırı derecede önemli görmesi, başkalarından sürekli olarak hayranlık beklemesi ve empati eksikliği ile tanımlanmaktadır (Demirci ve Ekşi, 2017). Patolojik narsizm, bireyin

benlik algısının sürekli olarak başkalarının onayına dayalı olduğu bir durumu yansıtmaktadır. Bu durum, bireyin eleştirilere karşı aşırı hassasiyet göstermesine ve olumsuz geri bildirimleri kabul edememesine yol açmaktadır. Patolojik narsist bireyler, kendilerine yönelik en küçük bir eleştiriyi bile büyük bir tehdit olarak algılamakta ve buna aşırı savunmacı tepkiler vermektedirler (Can ve Anlı, 2018). Sonuçta, bireyin aşırı şişirilmiş bir benlik algısı ve başkalarına karşı duyarsızlık ile tanımlanan bir kişilik bozukluğudur. Bu bozukluk, bireyin sosyal ilişkilerinde ciddi bozulmalara yol açmakta ve bireyin empati kurma yeteneğini olumsuz yönde etkilemektedir. Patolojik narsist bireyler, sürekli olarak dışsal onay aramakta ve eleştirilere karşı aşırı duyarlı olmaktadır. Bu bağlamda, patolojik narsizmin tedavisi, bireyin kendilik algısını yeniden yapılandırmaya yönelik uzun vadeli bir süreç gerektirmektedir.

1.3. Narsist Kişilik Bozukluğu

Narsist Kişilik Bozukluğu (NKB), bireyin kendini aşırı derecede beğenme, sürekli onay ve hayranlık arayışı içinde olma, empati yapmama ve başkalarını manipüle etme gibi özelliklerle karakterize edilen bir kişilik bozukluğudur. Bu bozukluk, kişinin sosyal ve mesleki işlevselliğini önemli ölçüde olumsuz yönde etkilemektedir. Amerikan Psikiyatri Birliği'nin (APA) tanımlamasında, narsist kişilik bozukluğunu klinik bir teşhis kategorisi olarak tanımlamakta ve bu bozukluğun çeşitli psikopatolojik semptomlarla kendini gösterdiğini belirtmektedir (Korkmaz Yıldırım ve Kansu, 2022).

Narsist kişilik bozukluğu, genellikle erken yetişkinlik döneminde ortaya çıkmakta ve bireyin sosyal ilişkileri, kariyeri ve genel yaşam kalitesini etkilemektedir. Temel belirtileri arasında; bireyin kendi önemini abartması, başarılarını ve yeteneklerini olduğundan büyük göstermesi, sürekli olarak hayranlık ve onay araması, eleştirilere karşı aşırı hassasiyet göstermesi, empati yoksunluğu ve başkalarını manipüle etme eğilimi yer almaktadır. Narsist bireyler, genellikle başkalarının duygusal ihtiyaçlarını göz ardı etmekte ve ilişkilerini kendi çıkarları doğrultusunda sürdürmektedirler. Bu durum, hem bireyin hem de çevresindeki insanların psikososyal sağlığını olumsuz etkilemektedir (Yılmaz, 2020).

1.4. Narsisizm Boyutları

Narsist kişilik özelliği, çok boyutlu bir yapıya sahiptir ve farklı boyutları ile bireyin kişisel ve sosyal hayatında belirgin bir şekilde kendisini göstermektedir. Narsisizmin temel boyutları otorite, teşhircilik, sömürücülük, hak iddia etme, üstünlük, kendine yeterlilik ve kendini beğenme olarak öne çıkmaktadır. Bu başlık altında, bahsedilen boyutlar ayrı ayrı açıklanmıştır.

1.4.1. Otorite

Otorite, narsistik kişilik yapısının önemli boyutlarından biri olup, bireyin kendisini diğer insanlardan üstün ve daha güçlü görmesiyle ilişkilidir. Narsist bireyler, genellikle çevrelerinde otorite figürü olarak algılanmak istemektedirler ve bu rolü üstlenmek için çaba göstermektedirler (Koç, 2018). Otorite arzusu, narsist bireylerin liderlik pozisyonlarına yönelmelerine ve sosyal ilişkilerde kontrolü ellerinde tutmaya çalışmalarına yol açmaktadır. Bu bireyler, başkalarının üzerinde hâkimiyet kurmakta ve bu otoriteyi korumak için manipülatif davranışlar sergilemektedirler. Araştırmalar, narsist bireylerin otorite kurma eğilimlerinin özellikle iş dünyasında ve politikada belirgin bir şekilde ortaya çıktığını göstermektedir (Gürman, 2019).

1.4.2. Teşhircilik

Teşhircilik, narsist bireylerin sürekli olarak dikkat çekme ve ilgi odağı olma isteğiyle tanımlanan bir boyuttur. Narsist bireyler, dışarıdan gelen övgü ve hayranlığa büyük bir ihtiyaç duymakta ve bu doğrultuda kendilerini sürekli olarak teşhir etmektedirler. Teşhircilik boyutu güçlü olan kişiler sahip oldukları şeylerle gösteriş yaparak insanların ilgisini çekmeyi hedeflerler. Konu kendileri olmadığı zaman bile bir şekilde konuyu kendilerine getirmeyi başarırlar. Bu kişilerin öz güveni aşırı yüksek, iddialı ve kendine yönelik yoğun bir hoşgörüsü bulunmasına rağmen çevresine karşı kaba ve saygısızca davrandığı

görülür. Sınırsız güç, başarı, güzellik, kendine yönelik yoğun ilgi, incitilemezlik düşüncesi, biricik olma duygusu gibi durumlar teşhirciliğin altında yatan nedenlerdir. Bu eğilimin fazla olması kişiyi gerçeklikten koparır (Kocagöz-Uzun, 2019).

