

Examining the Relationship between Organizational Narcissism Tendencies of School Psychological Counselors and the Leadership Behavior Perceived in School Administrators

Efe SALİHOĞLU, National Ministry of Education, 0000-0001-7105-2332
Fatih CAMADAN, Recep Tayyip Erdoğan University, 0000-0003-1516-4350

Abstract

A school psychological counselor with a high tendency to organizational narcissism is expected to provide organizational success-oriented service rather than an individual-oriented approach. However, in the psychological counseling and guidance services, the needs of the individual are not ignored as well as meeting the expectations of the society and the institution. Therefore, the high level of organizational narcissism tendencies that school psychological counselors will have may affect psychological counseling and guidance services negatively. It has been evaluated that the tendencies of organizational narcissism and school administrators' leadership behavior may be related. From this point of view, in this study, it was determined as a general purpose to examine the relationship between the organizational narcissism tendencies of school counselors and the leadership behavior that they perceive in school administrators. The research was conducted in 2019-2020 academic year with a total of 285 school psychological counselors, 154 of whom were women and 131 of whom were men, working in Giresun, Rize and Trabzon. In order to collect data in the research, "Headmasters' Paternalistic Leadership Behaviors Scale", "Organizational Narcissisms Scale" and "Personal Information Form" were used. As a result of the research, while there was a positive relationship between the organizational narcissism tendencies of school counselors and the benevolent, authoritarian and exploitative leadership behaviors perceived in school administrators, there was no significant relationship with moral leadership behavior.

Keywords: School Psychological Counselor, School Administrator, Organizational Narcissism, Leadership Behavior



Inönü University
Journal of the Faculty of Education
Vol 21, No 2, 2020
pp. 1035-1050
DOI: 10.17679/inuefd.734963

Article type:
Research article

Received : 09.05.2020
Accepted : 03.07.2020

Suggested Citation

Salihoğlu, E. and Camadan, F. (2020). Examining the relationship between organizational narcissism tendencies of school psychological counselors and the leadership behavior perceived in school administrators. *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 21(2), 1035-1050. DOI: 10.17679/inuefd.734963

This article was produced from a master's thesis accepted by Recep Tayyip Erdoğan University, Institute of Social Sciences in June, 2020.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

A school psychological counselor with a high tendency to organizational narcissism is expected to provide organizational success-oriented service rather than an individual-oriented approach. However, in the psychological counseling and guidance services, the needs of the individual are not ignored as well as meeting the expectations of the society and the institution. As a matter of fact, within the framework of these services, goals are focused on the individual's personal development, such as self-understanding, awareness of the environment and self-increasing problem-solving skills, and self-realization. Therefore, it is thought that school psychological counselors' organizational narcissism tendencies may affect psychological counseling and guidance services negatively. According to these explanations, it is thought that the research will answer the questions of how and to what extent the school administrators' leadership behaviors according to the perceptions of the school psychological counselors predict the organizational narcissism tendencies of school psychological counselors and one of the most important services in schools, guidance and psychological counseling services.

Purpose

In this study, it was determined as a general purpose to examine the relationship between the organizational narcissism tendencies of school counselors and the leadership behavior that they perceive in school administrators.

Method

In this study, the relationship between organizational narcissism tendencies of school psychological counselors and the leadership behavior that they perceive in school administrators was examined within the framework of predictive correlational research. The sample of the study was determined by using the simple random sampling method, in which all individuals in the population have equal chances to be in the sample. The sample of the study consisted of 285 (154 women and 131 are men) participants. In this research, Headmasters' Paternalistic Leadership Behaviors Scale, Organizational Narcissism Scale, and Personal Information Form were used as data collection tools. Before the measurement tools were applied, the approval of Recep Tayyip Erdogan University's Social and Humanities Ethics Committee regarding its ethical compliance was obtained with the decision dated 03/12/2019 and numbered 2019/24. After this approval, the Research Application Permit Certificate was obtained by applying to Innovation and Educational Technologies General Directorate through the "ayse.meb.gov.tr" website and for the measurement tools to be applied. Pearson correlation and multiple regression analyzes were performed to determine the relationship between organizational narcissism tendencies of school psychological counselors and the leadership behaviors perceived by school administrators.

Findings

The findings showed that the organizational narcissism tendencies of school psychological counselors is medium level since it is collected from a scale rated as a five-point Likert type ($\bar{x} = 2.93$; $SS = 0.72$). However, according to the perceptions of school psychological counselors, it is seen that school administrators show moral leadership behaviors the most ($\bar{x} = 3.82$; $SS = 0.97$). School psychological counselors' perceptions also indicated that after the moral leadership behaviors, school administrators show the benevolent ($\bar{x} = 3.19$; $SS = 0.98$), *exploitative* ($\bar{x} = 3.00$; $SS = 0.97$), and authoritarian ($\bar{x} = 2.91$; $SS = 1.06$) leadership behaviors, respectively.

It has been found that the benevolent, *exploitative* and authoritarian leadership behaviors perceived by school psychological counselors are positively and meaningful significant in relation to the organizational narcissism tendencies of school psychological counselors. It is found that the variables predict only 12% of the school psychological counselors' organizational narcissism tendencies ($R = .35$, $F_{(4-280)} = 9.96$, $R^2 = .12$, $p < .01$). As a result of the standardized regression coefficients (β), the order of the school administrators' leadership behaviors according to the perceptions of the school psychological counselors, the level of predicting the organizational narcissistic tendencies of the school psychological counselors has been

identified as; benevolent leadership ($\beta=0.38$), authoritarian leadership($\beta=0.24$) and exploitative leadership ($\beta=0.18$). It has been determined that moral leadership is not a meaningful predictor ($\beta=-0.01$).

Discussion & Conclusion

According to the results of the research, the leadership behaviors of school administrators perceived by school counselors significantly predicted the organizational narcissism tendencies of school psychological counselors. In other words, it was concluded that the leadership behaviors (benevolent, authoritarian, *exploitative*) other than moral leadership perceived in school administrators are significant predictors of organizational narcissism tendencies of school psychological counselors. Burns (1978) defines the manager as the person who persuades himself/herself to pursue a particular purpose. Similarly, Erkuş (1997) calls management as the ability to persuade people to set goals. The concept of persuasion here is not only handled as verbal motivation. Leaders' behaviors, like their political attitude, their moral values, human characteristics, relations with the environment, have motivating effects on those who support them. In this context, it is thought that school administrators' various leadership behaviors may affect school psychological counselors' some qualifications as well. It can be stated that school administrators are primarily responsible for many variables from determining a school's mission and vision to regulating the school climate. At the same time, it can be stated that as leaders have different authorities on the staff at school they manage, their leadership behaviors are expected to affect school psychological counselors' various behaviors and organizational narcissism tendencies, just like every staff at school. In this context, it can be said that the leadership behaviors of school administrators perceived by school psychological counselors have an essential role in determining school psychological counselors' organizational narcissism tendencies.

Okul Psikolojik Danışmanlarının Örgütsel Narsisizm Eğilimleri ile Okul Yöneticilerinde Algıladıkları Liderlik Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Efe SALİHOĞLU, Milli Eğitim Bakanlığı, 0000-0001-7105-2332

Fatih CAMADAN, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, 0000-0003-1516-4350

Öz

Örgütsel narsisizm eğilimleri yüksek olan bir okul psikolojik danışmanın sunacağı hizmetlerde, birey odaklı bir anlayıştan ziyade örgüt başarısı odaklı hizmet vermesinin beklenen bir durum olduğu belirtilebilir. Ancak psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinde ise toplumun ve kurumun beklentilerinin karşılanmasının yanında bireyin ihtiyaçları da göz ardı edilmemektedir. Dolayısıyla okul psikolojik danışmanlarının sahip olacağı yüksek düzeyde örgütsel narsisizm eğilimlerinin, yapılacak psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerini olumsuz yönde etkileyebileceği düşünülmektedir. Örgütsel narsisizm eğilimleri ile okul yöneticilerinin liderlik davranışının ilişkili olabileceği değerlendirilmiştir. Bu noktadan hareketle bu araştırmada, okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimleri ile okul yöneticilerinde algıladıkları liderlik davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi genel amaç olarak belirlenmiştir. Araştırma, 2019-2020 Eğitim-Öğretim Yılı'nda Giresun, Rize ve Trabzon'da görev yapan 154'ü kadın, 131'i erkek olmak üzere toplam 285 okul psikolojik danışmanı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplamak amacıyla "Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışları Ölçeği", "Örgütsel Narsisizm Ölçeği" ve "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda, okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimleri ile okul yöneticilerinde algıladıkları yardımsever, otoriter ve çıkarıcı liderlik davranışı arasında pozitif yönde anlamlı düzeyde bir ilişki bulunurken, ahlâkî liderlik davranışı ile anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler: Okul Psikolojik Danışmanı, Okul Yöneticisi, Örgütsel Narsisizm, Liderlik Davranışı.



