

## İŞYERİNDE NARSİSİZM VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ

Kürşat TİMURÖĞLU<sup>(\*)</sup>  
Ö.Faruk İŞCAN<sup>(\*\*)</sup>

**Özet:** Bu çalışma, narsisistik bireylerin kişilikleri ile iş tatminleri arasında bir ilişkinin varlığını sorgulamak için yapılmıştır. Çalışmada narsisizm, iş tatmini ve bunlar arasındaki ilişki açıklanmış, buna ek olarak yöneticiler üzerinde uygulamalı bir araştırma yapılmıştır. Son bölüm araştırma safhasını anlatmaktadır. Erzurum ili içerisinde 50'den fazla işgören çalıştırılan ve farklı sektörlerde faaliyette bulunan 21 işletmede, 105 üst düzey yönetici üzerinde, narsisizm eğilimleri ve iş tatminlerini ortaya koymak için yapılmıştır. Bu çalışmanın sonucunda narsisizm ve iş tatmini ilişkisi ortaya konmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Narsisizm, narsisistik kişilik bozukluğu, iş tatmini

**Abstract:** This study examines the presence of a relation between the characteristics of narcissistic individuals and their job satisfaction. In this study, narcissism, job satisfaction and the relation between them is explained, and besides a field research has been performed. The last chapter describes the research phase. In the Erzurum province the field research has been performed on 105 executive managers in 21 enterprises with over 50 employees from different industries, in order to put forward their narcissistic tendencies and job satisfaction. At the end of the study, the relationship between narcissism and job satisfaction has been put forward.

**Key Words:** Narcissism, narcissistic personality disorder, job satisfaction

### I. Giriş

Günümüzde, genel ruhsal rahatsızlıkların dışında kalan şikâyetlerle, ruh sağlığı uzmanlarına başvuran insanların sayısı her geçen gün artış göstermektedir. Bu insanların dile getirdiği genel şikâyetler; iş tatminsizliği, ilişkilerinde yaşadıkları problemler, yaşamdan zevk alamama, boşluk içinde kalma ve anlamsızlık duyguları taşımalarıdır. Devamsızlık, yabancılaşma, tükenmişlik ve psikosomatik hastalıkların temelinde yine bu şikâyetler yatmaktadır. Bu şikâyetlerin işgörenlerce yaygın biçimde hissedilmesi üzerine; örgütler, kendi bünyelerinde, profesyonel anlamda rehberlik hizmeti veren psikologlar barındırmaya başlamışlardır.

Son yıllardaki büyük değişim ve gelişmeler sosyal yaşamda da hissedilir değişikliklere neden olmuştur. Özellikle insanların belirli şekilde uzmanlaşmaya gitmesi, bireyselliğin ön plana çıkmasına sebep olmuştur. Çağımıza egemen olan narsisistik kişiliğin belirtilerine, toplumsal amaçların ve başkalarına duyulan ilginin körelerek, bunun yerini “ben”ciliğin alması örnek gösterilebilir. Günümüzde insanların başkalarını sevme konusunda isteksiz davranmalarının ve empati kuramamalarının nedeni de narsisizmdir.

---

<sup>(\*)</sup> Arş.Gör. Atatürk Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü

<sup>(\*\*)</sup> Doç. Dr. Atatürk Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü

Artık; başarılı olmak isteyen örgütler, insan üzerinde odaklanmışlardır. Bu örgütlerin, öncelikle üzerinde durdukları nokta; teknoloji, ürün ya da ekonomik kaygılar değil, insan nitelikleridir. İnsanların bir arada nasıl çalışacaklarını saptamak, bu örgütler için daha önemli hale gelmiştir. İşletmeler; iyi motive edilmiş işgörenler temin ederek, işletmenin verimliliğini arttırmak; işgücünün etkin kullanımıyla işgücü maliyetlerini kontrol altına almak; iş yaşamının kalitesini yükselterek, işgücüne iş tatmini sağlamak; bununla birlikte potansiyel yeteneklerini açığa çıkararak, kendi kendini kanıtama fırsatı vermek durumundadır. Peki, işletmeler bunu nasıl sağlayacaktır?

Narsisizm ve iş tatmininin, örgütsel başarı ve yaşam açısından önemleri göz önünde bulundurulup, işyerinde narsisizm ve iş tatmini ilişkisi konusunda yapılan çalışmada; Sosyal Sigortalar Kurumu Erzurum İl Müdürlüğü 2004 yılı verilerine göre, sigortalı işgören sayısı 50 kişiden fazla olan, farklı sektörlerde faaliyet gösteren 21 özel işletmede, 105 yönetici üzerinde; narsisizm eğilimlerinin ve iş tatminlerinin ortaya konulması amacıyla ampirik bir araştırma yapılmıştır.

Freud'un, iş dünyası için pek bir önemi olmadığı iddia edilebilir. Acaba gerçek bu mudur? Tüm karmaşıklığına rağmen psikodinamik teorisinin, organizasyonlar için bir değeri var mıdır?

## II. İşyerinde Narsisizm

### A. Narsisizm Kavramı

Narsisizm kavramının, sözcük olarak anlamı araştırıldığında; kişinin kendi vücuduna karşı cinsel arzu ve haz duyması (Özaydın, 1984: 322); kendine aşık olma, kişide cinsel hazzın kendi vücuduna yönelik oluşu ile belirgin, cinsel sapıklık hali (Kocaturk, 1994: 487) anlamına geldiği görülmüştür. Yine araştırmalarda kavramın, Yunan mitolojisinden kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. Yunan efsanesine göre Narcissus, bir göl kenarında kendi yansımaya aşık olan genç bir erkektir ve bu görüntüye sarılmaya çalışırken boğulur (İlkay, 2002: 47). İşte narsisizm kelimesi de buradan ortaya çıkmış, kişinin kendi vücuduna karşı cinsel arzu ve heyecan duyması olarak tanımlanmıştır (Dorland, 1986: 983). Narsisizmin en önemli özelliği; self'in (dış dünyada varolan diğer nesnelere ayrı olarak yaşanan, algılanan ruhsal ve fiziksel, bütün bir bireyi kapsar-benlik) abartılı bir biçimde öne çıkarılması ve başkalarına duyulan ilginin azalmasıdır. Bilimsel olarak incelendiğinde narsisizmin; patolojik (hastalık) olarak incelenmesinin yanında, normal narsisizmden de bahsedildiği görülmektedir. Her insan bir dereceye kadar kendine âşıktır ve bu konuda, diğerlerinin kendisine hak vermesini bekler. Ancak benliğe duyulan ilgi ve verilen önemin, psikiyatrik tedavi gerektirecek şekilde yoğunlaşması, bir kişilik bozukluğu olarak patolojik narsisizmi ortaya çıkarmaktadır. Patolojik narsisistler, gerçekte kendilerini sevmez ve küçük görürler. Kernberg, patolojik narsisizmin temelinde; kişinin kendisini abartılı biçimde sevmesinden ziyade

kendinden nefret etmesinin yattığını belirtmiştir. Van der Waals da narsisistik kişilerin gerçekte, sadece kendilerini seven değil, başkalarını sevmedikleri gibi kendilerini de sevmeyen kişiler olarak nitelendirmiştir (Evren, 1997: 8).

Doğal olarak narsisistik kişilikler, politika ve akademik alanlardaki liderler ya da ünlü sanatçılar olarak karşımıza çıkabilir. Ancak dikkatli bir gözlemlerle, üretken ve yaratıcı bir görüntü sergileyen bu kişilerin ürünlerinin, temelde yapay, özensiz ve derinlikten yoksun olduğu ortaya çıkar (Evren, 1997: 8).

#### *B. Narsisizmin Tarihçesi ve İlgili Çalışmalar*

Psikoloji literatürü içindeki serüvenine, 1898 yılında Havelock Ellis'in "Narcissus-like" deyimini kullanmasıyla başlayan narsisizm; cinsel heyecanlardaki, kendini beğenme hali içinde adeta yitip gitme ve neredeyse bütünüyle bu halle meşgul olma eğilimini işaret etmekteydi. Kısa bir süre sonra 1899'da Nacke, Ellis'in makalesinin Almanca bir özetini yazdı ve bu özet içinde, kişinin kendi bedenine cinsel bir nesneymiş gibi davrandığı, cinsel sapkınlığa işaret eden "Narcissismus" terimini kullandı. Nacke'in narsisizme dair bu göndermesi Freud'un dikkatinden kaçmadı (Kızıltan, 2000: 3). Narsisizm terimi, psikoanalitik lügata Sadger sayesinde girmiştir (Evren, 1997: 13).