1.4.3. Sömürücülük

Sömürücülük, narsist bireylerin başkalarının duygularını ve kaynaklarını kendi çıkarları doğrultusunda kullanma eğilimlerini ifade etmektedir. Bu bireyler, ilişkilerinde genellikle manipülatif ve çıkarıcı bir tutum sergilemekte ve başkalarının duygusal veya maddi kaynaklarını sömürmektedirler. Narsist kişiler diğer insanlarla olan ilişkilerinde suçluluk duymadan sömürme, denetleme ve ilişki kurduğu kişilere sahip olma hakkını kendilerinde görürler. İnsanlara suyu sıkılıp posası atılan bir limon gibi davranmaktan çekinmezler. Bu kapsama sömürücülüğün üç şekli vardır: Sömüren kişi, sömürülen kişiyi zorlama veya aldatma yoluyla kullanabilir. Sömürülen kişinin sömürülmeye rızası olabilir. Sömürülen kişi, bir çıkar veya güvence bağlamında sömürüye izin veriyor olabilir (Altun, 2015). Sömürücülük boyutu, narsist bireylerin empati yoksunluğunu ve başkalarının ihtiyaçlarına duyarsızlıklarını yansıtmaktadır. Narsist bireyler, genellikle başkalarını kendi hedeflerine ulaşmak için birer araç olarak görmekte ve bu doğrultuda ilişkilerini yönetmektedirler. Bu davranış tarzı, narsist bireylerin sosyal ilişkilerinde uzun vadeli ve sağlıklı ilişkiler kurmalarını zorlaştırmaktadır (Kaya, 2022).

1.4.4. Hak İddia Etme

Hak iddia etme, narsist bireylerin kendilerini diğer insanlardan üstün görmelerine ve her türlü özel muameleye layık olduklarına inanma eğilimlerini ifade etmektedir. Bu boyut, narsist bireylerin toplum içinde ayrıcalıklı olduklarını düşünmelerine ve bu ayrıcalıkları talep etmelerine yol açmaktadır (Kocakula-Altunoğlu, 2017). Narsist bireyler, sıradan kurallara uymayı reddetmekte ve kendilerine özel haklar tanınmasını beklemektedirler. Hak iddia etme boyutu, bireyin kendine aşırı bir değer atfetmesi ve başkalarının haklarını görmezden gelmesi ile yakından ilişkilidir. Bu tutum, sosyal ilişkilerde çatışmalara ve narsist bireylerin başkalarıyla uyumlu bir şekilde yaşamasını engellemektedir (Uçar,2019).

1.4.5. Üstünlük

Üstünlük, narsist bireylerin kendilerini diğer insanlardan daha zeki, daha yetenekli ve daha değerli görmeleri ile tanımlanmaktadır. Narsist bireyler, sürekli olarak çevrelerindeki insanlardan üstün olduklarını kanıtlama ihtiyacı hissetmektedirler (Koç, 2018). Üstünlük duygusu, narsist bireylerin başkalarını küçümseme ve aşağı görme eğilimlerine yol açmaktadır. Bu durum, özellikle rekabetçi ortamlarda belirginleşmekte ve narsist bireylerin başarılarını başkalarının başarısızlıkları ile kıyaslayarak ölçmelerine neden olmaktadır (Gülmez, 2009).

1.4.6. Kendine Yeterlilik

Kendine yeterlilik, narsist bireylerin kendilerini her türlü durumda bağımsız ve kendi başlarına yeterli görmeleri ile ilişkilidir. Bu boyut, bireyin dışsal yardıma ihtiyaç duymadan her türlü sorunu çözebileceğine olan inancı yansıtmaktadır (Koç, 2018). Narsist bireyler, başkalarına ihtiyaç duymadıklarını ve her durumda kendi başlarına hareket edebileceklerini düşünmektedirler. Ancak bu kendine yeterlilik inancı, narsist bireylerin zaman zaman başkalarına karşı aşırı bir bağımlılık geliştirmelerine de yol açmaktadır, çünkü dışsal onay ve hayranlık arayışları bu bireylerin benlik saygılarını sürdürebilmeleri için hayati bir öneme sahiptir (Mazılı, 2018).

1.4.7. Kendini Beğenme

Kendini beğenme, narsist bireylerin kendi fiziksel, zihinsel ve duygusal özelliklerine aşırı bir hayranlık beslemeleri ile tanımlanmaktadır. Bu boyut, bireyin sürekli olarak kendisini olumlu bir şekilde değerlendirmesi ve başkalarından da bu olumlu değerlendirmeyi beklemesi ile ilişkilidir (Kocagöz-Uzun,

2019).Kendini beğenme, narsist bireylerin benlik algılarının aşırı derecede şişkin olmasına ve başkalarının kendilerini eleştirmesine karşı aşırı duyarlı olmalarına yol açmaktadır. Bu bireyler, sürekli olarak başkalarının onayını aramakta ve olumsuz geri bildirimler karşısında büyük bir tehdit algısı geliştirmektedirler (Mazılı, 2018). Sonuçta narsisizm, çalışma yaşamında bireylerin ilişkilerini, performanslarını ve genel ruh hallerini önemli ölçüde etkilemektedir. Narsist bireyler, liderlik pozisyonlarında avantajlı gibi görünseler de, bu durum genellikle olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. İş yerinde sosyal ilişkilerin bozulması, stresin artması ve organizasyon kültürünün zarar görmesi gibi sonuçlar, narsisizmin çalışma yaşamındaki tipik etkileridir.

2. Narsizmin Örgüt Yönetimine Etkileri

2.1.Narsist Yönetici

Narsizmin örgüt içi süreçler üzerindeki etkisini araştıran çalışmalar, narsizm ile performans, verimlilik, iş tatmini, motivasyon ve iş yerinde sapma davranışları gibi unsurlar arasındaki bağlantıları incelemiştir. Ancak, örgütlerde narsisizmi ele alan birçok çalışmanın öncelikli olarak liderlerin sergilediği narsistik özellikler üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir (Kanten, 2014).