İnönü Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Dergisi
Cilt 21, Sayı 2, 2020
ss. 1035-1050
DOI: 10.17679/inuefd.734963

Makale türü:
Araştırma makalesi

Gönderim Tarihi : 09.05.2020
Kabul Tarihi : 03.07.2020

Önerilen Atıf

Salihoğlu, E. ve Camadan, F. (2020). Okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimleri ile okul yöneticilerinde algıladıkları liderlik davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(2), 1035-1050. DOI: 10.17679/inuefd.734963

Bu makale Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından Haziran, 2020 tarihinde kabul edilen yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

GİRİŞ

İnsanların birçoğu kendilerine belli bir seviyede değer verir, kendini önemser ve diğerlerinden de bu duruma saygı göstermelerini bekler. Bir insanın, kendine verdiği değer; bedenine, zihnine karşı olan ilgisinin artması ve kendini bir bütün olarak önemsemesinin psikiyatrik sonuçlar doğuracak derecede sıklaşması sağlıklı/patolojik düzeyde narsisizm eğilimlerinin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Timuroğlu ve İşcan, 2008). Narsisizm; kişinin, kendini aşırı derecede önemsemesi, eşsiz biri olduğuna inanması, mükemmel hâle getirilmiş ve şişirilmiş bir benlik algısına sahip olması olarak tanımlanmaktadır (Campbell, 2001; Kealy ve Rasmussen, 2012).

Narsisizm kavramı, örgütsel davranış disiplininde yürütülen çalışmalarda bireyleri tanımlamak için kullanılmasının yanında zaman içinde örgütleri tanımlamak için de kullanılmaya başlanmıştır. Örgütte yer alan bireylerin, bireysel kimliklerinin haricinde kurumsal kimlikleri de bulunmaktadır. Bireylerin kurumsal kimlikleri, örgütle olan iletişimine ve örgüte dair aidiyet duygularına göre biçimlenmektedir. Söz konusu örgütsel kimlik, organizasyonların aşırı derecedeki narsistik yaklaşımlarından etkilenebilmektedir (Brown, 1997; Ganesh, 2003). Örgütsel narsisizm, örgütlerin ve örgütü oluşturan kişilerin, örgüt kimliğini korumak, geliştirmek, meşru kılmak amacıyla örgüt üyelerinin halk yararına hizmet etmekten ziyade kendini yüceltici, ego koruyucu davranışlar göstermesi olarak tanımlanmaktadır (Brown, 1997).

Bireysel narsisizmde olduğu gibi örgütsel narsisizmin de biri yıkıcı/aşırı biri sağlıklı/kabul edilebilir olmak üzere iki farklı türü bulunmaktadır. Aşırı narsist örgütler yalnızca kendilerine odaklanmış olup kendi kimliklerini koruma çabası içine girmişlerdir. Bu amaçlarına ulaşabilmek için gerek ürettikleri hizmetleri gerekse diğer örgütlerin amaçlarını görmezden gelebilirler. Sömürücü, otoriter, benmerkezci olma eğilimlerinde olan bu örgütler hem kendi kimliklerine hem de diğer örgütlerin kimliklerine büyük ölçüde zarar verebilmektedirler (Maccoby, 2007). Sağlıklı/kabul gören narsist örgütler ise kendini geliştirmeye odaklı, doğru bir biçimde hakkını arayan, üyelerinin ve örgütün kaygılarını azaltmak, benlik saygılarını korumak amacıyla birtakım savunma mekanizmaları kullanan örgütler olarak kabul edilmektedirler (Brown, 1997). Kabul gören narsist örgütler daha çok başarı elde etmeye odaklıyken aşırı narsist örgütler kendilerini diğer örgütlerden daha üstün gördükleri için bu başarıyı kendilerinde bir hak olarak görmektedirler (Duchon ve Burns, 2008).

Örgütsel narsisizmin bir türü olan sağlıklı örgütsel narsisizmin, günümüzde okullar arası artan rekabet sonucunda kaçınılmaz bir durum hâline geldiği düşünülmektedir. Gerek özel okullar gerekse devlet okullarında öğrencilerin iyi okullara yerleştirilmesi bir başarı ölçütü olarak görülebilmektedir. Bu başarının sağlanabilmesi için bazı okulların diğer okullara nispetle ön plana çıkması gerektiği söylenebilir. Bunun sonucunda bir okul örgütünün sağlıklı örgütsel narsisizme sahip olmasının beklenen bir durum olduğu belirtilebilir (Timuroğlu ve İşcan, 2008: 239). Bununla birlikte yaşanan bu durum çalışmalarda sağlıklı örgütsel narsisizm eğilimlerinin ortaya çıkmasına da neden olabilir. Eğitim sisteminin kalıcı bir problemi hâline gelen ve genel itibarıyla sonuç odaklı ve sınavlara dönük olarak yapılan çalışmalar en az öğrenciler kadar öğretmenler ve okul yöneticilerinde de büyük bir kaygıya sebep olabilmektedir. Bürokrasinin gerektirdiği hiyerarşide en tepeden başlayarak en aşağıya kadar başarı odaklı çalışmalar teşvik edilebilmekte ve gerek kurumların gerekse bireylerin yeterlilikleri söz konusu sınavların sonuçları üzerinden değerlendirilebilmektedir. Mevcut durum, yöneticilerin daha çok akademik başarı odaklı bir liderlik davranışı göstermelerini kaçınılmaz hâle getirebilmektedir. Yöneticilerin sergilemiş olduğu liderlik davranışlarının ise örgütsel sürecin yönetimindeki önemli etkenlerden birisi olduğu söylenebilir. Bu bağlamda yöneticilerinin liderlik davranışlarının gerek örgütün yapısı gerekse çalışanların davranışları ile ilişkisinin olduğu söylenebilir. Bu konuda yapılan birçok araştırmanın bu düşünceyi desteklediği görülmektedir (Akan ve Yalçın, 2015; Baltacı, Kavacık, Şentürk ve Kurar, 2014; Blase ve Blase, 1999; Çetin, Korkmaz ve Çakmakçı, 2013; Hargis, Watt ve Piotrowski, 2011; Kahai, Jestire ve Huang, 2013; Serin ve Buluç, 2012; Tyssen, Wald ve Heidenreich, 2014; Yılmaz ve Kurşun, 2015; Zagorsek, Dimovski ve Skerlavaj, 2009).

Öğrencide davranış değiştirme, sosyal beceri ve problem ile başa çıkma becerisi geliştirme gibi süreç odaklı durumlar yerine daha ziyade sonuç ve başarı odaklı bir anlayış benimseyen yöneticinin davranışlarının, okulun her üyesi gibi okul psikolojik danışmanlarının çalışma ve davranış biçimi ile de ilişkili olduğu düşünülmektedir. Bu düşünceyi destekler nitelikte çeşitli araştırma sonuçlarına ulaşılmıştır. Şöyle ki: Çulha (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmada okul psikolojik danışmanlarının, yöneticilerin dönüşümcü liderlik ve sürdürümcü liderlik stillerini algılama düzeyleri ile genel iş doyumu düzeyleri arasında olumlu yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Okul psikolojik danışmanlarının, yöneticilerini serbest bırakıcı liderlik stilini

kullanıyor olarak algılamaları ile iş doyumları arasında ise olumlu yönde ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Bununla birlikte okul psikolojik danışmanlarının dönüşümcü, sürdürümcü, serbest bırakıcı liderlik stillerini algılama düzeyleri arttıkça tükenmişlik düzeylerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Yılmazlar ve Camadan (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmanın sonuçlarına göre ise okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik stilleri ile okul psikolojik danışmanlarının yabancılaşma düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Sürdürümcü liderlik ve serbest bırakıcı liderlik stillerinin ise okul psikolojik danışmanlarının yabancılaşmalarının anlamlı bir yordayıcısı olmadığı belirlenmiştir. Söz konusu çalışmalardan hareketle okul yöneticilerin benimsemiş oldukları liderlik stillerinin, okul psikolojik danışmanlarının davranışlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu söylenebilir. Bu araştırmaların sonuçlarından ve daha önce yapılan açıklamalardan hareketle; okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimlerinin okul yöneticilerinde algıladıkları liderlik davranışları ile ilişkisinin olabileceği düşünülmektedir.