Narsisizm kavramının Freud üzerinde önemli bir etki bırakması sonucunda ilk kez 1910 yılında, Cinsellik Üzerine Üç Makale'de Freud bir dipnot olarak terimi kullanmış ve dört yıl sonra psikoanalitik teoriye büyük katkıda bulunan "On Narcissism: An Introduction" yazısını yayımlamıştır. Bu yazıda Freud, narsisizmi; cinsel gelişimin bir dönemi olarak ele almıştır. Bir kişilik tipi olarak narsisizmden ise ilk kez 1931'de söz ettiği görülür. Freud, bu kişilerin; libidinal (cinsel içgüdü – cinsel enerjinin dinamik belirtisi) tipler olduğuna, temel ilgilerinin kendilerini korumaya yönelik olduğuna ve liderlik rolü üstlenmeye yatkın olduklarına değinmektedir (Freud, 1961: 215). Patolojik narsisistik karakter özelliklerinin tanımlamasını, ilk kez E. Jones yayımlamıştır. Karl Abraham, (1908), "The psycho-sexual differences between hysteria and dementia praecox", Herbert Alexander Rosenfeld, (1964), "On the psychopathology of narcissism: A clinical approach", Wilhelm Reich, (1972), "Character Analysis", Christine Olden (1946), "Headline Intelligence Psychoanal. Study Child", Nemiah JC "Foundations of Psychopathology" ve Tartakoff, H. H, (1966), "The normal personality in our culture and the Nobel Prize complex" kavramın gelişmesine büyük katkılar sağlamıştır. Kohut H (1971) "The Analysis of the Self" ve Otto F. Kernberg , (1970), "A Psychoanalytic Classification of Character Pathology" ise günümüzün narsisizm kavramıyla ilgili en önemli katkıları yapan bilim adamlarıdır. Kohut'un üzerinde çalıştığı kişilikler; boşluk duygusu, depresyon ve ilişki sorunları gösteren, meslek sahibi insanlardır. Kernberg ise hastaneye yatırılacak şiddette

işlev bozukluğuna sahip, daha saldırgan ve daha kibirli olanların ağırlıkta olduğu, insanlar üzerinde çalışmıştır.

### C. Narsisistik Kişilik Bozukluğu

Freud'un ölümünden sonra da psikoanalitik düşünce (normal ve anormal davranışların altında yatan dinamik ve psiko-genetik etkenlerin incelenmesini sağlayan yaklaşım) gelişmesini sürdürmüştür. Bir çok teorisyen ve terapist, normal kişilik ve psikolojik bozukluk üzerinde, Freud'un geliştirdiği kavramları kullanıp geliştirerek, tartışmaya devam etmiştir (Crider vd., 1983: 396). Narsisistik kişilik bozukluğu, psikanalizin son 30 yılda, yoğun olarak ilgilendiği en önemli çalışma konulardan biridir. Klinik psikolojide narsisistik olgulara yönelik bu yoğun ilgi sonucunda ve bu ilginin güdülediği klinik ilerlemelerin ışığında, Amerika Psikiyatri Birliği (American Psychiatric Association-APA) narsisizm kavramını tanısal sınıflandırmasına dahil etmiştir. APA'nın Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel Elkitabı'nın (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders- DSM –III, 1980) gözden geçirilmiş versiyonunda narsisistik kişilik şu klinik ölçütler yoluyla tanımlanır: grandiyöz (görkemli, gösterişli) tarzda önemli ve eşsiz olma hissi; sınırsız başarı, güç, zekâ, güzellik veya ideal aşk fantazileriyle meşguliyet; teşhircilik; eleştiriye, başkalarının ilgisizliğine veya başarısızlığa tahammülsüzlük; herhangi bir sorumluluk kabul etmeksizin özel imtiyaz beklemek ve buna yönelik hak iddiasında bulunmak; kişiler arası ilişkilerde sömürücülük, aşırı yüceltme ve değersizleştirme kutupları arasında değişen ilişkiler ve eşduyumdan yoksunluk (Hyman, 1989: 86).

Daha sonraki gelişmeler ışığında hazırlanan DSM-IV'de ise narsisistik kişilik bozukluğu; aşağıdakilerden beşinin veya daha fazlasının olması ile belirli, erken erişkinlik döneminde başlayan ve değişik koşullar altında ortaya çıkan, üstünlük duygusu, beğenilme ihtiyacı ve empati yapamamanın olduğu sürekli bir davranış kalıbı.

1. Kendisinin çok önemli olduğu duygusunu taşıma, başarılarını ve yeteneklerini abartma, yeterli bir başarı göstermeksizin üstün biri olarak bilinmeyi bekleme.
2. Sınırsız başarı, güç, zekâ, güzellik ya da kusursuz sevgi üzerinde kafa yorma.
3. Özel ve eşi bulunmaz biri olduğuna ve ancak özel ya da toplumsal durumu üstün kişilerin kendisini anlayabileceğine ya da ancak onlarla arkadaşlık etmesi gerektiğine inanma.
4. Çok beğenilmek isteme.
5. Hak kazandığı duygusu taşıma. Kendisinin, özellikle kayırılacak olduğu bir tedavi biçiminin uygulanacağı beklentisi içinde olma ya da bu beklentilerine göre uyum gösterme.
6. Kişiler arası ilişkileri kendi çıkarları için kullanma ve kendi amaçlarına ulaşmak için başkalarının zayıflıklarını kullanma.

7. Empati (eş duyum) yapamama. Başkalarının duygularını tanıyıp, tanımlama ve ihtiyaçlarının farkına varıp, bu ihtiyaçların giderilmesi konularında isteksiz olma.
8. Çoğu zaman başkalarını kıskanma ya da başkalarının kendisini kıskandığına inanma.
9. Küstah, kendini beğenmiş davranış ya da tutumlar sergileme; eleştirilere karşı öfke, utanç veya küçük düşme tepkisinde bulunma (Köroğlu, 1994: 248).

Psikodinamik (davranışların altında yatan etkenlerin incelenmesi) görüşe göre, çocukluk çağında yaşanan; korku, başarısızlık, bağımlılık gereksinmelerinin ebeveyn yokluğu ya da rahatsızlıkları sonucu, ihmal, eleştiri ya da alayla karşılık görmesi, patolojik narsisizmin gelişmesine yol açmaktadır (Güleç ve Köroğlu, 1998: 742).

Narsisistik kişilik bozukluğuna sahip kişiler; kendilerini fiziksel ve ruhsal yönden aşırı beğenen, üstün gören, sürekli beğeni, ilgi ve onay bekleyen; gittikleri her yerde hemen özel ilgi göreceğine, üstün bir yeri hakkettiğine inanan kişilerdir. En güzel, en yakışıklı, en başarılı, en parlak kişi odur ya da o olacaktır. Böylesine yoğun narsisistik beklentiler içinde hayal kırıklıkları ve incinmeler de o denli sık olabilir. Bireyin benlik saygısı, dışardan gelecek ilgi, beğeni, onaylarla beslenmektedir. Söz konusu kişiler eleştiriye dayanamazlar ve sürekli övgü beklerler. Bu nedenle görünüş ve davranış hep bunları elde etmeye yöneliktir. Beklentileri karşılanmayınca benlik saygısı çabuk düşer. Kırgınlıklar, bunaltı ve çökkünlük olabilir. Kendilerini yüceltmek, daha üstün görmek ve göstermek için başkalarını kullanır, hatta sömürürler. Arkadaşlıkları yalnız bu yönde çıkar sağlamak içindir. Başkalarının duygu ve düşüncelerine, gereksinimlerine eş duyum (empati) gösteremezler. Bu nedenlerle ilişkilerde bencil, ben-merkezci olarak tanınırlar (Öztürk, 2002: 436).

Genel olarak, narsisistik kişilik bozukluğunda ilaç tedavisinin yeri yoktur. Ancak, bu kişiler; narsisistik zedelenebilirlikleri nedeniyle yüksek hedeflerine ulaşamadıklarında ya da gerçek veya hayali terk edilmeye karşı, depresif semptomlar gösterebilirler. Bu durumda antidepresan kullanımının faydalı olabileceği belirtilmiştir (Evren, 1997: 68). Yararlı olduğu ileri sürülen, tek tedavisi psikoanalitik psikoterapidir (Güleç ve Köroğlu, 1998: 742). Ancak, bu terapinin temelini; kişinin kendi narsisizminden vazgeçmesi için ikna edilmesi oluşturduğundan, bu konudaki güçlükler sebebiyle söz konusu terapi sonuçları tartışmalıdır.

#### *D: İşyerinde Narsisizm*

Narsisizm kavramının, uzun zamandır bilinen bir kavram olmasına karşın, konuya ilginin özellikle son otuz yıldır artış göstermesinin ardında, çeşitli sebepler yer almaktadır. Özellikle geçen yüzyılın başlarından itibaren çeşitli bilim adamları batılı toplumlarda yaşanan sosyal ve kültürel sorunlar üzerine odaklanmış ve bu konuyla ilgilenmişlerdir. Batılı ülkelerde toplumsal

yaşamda sosyalleşme sürecinde rol alan aile, kilise, hatta okul gibi kurumların birey üzerindeki etkisi giderek azalmış; aile kurumundaki dağılma, kilisenin birey ve toplum üzerindeki etkisinde zayıflama, sosyal kontrol mekanizmalarında çözülme, protestan iş ahlakı anlayışından sapmalar, kültürel parçalanmalara bağlı olarak alt kültür sayısındaki artış (gençlik kültürleri gibi), geleneksel ahlak anlayışının yerini alan ve yaşamı zevk olarak algılayan bu tür anlayışların, yaşam üzerindeki egemenliği sorgulanmaya başlanmıştır (Şişman, 2002: 78). Bilim adamları giderek egemen olan kitle kültürünün, bütünleştirici olmaktan daha çok bireyselleşme ortaya koyması nedeniyle toplumsal kimlikte parçalanmaya neden olduğunu ifade etmişlerdir.