2.2.Narsist Yönetici Tutumları ve Özellikleri

Narsist yöneticilik, liderlik literatüründe dikkat çeken ve giderek daha fazla araştırılan bir konu haline gelmiştir. Narsizm, bireyin kendine aşırı derecede hayranlık duyması, kendini diğerlerinden üstün görmesi ve sürekli olarak başkalarından onay beklemesi gibi özelliklerle karakterize edilmektedir. Narsist liderlerin bu kişilik özellikleri, yöneticilik tarzlarını da önemli ölçüde etkilemekte ve örgüt içi süreçlerde belirleyici rol oynamaktadır. Narsist yöneticiliğin temel boyutları arasında otorite, teşhircilik, sömürücülük, hak iddia etme, üstünlük, kendine yeterlilik ve kendini beğenme gibi unsurlar yer almaktadır. Bu boyutlar, narsist yöneticilerin karar alma süreçlerinden örgütsel ilişkilerine kadar birçok alanda nasıl davranışlar sergilediklerini ve bu davranışların örgütsel dinamiklere olan etkilerini açıklamaktadır (Campbell, Hoffman, Campbell ve Marchisio, 2011). Her bir boyut, narsist yöneticilerin yönetim stratejilerini nasıl şekillendirdiğini ve örgüt içi güç dengesini nasıl etkilediğini ortaya koymaktadır.

2.2.1. Otorite Tutumu

Otorite, narsistik liderlik anlayışında merkezî bir rol oynamaktadır. Narsistik yöneticiler, otoritelerini kullanarak çalışanları etkilemekte ve yönetmektedirler. Bu otorite, genellikle liderin kendine olan güveni, gücü ve karizması ile pekiştirilmektedir. Otoritenin narsisizmle nasıl şekillendiği, liderlerin otoritelerini nasıl kullandığı ve bu kullanımın örgütsel süreçler üzerindeki etkileri, liderlik literatüründe önemli bir araştırma konusu haline gelmiştir (Chatterjee ve Pollock, 2017). Narsistik liderler, otoriteyi sadece bir yönetim aracı olarak değil, aynı zamanda kendilerini yüceltmenin ve başkalarına hükmetmenin bir yolu olarak görmektedirler. Otorite, narsistik liderler için kendi üstünlüklerini kanıtlama ve çalışanlar üzerinde güç uygulama fırsatı sunmaktadır. Bu tür yöneticiler, otoriteyi kullanarak çalışanların davranışlarını yönlendirmekte ve kontrol etmektedirler. Narsistik liderler, otoritelerini genellikle güçlerini artırmak ve kendi çıkarlarını ön plana çıkarmak için kullanmaktadırlar.

Narsistik liderlerin otoriteyi aşırı kullanımı, örgüt içi sorunlara yol açabilmektedir. Otoritenin aşırı derecede merkezîyetçi bir şekilde kullanılması, çalışanların yaratıcılığını ve özerkliğini baskılamakta, bu da uzun vadede örgütsel performansı olumsuz etkilemektedir (Lilienfeld vd. 2014). Ayrıca, narsistik liderlerin otoriteye dayalı liderlik tarzı, çalışanlar arasında güvensizlik ve hoşnutsuzluğa neden olmaktadır. Otoritenin bu şekilde yanlış kullanımı, çalışanların örgütsel bağlılıklarını azaltmakta ve iş tatminini olumsuz yönde etkilemektedir. Bir başka olumsuz etki ise, narsistik liderlerin otoritelerini kullanarak çalışanları manipüle etme eğilimleridir. Bu tür liderler, kendi çıkarları doğrultusunda

çalışanların iş süreçlerine müdahale etmekte ve örgütsel hedefleri kendi kişisel hedefleri ile örtüştürmektedirler (Grijalva ve Newman, 2015). Bu durum, örgüt içi adalet algısının bozulmasına ve çalışanların moralinin düşmesine neden olmaktadır. Sonuçta narsistik liderlerin otoriteyi nasıl kullandıkları, örgüt içi süreçleri derinden etkilemektedir. Otorite, narsistik liderler için bir güç aracı olup, hem olumlu hem de olumsuz etkiler yaratabilmektedir. Doğru kullanıldığında, otorite kriz anlarında liderlere avantaj sağlamak ve çalışanları motive etmektedir. Ancak, otoritenin aşırı ve manipülatif bir şekilde kullanılması, çalışanlar arasında güvensizliğe, moral bozukluğuna ve performans düşüklüğüne yol açmaktadır.

2.2.2. Teşhircilik Tutumu

Narsist yöneticilik bağlamında ele alınan önemli boyutlardan biri de teşhirciliktir. Teşhircilik, narsistik liderlerin dikkat çekme ve kendilerini sürekli olarak ön plana çıkarma arzularını yansıtmaktadır. Bu tür yöneticiler, başarılarını abartarak sergilemekte, sürekli olarak başkalarının takdirini kazanmaya çalışmakta ve kendilerini en yetkin birey olarak sunmaktadırlar. Teşhircilik boyutundaki liderler, genellikle örgüt içinde kendi başarılarını ve yetkinliklerini sık sık vurgulamakta ve bu yolla çalışanlar üzerinde bir baskı kurmaktadırlar. Bu tutum, yöneticilerin otoritesini ve kontrolünü artırmasına katkıda bulunurken, aynı zamanda örgütsel kültürde rekabetçi ve hiyerarşik bir yapı oluşturmaya neden olmaktadır (Brunell vd. 2008). Teşhircilik, narsist yöneticilerin kendilerini sürekli olarak başkalarına karşı yüceltmelerine ve bu sayede liderlik pozisyonlarını pekiştirmelerine olanak tanımaktadır. Bu yöneticiler, toplantılarda, sunumlarda ya da örgütsel karar alma süreçlerinde sürekli olarak dikkat çekici davranışlar sergileyerek kendilerini ön plana çıkarmaktadırlar. Teşhirci narsist liderler, başarılarını sergileyerek çalışanlarına örnek olmayı ve onlara yol göstermeyi amaçladıklarını iddia etseler de, aslında temel motivasyonları kişisel tatmin sağlamak ve egolarını beslemektir.

