

## NARSİSTİK KİŞİLİK ENVANTERİ'NİN TÜRKÇE'YE STANDARDİZASYONU

Salim ATAY\*

### Öz:

Narsisizm, yazında ilk kez Psikiyatri ve Klinik Psikoloji bilim dalları tarafından tanımlanmış olmasına rağmen, günümüzde örgütsel davranış ve yönetim alanlarının araştırma konuları arasına girmiştir. Özellikle son yıllarda narsisizmin örgütlere yansımalarını konu alan uluslararası araştırmaların sayısında artış gözlenmektedir. Araştırma sonuçlarına göre; işgören tutum ve davranışlarına yön verebilen narsisizm, liderlerde görüldüğünde örgüt açısından bir risk ya da kazanca dönüşebilmektedir. Ulusal yazın incelendiğinde ise konuya ilişkin çalışma sayısının azlığı, araştırmacılar açısından narsisizmin hala patolojik bir olgu olarak algılandığı şeklinde açıklanabilir. Bu makale ile örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi gibi alanlarda çalışan araştırmacıların ilgisinin çekilmesi ve klinik amaçlı olmayan bir narsisizm ölçeğinin kullanımlarına sunulması amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında, uluslararası literatürde yaygın olarak kullanılan ve 2006 yılında 16 soruya indirgenen Narsistik Kişilik Envanteri-NKE'nin (Narcissistic Personality Inventory-NPI) Türkçe'ye standardizasyonu yapılmıştır. Ölçek iki farklı akademisyen tarafından Türkçe'ye tercüme edilmiş ve üçüncü bir akademisyen tarafından geri çevirisi yapılarak aslına uygunluğu kontrol edilmiştir. İki ayrı örneklem üzerinde, ölçeğin iç güvenilirliği ve yapısal geçerliliği test edilmiştir. Üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirilen pilot uygulama sonucunda, ölçek güvenilirliğini düşüren ve ölçeğe anlamlı katkıda bulunmadığı görülen ifadeler revize edilmiştir. Araştırmanın ikinci örneklemi ulusal ve uluslararası ölçekteki işletmelerin çalışanları oluşturmuştur. Elde edilen bulgulara göre NKE'nin yeterli güvenilirlik ve geçerlilik değerlerine sahip olduğu görülmüştür.

---

\* Yrd. Doç. Dr., Marmara Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi., İşletme Bölümü,  
[salim@marmara.edu.tr](mailto:salim@marmara.edu.tr)

**Anahtar Kelimeler:** Narsisizm, Narsistik Kişilik Envanteri, Güvenirlilik, Geçerlilik, Standardizasyon

**THE STANDARDIZATION OF NARCISSISTIC PERSONALITY  
INVENTORY INTO TURKISH**

**Abstract:**

*Narcissism has been firstly defined in the literature of Psychiatry and Clinical Psychology as a severe personality disorder; however the notion has recently been one of the popular subjects of research in both organizational behavior and management sciences. A significant increase is observed in the number of international research about the reflection of narcissism on organizations in recent years. According to the results of these researches, narcissism can conduct employees' attitudes and behaviors; moreover, narcissistic leaders can create a risk or a gain for organizations. The lack of national studies on the subject can be explained as narcissism is still perceived as a pathological fact by researchers. In this article, it is aimed to attract human resources management and organization behavior researchers' interest to narcissism and to present a non-clinical scale for their use.*

*In scope of the research, the shorter form of Narcissistic Personality Inventory (NPI), including 16 items has been standardized into Turkish. NPI-16 item has originally been developed and validated in 2006 and is a widely used scale in international literature. The scale consists of six dimensions which are authority, self-sufficiency, exhibitionism, entitlement, superiority and exploitativeness. The language equivalence was provided by translation-back translation process for the standardization by two bilingual academicians. According to the comparison between original form and back translated version of Turkish NPI, necessary revisions were made. Two separate studies have been conducted for testing the reliability and validity of the translated scale. The questionnaire has included NPI and some demographic questions such as gender, age and education level. It was applied via internet-based survey software and the link of the survey was sent to the participants by email.*

*Eighty nine students from Business Administration Department of Marmara University and Industrial Engineering Department of Istanbul Technical University participated in the pilot study. The reliability of the scale was found sufficient; however, the item-total correlations of four items were found negative. Therefore, revisions have been made in those items. The second sample consisted of one hundred sixty-eight participants who are working in national and international companies from twenty-nine different sectors. The revised inventory was conducted in the second study and the reliability and structural validity of the scale was tested. Item-total correlations of all*

questions were examined. It was found that the 8<sup>th</sup> question decreased the reliability of the standardized scale and had negative correlation. Therefore it was taken out of the scale and afterwards, the reliability of the standardized NPI was found sufficient and consistent with the original form of the scale. In frame of the structural validity, principal component based exploratory factor analysis was conducted. Since the correlation between the subdimensions of the scale was low, Varimax method was preferred in the factor analysis. The validity has been proved showing that the standardized scale has the same factors with the original form. Moreover, the total variance explained the factors was found 60,8 % which is adequate. The differences between groups were examined by ANOVA, Welsch and Brown Forsythe tests according to their homogeneity. There is no significant relationship found between the gender, age and education level characteristics and narcissism score of the participants.