Duchon ve Drake (2009) tarafından gerçekleştirilen araştırma, örgütsel narsisizm eğilimleri yüksek olan örgütlerin ve bu örgütlerde çalışan bireylerin, örgütün kendi varlığı dışındaki durumları önemsemediklerini göstermektedir. Araştırma sonucunda örgütsel narsisizm eğilimlerinin yoğun olarak gözlemlendiği kurumlarda; kişilerin değil, yalnızca örgütün kimliği ve başarısının önemsendiği gerek çevre gerekse diğer örgütlerle olan ilişkilerin göz ardı edildiği tespit edilmiştir. Örgütsel narsisizm eğilimleri yüksek olan bir okul psikolojik danışmanının sunacağı hizmetlerde, birey odaklı bir anlayıştan ziyade örgüt başarısı odaklı hizmet vermesinin beklenen bir durum olduğu belirtilebilir. Ancak psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinde toplumun ve kurumun beklentilerinin karşılanmasının yanında bireyin ihtiyaçları da göz ardı edilmemektedir. Nitekim bu hizmetler çerçevesinde bireyin kendini anlaması, çevresine ve kendisine ilişkin farkındalık kazanması, problem çözüme becerilerini artırması ve kendini gerçekleştirme gibi kişinin bireysel gelişimine odaklanan amaçlar oluşturulmaktadır. Dolayısıyla okul psikolojik danışmanlarının sahip olacağı örgütsel narsisizm eğilimlerinin, yapılacak psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerini olumsuz yönde etkileyebileceği düşünülmektedir. Bu açıklamalardan hareketle okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimlerinin okul yöneticilerinde algıladıkları liderlik davranışları tarafından yordanıp yordamadığının belirlenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. İlgili literatür incelediğinde liderlik ile narsisizm eğilimleri arasındaki ilişkinin saptanmasına yönelik çeşitli araştırmaların yapıldığı görülmektedir fakat söz konusu çalışmalar daha çok liderlik stilleri ile yine liderlerin narsisizm eğilimleri arasındaki ilişkiye odaklanmışlardır. Bu çalışmada ise okul yöneticilerinin liderlik davranışlarının okul psikolojik danışmanları tarafından nasıl algılandığı üzerinde durulacaktır. Bu bağlamda çalışmanın, ilgili literatüre bu yönüyle katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında, bu araştırmanın temel amacı, okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimleri ile okul yöneticilerinde algıladıkları liderlik davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi olarak belirlenmiştir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimleri ve okul yöneticilerinde algıladıkları liderlik davranışı ne düzeydedir?
2. Okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimleri ve okul yöneticilerinde algıladıkları yardımsever liderlik davranışı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimleri ve okul yöneticilerinde algıladıkları ahlâkî liderlik davranışı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimleri ve okul yöneticilerinde algıladıkları otoriter liderlik davranışı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
5. Okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimleri ve okul yöneticilerinde algıladıkları çıkarıcı liderlik davranışı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
6. Okul psikolojik danışmanlarının algıladıkları okul yöneticilerinin liderlik davranışları okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimlerini anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimleri ile okul yöneticilerinde algıladıkları liderlik davranışı arasındaki ilişki, yordayıcı korelasyonel araştırma çerçevesinde incelenmiştir. Yordayıcı korelasyonel araştırma bir ya da daha fazla bağımsız değişkene dayalı olarak bağımlı değişkendeki

değişikliklerin açıklanmaya çalışıldığı araştırmadır (Büyüköztürk, Aygün, Kılıç Çakmak, Karadeniz ve Demirel, 2016). Bu araştırmada okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimleri bağımlı değişken ve psikolojik danışmanların okul yöneticilerinde algıladıkları liderlik davranışı ise bağımsız değişken olarak belirlenmiştir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2019-2020 Eğitim-Öğretim Yılı'nda Giresun, Rize ve Trabzon'da görev yapmakta olan okul psikolojik danışmanlarından oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme, uygun örnekleme (convenience) yöntemi ile belirlenmiştir. Uygun örnekleme, zaman, para ve iş gücünün kaybının önlenmesinde araştırmacılara kolaylık sağlayan yöntemdir (Büyüköztürk, Aygün, Kılıç Çakmak, Karadeniz ve Demirel, 2016). Araştırmacı görev yaptığı şehir olan Trabzon'da olması nedeniyle zaman ve emek açısından uygun olacağı düşüncesiyle Giresun, Rize ve Trabzon görev yapan okul psikolojik danışmanlarına uygulama yapmayı tercih etmiştir. Araştırmanın bu şekilde belirlenen örnekleminde yer alan okul psikolojik danışmanlarına ilişkin bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1
Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Grup	N	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	154	54
	Erkek	131	46
Öğrenim Düzeyi	Lisans	231	81,1
	Yüksek Lisans	54	18,9
Görev Yaptıkları Eğitim Kademesi	İlkokul	59	20,7
	Ortaokulu	96	33,7
	Lise	130	45,6
Görevde Geçirilen Süre	0-5 yıl	99	34,7
	5-10 yıl	105	36,8
	10 yıl ve üzeri	81	28,4
Görev Yapılan İl	Giresun	68	23,8
	Rize	71	24,9
	Trabzon	146	51,3
	Toplam	285	100

Tablo 1 incelendiğinde okul psikolojik danışmanlarının 154'ünün (%54) kadın, 131'inin (%46) erkek olduğu görülmektedir. Ayrıca 231'inin (%81,1) lisans, 54'ünün (%18,9) yüksek lisans mezunu olduğu; 126'sının (%44,2) 59'unun (%20,7) ilkokul, 96'sının (%33,7) ortaokul ve 130'unun (%45,6) lisede görev yaptığı görülmektedir. Katılımcıların görevde geçirdikleri süreye göre dağılımı incelendiğinde 99'unun (%34,7) 0-5 yıl arasında, 105'inin (%36,8) 5-10 yıl arasında, 81'inin (%28,4) 10 yıl ve üzeri süreyle görev yaptığı anlaşılmaktadır. Katılımcıların 146'sının (%51,3) Trabzon'da, 71'inin (%24,9) Rize'de ve 68'inin (%23,8) Giresun'da görev yaptıkları görülmektedir. Araştırmaya toplam 285 kişi katılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, veri toplama aracı olarak Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışları Ölçeği ve Örgütsel Narsisizm Ölçeği kullanılmıştır. Ayrıca katılımcıların birtakım özellikleri hakkında bilgi edinmek için Kişisel Bilgi Formu'ndan yararlanılmıştır. Ölçme araçları ve kişisel bilgi formuna ilişkin detaylı bilgilere aşağıda yer verilmiştir.

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bazı özellikleri hakkında bilgi edinmek amacıyla araştırmacı tarafından "Kişisel Bilgi Formu" geliştirilmiştir. Bu form ile okul psikolojik danışmanlarının; cinsiyetleri, öğrenim düzeyleri, görev yaptıkları eğitim kademeleri, görevde geçirdikleri süreler ve görev yaptıkları iller gibi hususlarda veri toplanması amaçlanmıştır.

Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışları Ölçeği

Okul müdürlerinin liderlik davranışlarının çalışanlarca nasıl algılandığının belirlenmesi amacıyla Dağlı ve Ağalday (2017) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçekte okul yöneticilerinin sergileyebilecekleri liderlik davranışları ile ilgili yirmi iki madde bulunmaktadır. Beşli Likert tipinde derecelendirilen ölçekteki seçenekler; "hiç katılmıyorum=1", "az katılıyorum=2", "orta düzeyde katılıyorum=3", "çok katılıyorum=4", "tamamen katılıyorum=5" şeklinde puanlanmaktadır. Ölçeğin yapı geçerliliğinin belirlenebilmesi amacıyla dört yapı belirlenmiştir (Yardımsever, Ahlâkî, Otoriter ve Çıkarıcı Liderlik). Faktörlerin açıkladığı varyans oranının sırasıyla birinci faktörde %38,5; ikinci faktörde %4,8; üçüncü faktörde %6,7 ve dördüncü faktörde ise %9,8 olduğu belirtilmiştir. Dört faktörün açıkladığı toplam varyans ise %59,9 olarak saptanmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett Sphericity testi ile araştırılmış ve KMO ,938 ve Barlett Sphericity testi ($p < ,05$, $df=231$) anlamlı bulunmuştur. Ölçeğin Yardımsever Liderlik alt boyutunda dokuz (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9); Ahlâkî Liderlik alt boyutunda yedi (10, 11, 12, 13, 14, 15, 16); Otoriter Liderlik alt boyutunda üç (17, 18, 19) ve Çıkarıcı Liderlik alt boyutunda üç (20, 21, 22) madde yer almaktadır. Ölçekte bulunan 11, 12, 13, 14, 15 ve 16. maddeler olumsuz ifadeler içerdiği için tersten puanlanmaktadır. Ölçeğin güvenilirliğinin belirlenmesi amacıyla Cronbach Alpha (α) iç tutarlılık katsayısı hesaplanmış; Yardımsever Liderlik alt boyutu için ,926; Ahlâkî Liderlik alt boyutu için ,872; Otoriter Liderlik alt boyutu için ,610; Çıkarıcı Liderlik alt boyutu için ,619 ve ölçeğin geneli için ise ,898 olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu anlaşılmıştır (Dağlı ve Ağalday, 2017).