Narsist yöneticilik boyutlarından teşhircilik, liderlerin örgüt içinde kendilerini sürekli olarak ön plana çıkarma ve başarılarını sergileme ihtiyacı olarak tanımlanmaktadır. Teşhircilik boyutundaki liderler, karizmatik ve otoriter bir imaj sergileyerek çalışanlarını motive edebilmekte ve örgütsel başarıyı kısa vadede artırabilmektedirler (Chatterjee ve Hambrick, 2007). Ancak, bu tutumun uzun vadede örgütsel bağlılık ve performans üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır. Teşhircilik, çalışanlar arasında adaletsizlik ve güvensizlik duygularına yol açabilmekte ve örgüt içi ilişkileri olumsuz yönde etkilemektedir (Brunell vd., 2008).

2.2.3. Sömürücülük Tutumu

Narsisizmin önem arz eden boyutlarından biri olan sömürücülük, liderlerin ve yöneticilerin kişisel hırslarını ve amaçlarını gerçekleştirmek için başkalarının emeklerini, zamanlarını ve duygusal bağlılıklarını istismar etme eğilimlerini yansıtmaktadır. Narsist yöneticiler, çalışanlarını kendi kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için kullanmakta ve onların gelişimlerine ya da örgütsel bağlılıklarına önem vermemektedirler. Sömürücülük, bu bağlamda, narsisizmin en zararlı yönlerinden biridir çünkü liderin kısa vadeli kişisel kazançları uğruna örgüt içindeki ilişkiler ve verimlilik zedelenmektedir. Narsist yöneticilerin sömürücü tutumları, çalışanlar üzerinde baskıcı bir etkide bulunmakta ve onların özgüvenlerini zedelemektedir. Bu liderler, astlarının başarılarını ve çabalarını küçümseyerek kendi üstünlüklerini pekiştirmeye çalışmakta, bu da çalışanların iş yerinde kendilerini değersiz hissetmelerine neden olmaktadır (Chatterjee ve Hambrick, 2007).

2.2.4. Hak İddia Etme Tutumu

Narsist yöneticiliğin bir diğer boyutu “hak iddia etme”dir. Hak iddia etme, narsist bireylerin kendilerini diğerlerinden üstün görmeleri ve bu üstünlüğe dayanarak başkalarından ayrıcalıklı davranışlar beklemeleri anlamına gelmektedir. Narsist yöneticiler, kendilerini olağanüstü ve özel bireyler olarak

görmekte ve bu çerçevede ayrıcalıklı bir muamele görmeyi hak ettiklerine inanmaktadırlar. Bu bireyler, örgüt içinde kendilerine yöneltilen eleştirilere karşı aşırı hassas olabilmekte ve genellikle eleştiriyi kabul etmeyip, kendilerini sürekli haklı çıkarma eğilimindedirler. Narsist yöneticilerin bu tutumu, astları ve meslektaşları üzerinde baskı oluşturmakta ve örgüt içinde çatışmalara yol açabilmektedir (Çoban ve İrmiş, 2018).

Hak iddia etme, narsist yöneticilerin yalnızca kendileri için üstün bir konum arayışıyla sınırlı kalmamakta, aynı zamanda başkalarının kaynaklarına yönelik taleplerini de içermektedir. Bu bireyler, örgüt kaynaklarını kişisel çıkarları doğrultusunda kullanma eğiliminde olup, kendilerini bu hakka sahip olarak görmektedirler. Örneğin, bir narsist yönetici, örgütün finansal ve insan kaynaklarını kendi kariyer hedeflerine ulaşmak amacıyla daha fazla kullanabilmektedir (Kocakula ve Altunoğlu, 2017).

2.2.5. Üstünlük Kurma Tutumu

Narsist yöneticilikte üstünlük kurma, yöneticinin kendisini çevresindekilerden daha yetkin, değerli ve önemli görmesi ile ilişkilidir. Narsisizm, temelde bireyin kendine yönelik aşırı hayranlığı ve kendini diğerlerinden üstün görme eğilimini yansıtmaktadır. Narsist yöneticiler, kendilerini diğerlerinden ayrıcalıklı görerek çevrelerindekiilere hükmetmekte ve liderliklerini bu üstünlük algısı üzerine inşa etmektedirler (Salehi vd. 2022). Narsist yöneticilerin üstünlük kurma eğilimleri, yüksek özgüven ile doğrudan ilişkilidir. Kendilerine aşırı güvenen bu yöneticiler, karar verme süreçlerinde risk almayı ve çevrelerindeki bireylere yönelik baskın bir otorite kurmayı tercih etmektedirler. Bu özgüven, narsist liderlerin vizyon geliştirme yeteneklerini güçlendirmekte ve organizasyon içinde karizmatik bir lider olarak algılanmalarını sağlamaktadır. Ancak, aşırı özgüven kimi zaman yöneticilerin gerçeklerden kopmasına ve başkalarının fikirlerine değer vermemesine neden olmaktadır. Bu durum, organizasyon içinde takım çalışmasını ve işbirliğini olumsuz etkilemektedir (Gauglitz vd. 2023).

Narsist yöneticiler, üstünlük kurma eğilimleriyle çalışanlarını genellikle yönetilmeye ihtiyaç duyan bireyler olarak görmektedirler. Bu yöneticiler, kendi bakış açılarına göre çalışanlarının yetersiz olduklarını düşünmekte ve bu nedenle onları küçümsemektedirler. Üstünlük kurma, organizasyondaki hiyerarşiyi daha da keskinleştirmekte ve yöneticinin çalışanlar üzerindeki otoritesini pekiştirmektedir. Ancak bu yaklaşım, çalışanların moralini düşürmekte ve iş tatminini olumsuz yönde etkilemektedir (Rosenthal ve Pittinsky, 2006).