The language equivalence, reliability and validity of Turkish NPI are provided in the frame of this study. The scale is expected to promote new explanatory and comparative studies about narcissism. Since organizational commitment, performance, motivation are fundamental concepts in organizational behavior field, it is possible to relate those concepts with narcissism. The reflections of narcissistic dispositions of leaders on organizational components such as leader-member exchange and decision-making processes are among the topics expected to be investigated. Further, narcissism level of managers and their socio-demographic characteristics might be another subject for new researches.

**Keywords:** Narcissism, Narcissistic Personality Inventory (NPI), Reliability, Validity Standardization

## GİRİŞ

### D) NARSİZİZM KAVRAMI

Narsisizm kavramı Yunan mitolojisinde sudaki aksini görerek kendine aşık olan ve ömrünü hiç ulaşamayacağı bu sevgiliyi izleyerek tüketen Narkissos'dan gelmektedir (Türk Dil Kurumu; 2009). Ellis (1898), Yunan mitolojisindeki bu karakteri psikolojik bir fenomeni açıklamak için kullanan ilk psikanalitik kuramcıdır (RATAJ; 2003, s. 10-11). O tarihlerde Ellis'e göre; Narsisizm özellikle kadınlarda görülen ve cinsel duyguların, kendine hayranlığa yöneltilmesini içeren bir durum olarak açıklanmaktaydı (ROZENBLATT; 2002, s. 47). Jones (1913) ve Waelder (1925) ise "narsistik" terimini kullanmadan kişilik bozukluğuna ilişkin tanımlamalarda bulunmuşlardır. Patolojik narsistik karakter özelliklerini ilk kez yayımlayan Jones, "tanrı karmaşası" olarak adlandırdığı tabloda, kendi güç ve bilgisine aşırı değer verme, güçlü fanteziler, yeni

bilgilere açık olmama, sevilme, övülme, ödüle aşırı tutku ve başkalarının zamanına değer vermeme gibi özelliklerden bahsetmiştir (DOĞANER; 1996, s.343).

Freud, narsisizm terimini ilk defa 1910 yılında yayınlanan “Three Essays On The Theory of Sexuality” (Cinsellik Teorisi Üzerine Üç Makale) isimli makalesinde dipnot olarak kullanmıştır. Yazarın, narsisizm ile ilgili ilk önemli çalışması, 1914’te yayınlanan “On Narcissism: An Introduction” (Narsisizm Üzerine Bir Giriş) isimli makalesidir (RAPİER; 2005, s.22). Narsisizmin modern psikanalizdeki kökeni bu makaleye dayanmaktadır. Freud ile başlayan narsisizme psikanalitik yaklaşım sonraki araştırmacılar tarafından sürdürülmüştür. Ancak Vaknin (2001) de belirttiği gibi Freud narsisizmi bir durum olarak tanımlarken, Jung ve birçok araştırmacı narsisizmi devam eden bir olgu olarak ele almaktadır (RAPİER; 2005, s.25).

Kohut (1977) ve Kernberg’in (1974–1975) çalışmaları klinik narsisizmin anlaşılması ve gelişmesinde önemli rol oynamıştır. Kohut, narsist bozukluğun temel patolojisini “benlik yapısındaki temel kusur” olarak tanımlamıştır. İfade edilen temel kusurlar, düşük benlik saygısı, depresyon, derin ve ihmal edilmiş değersizlik, reddedilme hisleri olup, bunlara karşı geliştirilen savunmacı ve telafi edici yapılar ile kliniksel olarak ortaya çıkarılmış bir yanıt ve güven verme açlığını ifade etmektedir (ÖZAKKAŞ; 2006, s.29–30).

Amerikan Psikiyatri Birliği tarafından 1980 de yayınlanan Zihinsel Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabının (The Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders – DSM III) 3. baskısında, Patolojik Narsisizm bir kişilik bozukluğu olarak ilk kez yer almıştır. Söz konusu tanım 1987’de DSM-III-R ile Kernberg’in “görkemli benlik” perspektifini destekleyecek nitelikte yenilenmiş ve 1994’deki DSM-IV’de son halini almıştır.

DSM-IV, Narsistik Kişilik Bozukluğunu erken erişkinlik döneminde başlayan ve değişik şartlar altında ortaya çıkan, üstünlük duygusu (düşlemlerde ya da davranışlarda), beğenilme gereksinimi ve empati yapamamanın olduğu sürekli bir örüntü olarak tanımlamaktadır. Narsisizm tanısı için belirlenen dokuz özellikten en az beşine kişinin sahip olması beklenmektedir (KÖROĞLU, BAYRAKTAR; 2007, s. 92).

Ellis’den günümüze kadar çeşitli çalışmalarda tartışılan narsisizm, kimi araştırmacılar tarafından sadece patolojik olarak ele alınmış, bazı araştırmacılar ise her insanın doğasında narsisizmin sağlıklı şekilleri olduğunu ileri sürmüşlerdir. Özellikle Kohut’un çalışmaları psikanalizin narsisizme bakışını önemli ölçüde değiştirmiştir. Kohut narsisizmin normal gelişim sürecinin bir parçası olduğunu vurgulamıştır (ERTEN; 2008, s.3) .