Örgütsel Narsisizm Ölçeği

Okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimlerinin belirlenmesi için Hamedoğlu ve Potas (2012) tarafından geliştirilen Örgütsel Narsisizm Ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçekte 34 madde bulunmaktadır. Beşli Likert tipinde derecelendirilen ölçekteki seçenekler; "hiç katılmıyorum=1", "çok az katılıyorum=2", "orta düzeyde katılıyorum=3", "büyük ölçüde katılıyorum=4", "kesinlikle katılıyorum=5" olacak şekilde puanlanmaktadır. Ölçeğin; Kendini Özel Görme ve Kibirlik, Liderlik ve Otorite Algısı, Onaylanma ve Kabul Görme İsteği, Tümgüçlülük Algısı ve Teşhirci Davranış olmak üzere beş alt boyutu bulunmaktadır. Ölçek alt boyutlardan oluşmakla birlikte toplam puan hesaplanarak da kullanılabilir. Bu çalışmada analizler ölçek tam puanı üzerinden yapılmıştır. Bireylerin ölçekten aldıkları puanlar yükseldikçe örgütsel narsisizm eğilimleri yükselmektedir. Ölçeğin güvenilirliğinin belirlenmesi amacıyla Cronbach Alpha (α) iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar şu şekildedir: Kendini Özel Görme ve Kibir=0,90; Liderlik ve Otorite Algısı=0,80; Onaylanma ve Kabul Görme=0,77; Tümgüçlülük Algısı=0,86; Teşhirci Davranış=0,86; ölçeğin geneli=0,96. Ölçeğin geçerliliğinin belirlenmesi amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğu için KMO ve Bartlett testlerinin istatistiksel sonuçları hesaplanmıştır (KMO=0,893; $\chi^2=9703,3$; $p < 0,05$). Bu sonuçlara göre, verilerin ve ölçeğin faktör analizi için uygun olduğu belirlenmiştir. Faktör analizinin sonucu ölçek, 5 alt boyutta 34 maddeden oluşmuş ve toplam varyans oranı %62,6 olarak bulunmuştur. Birinci alt boyut olan Liderlik ve Otorite Algısı on iki madden oluşmakta olup varyans açıklama oranı %20,8'dir ve öğelerinin faktör yükü 0,765 ve 0,434 arasında değişmektedir. İkinci alt boyut olan Onaylanma ve Kabul Görme İsteği yedi maddeden oluşmakta ve varyans açıklama oranı %14,08'dir. Maddelerin faktör yükleri 0,807 ile 0,509 arasında değişmektedir. Üçüncü alt boyut olan Tüm Güçlülük Algısı beş maddeden oluşmaktadır ve varyans açıklama oranı %14,08 olarak hesaplanmıştır. Maddelerin faktör yükleri 0,807 ile 0,509 arasındadır. Dördüncü alt boyut Kendini Özel Görme ve Kibirlik altı maddeden oluşmakta olup varyans açıklama oranı %8,43'tür. Maddelerin faktör yükleri 0,781 ile 0,572 arasında değişmektedir. Beşinci ve son alt boyut olan Teşhirci Davranış dört madden oluşmaktadır ve varyans açıklama oranı %7,58'dir. Maddelerin faktör yükleri 0,905 ile 0,843 arasında değişmektedir. Bu sonuçlara göre ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu anlaşılmıştır (Hamedoğlu ve Potas, 2012).

Verilerin Toplanması

Ölçme araçları uygulanmadan önce Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesinin Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulundan 03/12/2019 toplantı tarihi ve 2019/24 toplantı no.lu kararı ile uygulamanın etik açıdan uygun olduğuna ilişkin onay alınmıştır. Bu onaydan sonra MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğüne "ayse.meb.gov.tr" internet sitesi üzerinden başvuru yapılarak ölçme araçlarının uygulanabilmesi için gerekli olan Araştırma Uygulama İzin Belgesi (23.12.2019/25581803) alınmıştır. Alınan bu onay ve izinden sonra ölçme araçları Giresun, Rize ve Trabzon illerinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı kurum ve kuruluşlarda görev yapan okul psikolojik danışmanlarına uygulanmıştır. Ölçekler ildeki tüm okul psikolojik danışmanlarının katıldığı Rehberlik Araştırma Merkezi'nde gerçekleştirilen dönem başındaki toplantılarda uygulanmıştır. Toplantıya katılmayan okul psikolojik danışmanları görev yaptıkları okullarda ziyaret edilerek ölçme araçları

uygulatılmaya çalışılmıştır. Uygulamalara katılım gönüllülük esasına göre olmuştur. Katılımcılar tarafından ölçeklerin doldurulması yaklaşık olarak 15 dakika sürmüştür. Ölçeklerin tamamının uygulanma süreci ise iki aylık bir zaman diliminde tamamlanmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırma sonucunda elde edilen veriler bilgisayar ortamına girilerek; frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimleri ile okul yöneticilerinde algıladıkları liderlik davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesinde Pearson korelasyon ve çoklu regresyon analizleri yapılmıştır. Verilerin analizinde SPSS paket programı kullanılmıştır.

BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın amacı doğrultusunda elde edilen verilerin analizi ile elde edilen bulgulara tablolar eşliğinde yer verilmiştir. Bu kapsamda okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimleri ve okul yöneticilerinde algıladıkları liderlik davranışlarına ilişkin elde edilen tanımlayıcı bulgular Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2
Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	\bar{x}	SS	N	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Örgütsel Narsisizm Eğilimleri	2,93	0,72	285	-0,05	-0.61
Yardımsever Liderlik	3,19	0,98	285	-0,10	-0.58
Otoriter Liderlik	2,91	1,06	285	0,12	-0.76
Çıkarıcı Liderlik	3,00	0,97	285	0,07	-0.54
Ahlâki Liderlik	3,82	0,97	285	-0,67	-0.54

Tablo 2 incelendiğinde okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimleri beşli Likert tipinde derecelendirilen bir ölçekten toplandığı için ($\bar{x}=2,93$; $SS=0,72$) orta düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte okul psikolojik danışmanlarının algılarına göre okul yöneticilerinin en fazla ahlâki liderlik ($\bar{x}=3,82$; $SS=0,97$) davranışları gösterdikleri görülmektedir. Okul psikolojik danışmanlarının algılarına göre ahlâki liderlik davranışlarının ardından okul yöneticilerinin sırasıyla yardımsever ($\bar{x}=3,19$; $SS=0,98$), çıkarıcı ($\bar{x}=3,00$; $SS=0,97$) ve otoriter ($\bar{x}=2,91$; $SS=1,06$) liderlik davranışı sergiledikleri anlaşılmaktadır.

Okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimleri ile okul yöneticilerinde algıladıkları liderlik davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesinde Pearson korelasyon analizi yapılmış ve bulgular Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3
Okul Psikolojik Danışmanlarının Örgütsel Narsisizm Eğilimleri ile Okul Yöneticilerinde Algıladıkları Liderlik Davranışı Arasındaki İlişkiye İlişkin Korelasyon Analizi Bulguları

	1	2	3	4	5
1. Örgütsel Narsisizm Eğilimleri	1	.14*	.13*	.19**	-.03
2. Yardımsever Liderlik		1	-.62**	-.38**	.68**
3. Otoriter Liderlik			1	.60**	-.69**
4. Çıkarıcı Liderlik				1	-.61**
5. Ahlâki Liderlik					1

* $p < .05$ ** $p < .01$

Tablo 3 incelendiğinde okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimleri ile okul yöneticilerinde algıladıkları yardımsever liderlik davranışı arasında pozitif yönde ve anlamlı düzeyde ($r=0,14$; $p < .05$) bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Algılanan otoriter liderlik davranışlarıyla okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimleri arasında pozitif yönde anlamlı düzeyde ($r=0,13$; $p < .05$) bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Algılanan çıkarıcı liderlik davranışlarıyla okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimleri arasında pozitif yönde anlamlı düzeyde ($r=0,19$; $p < .01$) bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Algılanan ahlâki liderlik davranışlarıyla okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimleri arasındaki ilişkinin ise anlamlı düzeyde olmadığı ($r=-0,03$; $p > .05$) gözlemlenmiştir.