Toplumsal yaşamda gözlenen kültürel parçalanma ve kimlik krizi, bireyin aidiyet duygusunda doyumsuzluğunu gündeme getirmiştir. Sanayi ve tüketim toplumlarında, birey odaklı, kendini sergilemeye yönelik dünya görüşünün baskınlaşması; bir yanda her ikisi de çalışan anne-babaların, öte yanda kendi çıkarları ön planda gelen politikacı ve liderlerin varlığı gibi etkenler “hep bana, hemen şimdi bana” sloganlarının artmasına neden olmuştur. Bunlardan yola çıkan Christopher Lasch, 1978 yılında yayımlanan “Narsisizm Kültürü” adlı eserinde narsisistik kişilik bozukluğunun, bireyci, tüketici toplumlarda; aile yönelimli, işbirliğine dayalı toplumlara göre daha yüksek oranda görüldüğünü öne sürmüştür (Doğaner, 1996: 342). Lasch’ın o yıllarda gözlemine yaptığı bu kültür, günümüzde sınırlarını oldukça aşmış ve salgın nitelikte büyük boyutlara ulaşmış durumdadır.

Günümüzde büyük organizasyonlar, narsisizm olgusunun farkına varmış ve çalışma ortamında bunun risklerini minimize, avantajlarını maksimize etmeye çalışmaktadır (<http://www.ceres.ca.gov/tcsf/pathways/chapter12.html>, 04/03/2007). Narsisist kişiliğe sahip bireylerin, büyük şirketlerdeki yönetici pozisyonlarını işgal etmesinin faydaları ve aynı zamanda riskleri bulunmaktadır. Bu tür yöneticilerin başarıyı yakalamak için kişisel fedakârlıklarda buldukları; narsisistik hayallerinin, alternatif çareler, çaba ve direnme açısından yararlı olduğu; bu kişilerin karizmatik nitelikleri sayesinde izleyicileri cezbediği; atikliği ve değişim vizyonları sayesinde işletmelerde sadakat ve kendini adamayı aşıladığı ifade edilmiştir (<http://www.dattnerconsulting.com/presentations/narcissism/ppt11.html>, 02/01/2007). Bunların yanında duygusal olarak maymun iştahlı oldukları ve çeşitli yanlış davranışlarda bulunabilecekleri (şiddet, taciz), kendi amaçlarını gerçekleştirmek için organizasyonu istismar edebilecekleri, onur ve benliklerini koruma adına yalan söyleyebilecekleri, kendilerini tehlikede ve dışlanmış olarak hissettiklerinde itimatlı ve paranoyak hale gelebilecekleri unutulmamalıdır (<http://www.dattnerconsulting.com/presentations/narcissism/ppt12.html>, 02/01/2007).

Organizasyonlarda orta kademelerde çalışan narsisister için de aynı tür avantaj ve dezavantajlar söz konusu olabilmektedir. Özellikle empati yapamamaları nedeniyle duygusal olmayan realist kararlar alabilir; trendleri önceden sezip ona göre hareket edebilir; başarısızlık korkusu ile riskleri daha

dikkatli değerlendirebilirler. Ama karar verirken ruhsal durumlarından (mükemmellik duygusu, başarısızlık korkusu gibi) etkilendikleri unutulmamalıdır. İşletmeler, faydalarını maksimize etme açısından narsisistik liderlerin yanında onlarla anlaşmazlığa düşmeyecek, yetenekli ve kendinden emin danışmanlara yer vermeli; rasyonel ve uzun dönemli düşüncelerini teşvik etmelidir. Özellikle mükemmelliği gerçekleştirmeye çalışmaları, her kademedeki çalışmanı yüksek kalitede üretim yapma konusunda motive etmektedir (<http://www.dattnerconsulting.com/presentations/narcissism/ppt27-31.html>, 02/01/2007). Narsisistlerin sömürücülük, yetki alma ve şiddete karşı eğilimlerinden dolayı şirket içinde kontrol mekanizmasının kusursuz bir şekilde çalışması sağlanmalıdır. Narsisizm ile işyerindeki şiddet arasında doğrudan bir ilişki olduğu unutulmamalıdır (Penney, 2002: 27).

Çağdaş organizasyonlarda narsisizm yaygın bir etki göstermektedir ve bu organizasyonlar artık bu konu hakkında daha fazla duyarlılık göstermeye başlamıştır. Narsisistler, davranış ve üslup olarak bazı esneklikler gösterebilir de onların kişiliklerini değiştirmeye çalışmak anlamsız bir savaştır. Bununla beraber esnek ve kendini bilen organizasyonlar, narsisizm aşamalarının risklerini minimize ve faydalarını maksimize edecek, başarılı stratejiler planlayabilmektedirler.

### **III. İş Tatmini**

#### *A. İş Tatmini Tanım ve Önemi*

Tatmin terimi; istenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doygunluğuna erme anlamlarını taşımaktadır. İhtiyaçların tatmin edilmesi sonucu oluşan mutluluk durumu olarak tanımlanır (Halsey, 1988: 884). Tatmin olma duygusu ancak ilgili birey tarafından hissedilebilir ve bireyin iç huzura ulaşmasını sağlamada önemli bir rol üstlenir.

İş tatmini ise; kişide, çalışma yaşamı veya söz konusu kişi ile çalıştığı iş yeri koşulları arasındaki uyumun bir sonucu olarak ortaya çıkan memnuniyet duygusu ve kişinin işine karşı almış olduğu pozitif bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Ugboro ve Obeng, 2000: 254). İş tatmini dendiğinde, işten elde edilen maddi çıkarılar ile işçinin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve bir eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk akla gelir (Bingöl, 1997: 270). Bireylerin gerçekleştirmek istedikleri hedefleri ile işletme hedeflerinin uyumu, bireylerin işten bekledikleri ödüller ile elde ettikleri ödüllerin karşılaştırılması, iş tatmini ile yakından ilgili konulardır.

Literatürde ise iş tatmini; bireyin iş çevresinden yani işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve iş organizasyonundan elde etmeğe çalıştığı, rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygu olarak tanımlanmıştır (Karaduman, 2002: 70). Çalışma hayatının bir kalite ölçütü olarak da ifade edilmiştir (Schultz ve Schultz, 1998: 250).

Kamu kuruluşları veya özel kuruluşlar her yıl birçok nitelikli işgücünü kaybeder. Bu durumda sonuç işgücü maliyetlerinin artış göstermesidir. İşgücü

devir oranı yani işgörenlerin iş yeri değişimi işletmeler için iki önemli maliyeti ortaya çıkarır (Andrews, 2003: 3). İlki bu işgörenlerin işletmeye kazandırılması için uygulanan eğitim ve geliştirme masrafları ve bu kişilerin işletmeyi terk etmeleri sonucu, işletmenin mevcut boşluğu gidermek için harcamak durumunda olduğu giderler. İkincisi ise bu kötü durumun işletmede kalan diğer işgörenler üzerinde yapmış olduğu olumsuz etkidir. İşletmede yönetsel anlamda bütün çabalar işgücü devir oranının azalmasını sağlamaya yönelik olur. Bu durumun önlenmesi için yapılacak çalışmaların temelini; işgören ihtiyaçlarının iyi bir biçimde belirlenip, bu ihtiyaçların giderilmesi ve iş tatmininin sağlanması teşkil eder.

İş tatminin en önemli özelliği zihinsel olmaktan çok duygusal bir kavram olmasıdır. Kişisel olması sebebi ile yöneticinin yapacağı en önemli şey, işgörenlerine optimum seviyede bir tatmine ulaşmaları için yardımcı olmaktır. İş tatmini üzerinde yapılan araştırmalarda kavram; genel olarak örgütsel davranış geliştirme açısından ve verimlilik artışı sağlayan bir faktör olarak ele alınmıştır.