### **A) Normal ve Patolojik Narsisizm**

Narsisizm ve olumlu ruh sağlığının çeşitli formları arasındaki ilişkiyi deneysel olarak kanıtlamaya çalışan çok sayıda çalışma yapılmıştır. Narsisizmin ruh sağlığına fayda sağladığını, birey için olumlu duygusal sonuçlar yaratabileceğini gösteren

bulgular elde edilmiştir (FOSTER; 2007, s.18). Uygun koşullar altında narsistik benlik, kişinin, aktivitelerinden keyif almasını, başarılarıyla gurur duymasını, hata ve eksikliklerinden dolayı utanç ve öfke duygularını tecrübe etmesini sağlamaktadır (ROZENBLATT; 2002, s.51-52). Normal narsisizm, kişinin çevresiyle ve çevresinin beklentileriyle etkin bir şekilde başa çıkabileceğini hissetmesine olumlu yönde etki etmektedir. Patolojik narsisizm ise kişinin psikolojik varlığını tehdit eden güçlerden korumaya ayarlanmış bir kişilik organizasyonu gibidir (ROZENBLATT; 2002 s. 53).

Birçok klinik çalışmada narsist kişiler; çocukluklarında, ebeveynlerinin empatik kusurlarından ya da ihmallerinden dolayı ihtiyaçları karşılanmamış ve bu ihtiyaçlarını yetişkinliklerindeki ilişkilerinde gidermeye çalışan bireyler olarak tanımlanmaktadır (MORF, RHODEWALT; 2001, s. 179). Yapılan araştırma sonuçlarına göre narsistik kişilik bozukluğuna sahip kişilerin 6 temel davranışsal yatkınlığının olduğu gözlemlenmiştir (BROWN; 1997, s.646). Bunlar inkâr, ussallaştırma (rasyonalizasyon), kendini yüceltme, kendine yontma, hak iddia etme ve kaygı (anksiyete) olarak ifade edilmektedir.

### **B) İş Yaşamında Narsisizm**

Narsisizmin patolojik ve normal olarak sınıflandırılmaya başlanması, sosyal hayatta ve iş yaşamında narsisizmin nasıl ele alınması gerektiği sorusunu gündeme getirmiştir. (CAMPBELL; 2001, s. 214), narsist kişilere daha pozitif şekilde yaklaşılabilceğini ve modern dünya için narsisizmin sağlıklı bir strateji olarak değerlendirilebileceğini ileri sürmektedir. Konuyla ilgili yapılan araştırmalar, narsisizm özelliklerinin kişilerin iş yaşamındaki performansları, motivasyonları ve geri bildirimlere karşı gösterdikleri tutum gibi birçok konuda etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca Bandura'nın sosyal öğrenme teorisinin narsisizmin örgüt çalışanları arasında gelişimini açıkladığı düşünülmektedir. Narsistik eğilimi olan kişiler, büyümecili ve bencil davranışların ödüllendirildiğini gördüklerinde narsist davranışlarını daha rahat göstermeye başlamaktadır. (LUBİT; 2002, s.132-133).

Narsistlerin erken çocuklukta ebeveynleri ile yaşadıkları negatif deneyimlerinden dolayı sonraki ilişkilerinde de düşmanlık ve şüphelilikle dolu olmaları doğrudan iş yaşamlarına yansımaktadır. Diğer insanların kendisine, takdîr düşünceler besleyip beslemediklerini sınamak zorunda hissetmektedirler. Geri bildirim alabilmek için ilişkilerini sürekli baskı altında tutmaktadırlar. Ancak, erken çocuklukta negatif deneyimleri nedeniyle sadece güvensizlik duymamakta, başkalarını gerçekten sevmemekte, önemsememekte hatta küçümsemektedirler (MORF, RHODEWALT; s.179). Narsistlerin diğer kişileri bir araç olarak kullanmaları ve alçak gönüllülük, cömertlik gibi sosyal normlardan uzak hareket etmeleri güçlü yakın ilişkiler kurmalarına engel oluşturmaktadır (ELLİOT, THRASH; 2001, s. 217). Çevreleri ile yakın ilişkiler kurmak yerine rekabet etmeyi tercih eden narsistler, kendilerinden daha düşük seviyede olduğunu düşündükleri kişilerle kendilerinin

karşılaştırılmasına olumlu tepkiler vermektedir. Ancak daha üst seviyede bir kişi ile karşılaştırıldıklarını düşünmeleri düşmanlık duygularını artırmaktadır (BOGART vd., 2004, s. 35-42)

Wallance ve Baumeister tarafından yapılan çalışmalarda, narsistlerin zor veya stresli görevlerde diğerlerine göre daha iyi performans sergiledikleri gözlemlenmiştir. Bu bağlamda narsistler başarının ve başarısızlığın sonuçlarının büyük olduğu iyi profile sahip işler arayabilmektedirler. Çünkü öz güvenleri ve şöhrete karşı olan istekleri, başarısızlık korkularına üstün gelmektedir. Düşük düzeyde narsisizm gösteren kişilerde ise başarısızlığın getireceği tehdit, başarı ve şöhret isteğinin önüne geçmektedir. (WALLACE, BAUMEİSTER; 2002, s. 831).

Geçmiş araştırmalar yüksek özsaygıya sahip kişilerin olmayanlara göre, başarısızlık karşısında daha ısrarcı davrandığını göstermiştir. Narsistler ise yüksek özsaygıya sahip kişilerden bile daha ısrarcı davranışlar sergileyebilmektedir. Yüksek özsaygıya sahip kişiler, performanslarındaki başarısızlıkla, insanlarla olan ilişkileri gibi hayatlarındaki diğer olumlu şeyleri göz önünde bulundurarak kolaylıkla başa çıkmaktadırlar. Fakat narsistlerin kendilerini değerli hissetmeleri, başkalarına üstünlüklerini sergileyebilme ve onların hayranlıklarını kazanabilme yeteneklerine bağlıdır. Sevilmek ve umursanmakla diğer insanlara göre daha az ilgilenmektedirler. Bu nedenle narsistler, benlik saygılarının performans başarısızlığı nedeniyle yıkılmasını önlemek için, daha ısrarcı davranarak başarısızlıklarının aslında tesadüf olduğunu kanıtlamaya çalışmaktadırlar (WALLACE, BAUMEİSTER; 2002, s.832).