Okul psikolojik danışmanlarının algıladıkları okul yöneticilerinin liderlik davranışlarının okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimleri üzerindeki yordayıcılığının test edilmesi amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi bulguları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4

Okul Psikolojik Danışmanlarının Algıladıkları Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının Okul Psikolojik Danışmanlarının Örgütsel Narsisizm Eğilimleri Üzerindeki Yordayıcılığının Test Edilmesine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	β	t	p	İkili r	Kısmî r
Örgütsel Narsisizm Eğilimleri	Sabit	1,17	,40		2,88	0,00		
	Yardımsaver Liderlik	0,28	0,05	0,38	4,72	0,00	0,14	0,27
	Otoriter Liderlik	0,16	0,05	0,24	2,87	0,00	0,13	0,17
	Çıkarıcı Liderlik	0,13	0,05	0,18	2,41	0,01	0,19	0,14
	Ahlâkî Liderlik	-0,01	0,06	-0,01	-0,14	0,88	-0,03	-0,00
R= 0,35 R ² =0,12 F ₍₄₋₂₈₀₎ =9,96 p=0,00								

Tablo 4'te yer alan okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimleri ile okul yöneticilerinde algıladıkları liderlik davranışı arasındaki korelasyon değerleri incelendiğinde, algılanan yardımsaver liderlik davranışıyla örgütsel narsisizm eğilimleri arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ($r=0,14$) bir ilişkinin olduğu; diğer değişkenler kontrol edildiğinde de bu iki değişken arasındaki ilişkinin pozitif yönlü düşük düzeyde ($r=0,27$) olduğu anlaşılmaktadır. Okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimleri ile okul yöneticilerinde algıladıkları otoriter liderlik davranışı arasındaki korelasyon değerleri incelendiğinde, algılanan otoriter liderlik davranışıyla örgütsel narsisizm eğilimleri arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ($r=0,13$) bir ilişkinin olduğu; diğer değişkenler kontrol edildiğinde de bu iki değişken arasındaki ilişkinin pozitif yönlü ve düşük düzeyde ($r=0,17$) olduğu anlaşılmaktadır. Okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimleri ile okul yöneticilerinde algıladıkları çıkarıcı liderlik davranışı arasındaki korelasyon değerleri incelendiğinde, algılanan çıkarıcı liderlik davranışıyla örgütsel narsisizm eğilimleri arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ($r=0,19$) bir ilişkinin olduğu, diğer değişkenler kontrol edildiğinde de bu iki değişken arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişkinin ($r=0,14$) olduğu anlaşılmaktadır. Okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimleri ile okul yöneticilerinde algıladıkları ahlâkî liderlik davranışı arasındaki korelasyon değerleri incelendiğinde ise bu iki değişken arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olmadığı ($r=-0,03$) anlaşılmaktadır.

Tablo 4 incelendiğinde okul psikolojik danışmanlarının okul yöneticilerinde algıladıkları çıkarıcı liderlik, yardımsaver liderlik, otoriter liderlik ve ahlâkî liderlik davranışlarının birlikte okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimleri ile olumlu yönde ve orta düzeyde anlamlı şekilde ilişkili olduğu ve değişkenlerin okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimlerindeki varyansın %12'sini yordadığı görülmektedir ($R=,35$, $F_{(4-280)}=9,96$, $R^2=,12$, $p<,01$). Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre okul yöneticilerinde algılanan liderlik davranışlarının, okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimlerini yordama düzeylerinin sırası ile yardımsaver liderlik ($\beta=0,38$), otoriter liderlik ($\beta=0,24$) ve çıkarıcı liderlik ($\beta=0,18$) şeklinde gerçekleştiği; ahlâkî liderliğin ise örgütsel narsisizm eğilimlerinin anlamlı düzeyde bir yordayıcısı olmadığı ($\beta=-0,01$) anlaşılmaktadır.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada okul psikolojik danışmanlarının algılarına göre okul yöneticilerinin en fazla ahlâkî liderlik davranışı gösterdikleri bulunmuştur. Bu liderlik davranışının ardından okul yöneticilerinde sırasıyla yardımsaver, çıkarıcı ve otoriter liderlik davranışı algılandığı belirlenmiştir. Bu sonuçlar ile bu konuda yapılan araştırmaların sonuçlarının örtüştüğü görülmektedir. Şöyle ki: Ertürk'ün (2012) çalışmasında okul yöneticilerinin etik liderlik düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Arslan (2016) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada öğretmenlerin cevaplarına göre, okul yöneticilerinin en fazla ahlâkî liderlik davranışı gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Dağlı ve Ağalday (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışma sonucunda da okul yöneticilerinin en fazla ahlâkî liderlik davranışı gösterdikleri saptanmıştır. Okul psikolojik danışmanlarının algılarına göre okul yöneticilerinin en fazla ahlâkî liderlik davranışı göstermelerinin, yöneticilerin gerek yönettikleri kurumun vizyon ve misyonu gerekse toplumun kendilerinden beklentileri göz önüne alındığında istenen ve beklenen bir sonuç olduğu belirtilebilir. Bununla birlikte son yüzyılda bireye verilen önemin, ikili ilişkilerde insana duyulan saygının ve meslekî etik kavramına atfedilen değerlerin artması;

personelere yönelik mobbinge, yıldırma ve kayırmaya dönük davranışlara cezaî yaptırımlar getirilmesinin, yöneticilerin birtakım otoriter ve etik dışı davranışlar göstermelerinin önüne geçtiği söylenebilir. Pehlivan'a (1997) göre özellikle doğru davranış kazandırmayı amaçlayan okul gibi bir kurumun yöneticisi olan kişinin hem öğretmenlere hem de öğrencilerine rol model olması gerekmektedir. Günümüzde ön plana çıkan çağdaş liderlik yaklaşımlarını (etkileşimci, dönüşümcü, vizyoner) benimsemiş olan liderler büyük ölçüde ahlâkî konulara odaklanmaktadır (Kang, 2009). Aynı zamanda liderler ahlâkî davranışı ön plana çıkardıklarında gerek üstlerinin gerekse toplumun takdirini kazanmaktadır (Madenöglü, Uysal, Sarier ve Banoğlu, 2014). Ayrıca günümüzde demokratik anlayışın çağdaş toplumlarda gitgide güç kazanmaya başlamasının getirdiği sonuçlardan birinin de tek merkezli, tek sesli anlayıştan ziyade ortak bir yönetim anlayışıyla çok kişinin fikrinin ön plana çıkarılması olduğu belirtilebilir. Bu durumun bir sonucu olarak otoriter ve baskıcı liderlik anlayışının geri planda kalması, iş ortamında benimsenmemesi gibi eğilimlerin ortaya çıktığı söylenebilir. Araştırma sonucunda bu eğilimleri destekler şekilde, okul psikolojik danışmanlarının algılarına göre okul yöneticilerinin en fazla ahlâkî en az ise otoriter liderlik davranışı sergiledikleri görülmüştür. Dolayısıyla çağımızın yönetim anlayışıyla araştırmanın sonucunun örtüştüğü değerlendirilebilir.

Araştırma sonucunda okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimlerinin orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre okul psikolojik danışmanlarında, patolojik düzeyde narsistik eğilimler görülmemektedir. Hamedoğlu (2009) ve Kahveci, Gülay ve Avcı (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda öğretmenlerin örgütsel narsisizm eğilimlerinin orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Değinilen araştırma sonuçlarının bu araştırma sonucu ile paralellik gösterdiği söylenebilir. Okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimlerinin yüksek düzeyde olmamasının hem kendileri hem de görev yaptıkları okulların lehine bir durum olduğu belirtilebilir. Brown (1997) patolojik düzeyde olmayan örgütsel narsisizmin, kendini geliştirmeye açık, hakkını doğru biçimde arayan ve daha az kaygılı örgütlerin oluşmasına zemin hazırladığını belirtmektedir. Duchon ve Burns (2008), narsistik örgütleri patolojik narsist örgütler ve sağlıklı narsist örgütler olarak ikiye ayırmışlardır. Patolojik narsisizm eğilimleri göstermeyen örgütlerin, birtakım kazanımlar elde edebileceği belirtilirken, sağlıksız/patolojik narsist örgütlerin ise yıpranmaya mecbur oldukları vurgulanmıştır. Aynı çalışmada, az ve orta düzeydeki örgütsel narsisizm eğilimlerine sahip örgütlerin başarıyı arzuladıkları, patolojik boyutta narsist örgütlerin ise bu başarıyı daima kendilerinde bir hak olarak gördükleri belirtilmiştir. Dolayısıyla örgütsel narsisizm eğilimleri istenen düzeyde olduğunda birtakım yararlar sağlayabilmektedir. Abartılı düzeyde olmayan bir benlik algısı, örgütlerdeki bireylerin yeteneklerini ve çalışma isteklerini verimli bir şekilde ortaya koymalarını sağlamaktadır. Örgüt içinde var olan olumlu atmosfer, bireylerin örgüt için daha çok çaba sarf etmelerini sağlamakta ve örgüte olan bağlılıklarını artırmaktadır (Schwartz, 1992). Bu açıklamalardan hareketle okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimlerinin orta düzeyde olmasının, çalıştıkları okullarda daha verimli çalışmalarını; yeteneklerini ve meslekî bilgi ve becerilerini örgütün ve hizmet sunulan bireylerin yararına kullanmalarına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Orta düzeyde olan örgütsel narsisizm eğilimleri okul psikolojik danışmanlarının, örgütlerine yönelik bağlılık geliştirdiklerinin bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Patolojik boyutta olmayan bu durum, okul psikolojik danışmanlarının örgüt ve örgüt içindeki bireylerin yararına yönelik çalışmalarına, rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerini verimli bir şekilde sunmalarına zemin hazırlayabilir.