#### IV. İşyerinde İş Tatmini ve Narsisizm İlişkisi

Lasch, çağdaş sosyal düzenlemelerin, rekabetçi şirket kapitalizmi sonucu gelişen tüketici akımlarının, bunlarla ilişkili olarak yüzeysel ve düşmanca ilişkilerin, narsisizme yönelik eğilimlerin artmasına sebep olduğunu dile getirmiştir. Hem çalışanlar hem de tüketiciler, bireysel olarak karşısındakilerle kendilerini değerlendirmeye kalmayıp, kendilerini karşısındakinin gözüyle görmeyi istemektedirler. İnsanlar yaygın olarak kendilerine bir yabancı gözüyle bakma ve kendi benliklerini değişik bir eşya gibi biçimlendirip, dışa dönük tüketimi için sunma, baskısı içinde yaşamaktadırlar. Para arzusu, benliğin bir tüketim ürünü olarak, narsisistik gelişiminin bir parçası olduğu tahmin edilmektedir. Gerçekten klinik araştırmalar; narsisizmin, bireylerin zenginlikle doğal birleşimi olduğuna işaret etmektedir. Büyükleme, kıskançlık, empati eksikliği, kişisel kusursuzluk, sömürme, teşhir ve hak iddia etme duyguları, narsisizmin en açık belirtileridir. Kişilik üzerine yapılan çalışmalar; finansal başarılarla değer veren kişilerin bu rüyalarını gerçekleştirdiklerinde uyumsuzluk çektiklerini, narsisizme ek olarak depresyon ve kaygı düzeylerinde artış meydana getirdiğini kanıtlamışlardır (Jones, 2004: 279).

Freud'un narsisizm kavramına, örgütsel alanda da rastlanılmaya başlanması şaşırtıcı bir olay değildir. Özellikle Richard Kopelman, bu konu üzerinde hassasiyetle durmuş, narsisizm ve iş tatmini hakkında bilimsel çalışmalar yapmıştır. Araştırmalarında, narsisistlerin işlerinde yüksek derecede iş tatminsizliği eğilimi gösterdiklerini ifade etmiştir. Narsisist bireylerin egoları o kadar büyüktür ki, hak ettiklerini düşündükleri şeyleri karşılamak imkansızdır. 1994 yılında yayınlanan, Academy of Management Executive Dergisindeki Manfred Kets de Vries'e ait makalede narsisizmin, liderliğin



merkezinde yattığı ifade edilmiştir. Burada iki tür narsisizmle karşılaşmaktadır. Bunlardan birincisi; iyi olarak değerlendirilen yapıcı narsisizm, ikincisi ise; kötü olarak değerlendirilen reaktif (tepkici) narsisizmdir. Yapıcı narsisizmde liderler, diğerleri ile fikir alış verişi yapabilir, nihai kararlarında her zaman diğerlerinin de fikirlerini alma eğilimi gösterir. Bu tür liderler diğerleri için ilham vericidir. Diğer taraftan, reaktif liderler ise; sürekli “evet efendim” sözcüklerini duymak istemektedir ve anlaşmazlıkları asla tolere edememektedir. Astarına karşı zalimce davranışlarda bulunup, hakaret içeren cümleler söyleyebilir. Bu tür liderler, herhangi bir konu hakkında kimseye danışmazlar. Her şeyi kendileri bilir, tüm kararları kendileri alır. Genel olarak bu tür liderlerin yenilgi deneyimi bulunmamaktadır. Böyle bir deneyim yaşamaları durumunda günah keçisi olarak, organizasyon içerisindeki diğer çalışanları suçlamaktadırlar. Bunlar eleştiriyi kesinlikle kabul etmezler ve merhametsizdirler (<http://www.jobcircle.com/career/articles/x/njtc/3542.xml>, 05/05/2005).

İşgören tatmin düzeyi ile narsisizm arasında, güçlü ilişkiler olduğunu gösteren araştırmalar, son yıllarda literatürde, kendilerine yer bulmaya başlamışlardır. Bölgesel şube yöneticilerin algılamalarına göre narsisizm düzeyi; iş yerindeki terfi hızı ve yöneticilerin verimliliğiyle pozitif bir ilişki taşımaktadır. İşyerlerinde şube yöneticilerinin narsisizmlerinin etkisi de son yıllarda araştırmalara konu olmuştur (Fischman ve Elias, 2003: 1). McFarlin ve Sweeney (2000), gibi bazı araştırmacı yazarlar, işyerlerinde narsisistik liderlerin olumsuz etkileri olduğunu vurgulamış ve bu etkilerin azaltılmasına yönelik açıklamalarda bulunmuşlardır. Ayrıca Michael Maccoby'nin (2000) vizyon liderliği adı verdiği çalışması; işyerinde narsisistik özelliklerle motivasyon arasında ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Her ne kadar Kopelman ve Mullins (1992) narsisizm ile hem genel tatmin hem de iş tatmini arasında olumsuz bir ilişkinin mevcut olduğunu belirtse de, Soyer ve Rovenpor (1999) gibi araştırmacı yazarlar satıcı rolünde narsisizm ile kişisel tatmin arasında pozitif bir ilişkiden bahsetmektedirler. Paul Rose ise 2002 yılında yapmış olduğu araştırma sonuçlarının, Kopelman ve Mullins'in araştırma sonuçlarından farklı olduğunu ve açık olarak; yüksek benlik saygısının ve kişisel tatminin, narsisizmle ilişkili olduğunu vurgulamıştır. Genelde, işletme yöneticilerinin narsisistik davranışlarıyla ilk önce karşılaşanlar, işgörenlerdir. Onlar bu yöneticilerin, karar ve emirleriyle doğrudan ilişki içindedir. İşletmelerde başarılı sonuçlara olan yüksek talep, narsisistik patron rolünde üst yöneticilerin ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir (Fischman ve Elias, 2003: 3).

1999 yılında yapılan bir bilimsel çalışmada ise motivasyon ile narsisizm arasındaki ilişki incelenmiş; narsisistlerin, özellikle egoları ile amaçları aynı yönde paralellik gösterdiğinde büyük haz duydukları ve motivasyon düzeylerinin arttığı belirtilmiştir. Özellikle bu kişilerin, amaçlarını da diğer bireylerin amaçlarıyla karşılaştırdıkları gözlenmiş ve göze çarpan amaçlara yöneldikleri, kişiliklerinin bu tür amaçları takip etme eğilimi içerisinde olduğu

vurgulanmıştır. Amaçlarının dış çevrede kabul görmesi ve pozitif benlik görüntüsü vermesi, narsisistlerde amaca yönelik davranışları artırıp, motivasyon düzeyini yükseltmektedir (Morf vd., 2000: 436)

Narsisistik yönetici kişiliğine ait en çok kabul görmüş bilgi, onların aşırı bir tutkuyla güç ve terfi peşinden koştuklarıdır. Bu nedenle, örgütsel hiyerarşide üst basamaklara terfi etme başarısı, narsisistik yöneticilerin çabalarına yön veren en önemli alanlardan biri olarak görülür. Sonuç olarak; işletmeler genel olarak, narsisistik patronlara kolayca uyum sağlayabilen, yetersiz terfi planları olan narsisistik yöneticiler tarafından yönetilir. Bu nedenle yöneticilerin, işletme içerisinde aynı seviyedeki diğer yöneticilere göre terfi hızlarına ilişkin algıları, narsisizm vakaları ile ilişkilendirilebilir (Fischman ve Elias, 2003: 3).

Narsisizmle liderlik arasındaki ilişkiler ise 2002 yılında Micha Popper tarafından incelenmiştir. Popper, insanların sahip oldukları narsisizm seviyesinin; onların, kişisel karizmatik lider mi yoksa, toplumsal karizmatik lider mi olacaklarının en iyi göstergesi olduğunu vurgulamıştır. Başka bir açıdan bakıldığında narsisizm düzeyi ile liderliğe olan katkısını bilmek ilginçtir. İş yerinde narsisizmin etkileri üzerinde yapılan ilk araştırmalar kişisel tatmine atıfta bulunmaktadır. Son yıllarda yapılan araştırmaların çoğunda tatmin ve bileşenleri üzerinde durulmuştur. Söz konusu araştırmalar; şefler ile narsisistik yöneticilere bağlı işgörenlerin tatmin düzeyleri arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bunu desteklemek için şeflere yönelik olarak, açık bir tatmin modelinin olmamasını vurgulamakta ve buna karşın, işgörenler açısından tatmin ilişkisinin açık bir şekilde negatif bir eğilim göstermesini işaret etmektedirler(Fischman ve Elias, 2003: 5).