2.2.6. Kendine Yeterlilik Tutumu

Narsist yöneticilik, bireyin kendine olan aşırı hayranlığı ve üstünlük inancıyla şekillenen bir yönetim tarzını ifade etmektedir. Bu tür yöneticilik, birçok boyutta kendini göstermekte olup, en dikkat çekici boyutlardan biri de kendine yeterliliktir. Narsist yöneticiler, kendilerini her açıdan yeterli, bilgili ve güçlü görmektedirler. Bu algı, yönetim süreçlerine olumlu ve olumsuz çeşitli etkilerde bulunabilmektedir. Kendine yeterlilik, bir narsist yöneticinin karar verme süreçlerinde bağımsız olma eğilimini pekiştirmekte ve bu yöneticilerin dış kaynaklardan ya da diğer çalışanlardan destek almasını sınırlamaktadır. Sonuç olarak narsist yöneticilerin kendine yeterlilik boyutu, hem örgütsel süreçlerde avantajlar sunmakta hem de önemli riskler barındırmaktadır. Bu yöneticilerin bağımsız karar alma yetenekleri, hızlı ve kararlı adımlar atmalarına olanak sağlarken, iş birliğine kapalı olmaları ve aşırı özgüvenleri, örgüt içi süreçlerde ciddi sorunlara yol açabilmektedir.

2.2.7. Kendini Beğenme Tutumu

Kendini beğenme (self-admiration) narsistik kişilik özelliklerinin önemli bir boyutu olarak yönetim literatüründe sıkça ele alınmaktadır. Narsist yöneticiler, kendini beğenme eğilimleri ile örgütsel karar alma süreçlerine önemli etkilerde bulunabilmektedirler. Bu eğilim, narsist yöneticilerin kendilerini diğerlerinden üstün görmeleri, kendi başarılarını abartmaları ve çevrelerinden sürekli onay beklemleri ile

karakterize edilmektedir. Bu özellikler, yöneticilerin örgütsel süreçlere olan yaklaşımlarında hem olumlu hem de olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Camm, 2014). Sonuç olarak narsist yöneticilerin kendini beğenme boyutu, hem örgütsel süreçler hem de bireysel ilişkiler üzerinde derin etkiler yaratmaktadır. Kendini beğenme, yöneticilerin özgüvenini artırarak risk alma ve yenilikçilik gibi özellikleri desteklemektedir. Ancak, aynı zamanda bu tutum, işbirliğini engellemekte, empati eksikliğine yol açmakta ve örgütsel dinamizmi zayıflatmaktadır.

2.3. Yönetim Sürecinde Narsist Davranışlar

Narsisizm, özellikle liderlik pozisyonlarında bulunan bireylerde, yönetim süreçlerinde belirgin bir şekilde kendini göstermektedir. Narsist yöneticiler, kendilerini her şeyin merkezine koyma eğilimindedirler ve bu tutum, örgüt içi ilişkilerden karar alma süreçlerine kadar birçok alanı etkilemektedir. Bu bağlamda, narsist davranışlar, örgütsel verimlilik, çalışan motivasyonu ve kurum kültürü üzerinde önemli bir etki yaratmaktadır (Campbell vd. 2011).

Narsist yöneticiler, yönetim süreçlerinde sıklıkla otoriter bir tutum sergilemektedirler. Otoriter yönetim, yöneticinin çalışanlar üzerindeki kontrolünü artırmak ve karar alma süreçlerini tek başına yönetmek anlamına gelmektedir. Bu tür bir davranış, narsist yöneticinin kendine duyduğu aşırı güven ve başkalarının görüşlerine değer vermemesiyle ilişkilidir. Narsist yöneticiler, genellikle başkalarının fikirlerini dikkate almadan kendi görüşlerini zorla kabul ettirmekte ve organizasyonda gücün kendilerinde toplandığını göstermektedirler. Bu durum, işbirliğini zayıflatmakta ve çalışanların motivasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir (Rosenthal ve Pittinsky, 2006)

Narsist yöneticiler, başarılarını ve yeteneklerini sürekli olarak övmekte ve bu başarıları sergilemektedirler. Bu tutum, yöneticinin kendini daha güçlü ve değerli hissetme arzusundan kaynaklanmaktadır. Özellikle başarılı sonuçlar elde ettiklerinde, narsist yöneticiler bu başarıları kendi çabalarına bağlamakta ve çalışanlarının katkılarını göz ardı etmektedirler. Böylece, narsist liderler kendilerini öne çıkararak, çalışanların motivasyonunu düşürmekte ve örgütsel bağlılığı zayıflatmaktadır. Aynı zamanda bu teşhircilik davranışı, yöneticinin saygınlık kazanma ve dış dünyada saygı görme arzusuyla da ilişkilidir (Liu vd. 2017).

Narsist yöneticilerin en belirgin özelliklerinden biri, manipülatif davranışlardır. Bu yöneticiler, örgütsel hedefleri kendi kişisel çıkarlarına uyacak şekilde yönlendirmekte ve çalışanları kendi amaçları doğrultusunda kullanmaktadırlar. Manipülasyon, genellikle çalışanların ihtiyaçlarını ve beklentilerini göz ardı etme, onları psikolojik olarak baskı altına alma ve kendi amaçlarına ulaşmak için onları kullanma şeklinde kendini göstermektedir. Bu tür davranışlar, çalışanlar üzerinde derin bir güvensizlik ve hayal kırıklığı yaratmakta, örgütsel bağlılığı ciddi şekilde zedelemektedir. Narsist yöneticiler, örgüt içi süreçlerde sergiledikleri bencil tutumları ile dikkat çekmektedirler. Bu tutumlar, yöneticilerin kendilerini merkeze koyarak, başkalarının ihtiyaçlarını ve beklentilerini göz ardı etmelerine neden olmaktadır. Narsist yöneticiler, kişisel çıkarlarını ön planda tutmakta ve bu doğrultuda hareket etmektedirler. Bu tutumlar, hem çalışanlarla olan ilişkileri zayıflatmakta hem de örgütsel verimlilik üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır (Grijalva vd. 2015). Narsist yöneticilerin bencil tutumları, empati eksikliği ile de ilişkilendirilmektedir. Bu yöneticiler, çalışanların duygusal durumlarına veya ihtiyaçlarına karşı duyarsız kalmaktadırlar. Empati kuramama yetisi, çalışanlarla olan ilişkilerin zayıflamasına ve iş ortamında güvensizlik ve düşmanca bir atmosferin oluşmasına yol açmaktadır. Bu durum, çalışanların motivasyonunu düşürmekte ve örgütsel bağlılığı olumsuz etkilemektedir (Campbell vd., 2011).