Narsisizm aynı zamanda takım performansı üzerinde de etkili olabilmektedir. Narsisizmin birçok özelliği narsistlerin iyi bir takım oyuncusu olamayacağını göstermektedir. Empati kurma becerisinden yoksun olmaları, başkalarını, kendilerini geliştirmek için kullanmaları ile örtüşmektedir. Narsistler, kendilerini diğerlerinden üstün gördükleri için kişisel etkileşimlerde baskındırlar. Takım çalışmalarında, takımın başarılarına olan bireysel katkılarının fark edilmesi zor olabileceğinden yeteneklerinin altında bir performans sergileyebilmektedirler. Bu gibi nitelikleri, narsistlerin birlikte zaman geçirdikleri kişilerce hoş karşılanmamakta ve bu nedenle grup içerisinde bir narsistin bulunuşu asıl amaca zarar verecek kırgınlık ve çatışmalara yol açabilmektedir. Negatif etkilerinin açık olmasına rağmen bazı durumlarda narsisizm, takım performansına fayda sağlayabilmektedir. Bir karar vermek ya da bir plan geliştirmek için bir araya gelen grup üyelerinin bazıları, grubun diğer üyeleri ile aynı perspektifi paylaşmadıklarında fikir ve önerilerini kendilerine saklarlar, bu da takımın üretkenliliğinin zarar görmesine neden olabilmektedir. Değerlendirilme endişesi, otoriteye saygı, çatışmadan kaçınma, kişilerin grup toplantılarında fikirlerini kendilerine saklamalarının yaygın sebepleridir. Bu nedenlerin hiçbiri narsistleri susturamamaktadır. Narsist takım üyeleri, negatif değerlendirilme ihtimalini göze alabilecek kadar kendilerinden emin ve küstah davranmaktadırlar. Üstünlük ve hâkimiyet hisleri, diğerlerinin fikirlerine uymalarına engel oluşturmaktadır. Farklı

fikirde oldukları kişinin statüsünün onlar için önemi yoktur. Narsistler başkalarının duygularının farkına varmazlar ya da umursamazlar, bu nedenle başkaları ile zıtlasmaktan çekinmezler. Böyle durumlarda narsistlerin kişiler arası duyarsızlıkları ve motivasyonel yönelimleri, takım performansına katkı sağlar bir nitelik kazanabilmektedir (WALLACE, BAUMEİSTER; 2002, s.832).

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

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

## **II) NARSİSİZMİN ÖLÇÜMLENMESİ**

Narsisizm, diğer davranış özellikleri gibi objektif araçlarla ölçümlenebilmektedir. Bu doğrultuda Narcissistic Personality Inventory (NPI) çalışmanın konusunu oluşturmaktadır. Raskin ve Hall tarafından 1979 yılında geliştirilen NPI ölçeği, ampirik çalışmalar açısından en fazla ilgi gören ölçek olmuştur. Raskin ve Hall, DSM III davranışsal ölçütlerini kavramsal çerçeve kabul etmişler ve narsisizmi yansıttığını düşündükleri 220 ifadeyi belirlemişlerdir. Seçilen ifadelerle yürütülen araştırmalar kapsamında içsel tutarlılık analizleri yapılarak 54 maddeden oluşan bir ölçek geliştirmişlerdir. Güvenirliği birçok çalışma ile test edilen ölçek, pek çok araştırmada yaygın şekilde kullanılmaya başlanmıştır. (Emmons; 1984, s.291-300) ve (Emmons; 1987, s. 11-17) yıllarında gerçekleştirdiği araştırmalarda NPI üzerinde

faktör analizi uygulamıştır. Emmons'un çalışmaları, Raskin ve Terry'nin ölçek faktörlerine yönelik araştırmada bulunmalarına aracı olmuştur. Madde ve faktör analizleri sonucunda bazı ifadeler mevcut ölçekten çıkarılmış ve 40 soruluk NPI geliştirilmiştir. Ölçek; üstünlük, sömürücülük, otorite, kendine yeterlilik, kendini beğenme, hak iddia etme ve teşhircilik olmak üzere 7 boyuta ait ifadeleri içermektedir (RASKIN, TERRY; 1988, s. 891- 894).