## V. Araştırma

### A. Araştırmanın Amaç ve Önemi

Narsisizm ve iş tatmininin, örgütsel başarı ve yaşam açısından önemleri göz önünde bulundurulup, işyerinde narsisizm ve iş tatmini ilişkisi konusunda yapılan teorik araştırmaya ek olarak, bu bölümde; Sosyal Sigortalar Kurumu Erzurum İl Müdürlüğü 2004 yılı verilerine göre, sigortalı işgören sayısı 50 kişiden fazla olan, farklı sektörlerde faaliyet gösteren 21 özel işletmede, 105 yönetici üzerinde; narsisizm eğilimlerinin ve iş tatminlerinin ortaya konulması amacıyla ampirik bir araştırma yapılmıştır. Bu ana amaca bağlı olarak, şu konular üzerinde yoğunlaşmıştır:

- İşletme yöneticilerinin, narsisizm eğilimleri açısından sergiledikleri tutumları ortaya çıkarmak
- İşletme yöneticilerinin, iş tatmini açısından durumlarını açıklamak,
- Genel olarak yöneticilerin, narsisizm ile iş tatmin eğilimlerinin ortaya koymak.

a. Araştırmanın Soruları

- Yöneticilerin, sahip oldukları teşhircilik eğilimlerinin, iş tatmini ile ilişkisi var mıdır?
- Yöneticilerin, üstünlük eğilimleriyle işin niteliği arasında bir ilişki var mıdır?
- Yöneticilerin, ücretleri ile otoriteleri arasında nasıl bir ilişki vardır?
- Yöneticilerin, kendini beğenme eğilimleri ile teşhircilik arasında bir ilişki var mıdır?
- Yöneticilerin, hak iddia etme eğilimleri ile otoriteleri arasında bir ilişki var mıdır?
- Yöneticilerin, üstünlük eğilimleri ile otoriteleri arasında bir ilişki var mıdır?
- Yöneticilerin, üstünlük eğilimleri ile kendilerini beğenmeleri arasında bir ilişki var mıdır?
- Yöneticilerin, kendilerini yeterlilikleri ile üstünlük eğilimleri arasında nasıl bir ilişki vardır?

b. Araştırmanın Ön Kabulleri ve Sınırlılıkları

Anket formlarının uygulanması öncesinde, veri toplama ölçeğindeki ifadelerle verilecek cevapların sadece araştırmanın amacına uygun olarak kullanılacağı açıklanmış, toplanacak verilerin örgütlere zarar verecek biçimde, başka kişi ve kurumlarca kullanılmayacağı konusunda güvence verilmiştir. Bu nedenle, yöneticilerin, anket formlarındaki ifadeleri doğru biçimde algılayıp, yorumladıkları ve içten yanıt verdikleri varsayılmaktadır.

Anket formu, her işletmede yönetim kademesinde bulunan 5 üst yönetici tarafından doldurulmuştur. Bundan dolayı cevap verenlerin, ifadeleri değerlendirme becerisine sahip oldukları varsayılmaktadır.

Bu araştırmada kullanılan anket, analizlere konu olan değişkenleri belirlemek için gerekli tüm özelliklere sahiptir. Ölçeklerin, güvenilirlik ve geçerlilik testleri yapılmıştır. Bu nedenle anket formu uygulanan deneklerin, verdikleri cevapların, var olan durumu yeterli ölçüde yansıttığı varsayılmaktadır.

Araştırmamız; 21 işletmede görev yapmakta olan 105 yönetici üzerinde yapıldığı için, elde edilen bulgular bu deneklerden alınan verilerle sınırlıdır. Ayrıca sosyal bilimlerdeki araştırmalara özgü genel sınırlılıklar bu araştırma, içinde geçerli olup, zaman ve mekan sınırlılıklarının yanında, toplam sayısal verilerin güvenilirliği veri toplamada kullanılan anket tekniğinin özellikleri ile sınırlıdır.

B. Araştırmanın Yöntemi

Bu bölümde örneğin seçimi, veri toplama aracının geliştirilmesi, veri toplama süreci, anket sorularının niteliği ve veri toplamada kullanılan istatistiksel yöntem ve teknikler açıklanmıştır.

a. Araştırmanın evreni ve örneklem seçimi

Bu çalışmada Sosyal Sigortalar Kurumu Erzurum İl Müdürlüğü 2004 yılı verilerine göre, sigortalı işgören sayısının 50 kişiden fazla olduğu, 26 özel işletme ana kütle olarak kullanılmıştır. Örneğimizi ise; bu ana kütle içerisinde seçilen 21 şirketin 105 yöneticisi oluşturmaktadır. Analizlere konu olan anket formu sayısı 105 tir.

b. Veri toplama aracının geliştirilmesi

Araştırmamızda veri toplama yöntemi olarak, temelde nicel verilere dayalı araştırma ve ölçme yöntemi benimsenmiştir. Çünkü narsisistik kişilik bozukluğu, ve iş tatmini, kişinin algılarını yansıtan, bir ölçüm aracı ile daha doğru ölçülebilir. Bu noktadan hareketle, anketin oluşturulmasında nicel verilere dayalı olan araştırma ve ölçme yöntemlerinin benimsendiği çalışmalarda yaygın olarak kullanılan Likert modeli temel alınmıştır. Narsisizm ve iş tatmininin ölçülmesinde, literatürde yaygın olarak kullanılan iki farklı ölçek temel alınmıştır. İlk olarak 1979 yılında, Dr. Robert Raskin ve Dr. H.C.S. Hall tarafından geliştirildikten sonra Dr. Raskin ve Dr. Howard Terry ile bugünkü durumuna gelen NPI (Narcissistic Personality Inventory) (Narsisistik Kişilik Envanteri), 2000 yılında Hakan Kızıltan tarafından Narcissistic Personality Inventory (NPI) Ölçeğinin Türkçe Formu Dil Eşdeğerliliği, Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışmaları adı altında yüksek lisans tezi olarak çalışılmıştır. Bu ölçek, narsisistik kişilik bozukluğunu yansıtmaktadır. James M. Comer, Karen A. Machleit ve Rosemary Lagace tarafından geliştirilen ikinci anket ise iş tatmini ölçeğidir (Job Satisfaction Questionnaire). Birbirini tamamlayan bu iki ölçek, bir arada kullanıldıkları takdirde narsisizme ait otorite, kendine yeterlilik, üstünlük, teşhircilik, sömürücülük, kendini beğenme, hak iddia etme ve iş tatminine ait olan işin niteliği, ücret, işyeri çalışma koşulları, terfi fırsatları, işyerinde beşeri ilişkiler ve iş güvenliği gibi çoklu boyutları açıklayabilmektedir. Bu açıklamaların ışığı altında, narsisizm ve iş tatmini eğilimlerinin ölçülmesi için, iki ölçekten alınan ifadeler bir araya getirilerek anket hazırlanmıştır (Ek:1).

Narsisizm ve iş tatmini ölçmeye yönelik hazırlanan anket, 61 ifadeden oluşmuştur. Bu ölçekle konuyla ilgili olarak hazırlanan, bir dizi önermeye bireylerin tepkide bulunmaları ve her bir önermeyi kabul etme derecesini göstermeleri beklenir. Ölçekte yer alan ifadeler beşli bir ölçeğe göre değerlendirilmektedir. Her ifadenin yanında sırası ile; “kesinlikle katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “kararsızım”, “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” şeklinde ölçek bulunmaktadır. Narsisizm eğilimi ve iş tatmini düzeyi, uçlara doğru gidildikçe olumlu veya olumsuz yönde artmaktadır.

Sonuç olarak bu iki ölçek, 105 yönetici üzerinde uygulanmıştır. Söz konusu ölçeklerden bir çok çalışmada yararlanılması ve bu ölçeklerin değiştirilmeden kullanılması sebebiyle faktör analizine gerek olmadığına karar verilmiştir. Ancak ölçek büyüklüğünün yeterliliği yeniden test edilmiştir. Analiz sonucunda; narsisizm için ölçek büyüklüğünün yeterliliğini ölçen KMO =

0.835, Bartlett test değeri = 2756.924, ve  $p = 0$  anlamlı değerleri ile örneğin ölçüme uygun olduğu tespit edilmiştir. İş tatmini ölçeğinde de KMO = 0.874, Bartlett test değeri = 2088.591, ve  $P = 0$  yeterli düzeydedir. Kümülatif KMO = 0.800, Bartlett test değeri = 5636.003, ve  $p = 0$  anlamlı değeri ile yeterli düzeydedir. Uygulanan anketin narsisizm ölçeğine ait 7, iş tatmini ölçeğine ait 6 boyutu bulunmaktadır. Boyutlara ilişkin ifadeler Narsisizm ölçeğinde karışık, iş tatmini ölçeğinde ise belirli bir düzen içerisinde sıralanmıştır (Ek:1).