3. Narsist Yönetiminin Organizasyon Üzerindeki Etkileri

Narsist yöneticiler, kendi başarılarına ve yeteneklerine duydukları aşırı güvenle öne çıkarken, bu tutumları organizasyonel yapı içinde ciddi olumsuz etkiler yaratmaktadır. Narsist yöneticilerin

organizasyonel düzeyde yarattığı olumsuz etkiler aşağıda sıralanmıştır.

Çalışan Motivasyonu Üzerindeki Etkiler: Narsist yöneticilerin tutumları, çalışan motivasyonu üzerinde olumsuz etkilere yol açmaktadır. Bu yöneticiler, genellikle başkalarının katkılarını göz ardı etmekte ve yalnızca kendi başarılarını yüceltmektedirler. Bu durum, çalışanların düşük özsaygı ve motivasyon hissetmesine neden olmakta, ayrıca iş ortamında verimliliğin düşmesine yol açmaktadır. Örneğin, narsist yöneticilerin eleştirilerinin çalışanlar üzerindeki etkisi, iş tatminini olumsuz yönde etkilemektedir (Grijalva vd. 2015).

İletişim Üzerindeki Etkiler: Narsist yöneticiler, empati eksikliği nedeniyle iletişim sorunları yaşamaktadırlar. Çalışanların düşüncelerine ve hislerine duyarsız kalan narsist yöneticiler, ekip içindeki etkileşimi zayıflatmakta ve çalışanlar arasında güvensizlik oluşturmaktadır (Yıldırım, 2020). Narsist liderler, iletişimde açık olmaktan ziyade kendi çıkarlarını ön planda tutmakta, bu da bilgi akışını engellemektedir. Bu durum, örgütsel bağlılığı zayıflatmakta ve çalışanların işyerinden ayrılma niyetlerini artırmaktadır (Çoban ve İrmiş, 2018).

Takım Çalışması Üzerindeki Etkiler: Narsist yöneticilerin bencil tutumları, takım çalışmasını da olumsuz etkilemektedir. Bu yöneticiler, ekip üyelerinin görüşlerine saygı göstermemekte ve kendi fikirlerini dayatmaya çalışmaktadırlar. Bu tür bir liderlik, ekip üyeleri arasında çatışmalara yol açmakta ve işbirliğini azaltmaktadır. Sonuç olarak, ekip performansı düşmekte ve yenilikçi fikirlerin gelişimi engellenmektedir (Tozoğlu, 2017).

Çalışan İlişkileri Üzerindeki Etkiler: Narsist yöneticiler, çalışanlarla olan ilişkilerinde sıklıkla yüzeysel bir yaklaşım sergilemektedirler. Bu durum, çalışanların birbirleriyle olan ilişkilerini de olumsuz etkilemekte ve iş yerinde düşmanca bir atmosferin oluşmasına yol açmaktadır. Narsist yöneticiler, kendi çıkarlarını ön planda tutarak, çalışanların birbirleriyle olan etkileşimlerini zayıflatmakta ve ekip ruhunu bozmakta, bu da genel olarak iş yerinde memnuniyetsizliğe yol açmaktadır (Gülmez, 2009).

Karar Alma Süreçleri Üzerindeki Etkiler: Narsist yöneticilerin karar alma süreçleri, genellikle kişisel çıkarlar üzerine kurulmaktadır. Bu yöneticiler, kendi hedefleri doğrultusunda kararlar almakta ve örgütün genel çıkarlarını göz ardı etmektedirler. Bu durum, stratejik kararların kalitesini düşürmekte ve örgüt içindeki belirsizlikleri artırmaktadır. Narsist liderlerin kararları, uzun vadeli başarı yerine kısa vadeli kazançlara odaklandıkları için, bu kararların sonucunda örgütün sürdürülebilirliği tehlikeye girmektedir (Küçüköğlu, 2024).

Çalışan Bağlılığı Üzerindeki Etkiler: Narsist yöneticilerin çalışanlarla olan ilişkileri genellikle yüzeyseldir. Bu yöneticiler, ekip üyeleriyle güçlü bir bağ kurmaktan kaçınmakta ve bu durum, çalışan bağlılığını azaltmaktadır. Düşük bağlılık, çalışanların örgüte olan sadakatlerini etkileyerek işten ayrılma niyetlerini artırmaktadır. Çalışanlar, iş yerinde kendilerini güvende hissetmediklerinde ve destek görmediklerinde, ayrılma kararlarını daha kolay alabilmektedirler (Cihangiroğlu, 2012).

Duygusal Tükenmişlik Üzerindeki Etkiler: Narsist yöneticilerle çalışan bireyler, duygusal tükenmişlik yaşayabilmektedirler. Bu durum, narsist yöneticilerin eleştirilerinin ve yüksek beklentilerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar, sürekli olarak olumsuz bir geri bildirimle karşılaştıklarında, tükenmişlik hissi yaşamaktadırlar. Duygusal tükenmişlik, işten ayrılma niyetini artıran önemli bir faktördür ve uzun süre devam ettiğinde, çalışanların örgütten ayrılmasına yol açabilmektedir (Şen, 2019).

Sonuç itibarıyla narsist yöneticilerin organizasyonel olumsuz etkileri, çalışan motivasyonunun düşmesinden iletişim sorunlarına, takım çalışmasının zayıflamasından çalışan ilişkilerinin bozulmasına kadar geniş bir yelpazede kendini göstermektedir. Bu olumsuz etkiler, örgütün genel performansını ve çalışan memnuniyetini olumsuz yönde etkilemektedir.