NPI-40, 2000'li yıllara kadar yaygın şekilde kullanılmaya devam edilmiştir. Colombiya Üniversitesi'nden Dr. Ames ve arkadaşları, 2006 yılında NPI ölçeğini 16 soru olarak yeniden düzenlemişlerdir (AMES; 2006, s.441). NPI-16'nın, yirmi ifadeden az olması nedeni ile zaman kayıplarını ve katılımcılardan kaynaklanan hataları minimize ettiği ifade edilmektedir. Ayrıca iç güvenilirlik açısından on ifadenin yeterli olacağı ileri sürülmektedir (AMES; 2006, s.441). Ames ve arkadaşları, öncelikle NPI'nın Büyük Beşli Faktörleri ile ilişkisi üzerinden kısa ve uzun formunu karşılaştırmışlardır. NPI-16'nın geçerliliğine yönelik olarak yakınsak/ayırt edici geçerliliğini test etmişlerdir. Test-yeniden test güvenilirliği sağlandıktan sonra iki farklı örneklem üzerinde yordayıcı geçerliliği ölçümlenmiştir. Toplam 5 ayrı araştırma ile NPI-16'nın güvenilirlik ve geçerliliği kanıtlanmıştır. Ölçeğin ortalama iç güvenilirliği 0,67 olarak belirlenmiştir. (AMES, 2006, s.440-449). Ames vd. tarafından geliştirilen ölçek Raskin ve Terry tarafından tespit edilen 7 faktör içerisinde "kendini beğenme" boyutu hariç toplam 6 faktörü içermektedir.

### **III) ARAŞTIRMA AMACI VE YÖNTEMİ**

Çalışma ile uluslararası yazında geçerliliği-güvenirliliği kanıtlanmış, daha etkin sonuçlar vermesi beklenen 16 maddelik Narsistik Kişilik Envanteri'nin (NKE) Türkçe'ye standardize edilmesi amaçlanmaktadır. Böylelikle öncelikle örgütsel davranış olmak üzere ilgili araştırma alanlarında kullanılmaya yönelik objektif bir ölçüm aracı Türkçe'ye kazandırılmış olacaktır. Ayrıca ölçekten işletmelerde İnsan Kaynakları ve Eğitim uygulamalarında da yararlanılması beklenmektedir.

Araştırma kapsamında, 16 soruluk NKE'nin dilsel ve kültürel eşdeğerliliği sağlanmış, gerekli güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları yapılmıştır. Öncelikle ölçek iki farklı akademisyen tarafından Türkçe'ye tercüme edilmiş ve üçüncü bir akademisyen tarafından Türkçe metnin İngilizce çevirisi yapılarak aslına uygunluğu kontrol edilerek gerekli düzeltmelerde bulunulmuştur (BRİSLİN; 1980, s. 390)

Envanter, öncelikle pilot bir uygulama ile test edilmiştir. Uygulamada narsisizmi ölçen sorularla birlikte demografik sorulara yer verilmiştir. Sorular internet üzerinde benzer araştırmalara veri toplamak amacıyla dizayn edilmiş bir web sayfası üzerinden online olarak deneklere ulaştırılmıştır. Marmara Üniversitesi, İ.İ.B.F, İşletme Bölümü ve İstanbul Teknik Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü öğrencilerinden oluşan örneklem grubundan alınan dönüşler sonucunda iç güvenilirliği



test edilmiş ve Cronbach's Alpha değeri 0,57 bulunmuştur. Görüleceği üzere elde edilen iç güvenirlilik değeri beklenenin altında kalmıştır. Ayrıca her bir sorunun ölçekle korelasyonu (item-total correlation) incelenmiş ve ölçeğe anlamlı katkıda bulunmadığı görülen ifadeler tekrar değerlendirilmiştir. Revize edilen ölçek, ikinci bir örneklem üzerinde tekrar uygulanmıştır. İkinci örneklem grubu olarak ulusal ve uluslararası firmalarda çalışan kişiler seçilmiştir. İlk örneklemde olduğu gibi, katılımcılar araştırmayı online cevaplamışlardır. İkinci örneklemde de katılımcılara yaş, cinsiyet ve eğitim durumu gibi demografik yönlerini tanımlamaya yönelik sorular sorulmuştur.

Araştırma kapsamında analizlerin gerçekleştirilmesine yönelik SPSS for Windows 16.0 programı kullanılmıştır. NKE'nin iç güvenirliği Cronbach's Alpha testi ile ölçümlenmiş olup, yapı geçerliliğine yönelik temel bileşenler (*principal component analysis*) üzerinden açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Katılımcıların narsisizm puanları ile demografik özellikleri arasındaki ilişkinin test edilmesinde bağımsız gruplar T-Testi (*Pearson Correlation*), Levene testi sonuçlarına göre tek yönlü varyans analizi (*ANOVA*) ya da *Welsch ve Brown-Forsythe* fark testleri kullanılmıştır. Anlamlı ilişki görülen ifadelerde gruplar arası farkların belirlenmesi amacıyla; ANOVA uygulanan analizlerde, Tukey ve Scheffe, Welsch ve Brown-Forsythe uygulanan analizlerde Tamhane İkili Grup Karşılaştırma Testi'nden yararlanılmıştır.

#### IV) BULGULAR

Yukarıda da belirtildiği gibi NKE'nin Türkçe'ye standardizasyonuna yönelik iki ayrı örneklem üzerinde araştırma yapılmıştır. NKE'nin ilk uygulandığı 89 kişilik pilot grubun cinsiyet dağılımına göre bakıldığında %50,6'sını kadın ve %49,4'ünü erkek katılımcılar oluşturmuştur. Katılımcıların yaş ortalaması 27,05'tir.

İlk örneklemde ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0,57 bulunmuştur. Görüleceği üzere bu beklenenin altında bir değerdir. Ayrıca ölçek içerisinde yer alan her bir ifadenin ölçekle korelasyonu (*Item-Total Correlation*) incelendiğinde, dört ifadenin olumsuz algılandığı ve ölçeğe anlamlı katkı yapmadığı görülmüştür. Söz konusu ifadelerin ölçekten çıkarılması yerine, revize edilerek ikinci ayrı bir örneklem üzerinde uygulanmasına karar verilmiştir.