Araştırmanın sonucuna göre okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimleri ile okul yöneticilerinde algıladıkları yardımsever liderlik davranışı arasında olumlu yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bu konuda Kahveci ve diğerlerinin (2018) gerçekleştirmiş oldukları çalışmada, öğretmenlerin örgütsel narsisizm eğilimleri ile okul iklimi algıları arasında olumlu ve anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca belli bir örgütsel narsisizm eğilimlerine sahip olan bireylerden oluşan okullarda kişilerarası ilişkilerin iyi olduğu ve kişilerin kendi okullarını diğer okullara göre daha iyi bir konumda görmelerinin okul iklimini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Dolayısıyla okul yöneticilerinde algılanan yardımsever liderlik davranışları ile okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimleri arasındaki ilişki örgütsel bağlılık bağlamında değerlendirilebilir. İlgili literatürde yöneticileri tarafından motive edilen ve destekleyici davranışlar gören çalışanların, örgütsel bağlılıklarının arttığını gösteren çalışmalar mevcuttur. Örneğin Salancik (1977) tarafından gerçekleştirilen çalışmada çalışanların yöneticiler tarafından desteklenmesinin ve motive edilmesinin örgütsel bağlılığı artırdığı tespit edilmiştir. John (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmada öğretmen ve yönetici davranışlarının samimi, olumlu ve destekleyici olduğu ortamlarda örgütsel bağlılığın arttığı gözlenmiştir. Bayram (2020) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise çalışanlarına yardımcı olan liderlerin, çalışanlarının iş tatmin düzeylerinin ve örgütsel bağlılıklarının arttığı belirlenmiştir. Dolayısıyla okul yöneticilerinde algılanan yardımsever liderlik davranışlarının okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimleri ile birlikte örgütsel bağlılıklarına da katkı sağladığı şeklinde yorumlanabilir. Araştırmanın diğer sonucunda ulaşılan okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm

eğilimlerinin orta düzeyde olması, narsisizm eğilimlerinin patolojik düzeyde olmadığını gösteren bir bulgu olarak kabul edilebilir. Stein (2003) patolojik düzeydeki narsisizm eğilimlerinin, sınırsız güç algısına ve diğer örgütlerin görmezden gelinmesine yol açtığını belirtmektedir. Sağlıklı örgütsel narsisizm eğilimleri ise patolojik örgütsel narsisizm eğilimlerinin aksine örgütlerin birtakım önemli başarılar kazanmasına herhangi bir engel teşkil etmemekte aksine başarı şansını artırabilmektedir (Brown 1997). Değinilen araştırma sonuçları ve bu araştırmadan elde edilen sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde; okul yöneticilerinde algılanan olumlu, destekleyici, samimi ve yardımsever liderlik davranışlarının okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimleri ve bir yönüyle de örgütlerine olan bağlılıkları ile ilişkili olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmanın sonucuna göre okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimleri ile okul yöneticilerinde algıladıkları otoriter liderlik davranışı arasında olumlu yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmüştür. İlgili literatürde, liderlerin sergilemiş oldukları otoriter davranışların örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme davranışlarını artırdığına ilişkin araştırma sonuçları dikkat çekmektedir. Örneğin Bayyurt ve Kılıç (2017) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada otoriter liderlerin, yasal güçlerini, ödüllendirme yöntemlerini ve zorlayıcı güçlerini kullanarak çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırdıkları ortaya koyulmuştur. Aygün (2012) tarafından gerçekleştirilen çalışmada yöneticilerin otoriter liderlik davranışları arttıkça çalışanların devam bağlılıklarının güçlendiği sonucuna ulaşılmıştır. Polat ve Meyda (2011) tarafından gerçekleştirilen araştırmada ise çalışanların, hiyerarşinin belirgin olduğu ve güce yönelik algılarının arttığı örgüt ortamlarında örgütsel özdeşleşmenin olumlu yönde etkilendiği sonucuna varmışlardır. Karataş ve Taş (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin narsistik eğilimleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında olumlu ve anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel özdeşleşme de olduğu gibi örgütsel narsisizm eğilimlerinde de bireyler benlikleriyle örgüt kimliğini örtüştürmekte ve kendilerini örgütün ayrılmaz bir parçası olarak görmektedirler (Brown, 1997). Kanten (2014) gerçekleştirmiş olduğu araştırmada çalışanların narsisizm eğilimlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca örgütsel vatandaşlığın, içinde örgütsel bağlılığı da barındıran bir davranış olduğu vurgulanmıştır. Bu araştırmadan ve değinilen araştırmaların sonuçlarından hareketle örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık kavramları ile örgütsel narsisizm eğilimleri arasında bir ilişki olduğu söylenebilir. Okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimleri ile okul yöneticilerinde algıladıkları otoriter liderlik davranışı arasındaki ilişki de bu çerçevede açıklanabilir. Liderler; otorite ve güç kullanarak takipçilerinde ya da çalışanlarında hayranlık, sadakat, inanç, işe bağlılık ve itaat gibi duygular uyandırabilmektedir (Sevinçok, 2017). Otoriter liderlik davranışlarının bireylerin örgüte olan bağlılıklarını artırabildiği ve bireyin kendi benliğiyle örgütün kimliğini özdeşleştirmelerine katkı sağlayabildiği için çalışanların örgütsel narsisizm eğilimlerini de artırması beklenebilir. Örgütüne kendisini bağlı hisseden ve örgütün kimliğiyle özdeşleşen bir okul psikolojik danışmanının, örgütün başarısı, tanınması ve diğer örgütlere nazaran ön plana çıkması için birçok farklı davranışı ortaya koyması söz konusu olabilir. Bu açıklamalar ışığında bir okul psikolojik danışmanının yöneticisini otoriter olarak algılaması ile örgütsel narsisizm eğilimleri arasında doğrusal bir ilişkinin olduğu belirtilebilir.

Araştırmanın sonucuna göre okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimleri ile okul yöneticilerinde algıladıkları çıkarıcı liderlik davranışı arasında olumlu yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Çıkarıcı liderlik davranışı, çalışanlarını daha çok örgüte getiri kazandırmaları için çabalayan ve onları bu yönde motive eden liderlerin sergilediği davranış olarak tanımlanmaktadır (Hayek, Novicevic, Humphreys ve Jones, 2010). Çıkarıcı liderlik davranışı sergileyen liderin amacı, çalışanların itaatlerini kazanmak ve tüm çalışanların örgütün menfaatleri için çaba göstermelerini sağlamaktır. Çalışanlar, bu davranışlar neticesinde cezadan kaçmak veya ödül beklentisiyle yöneticilerine itaat etmekte ve saygı duymaktadırlar (Aktaş, 2019). Dağlı ve Ağalday'a (2018) göre çıkarıcı davranışlar sergileyen okul yöneticilerinin daha çok politik hareket ettikleri görülmektedir. Buradaki politik anlayışın daha çok örgütün amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi için yöneticilerin, örgüt yararına hareket etmesi, çalışanlarını da bu yönde motive etmeleri ve belli bir otorite kullanarak topyekün başarı odaklı hareket edilmesini sağlamaları olduğu düşünülmektedir. Bu tür bir davranışın bireyselden ziyade örgüt odaklı hareket edilmesini; çalışanların, yöneticinin belirlediği başarı odaklı davranışlara göre hedefler belirlemesini ve örgüte olan ilgilerinin artmasını sağlayabildiği söylenebilir. Bu durumun da çalışanların örgütsel narsisizm eğilimlerini artırabildiği düşünülmektedir. Bu bağlamda araştırmada okul yöneticilerinde algılanan çıkarıcı liderlik davranışı ile okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimlerinin olumlu yönde ilişkili olmasının beklenen bir sonuç olduğu belirtilebilir.