SONUÇ

Bu çalışma, narsist yöneticilerin organizasyonlar ve çalışanlar üzerindeki etkilerini kavramsal bir çerçevede ele almıştır. Elde edilen bulgular, bu yöneticilerin sahip olduğu karizma, yüksek özgüven ve vizyoner bakış açısının kısa vadede organizasyon için avantaj yaratabileceğini göstermekle birlikte, uzun vadede otoriter, benmerkezci ve sömürücü tutumlarının daha ağır bastığını ortaya koymaktadır. Söz konusu tutumlar, çalışan motivasyonu ve iş tatmininde azalma, iletişim problemleri, takım çalışmasının zayıflaması ve örgütsel bağlılığın düşmesi gibi olumsuz sonuçlar doğurmakta, bu da nihayetinde kurumsal performansı ve sürdürülebilirliği tehdit etmektedir.

Bu olumsuz etkileri azaltmak ve daha sağlıklı bir çalışma ortamı tesis edebilmek için organizasyonlara bir dizi pratik öneri sunulabilir. İşe alım ve yükseltme süreçlerinde, adayların teknik becerilerinin yanı sıra duygusal zeka, empati ve mütevazı liderlik özelliklerini ölçen psikometrik değerlendirmelerin kullanılması önleyici bir strateji olabilir. Mevcut yöneticiler için ise etik liderlik, duygusal zeka gelişimi ve yapıcı geri bildirim verme üzerine tasarlanmış eğitim ve koçluk programları, narsistik eğilimlerin yıkıcı etkilerini yönetmede yardımcı olacaktır. Aynı zamanda, örgüt içinde açık iletişim ve psikolojik güvenliği merkeze alan bir kültürün yerleştirilmesi ve çalışanların anonim geri bildirimde bulunabileceği mekanizmaların oluşturulması, keyfi uygulamaları sınırlandıracak kritik bir adımdır. Narsist bir yöneticiyle çalışmak durumunda kalan personelin ise çatışma yönetimi, stresle başa çıkma ve profesyonel sınırları koruma konularında desteklenmesi, onların duygusal tükenmişlik riskini azaltacaktır.

Son olarak, bu kavramsal çalışma, gelecekte yapılacak ampirik araştırmalar için bir zemin teşkil etmektedir. Türkiye bağlamında farklı sektörlerde narsist liderliğin çalışan performansı ve işten ayrılma niyeti gibi çıktılar üzerindeki etkisini ölçecek nicel çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca, nitel araştırma desenleri kullanılarak çalışanların bu süreçteki deneyimlerinin derinlemesine incelenmesi ve kırılğan ile grandiyöz narsisizm türlerinin etkilerinin karşılaştırılması, literatüre önemli katkılar sağlayacaktır. Narsist yöneticilerin olumsuz etkilerini tamponlayabilecek düzenleyici değişkenlerin (örneğin, takım dayanışması veya üst yönetim desteği) araştırılması da pratik anlamda değerli sonuçlar üretecektir. Özetle, narsist yöneticilik olgusunun yarattığı riskleri yönetmek, ancak stratejik insan kaynakları uygulamaları, destekleyici bir örgüt kültürü ve bilimsel bulgulara dayalı yaklaşımlarla mümkün olabilecektir.

KAYNAKÇA

- Altun, R. (2015). *Üniversite öğrencilerinde dindarlık ve narsisizm ilişkisi (Sinop örneği)*. Doktora Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Anlı, İ. & Bahadır, G. (2007). Kendilik psikolojisine göre narsistik ve sınır kişilik bozukluğu. *Psikoloji Çalışmaları*, 27, 1-12.
- Bolat, Y. Ülker, M. & Demir, C. G. (2016). Kavramsal açıdan narsisizm ve eğitimde narsistik kişilik. *Journal of International Social Research*, 9(46), 482-495.
- Brunell, A. B. Gentry, W. A. Campbell, W. K. Hoffman, B. J. Kuhnert, K. W. & DeMarree, K. G. (2008). Leader emergence: The case of the narcissistic leader. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34(12), 1663-1676.
- Camm, T. W. (2014). The dark side of leadership: Dealing with a narcissistic boss. SME Annual Meeting Feb. 23 - 26, 2014, Salt Lake City, UT, https://digitalcommons.mtech.edu/mine_engr/2/, Erişim: 02.10.2024
- Campbell, W. K. Hoffman, B. J. Campbell, S. M. & Marchisio, G. (2011). Narcissism in organizational contexts. *Human Resource Management Review*, 21(4), 268-284.