**Tablo : 1**  
**Pilot Uygulama Güvenirlik Değeri**

Cronbach's Alpha Değeri	Madde Sayısı
,570	16

İkinci çalışmada, 26 farklı sektörde faaliyet gösteren ulusal ve uluslararası firmalarda çalışan toplam 280 kişiye e-posta yoluyla anketin linki gönderilmiştir. Bunlardan 168 (%60) geri dönüş alınmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde, %58,9'u erkek, %41,1'i kadındır. Katılımcıların yaş dağılımları dikkate alındığında, en büyük paydayı %29,8'lik oranla 35–39 yaş arasındaki kişiler oluşturmuştur. İkinci en büyük oran %19 ile 30–34 yaş grubuna aittir. Katılımcıların %16,7'si 40–44, %15,5'i 25–29, %9,5'i 45–49 yaş aralığında olup, %6'sı 50 yaşın üzerindedir. 20–24 yaş grubundaki katılımcılar, %3,6'lık oranla en küçük paydayı oluşturmuştur. Ankete katılan kişilere doğdukları ve 7 yaşına kadar büyüdükleri yer sorulmuştur. Yanıt verenlerin %50'si büyükşehirde, %20,8'i şehirde, %15,5'i ilçede, %4'ü beldede, %11,3'ü ise köyde doğduğunu belirtmiştir. Katılımcıların 7 yaşlarına kadar büyüdükleri yer incelendiğinde, %46,3'ü büyükşehirde, %23,2'si şehirde, %17,9'u ilçede, %1,8'i beldede ve %10,7'si köyde büyümüştür. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında, %57,5'i üniversite, %18,6'sı yüksek lisans ve %10,2'si lise mezunudur. Ön lisans mezunu kişilerin oranı %7,8 olup, katılımcıların %6'sı doktora unvanına sahiptir.

Katılımcılardan demografik bilgilerle birlikte çalıştıkları sektörü belirtmeleri istenmiştir. En fazla finans/bankacılık, gıda, otomotiv, perakende, pazarlama, toptan satış, eğitim, sağlık ve mühendislik sektörleri olmak üzere toplam 26 sektörden katılım söz konusudur.

İkinci örneklem üzerinde uygulanan NKE güvenilirliği **0,627** olarak belirlenmiştir. İlk uygulama sonrasında 4 ifadede yapılan revizyonun amacına ulaştığı Cronbach's Alpha değerindeki artıştan görülmektedir. Ayrıca her bir sorunun ölçekle korelasyonuna bakıldığında, ölçeğin güvenilirlik değerini düşüren, düşük korelasyona sahip bir soru tespit edilmiştir. İfadenin ölçekten çıkarılması durumunda Cronbach's Alpha değeri **0,652'ye** yükselmektedir. Bu durumda NKE'nin istendiğinde 15 soruluk formunun kullanılıp kullanılmayacağına yönelik NKE–16 ve NKE–15 ölçeklerindeki narsisizm puanları arasındaki Pearson Korelasyonu ölçümlenmiş ve değerin 0,987 olduğu tespit edilmiştir. Yani düşük korelasyon gösteren bir ifadenin ölçekten çıkarılması sonucunda 15 sorudan oluşan NKE'nin Cronbach's Alpha değeri artmış ve ölçeğin 16 soruluk formu ile korelasyonu korunmuştur.

**Tablo : 2**  
**İkinci Uygulama Güvenirlik Değeri**

Cronbach's Alpha Değeri	Madde Sayısı
,627	16

**Tablo : 3**  
**İkinci Uygulama Güvenirlik Değeri**

Cronbach's Alpha Değeri	Madde Sayısı
,652	15

Envanterin geçerliliğine yönelik faktör analizi uygulanmıştır. Temel bileşenler yöntemi ile uygulanan açımlayıcı faktör analizi sonucunda, soruların orijinal yapıya uygun olarak 6 faktöre dağıldığı görülmüştür. Faktörlerin toplam varyansı açıklama oranı % 60,8'dir. Faktör dağılımına ilişkin tablo aşağıda görülmektedir.

**Tablo : 4**  
**Faktör Analizi Sonuçları**

Faktörler	Açıklanan Varyans
<i>Teşhircilik</i>	17,191
<i>Üstünlük</i>	10,106
<i>Otorite</i>	9,237
<i>Hak İddia Etme</i>	8,757
<i>Sömürücülük</i>	7,975
<i>Kendine Yeterlilik</i>	7,592
Kaiser Meyer Olkin Ölçek Geçerliliği	0,574
Bartlett Küresellik Testi	Ki kare 249,713
	sd 78
	p değeri 0,0000

Araştırma kapsamında, katılımcıların demografik özellikleri ile narsistik yanıtları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı fark testleri ile incelenmiştir. Katılımcıların cinsiyetlerinin narsisizm puanları ile ilişkisi bağımsız T-testi ile araştırılmış olup, anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Ankete katılanların yaş özellikleri ve eğitim durumu ile yanıtları arasındaki ilişkinin ölçülmesine yönelik olarak fark testleri uygulanmıştır. Levene homojenlik testi sonucu tek yönlü varyans analizine uygun görülen veriler üzerinde ANOVA kullanılmıştır. Anlamlı ilişki olduğu belirlenen özellikler de gruplar arası varyans ve ortalama farklılıklarının belirlenmesine yönelik Tukey ve Scheffe testleri uygulanmıştır.