Araştırmanın sonucuna göre okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimleri ile okul yöneticilerinde algıladıkları ahlâkî liderlik davranışı arasında diğer liderlik davranışlarından farklı olarak olumsuz yönde ancak anlamlı olmayan düzeyde bir ilişkinin olduğu anlaşılmıştır. Okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimleri ile ahlâkî liderlik davranışı arasındaki ilişkinin anlamlı düzeyde olmamasının okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizmlerinin yüksek düzeyde olmamasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu durum okul psikolojik danışmanları için olumlu bir durum olarak değerlendirilebilir. Okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimlerinin yüksek olması durumunda okul yöneticilerinin ahlâkî liderlik davranışları arasındaki olumsuz yönlü ilişkinin anlamlı düzeyde olabileceği tahmin edilmektedir. İlgili literatürde bu düşünceyi destekler nitelikte açıklamalar bulunmaktadır. Şöyle ki; aşırı narsist örgütlerin birçoğunda topluca bir psikolojik savunma ile gerek yöneticiler gerekse çalışanlar, sonuçları ne olursa olsun ahlâkî kişiler olduklarını düşünebilmekte ve gerçeklikten uzaklaşabilmektedirler (Ketola, 2006). Dolayısıyla yüksek bir narsisizm eğilimlerine sahip kişilerin gerçeklikten uzaklaşabildikleri; örgütlerini ve örgüt yöneticilerini gerçekçi biçimde değerlendiremedikleri ifade edilmektedir. Çünkü örgütler de bireyler gibi kimliklerini korumaya odaklanmaktadır. Örgüt içinde var olan herhangi bir olumsuz durum, örgüt üyeleri tarafından bastırılmakta ya da görmezden gelinmektedir. Yöneticinin etik yargılarındaki yanlışlıklar da bunlardan birisidir (Duchon ve Burns, 2008). Örgütte kolektif hâle gelmiş bir narsisizm eğilimleri, örgüt çalışanlarının yalnızca kendi kurumlarını korumaya odaklanmalarına ve kamu yararını dahi gözden çıkarmalarına sebep olabilmektedir (Ganesh, 2003). Duchon ve Drake (2008) gerçekleştirmiş oldukları çalışmada örgütsel narsisizm eğilimlerinin ahlâkî bir kimliğe sahip olmayı engellediğini, örgüt üyelerinin yadsıma ve benzeri savunma mekanizmaları yoluyla örgütün kimliğini devam ettirmeye çalıştıklarını tespit etmişlerdir. Bu tür örgütlerin, kendi kimlikleri dışında hiçbir meslekî etiği önemsemedikleri de vurgulanan bir diğer konudur. İlgili literatürde yer alan bu değerlendirmelerin ahlâkî liderlik ile narsisizm eğilimlerinin birbiriyle bağdaşmadığını ve aralarında olumsuz yönlü bir ilişkinin olduğunu açıklar nitelikte olduğu söylenebilir. Bu çalışmada ulaşılan sonuçta; okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimlerinin patolojik düzeyde olmamasının, okul yöneticilerinde algıladıkları ahlâkî liderlik davranışı ile olan olumsuz yönlü ilişkisinin anlamlı düzeyde olmamasına neden olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada ulaşılan sonuçlara göre okul psikolojik danışmanlarının algıladıkları okul yöneticilerinin liderlik davranışları, okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimlerini anlamlı düzeyde yordamaktadır. Başka bir ifadeyle okul yöneticilerinde algılanan ahlâkî liderlik dışındaki liderlik davranışlarının (yardımsever, otoriter, çıkarıcı), okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimlerinin anlamlı düzeyde birer yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İlgili literatürde okul yöneticilerinde algılanan liderlik davranışları ile okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimleri arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ayrıca okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimlerini inceleyen herhangi bir araştırmaya da rastlanmamıştır. Bu nedenle araştırmadan elde edilen sonuçlar ile doğrudan bu konuda olan araştırmaların sonuçları karşılaştırılamamıştır. Bununla birlikte okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizmden farklı birtakım davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya koyan çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Örneğin, Yıldız (2011) gerçekleştirdiği çalışmada okul yöneticilerinden ve üstlerinden takdir gören okul psikolojik danışmanlarının tükenmişlik düzeylerinin, üstlerinden takdir görmeyen okul psikolojik danışmanlarına göre daha düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aydemir (2014) tarafından yapılan çalışmada okul yöneticisinin dönüşümcü liderlik davranışları gösterdiğini düşünen okul psikolojik danışmanlarının tükenmişliğinin düşük; okul yöneticisinin tam serbestlik tanıyan liderlik davranışları gösterdiğini düşünen okul psikolojik danışmanlarının tükenmişliğinin ise yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çulha (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmada okul yöneticilerinin dönüşümcü, sürdürümcü ve serbest bırakıcı liderlik stilleri ile okul psikolojik danışmanlarının iş doyumları ve tükenmişlik düzeyleri arasında pozitif yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yılmazlar ve Camadan'ın (2019) gerçekleştirdiği çalışmada ise okul psikolojik danışmanlarının yabancılaşma düzeyleriyle okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik stilleri arasında olumsuz yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar ile araştırmadan elde edilen sonuç, okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile okul psikolojik danışmanlarının çeşitli davranışlarının ilişkili olması noktasında benzerlik göstermektedir. Okul yöneticilerinin bir okulun misyon ve vizyonunun belirlenmesinden okul ikliminin düzenlenmesine kadar birçok değişkenden birinci derecede sorumlu oldukları belirtilebilir. Aynı zamanda okul yöneticilerinin liderlik davranışlarının, okulun her çalışanı gibi okul psikolojik danışmanlarının da çeşitli davranış biçimleri ile ilişkili olmasının beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir. Bu konuyla ilgili olarak Burns (1978) yöneticiyi, kendini izleyenleri belli bir amaçta bulunmaya ikna eden kişi olarak tanımlamaktadır. Benzer şekilde Erkuş (1997) yöneticiliği, insanları belirlenmiş hedefler yönünde ikna edebilme yeteneği olarak adlandırmaktadır. Buradaki ikna kavramı yalnızca sözel güdüleme olarak ele alınmamaktadır. Liderin politik tutumu, insanî özellikleri, çevre ile olan ilişkileri vb. birçok davranışının kendini izleyenler üzerinde güdüleyici

sonuçları olabilmektedir. Bu bağlamda okul yöneticilerinde algılanan liderlik davranışlarının okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimleri ile ilişkili olduğu anlaşılmaktadır. Ancak araştırma sonucunda okul yöneticilerinde algılanan liderlik davranışlarının okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimlerindeki değişimin sadece %12'sini yordadığı farklı bir ifadeyle okul bu değişimin %88'inin farklı değişkenler tarafından yordandığı anlaşılmaktadır. Bu sonuca dayalı olarak okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimlerinin sınırlı bir bölümünün okul yöneticilerinde algıladıkları liderlik davranışı tarafından açıklandığı bu nedenle yapılacak değerlendirmelerde farklı değişkenlerin de göz önünde bulundurulmasının daha doğru olacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada elde edilen sonuçlara dayalı olarak ileride yapılabilecek uygulamalara ve gerçekleştirilebilecek araştırmalara dönük çeşitli öneriler getirilmiştir. Uygulamalarla ilgili olarak okul psikolojik danışmanlarına yönelik gerçekleştirilecek eğitimlerde örgütsel narsisizm kavramı hakkında bilgilendirmeler yapılabilir. Bu kavramın çalışma yaşantıları üzerindeki olası etkileri üzerinde durulabilir. Ayrıca okul yöneticilerine yönelik olarak liderlik davranışıyla ilgili eğitimler düzenlenebilir ve hangi liderlik davranışının okul psikolojik danışmanlarının örgütlerine yönelik daha sağlıklı algılar geliştirmesine katkı sağladığına dair bilgiler verilebilir. Bu bilgilendirme çalışmalarında araştırmada ulaşılan; okul yöneticilerinde algılanan yardımsever, çıkarıcı ve otoriter liderlik davranışlarının okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimleri ile olumlu yönde ilişkili olduğu bilgisi kendileriyle paylaşılabilir. Okul yöneticilerinin bu tür liderlik davranışlarının çalışanlarda patolojik örgütsel narsisizm eğilimlerine kapı aralayabileceği, bu noktada dikkatli olunması gerektiği, böyle bir durumun okul psikolojik danışmanlarının psikolojik danışma ve rehberliğin en temel ilkelerinden biri olan "birey merkezilik" ilkesini göz ardı etmelerine neden olabileceğine ilişkin açıklamalara vurgu yapılabilir. Böylece okul yöneticilerine, çalışanlarının kendilerinde algıladıkları liderlik davranışının, çalışanlarının davranışı ile olan ilgisine ilişkin farkındalıklar kazandırılabilir.

Bu çalışmanın birtakım sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu çalışma nicel bir araştırma yaklaşımına dayalı olarak tasarlandığından, sonuçlara ilişkin yorumların bu yaklaşımın sınırları çerçevesinde tutulması uygun olacaktır. Araştırmada okul yöneticilerinde algılanan liderlik davranışlarının okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimlerindeki değişimin az bir kısmını yordadığı belirlenmiştir. Dolayısıyla elde edilen sonucun bu durum dikkate alınarak yorumlanması gerekmektedir. Araştırmanın bir diğer sınırlılığı katılımcıların sadece Giresun, Rize ve Trabzon'da MEB'e bağlı okullarda görev yapan okul psikolojik danışmanlarından oluşmuş olmasıdır. Gelecekte yapılacak araştırmalarda, ülke genelindeki çeşitli illerde görev yapan okul psikolojik danışmanlarının araştırmaya katılımı sağlanarak daha kapsamlı yorumlar yapılması mümkün olabilir. Bu çalışmada okul yöneticilerinin liderlik davranışları okul psikolojik danışmanlarının algılarına göre incelenmiştir. İleride yapılacak araştırmalarda liderlik davranışları doğrudan okul yöneticilerinin kendilerine sorularak belirlenebilir. Ayrıca okul psikolojik danışmanı dışında okuldaki diğer paydaşların görüşleri açısından da okul yöneticilerinin liderlik davranışları incelenebilir. Bu araştırmaya katılan okul psikolojik danışmanlarının tamamı resmî okullarda görev yapmaktadır. Bu noktada narsisizm eğilimlerinin artmasında önemli olan başarı ve rekabet gibi faktörler göz önünde bulundurulduğunda, özel okullarda görev yapan okul psikolojik danışmanlarının ileride gerçekleştirilecek olan çalışmalara dâhil edilmesinin anlamlı sonuçlar verebileceği düşünülmektedir. Okul yöneticilerinde algılanan liderlik davranışlarının dışında, okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimleriyle ilişkili olabileceği düşünülen farklı değişkenlerin (örgütsel davranış, motivasyon, örgüt kültürü, örgüt iklimi, iş doyumu, tükenmişlik, örgütsel bağlılık, yabancılaşma vb.) işe koşulduğu araştırmalar da yapılabilir.