- Can, Y. Anlı, İ. Evren, C. & Usta, Ö. (2017). Patolojik narsisizm ve alkol kullanım bozukluğu arasındaki ilişki. *Addicta: The Turkish Journal on Addictions*, 4(1), 119-135.
- Can, Y. & Anlı, İ. (2018). Patolojik narsisizm ve madde kullanım bozukluğu arasındaki ilişki. *İstanbul Bilim Üniversitesi Florence Nightingale Tıp Dergisi*, 4(4), 179-183.
- Chatterjee, A. & Hambrick, D. C. (2007). It's all about me: Narcissistic chief executive officers and their effects on company strategy and performance. *Administrative Science Quarterly*, 52(3), 351-386.
- Chatterjee, A. & Pollock, T. G. (2017). Master of puppets: How narcissistic CEOs construct their professional worlds. *Academy of Management Review*, 42(4), 703-725.
- Cihangiroğlu, N. (2012). Narsistik kişilik ile kurumsal bağlılık arasında bir ilişki var mıdır? *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 11(2), 119-126.
- Çağlayaner, A. & Çoklar-Okutkan, I. (2021). Reddedilme duyarlılığı ile yalnızlık arasındaki ilişki: Kırılgan narsisizm, büyüklenmeci narsisizm ve benlik saygısının aracı rolü. *Klinik Psikoloji Dergisi*, 5(2), 160-182.
- Çakmak, V. (2018). *Online benlik sunumu ve narsisizm arasındaki ilişki: üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma. AJIT-E: Academic Journal of Information Technology*, 9(31), 137-152.
- Demirci, İ. & Ekşi, F. (2017). Büyüklenmeci narsisizmin iki farklı yüzü: Narsistik hayranlık ve rekabetin mutlulukla ilişkisi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 46(46), 37-58.
- Eldoğan, D. & Tunçel, E. (2017). Kırılgan narsisizm ve sosyal kaygı bozukluğu: Benzerlikler ve farklılıklar. *Nesne Psikoloji Dergisi*, 5(11), 426-448.
- Elibol, Ş. & Tok, E. S. S. (2019). Bağlanma stilleri, duygu düzenleme, reddedilme duyarlılığı, yakınlık korkusu ve kendini saklamanın kırılgan narsisizm ile ilişkisi. *Ayna Klinik Psikoloji Dergisi*, 6(2), 127-148.
- Gauglitz, I. K., Schyns, B., Fehn, T., & Schütz, A. (2023). The dark side of leader narcissism: The relationship between leaders' narcissistic rivalry and abusive supervision. *Journal of Business Ethics*, 185(1), 169-184.
- Grijalva, E. & Newman, D. A. (2015). Narcissism and counterproductive work behavior (CWB): Meta-analysis and consideration of collectivist culture, Big Five personality, and narcissism's facet structure. *Applied Psychology*, 64(1), 93-126.
- Grijalva, E. Harms, P. D. Newman, D. A. Gaddis, B. H. & Fraley, R. C. (2015). Narcissism and leadership: A meta-analytic review of linear and nonlinear relationships. *Personnel Psychology*, 68(1), 1-47.
- Gülmez, N. (2009). *Narsistik liderlik*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gürman, G. (2019). *Psikologlarda narsisizm düzeyleri ile Tanrıya bağlanma ve gelecek beklentileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Iğdırlı, Z. (2023). Romantik ilişkilerdeki aldatma davranışını narsistik kişilik eğilimi çerçevesinde değerlendirmeye dayalı kısa bir derleme. *Balkan & Near Eastern Journal of Social Sciences (BNEJSS)*, 9(2), 16-23.
- Kanten, P. (2014). Narsistik kıskıklık özel lığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgüt

- ılıminın düzenleyici rolü. *İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, (76), 160-184.
- Karaaziz, M. & Atak, İ. E. (2013). Narsisizm ve narsisizmle ilgili araştırmalar üzerine bir gözden geçirme. *Nesne Psikoloji Dergisi*, 1(2), 44-59.
- Kaya, L. & Kalkan, M. (2019). Üniversite öğrencilerinde narsistik eğilimler, bağlanma stilleri ve sosyal medya kullanımı. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (2), 243-249.
- Kaya, T. (2022). *Yetişkin bireylerde narsistik kişilik özellikleri ile beden algısı arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Kocakula, Ö., & Altunoğlu, A. E. (2017). Narsistik kişilik özelliklerinin karar süreçlerine etkisi. *İstanbul Sosyal Bilimler Dergisi*, (18), 58-59.
- Koç, E. C. (2018). Erişkinlerde narsistik kişilik özelliklerinin mizaç ve karakter boyutları ile bağlanma stilleri açısından incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Korkmaz Yıldırım, N. & Kansu, A.F. (2022). Narsistik kişilik bozukluğunun tedavisinde psikodinamik terapi. *Journal Of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 8(55), 1021-1028.
- Küçüköğlu, A. (2024). Narsisizm Nedir? Farklı Narsisizm Türleri. <https://pinnamind.com/blog/narsisizm>, Erişim: 02.10.2024
- Liu, H. Chiang, J. T. J. Fehr, R. Xu, M. & Wang, S. (2017). How do leaders react when treated unfairly? Leader narcissism and self-interested behavior in response to unfair treatment. *Journal of Applied Psychology*, 102(11), 1590.
- Lilienfeld, S. O., Latzman, R. D., Watts, A. L., Smith, S. F., & Dutton, K. (2014). Correlates of psychopathic personality traits in everyday life: Results from a large community survey. *Frontiers in Psychology*, 5, 740.
- Mazılı, N. (2018). *Türkiye'deki taekwondo ve karate sporcularının narsistik kişilik özellikleri, mizaç tipleri ve saldırganlık düzeylerinin araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Özsoy, E. & Ardıç, K. (2017). Karanlık Üçlü'nün (narsisizm, makyavelizm ve psikopati) iş tatminine etkisinin incelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 24(2), 391-406.
- Rosenthal, S. A. & Pittinsky, T. L. (2006). Narcissistic leadership. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 617-633.
- Salehi, M., Rouhi, S., Usefi Moghadam, M., & Faramarzi, F. (2022). Managers' and auditors' narcissism on the management team's stability and relative corporate performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(4), 1490-1514.
- Saltoğlu, S. & Irak, D. U. (2020). Kişiliğin karanlık üçlüsü: Narsisizm, Makyavelizm ve psikopati. *Türk Psikoloji Yazıları*, 23(45), 42-62.
- Şen, O. (2019). *Siyasi partilerin gençlik örgütlerindeki bireysel narsizm üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, T.C. Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Timuroğlu, K. & İşcan, Ö.F. (2008). İşyerinde narsisizm ve iş tatmini ilişkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22 (2), 240-264.
- Tozoğlu, B. (2017). *Ağrı ilindeki üniversite öğrencilerinin narsistik kişilik özelliklerinin spor ve farklı*

- değişkenler açısından incelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ağrı.
- Uçar, M. E. & Konal, B. (2018). Öğretmenler ile lise ve üniversite öğrencilerindeki narsisizm kişilik özellikleri benlik saygısı ve duygu gereksinimi arasındaki ilişkiler. *OPUS International Journal of Society Researches*, 8(14), 92-136.
- Uçar, S. A. (2019). *Yetişkinlerde egzersiz bağımlılığı ile narsisizm arasındaki ilişkinin incelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi, T.C. Bursa Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.
- Yılmaz, H. (2020). Empati ile narsizm arasındaki ilişkide bencilliğin aracı rolü. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 48, 37-60.