Katılımcıların yaşları ile genel narsisizm puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Tablo : 5). Soru bazında narsisizm eğiliminin yaş durumuna göre farklılık gösterip göstermediği test edildiğinde benzer şekilde anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

**Tablo : 5**  
**Narsisizm Puanı – Yaş İlişkisi**

Levene Homojenlik Testi	df1	df2	Sig.
3,838	6	133	,001

	İstatistik	df1	df2	Sig.
Welch	1,326	6	29,459	,277
Brown-Forsythe	1,355	6	67,752	,245

Katılımcıların genel narsistik özelliklerinin eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediği test edildiğinde, anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır (Tablo : 6). Soru bazında katılımcı yanıtları ile söz konusu demografik özellikler karşılaştırıldığında yüksek lisans mezunu katılımcılar, üniversite mezunlarına göre “*Otorite olmanın benim için pek bir anlamı yoktur. / İnsanlar daima otoritemi kabul ediyor görünürler.*” sorusuna daha fazla narsistik yanıt vermişlerdir.

**Tablo : 6**  
**Narsisizm Puanı – Eğitim Durumu İlişkisi**

Levene Homojenlik Testi	df1	df2	Sig.	
12,223	4	134	,000	
	İstatistik	df1	df2	Sig.
Welch	1,383	4	27,974	,265
Brown-Forsythe	1,097	4	51,959	,368

## SONUÇ

Günümüzde narsisizm, psikiyatri ya da klinik psikolojinin patolojik düzeyleriyle ilgilendiği bir kişilik tipi olmaktan çıkmış, örgütler açısından irdelenmesi gereken popüler bir araştırma konusu haline gelmiştir. Uluslararası yazında geniş yer bulan kavramın, ulusal literatüre bakıldığında daha çok klinik açıdan ele alındığı ve işletme hedefli araştırmaların oldukça kısıtlı ve yetersiz kaldığı görülmektedir. Öte yandan ulusal düzeyde gerçekleştirilecek yeni araştırmalar, bu konuda standardize edilmiş bir ölçeğe sahip olunmasını gerekli kılmaktadır. Araştırma ile Narsistik Kişilik Envanteri'nin Türkçe'ye kazandırılması hedeflenmiş olup, ölçeğin iç güvenirlik ve yapı geçerliliği iki ayrı uygulama ile test edilmiştir. Elde edilen bulgular, envanterin güvenirlik düzeyinin, orijinal formun değerleri ile karşılaştırıldığında yeterli olduğunu göstermektedir. Her iki uygulamada da ölçeğin yapı geçerliliği kanıtlanmıştır.

Ulusal yazında narsisizm ve işletmeleri hedef alan çalışmalar açısından Türkçe kaynak kısıtlı söz konusudur. Ancak açıklayıcı ve karşılaştırmalı çalışmalar bağlamında narsisizmin oldukça zengin bir araştırma alanı olacağı açıktır. Örgütsel davranış yazınında daha önce birçok kavramla ilişkilendirilen örgütsel bağlılık, örgütsel adalet algısı, performans, motivasyon gibi kavramların narsisizmle ilişkilendirilmesi mümkün görünmektedir. Liderlerdeki narsist eğilimlerin, lider-üye etkileşiminden karar süreçlerine değin örgütsel unsurlara yansımaları, ilgi görmesi beklenen konular arasındadır. Yine liderlerin narsisizm düzeyleri ile sosyo-demografik özellikleri arasındaki ilişkilerin sınanması bir başka araştırma konusudur. Narsisizm özelliklerinin işgören ve yöneticilerin çalıştıkları pozisyon ve işletme ile ilgili parametreleri nasıl etkilediği cevap bekleyen sorular arasında ele alınabilir. İfade edilen çalışmalarla birlikte, örgütlerde narsist lider ve çalışanlara uygulanabilecek eğitim programlarının geliştirilmesi de araştırmacıların katkısını beklemektedir.

**EK Tablo : 1****Narsistik Kişilik Envanteri**

**Yönerge:** Aşağıdaki her bir tutum çifti içinden, lütfen size en uygun olanı belirtiniz.

1	İnsanlar bana iltifat ettiklerinde bazen utanırım.
	İyi biri olduğumu biliyorum, çünkü herkes böyle söyler.
2	Kalabalık içinde herkesten biri olmayı tercih ederim.
	İlgi merkezi olmayı severim.
3	Pek çok insandan ne daha iyi ne de daha kötüyüm.
	Özel biri olduğumu düşünüyorum.
4	İnsanlar üzerinde otorite kurmaktan hoşlanırım.
	Emirlere uymaktan rahatsız olmam.
5	İnsanları kolayca manipüle ederim.
	İnsanları manipüle ettiğimi fark ettiğimde rahatsız olurum.
6	Layık olduğum saygıyı elde etme konusunda ısrarcıyım.
	Hak ettiğim saygıyı genellikle görürüm.
7	Gösterişten kaçınırım.
	Genellikle fırsatını bulduğumda şov yaparım.
8*	Her zaman ne yaptığımı bilirim.
	Bazen yaptığım şeyden emin değilimdir.
9	Bazen iyi hikaye anlatırım.
	Herkes hikayelerimi dinlemekten hoşlanır.
10	İnsanlardan çok şey beklerim.
	Başkaları için bir şeyler yapmaktan hoşlanırım.
11	İlgi merkezi olmaktan hoşlanırım.
	İlgi merkezi olmak beni rahatsız eder.
12	Otorite olmanın benim için pek bir anlamı yoktur.
	İnsanlar daima otoritemi kabul ediyor görünürler.
13	Önemli bir insan olacağım.
	Başarılı olmayı umuyorum.
14	İnsanlar söylediklerimin bazılarına inanır.
	İnsanları istediğim her şeye inandırabilirim.
15	Kendi kendime yeterim.
	Başkalarından öğrenebileceğim çok şey var.
16	Herkes gibi biriyim.
	Sıra dışı biriyim.