Narsisizm boyutları:

- Otorite boyutuna ilişkin ifadeler (1.,8.,10., 11., 12., 31., 32. ve 35. ifade)
- Kendine yeterlilik boyutuna ilişkin ifadeler (17., 21., 22., 30., 33. ve 38. ifade)
- Üstünlük boyutuna ilişkin ifadeler (4., 9., 26., 36. ve 39. ifade)
- Teşhircilik boyutuna ilişkin ifadeler (2., 3., 7., 20., 28. ve 37. ifade)
- Sömürücülük boyutuna ilişkin ifadeler (6., 13., 16., 23. ve 34 ifade)
- Kendini beğenme boyutuna ilişkin ifadeler (15., 19. ve 29. ifade)
- Hak iddia etme boyutuna ilişkin ifadeler (5., 14., 18., 24., 25. ve 27. ifade)

İş tatmini boyutları:

- İşin niteliği boyutuna ilişkin ifadeler (1., 2., 3. ve 4. ifade)
- Ücret boyutuna ilişkin ifadeler (5., 6. ve 7. ifade)
- İş güvenliği boyutuna ilişkin ifadeler (8., 9. ve 10. ifade)
- Beşeri ilişkiler boyutuna ilişkin ifadeler (11., 12., 13. ve 14. ifade)
- Çalışma koşulları boyutuna ilişkin ifadeler (15., 16., 17. ve 18. ifade)
- Terfi boyutuna ilişkin ifadeler (19., 20., 21. ve 22. ifade)

Bu analizinden sonra, ölçeğin iç tutarlığını hesaplama imkanı veren Alpha katsayısı bulunmuştur. Verilerin güvenilirliği bilimsel çalışmanın ilk şartı ve veri toplama aracının güvenilirliğinin bir göstergesi olduğu için anket, güvenilirlik testine tabi tutulmuştur. Anketin tümü için; Alpha = 0.7956, narsisizm ölçeği için 0.9498, iş tatmini ölçeği için 0.9453 olarak bulunmuştur. Alpha katsayısı 1'e yaklaştıkça verilerin güvenilirliği artmaktadır. Bu hesaplamalar sonucunda ölçeğin güvenilirliğinin yeterli kabul düzeyinin üstünde ve güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır.

c. Anketin uygulanması ve verilerin toplanması

Verileri toplamak için geliştirilen anket, 2004 yılının Haziran ve Temmuz aylarında, işletme yöneticileri tarafından doldurulmuştur. Anketlerin objektif, samimi ve amacına uygun olarak cevaplanması için işletmelere gitmeden önce, randevu alınmıştır. Her işletmede, beş yönetici ile doğrudan temas kurulmuş, araştırmanın niteliği, amaçları ve bilgi toplama yöntemi hakkında kendilerine bilgi verilmiştir. Yöneticiler, kendileriyle ilgili sonuçların yayınlanması konusunda biraz çekinceli davranmışlar. Bu çekinceleri ise gerekli analizlerin yapılması esnasında, şahıs ve işyeri isimlerinin kullanılmayacağı belirtilerek giderilmiştir. Yüzyüze görüşme yapılarak anketin yöneticiler tarafından doldurulması sağlanmıştır. Böylece ankette bulunan değişkenlerin daha sağlıklı şekilde test edilmesi amaçlanmıştır. Analizlerin yapılmasında SPSS For Windows 11 paket programı kullanılmıştır.

#### d. Anketin niteliği

Anket formu üç ana bölüm ve toplam 61 ifadeden oluşmaktadır. Birinci bölümde, anket yönergesi ve demografik özellikler bulunmaktadır. Böylece yöneticilerin; cinsiyeti, yaşı, öğrenim durumu, medeni durumu, işyerinde pozisyonu ve toplam çalışma süresi öğrenilmiştir. İkinci bölüm, narsisizm ölçülmeye çalışılmakta; 7 boyut için toplam, 39 ifade bulunmaktadır. Otorite boyutuna ilişkin 8, kendine yeterlilik boyutuna ilişkin, 6, üstünlük boyutuna ilişkin 5, teşhircilik boyutuna ilişkin 6, sömürücülük boyutuna ilişkin 5, kendini beğenme boyutuna ilişkin 3 ve hak iddia etme boyutuna ilişkin 6 ifade bulunmaktadır. Üçüncü bölüm ise; iş tatminini ölçmeyi amaçlamakta ve 6 boyut için toplam 22 ifadeden oluşmaktadır. İşin niteliği boyutuna ilişkin, ücret boyutuna ilişkin 3, iş güvenliği boyutuna ilişkin 3, beşeri ilişkiler boyutuna ilişkin 4, çalışma koşulları boyutuna ilişkin 4 ve terfi boyutuna ilişkin 4 ifade yer almaktadır.

#### e. Araştırmada kullanılan istatistiksel yöntemler

Toplanan bilgilerin, veri topluluğu içindeki diğer bilgilerle karmaşık ilişkisi göz önüne alınarak, toplanan çok sayıdaki verinin analiz ve yorumunu kolaylaştırmak amacıyla, büyük ölçüde istatistiksel tekniklerden yararlanılmıştır.

Araştırmada kullanılan başlıca istatistiksel yöntemler; frekans, aritmetik ortalama ( $\bar{x}$ ), korelasyon analizi, standart sapma ve Cronbach Alpha analizleridir.

Frekans tabloları, ham verileri özetlemek için kullanılan metottur. Bu tablolara bakılarak dağılım hakkında bilgi edinilebilir. Aritmetik ortalama; ana kütlede alınan örneklemin ortalamasını ifade eder.

İki değişken arasındaki ilişkinin, doğrudan ifadesini belirten korelasyon analizinin konusunu; değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü, derecesini ve anlamlılığını belirlemek oluşturur.

### C. Verilerin Analizi

Araştırma için toplanan verilerin çözümlenmesi sonucu elde edilen bulgulara ilişkin yorumlar, bu bölümde yer almaktadır.

#### a. Yöneticilerin demografik özelliklerine ilişkin bulgular

İşletme yöneticilerinin 93'ü (%88,6) erkek ve 12'si (%11,4) bayandan oluşmuştur. Anket yapılan 105 yöneticinin, 33'ü (%31,4) 25- 34 arası, 45'i (%42,9) 35-44 arası, 22'si (%21) 45-54 ve 5'i (%4,8) 55 ve üstü yaş grubundadır. Yöneticilerin 36'sı (%34,3) lise, 66'sı (%62,9) üniversite, 3'ü (%2,9) yüksek lisans seviyesinde diploma sahibidir. Yöneticilerin 72'si (%68,6) evli, 33'ü (31,4) bekârdır. 47 yönetici (%44,8) alt kademe yöneticisi, 36 yönetici (%34,3) orta kademe yöneticisi, 22 yönetici (%21) ise, üst kademe yöneticisi olarak görev, yapmaktadır. Yöneticilerden 22'si (%21) 1-5 yıl arası,

41'i (%39) 5-10 yıl arası, 27'si (%25,7) 10-15 yıl arası ve 15' i (%14,3) 15 yıl ve üstünde, söz konusu işletmelerde çalışmaktadır.

b. İşyerinde yöneticilerin narsisistik düzeyleri ile iş tatmin düzeylerinin yorumlanması

Yöneticilerin, narsisistik düzeylerinin belirlenmesi ve iş tatmin düzeylerinin ölçülmesi amacıyla hazırlanan anketimizde, her bir ifadeye verilen, cevaplar toplanarak, maddelerin aritmetik ortalamaları ( $\bar{x}$ ), standart sapma, frekans ve yüzdeleri hesaplanmıştır. Böylece yöneticinin, ne ölçüde narsisist eğilimlere sahip olduğu ve iş tatmin düzeyleri ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Tablo 1: Narsisizm Ölçeğine Ait İfadelerin İstatistiksel Veri Özeti

İfade no:	Ort ( $\bar{x}$ )	St.sp	1		2		3		4		5	
			F	%	F	%	F	%	f	%	f	%
1	3,79	,874			11	10,5	20	19,0	54	51,4	20	19,0
2	3,51	1,455	17	16,2	12	11,4	10	9,5	32	30,5	34	32,4
3	3,46	1,366	12	11,4	18	17,1	15	14,3	30	28,6	30	28,6
4	3,84	,889	1	1,0	9	8,6	18	17,1	55	52,4	22	21,0
5	3,96	1,143	4	3,8	12	11,4	10	9,5	37	35,2	42	40,0
6	3,80	1,069	4	3,8	12	11,4	12	11,4	50	47,6	27	25,7
7	3,65	1,083	2	1,9	20	19,0	14	13,3	46	43,8	23	21,9
8	3,90	,827			7	6,7	20	19,0	54	51,4	24	22,9
9	3,68	1,033	3	2,9	16	15,2	12	11,4	55	52,4	19	18,1
10	3,69	,934	2	1,9	12	11,4	19	18,1	56	53,3	16	15,2
11	3,86	,965	1	1,0	12	11,4	15	14,3	50	47,6	27	25,7
12	3,58	1,307	9	8,6	20	19,0	6	5,7	41	39,0	29	27,6
13	3,74	1,241	6	5,7	17	16,2	10	9,5	37	35,2	35	33,3
14	3,86	1,087	2	1,9	15	14,3	13	12,4	41	39,0	34	32,4
15	3,58	1,364	14	13,3	13	12,4	5	4,8	44	41,9	29	27,6
16	3,78	,909	2	1,9	9	8,6	18	17,1	57	54,3	19	18,1
17	3,99	,935	2	1,9	9	8,6	7	6,7	57	54,3	30	28,6
18	3,68	1,114	5	4,8	16	15,2	9	8,6	53	50,5	22	21,0
19	3,71	1,269	9	8,6	15	14,3	4	3,8	46	43,8	21	20,0
20	3,51	1,588	21	20,0	11	10,5	10	9,5	19	18,1	44	41,9
21	4,06	,918			8	7,6	17	16,2	41	39,0	39	37,1
22	3,83	1,078	4	3,8	13	12,4	8	7,6	52	49,5	28	26,7