Çıkar Çatışması Bildirimi

Yazar(lar), bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve/veya yayınlanmasına ilişkin herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan etmemiştir.

Destek/Finansman Bilgileri

Yazar(lar), bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve/veya yayınlanması için herhangi bir finansal destek almamıştır.

Etik Kurul Kararı

Bu araştırma için Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesinin Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulundan 03/12/2019 toplantı tarihli ve 2019/24 toplantı no.lu kararı ile etik açıdan uygun olduğuna ilişkin onay alınmıştır.

KAYNAKÇA/REFERENCES

- Akan, D., & Yalçın S. (2015). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 6(11), 123-150.
- Arslan, Ö. (2016). *Okul yöneticilerinin paternalist liderlik düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel sinizm alguları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Aydemir, S. (2014). *Rehber öğretmenlerin yöneticilerinin liderlik tarzını algulamaları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek Lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Aygün, A. (2012). *Yöneticilerin liderlik davranışlarının çalışanların örgütsel bağlılıklarına etkisi* (Yayınlanmamış yüksek Lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Baltacı, F., Kavacık, M., Şentürk, F. K., & Kurar, İ. (2014). Yöneticilerin liderlik özelliklerinin çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisi: Alanya'da bulunan 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(2), 59-86.
- Bayram, Y. (2020). *Hizmetkâr liderliğin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir alan araştırması* (Yayınlanmamış yüksek Lisans tezi). Ufuk Üniversitesi, Ankara.
- Bayyurt, N., & Kılıç, C. (2017). Liderlik tarzının örgüt bağlılığına etkisi: Bir hastane araştırması. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 5(2), 1-13.
- Blase, J., & Blase, J. (1999). Effective instructional leadership: Teachers perspectives on how principals promote teaching and learning in schools. *Journal of Educational Administration*, 38(2), 130-141.
- Brown, A. D. (1997). Narcissism, identity, and legitimacy. *The Academy of Management Review*, 22(3), 643-686
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Büyükoztürk, Ş., Aygün, Ö., Kılıç-Çakmak E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (21. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Campbell, W. K. (2001). Is narcissism really so bad? *Psychological Inquiry*, 12(4), 214-216.
- Çetin, Ş., Korkmaz, M., & Çakmakçı, C. (2012). Dönüşümsel ve etkileşimsel liderlik ile lider-üye etkileşiminin öğretmenlerin örgütsel davranışı üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(1), 7-36.
- Çulha, Y. (2017). *Okul psikolojik danışmanlarının müdürlerinin liderlik stillerini alguları ile kendi iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek Lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Dağlı, A., & Ağalday, B. (2017). Developing a headmaster's paternalistic leadership behaviors scale in Turkey. *Journal of Education and Practice*, 8(30), 190-200.
- Duchon, D., & Burns, M. (2008). Organizational narcissism. *Organizational Dynamics*, 37(4), 354-364.
- Duchon, D., & Drake, B. (2009). Organizational narcissism and virtuous behavior. *Journal of Business Ethics*, 85(3), 301-308.
- Erkuş, R. (1997). *İlköğretim okul müdürlerinin liderlik davranışları* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara, Hacettepe Üniversitesi.
- Ertürk, H. (2012). *Okul müdürlerinin etik liderlik davranış düzeyinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek Lisans tezi). Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Ganesh, S. (2003). Organizational narcissism: technology, legitimacy, and identity in an Indian ngo. *Management Communication Quarterly*, 16, 558-594.
- Hamedoğlu, M. A., & Potas N. (2012). Organizational narcissism scale. *Engineering Management Research*, 2(1), 53-65.
- Hargis, M. B., Watt, J. D., & Piotrowski, C. (2011). Developing leaders: Examining the role of transactional and transformational leadership across business contexts. *Organization Development Journal*, 29(3), 51-66.
- Hayek, M., Novicevic, M. M., Humphreys, J., & Jones, N. (2010). Ending the denial of slavery in management history: Paternalistic leadership of Joseph Emory Davis. *Journal of Management History*, 16(3), 367-379.
- Kahai, S., Jestire, R., & Huang, R. (2013). Effects of transformational and transactional leadership on cognitive effort and outcomes during collaborative learning within a virtual world. *British Journal of Educational Technology*, 44(5), 969-985.
- Kahveci, G., Sedef, G., & Avcı, T. (2018). Öğretmenlerin okulların örgütsel narsisizm düzeyleri ile okul iklimine yönelik alguları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yaşadıkça Eğitim Dergisi*, 32(2), 1-15.
- Kang, J-AE. (2009). *Antecedents and consequences of ethical leadership of public relations practitioners* (Unpublished doctoral dissertation). The University of Alabama, Tuscaloosa, Alabama.

- Kanten, P. (2014). Narsistik kişilik özelliğinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin düzenleyici rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25(76).
- Karataş, S., & Taş, A. (2017). İlk ve ortaokullardaki öğretmenlerin narsistik kişilik eğilimleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 92-121.
- Kealy, D., & Rasmussen, B. (2012). Veiled and vulnerable: The other side of grandiose narcissism. *Clinical Social Work Journal*, 40, 356-365.
- Ketola, T. (2006). Corporate psychological defenses: An oil spill case. *Journal of Business Ethics*, 65, 149-161.
- Maccoby, M. (2007). *Narcissistic leaders: Who succeeds and who fails*. Boston: Harvard Business School Press.
- Madenöğlü, C., Uysal, Ş., Sarier, Y., & Banoğlu, K. (2014). Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumlarının örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 1(1), 61-89.
- Pehlivan, İ. (1997, Mayıs). *Yönetimde etik sorunu ve kamu yöneticisinin etik davranışları*. 21. Yüzyılda Nasıl Bir Kamu Yönetimi Sempozyumu, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara: TODAİE Yayınları.
- Polat, M., & Meyda, C. (2011). Örgüt kültürü bağlamında güç eğilim ve örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 153-170.
- Salancik, G. (1977) Commitment and the control of organizational behavior and belief. In B. Staw, & G. Salancik (Eds), *New directions in organizational behavior* (pp. 1-54). Chicago: St. Clair Press.
- Schwartz, H. S. (1992). *Narcissistic process and corporate decay: The theory of the organizational ideal*. USA, NY: NYU Press.
- Serin, M. K., & Buluç, B. (2012). İlköğretim okul müdürlerinin öğretim liderliği davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(3), 435-459.
- Sevinçok, L. (2017). Örgütsel ve toplumsal yapılarda liderlik-otoriterlik. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 9, 135-166.
- Stein, M. (2003). Unbounded irrationality: Risk and organizational narcissism at long term capital management. *Human Relations*, 56, 523-540.
- Timuroğlu, K., & Işcan, F. (2008). İşyerinde narsisizm ve iş tatmini. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), 239-264.
- Tyssen, A. K., Wald, A., & Heidenreich, S. (2014). Leadership in the context of temporary organizations: A study on the effects of transactional and transformational leadership on follower's commitment in projects. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(4), 376- 393.
- Yıldız, E. (2011). *Eğitimcilerde tükenmişlik* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Yılmaz, E., & Kurşun, A. (2015). Okulların örgütsel kültürü ile akademik iyimserliği arasındaki ilişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(35), 46-69.
- Yılmazlar, O., & Camadan, F. (2019). Psikolojik danışmanların yabancılaşması üzerinde algıladıkları okul müdürlerinin liderlik stillerinin rolünün incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 9(53), 411-449.
- Zagorsek, H., Dimovski, V., & Skerlajav, M. (2009). Transactional and transformational leadership impacts on organizational learning. *Journal for East European Management Studies*, 14(2), 144-165.

İletişim/Correspondence

Efe SALİHOĞLU

salihogluEFE@gmail.com

Dr. Öğr. Üyesi Fatih CAMADAN

fatih.camadan@erdogan.edu.tr