\* Ölçekle düşük korelasyon gösteren soruyu belirtmektedir.

### KAYNAKÇA

- AMES, D. R., Rose, P. ve Anderson, P.C. (2006), The NPI-16 as a Short Measure of Narcissism, *Journal of Research in Personality*, 40, pp. 440-450.
- BAUMEİSTER, R. F. ve Vohs, K. D. (2001), "Narcissism as Addiction to Esteem", *Psychological Inquiry*, Vol. 12, No. 4, pp. 206-209.
- BOGART, L. M., Eric, G., Benotsch, ve Jelena D. Pavlovic. (2004), "Feeling superior but Threatened: The Relationship of Narcissism to Social Comparison", *Basic and Applied Psychology*, Vol.26 No.1, pp.35-42
- BRİSLİN, R. (1980), "Translation and Content Analysis of Oral and Written Materials". Ed. H. C. Triandis, J. W. Berry, *Handbook of Cross-Cultural Psychology*, Boston: Allyn & Bacon.
- BROWN, A. D. (1997), "Narcissism, Identity and Legitimacy", *Academy of Management Review*, Vol.22, No:3, pp.646.
- CAMPBELL, WK. (2001), "Is Narcissism Really So Bad?", *Psychological Inquiry*, Vol. 12, No. 4, pp. 214-216.
- DOĞANER, İnci (1996) "Narsistik Kişilik Bozukluğu", *Ege Psikiyatri Sürekli Yayınları*, Cilt :1, Sayı:3, s.343.
- ELLİOT, A. J. and Thrash, T. M. (2001), "Narcissism and Motivation", *Psychological Inquiry*, Vol.12 No:4, pp. 217.
- EMMONS, R. A. (1987), "Narcissism: Theory and Measurement", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 52, No. 1, pp.11-17.
- EMMONS, R. A.,(1984), "Factor Analysis and Construct Validity of the Narcissistic Personality Inventory", *Journal of Personality Assessment*, Vol. 48, No:3, pp. 291- 300.
- ERTEN, Yavuz "Heinz Kohut ve Takipçileri" *İçgörü Psikoterapi Merkezi*, 2008, "Kendilik Psikolojisi", <http://www.icgoru.com/content/view/43/2/>,(12. 02. 2009) ss. 3.
- FOSTER, J. D. (2007), "The Narcissistic Self: Background, an Extended Agency Model, and Ongoing Controversies", C. Sedikides & S. Spencer (Eds) *Frontiers in Social Psychology: The Self* (1-43) Philadelphia: Psychology Pres.
- KÖROĞLU, E. ve Bayraktar, S. (2007), *Kişilik Bozuklukları*, 1. Basım, Ankara: HYB Basım Yayın.
- LUBİT, R. (2002), "The Long Term Impact of Destructively Narcissistic Managers" *Academy of Management Executive*, Vol.16, No.1, pp.132-133.
- MORF, C. C., and Rhodewalt, F. (2001) "Unraveling the Paradoxes of Narcissism: A Dynamic Self-Regulatory Processing Model", *Psychological Inquiry*, Vol.12, No.4, pp.179.
- ÖZAKKAŞ, T. (2006), *Narsistik ve Borderline Kişilik Bozuklukları*, İstanbul: Litera Yayıncılık.

- RAPIER, Mary Lynn (2005), *An Interview Study Of Narcissistic Executives: Piercing The Corporate Veil of Narcissism In The Workplace*” Saybrook Graduate School and Research Center, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- RASKİN, R. ve Hall, T. (1988), “A Principal-Component Analysis of the Narcissistic Personality Inventory and Further Evidence of its Construct Validity”, *Journal of Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, pp. 151–161.
- RATAJ, Daniel Mark. (2003), *Changes in Pathological Narcissism from Middle to Older Adulthood*, Northwestern University, Clinical Psychology, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Northwestern.
- RHODEWALT, F., Tragakis, M. W. and Justin Finnerty, (2006), “Narcissism And Self-Handicapping: Linking Self- Aggrandizement To Behavior”, *Journal of Research in Personality*, Vol. 40, Issue 5, pp. 573–597.
- ROZENBLATT, Shahal. (2002), *In Defence of Self: The Relationship of Self-Esteem and Narcissism to Agressive Behavior* Long Island University, Psychology, Yayınlanmamış Doktora Tezi, USA.
- SEDİKİES, C. And Gregg, A. P. (2001), “Narcissists and Feedback: Motivational Surfeits and Motivational Deficits”, *Psychological Inquiry*, Vol. 12, No. 4, pp. 237-239.
- TÜRK DİL KURUMU (2009) Büyük Türkçe Sözlük, [www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr) (15 Mart 2009).
- WALLACE, H. M. and Baumeister, R. F. (2002), “The Performance of Narcissists Rises and Falls With Percieved Opportunity For Glory”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 82, No.5, pp. 831.