Tablo 1: Narsisizm Ölçeğine Ait İfadelerin İstatistiksel Veri Özeti (Devam)

23	3,75	,978	2	1,9	10	9,5	24	22,9	45	42,9	24	22,9
24	3,70	1,143	6	5,7	13	12,4	13	12,4	47	44,8	26	24,8
25	3,94	1,036	4	3,8	7	6,7	14	13,3	46	43,8	34	32,4
26	3,72	1,148	7	6,7	13	12,4	6	5,7	55	52,4	24	22,9
27	3,80	1,051	4	3,8	12	11,4	10	9,5	54	51,4	25	23,8
28	3,74	1,047	4	3,8	12	11,4	14	13,3	52	49,5	23	21,9
29	3,62	1,212	10	9,5	11	10,5	11	10,5	50	47,6	23	21,9
30	3,62	1,196	7	6,7	15	14,3	15	14,3	42	40,0	26	24,8
31	3,84	1,020			16	15,2	16	15,2	42	40,0	31	29,5
32	4,10	,999	1	1,0	11	10,5	8	7,6	41	39,0	44	41,9
33	4,02	,940	2	1,9	7	6,7	12	11,4	50	47,6	34	32,4
34	3,62	1,130	2	1,9	23	21,9	13	12,4	42	40,0	25	23,8
35	3,85	1,346	7	6,7	12	11,4	12	11,4	33	31,4	41	39,0
36	3,75	1,175	6	5,7	13	12,4	13	12,4	42	40,0	31	29,5
37	3,59	1,182	4	3,8	22	21,0	13	12,4	40	38,1	26	24,8
38	3,66	1,027	4	3,8	13	12,4	16	15,2	54	51,4	18	17,1
39	3,55	1,168	7	6,7	15	14,3	18	17,1	43	41,0	22	21,0

Narsisizm ölçeği bir bütün olarak değerlendirildiğinde 105 yöneticinin 39 ifadeye vermiş oldukları toplam 4095 yanıtın, %70,47'si olumlu, %17,31'ise olumsuzdur. Yanıtların %12,22'si ise "kararsızım" seçeneğinde toplanmaktadır. Bu genel tablo, örneğimiz içerisindeki yöneticilerin, narsisistik eğilimleri olduğunu göstermektedir.

Tablo 2: İş tatmini Ölçeğine Ait İfadelerin İstatistiksel Veri Özeti

İfade No	Ort ( $\bar{X}$ )	St.sp	1		2		3		4		5	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2,44	1,285	32	30,5	29	27,6	17	16,2	20	19,0	7	6,7
2	2,37	1,187	26	24,8	42	40,0	16	15,2	14	13,3	7	6,7
3	2,22	1,209	37	35,2	34	32,4	12	11,4	18	17,1	4	3,8
4	2,58	1,350	31	29,5	24	22,9	17	16,2	24	22,9	9	8,6
5	2,31	1,003	23	21,9	44	41,9	20	19,0	18	17,1		
6	2,15	1,045	34	32,4	37	35,2	18	17,1	16	15,2		
7	2,36	1,161	27	25,7	40	38,1	15	14,3	19	18,1	4	3,8



Tablo 2: İş tatmini Ölçeğine Ait İfadelerin İstatistiksel Veri Özeti (Devam)

8	2,53	1,177	23	21,9	35	33,3	19	18,1	24	22,9	4	3,8
9	2,34	1,336	39	37,1	27	25,7	9	8,6	24	22,9	6	5,7
10	2,15	1,336	50	47,6	20	19,0	9	8,6	21	20,0	5	4,8
11	2,46	1,286	33	31,4	25	23,8	19	18,1	22	21,0	6	5,7
12	2,67	1,298	23	21,9	33	31,4	14	13,3	26	24,8	9	8,6
13	2,56	1,344	32	30,5	24	22,9	14	13,3	28	26,7	7	6,7
14	2,52	1,287	30	28,6	27	25,7	17	16,2	25	23,8	6	5,7
15	2,49	1,226	28	26,7	28	26,7	26	24,8	16	15,2	7	6,2
16	2,65	1,092	15	14,3	38	36,2	25	23,8	23	21,9	4	3,8
17	2,52	1,020	13	12,4	48	45,7	24	22,9	16	15,2	4	3,8
18	2,27	1,112	30	28,6	38	36,2	19	18,1	15	14,3	3	2,9
19	1,99	1,122	44	41,9	37	35,2	8	7,6	13	12,4	3	2,9
20	1,98	1,065	44	41,9	33	31,4	16	15,2	10	9,5	2	1,9
21	2,13	1,225	43	41,0	29	27,6	14	13,3	14	13,3	5	4,8
22	1,96	1,100	47	44,8	31	29,5	13	12,4	12	11,4	2	1,9

İş tatmini ölçeği bir bütün olarak değerlendirildiğinde 105 yöneticinin 22 ifadeye vermiş oldukları toplam 2310 yanıtın, %22,58'i olumlu, %61,77'ise olumsuzdur. Yanıtların %15,65'i ise "kararsızım" seçeneğinde toplanmaktadır. Bu genel tablo, örneğimiz içerisindeki yöneticiler için iş tatmin düzeylerinin, düşük olduğunu göstermektedir.

#### c. Korelasyon analizine ilişkin veriler

Korelasyon analizi iki değişken arasındaki ilişki düzeyini ve derecesini ölçer. Bu analiz aracılığıyla; değişkenler arasındaki ilişkinin derecesi ve kuvveti belirlenir. İki seri arasında hiçbir ilişki yoksa, korelasyon katsayısı sıfır, aynı yönlü tam bir ilişki varsa +1, aksi yönlü tam bir ilişki varsa -1 değerini alır.

Tablo 3'den takip edilebileceği gibi faktörler arasında aynı yönlü veya ters yönlü ilişkiler gözlenmektedir.

Tablo 3: Korelasyon Analizine Ait İfadelerin İstatistiksel Veri Özeti

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>1. Otorite</b>												
<b>2. Yeterlilik</b>	,709**											
<b>3. Üstünlük</b>	,737**	,729**										
<b>4. Sömürücülük</b>	,707**	,712**	,756**									
<b>5. K.beğenme</b>	,616**	,516**	,789**	,680**								
<b>6. Hak iddia</b>	,801**	,728**	,625**	,639**	,524**							
<b>7. İşin niteliği</b>	-,500**	-,525**	-,710**	-,532**	-,675**	-,426**						
<b>8. Ücret</b>	-,529**	-,357**	-,344**	-,325**	-,253**	-,481**	,397**					
<b>9. İş güvenliği</b>	-,479**	-,412**	-,550**	-,408**	-,570**	-,352**	,762**	,394**				
<b>10. Beşeri ilişki</b>	-,421**	-,401**	-,444**	-,320**	-,373**	-,384**	,619**	,399**	,533**			
<b>11. Çal koşulları</b>	-,364**	-,298**	-,405**	-,178	-,375**	-,288**	,541**	,386**	,468**	,296**		
<b>12. Terfi</b>	-,367**	-,295**	-,407**	-,154	-,379**	-,308**	,561**	,414**	,509**	,317**	,730**	
<b>13. Teşhir</b>	,691**	,624**	,794**	,694	,849**	,639**	-,725**	-,397**	-,619**	-,484**	-,418**	,371**

Narsisizm ve iş tatmini boyutlarının birbirleri ile olan ilişkilerini inceleyecek olursak;

1. İş tatminine ilişkin işin niteliği boyutu ile narsisizme ait teşhircilik boyutu arasında  $p<0,01$   $r = -0,735$
2. İş tatminine ilişkin işin niteliği boyutu ile narsisizme ait üstünlük boyutu arasında  $p<0,01$   $r = -0,710$
3. İş tatminine ilişkin işin niteliği boyutu ile narsisizme ilişkin kendini beğenme boyutu arasında  $p<0,01$   $r = -0,675$

4. İş tatminine ilişkin iş güvenliği boyutu ile narsisizme ilişkin teşhircilik boyutu arasında  $p<0,01$   $r= -0,619$
5. İş tatminine ilişkin işin niteliği boyutu ile narsisizme ilişkin sömürücülük boyutu arasında  $p<0,01$   $r= -0,532$
6. İş tatminine ilişkin ücret boyutu ile narsisizme ilişkin otorite boyutu arasında  $p<0,01$   $r= -0,529$
7. İş tatminine ilişkin işin niteliği boyutu ile narsisizme ilişkin kendine yeterlilik boyutu arasında  $p<0,01$   $r= -0,525$
8. İş tatminine ilişkin işin niteliği boyutu ile narsisizme ilişkin otorite boyutu arasında  $p<0,01$   $r= -0,500$

Narsisizm ve iş tatmini boyutları arasında güçlü fakat ters yönde ilişkilerin bulunduğu görülmektedir. Buna karşın, narsisizmin ve iş tatmininin kendi boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde;

1. Narsisizme ait teşhircilik boyutu ile yine narsisizme ait kendini beğenme boyutu arasında  $p<0,01$   $r= 0,849$
2. Narsisizme ait hak iddia etme boyutu ile yine narsisizme ait otorite boyutu arasında  $p<0,01$   $r= 0,801$
3. Narsisizme ait teşhircilik boyutu ile yine narsisizme ait üstünlük boyutu arasında  $p<0,01$   $r= 0,794$
4. Narsisizme ait kendini beğenme boyutu ile yine narsisizme ait üstünlük boyutu arasında  $p<0,01$   $r= 0,789$
5. İş tatminine ilişkin iş güvenliği boyutu ile yine iş tatminine ait işin niteliği boyutu arasında  $p<0,01$   $r= 0,762$
6. Narsisizme ait üstünlük boyutu ile yine narsisizme ait otorite boyutu arasında  $p<0,01$   $r= 0,737$
7. Narsisizme ait üstünlük boyutu ile yine narsisizme ait kendine yeterlilik boyutu arasında  $p<0,01$   $r= 0,729$  sonuçlarına ulaşılır.

Sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde, boyutlar arası ilişki açısından narsisizm ve iş tatmini boyutlarının, birbiriyle çok güçlü ve ters yönde ilişkili olduğu görülmektedir. Aynı ölçeğe ait boyutlar arasında ise; yine çok güçlü ve doğru yönde ilişkilerin mevcut olduğu ortaya çıkmıştır. Boyutlar arasındaki en güçlü, ters yönde ilişki; iş tatminine ilişkin işin niteliği boyutu ile narsisizme ait teşhircilik boyutu arasındaki ilişkidir. Yine, boyutlar arasındaki en güçlü ve doğru yönde ilişki; narsisizme ait teşhircilik boyutu ile yine narsisizme ait kendini beğenme boyutu arasındaki ilişki olarak, ortaya çıkmıştır. Bu da kendini beğenen yöneticilerin, teşhirciliğe eğilimleri arasında doğru yönlü bir ilişki olduğunu ifade etmektedir.

## VI. Sonuç ve Öneriler

Uygulamada Sosyal Sigortalar Kurumu Erzurum İl Müdürlüğü 2004 yılı verilerine göre, sigortalı işgören sayısının 50 kişiden fazla olduğu, 26 özel işletme ana kütle olarak kullanılmıştır. Örneğimizi ise; bu ana kütle içerisinde

seçilen 21 şirketin 105 yöneticisi oluşturmuştur. Analizlere konu olan anket formu sayısı 105 tir. Uygulama bölümünden elde edilen bulgular ve ulaşılan genel sonuçlar aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- 1) Araştırma kapsamındaki yöneticiler, narsisistik eğilimlere büyük ölçüde sahiptirler. 105 yöneticinin 39 ifadeye vermiş oldukları, toplam 4095 yanıtın, %70,47'si olumlu, %17,31'ise olumsuzdur. Yanıtların %12,22'si ise "kararsızım" seçeneğinde toplanmaktadır. Bu genel tablo, örnek içerisindeki yöneticilerin, narsisistik eğilimleri olduğunu göstermektedir.
- 2) Örneğe konu olan yöneticilerin iş tatmin düzeyleri oldukça, düşük çıkmıştır. İş tatmini ölçeceği bir bütün olarak değerlendirildiğinde 105 yöneticinin 22 ifadeye vermiş oldukları toplam 2310 yanıtın, %22,58'i olumlu, %61,77'ise olumsuzdur. Yanıtların %15,65'i ise "kararsızım" seçeneğinde toplanmaktadır. Bu genel tablo, örnek içerisindeki yöneticiler için iş tatmin düzeylerinin düşük olduğunu göstermektedir.
- 3) Narsisizm ve iş tatmini boyutları arasında güçlü fakat ters yönde ilişkilerin bulunduğu görülmektedir. Ulaşılan bulgular, literatürle ters düşmemiştir. Boyutlar arasındaki en kuvvetli ilişki; işin niteliği ile teşhircilik boyutları arasında gözlenmiştir. Yine işin niteliği ile kendini beğenme ve üstünlük arasında güçlü ve ters yönde ilişkiler bulunmuştur.
- 4) Aynı ölçeğe ait boyutlar arasında ise; yine çok güçlü ve doğru yönde ilişkilerin mevcut olduğu ortaya çıkmıştır. Boyutlar, arasındaki en güçlü ve doğru yönde ilişki; narsisizme ait teşhircilik boyutu ile yine narsisizme ait kendini beğenme boyutu arasındaki ilişki olduğu vurgulanmıştır.

Bulgular, narsisistlerin işlerinde iş tatminsizliği eğilimi gösterdiklerine işaret etmektedir. Bu sonuç bundan önceki araştırmalarda da kanıtlanmıştır. Bu bulgunun elde edilmesinin temel sebebi; narsisist bireylerin egolarının yüksek olmasının, hak ettiklerini düşündükleri şeylerin işletme tarafından karşılanmasını imkânsız kılmasıdır. Bunun sonucunda narsisist bireyler iş hayatında tatminsizlik yaşamaktadır.

Bu sonuçların ışığı altında, bu konu ile ilgili araştırma yapacaklara şu önerilerde bulunulabilir:

- 1) İşletme yöneticileri, çalışanlara daha hassas bir şekilde yaklaşmalıdır. Uygulama sonucunda; alt ve orta düzey yöneticilerin, işletmelerindeki terfi ve beşeri ilişki politikalarına önem verdikleri gözlenmiş, fakat mevcut durumun, ideal olandan oldukça uzak olduğunu vurguladıkları görülmüştür.
- 2) En düşük olumlu yanıt alan "terfi etmek için iyi bir şansım var" ifadesi dikkat çekmektedir. Yöneticilerin, terfi şanslarının olmadıklarını düşünmeleri, iş tatmin ve motivasyonlarını olumsuz yönde etkileyecektir.
- 3) Narsisistlerin sömürücülük, yetki alma ve şiddete karşı eğilimlerinden dolayı şirket içinde kontrol mekanizmasının kusursuz bir şekilde çalışması sağlanmalıdır.
- 4) İşletmeler, faydalarını maksimize etme açısından narsisistik liderlerin yanında onlarla anlaşmazlığa düşmeyecek, yetenekli ve kendinden emin

- danışmanlara yer vermeli; rasyonel ve uzun dönemli düşünmelerini teşvik etmelidir.
- 5) Narsisistler, empati yapamamaları yüzünden, duygusal olmayan realist kararlar alabilir; trendleri önceden sezip ona göre hareket edebilir; başarısızlık korkusu ile riskleri daha dikkatli değerlendirebilirler. Ama karar verirken ruhsal durumlarından (mükemmellik duygusu, başarısızlık korkusu gibi) etkilendikleri unutulmamalıdır.
  - 6) Literatür eksikliğinin hissedilebileceği narsisizm konusunun, gelecekte daha çok araştırılacağı göz önüne alındığında, araştırmacılara konuyu sosyolojik açıdan çalışılmaları önerilebilir.

### Kaynaklar

- Andrews, Charles (2003), Comparative Analysis of Management and Employee Job Satisfaction and Policy Perceptions, Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of North Texas
- Bingöl, Dursun (1997), Personel Yönetimi, Beta Yayıncılık, İstanbul, 3.Baskı
- Crider, Ab. & Goethals, Gr. & Kowonough, Rd. & Solomon, Pr. (1983), Psychology, Scott, Foresman and Company, Glenview, Illionois
- Doğaner, İnci (1996), "Narsisistik Kişilik Bozukluğu", *Ege Psikiyatri Sürekli Yayınları*, Cilt no:1, Sayı:3
- Dorland, W.A. Newman (1986), The American Illustrated Medical Dictionary, Pres. Saunders Company, 22. Edition, Philadelphia
- Eren, Erol ( 2001), Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Yayınevi, 7.Baskı, İstanbul
- Evren, Cüneyt (1997), İzm'ler Dizisi: Narsisizm, BDS Yayınları, İstanbul
- Fışchman, David ve Jose Agustin Ortiz Elias (2003), About Shared Representations of Narcissism and Their Effects On The Enterprise: Perception, Productivity, Satisfaction and Leadership. Selected Proceedings From The 2003 Annual, Conferanse Of International Leadership Association, November 6-8, Guadalajara, Jalisco, Mexico
- Freud, Sigmund (1961), Libidinal types, Hogart Press, St. Edition, London
- Güleç, Cengiz & Ertuğrul Köroğlu (1998), Psikiyatri Temel Kitabı, Hekimler Yayın Birliği, Cilt:2, Ankara
- Halsey, William (1988), Macmillan Contemporary Dictionary, First Edition, ABC Tanıtım Basımevi, İstanbul
- Hyman, Steven (1989), Acil Psikiyatri, Çev: İ. Doğaner, A. Ayan, Ege Üniversitesi Basımevi, Bornova, No:133, İzmir
- İlkay, Ertaç (2002), Cerrahpaşa Psikiyatri. İstanbul Üniversitesi, Yayın No:4326, İstanbul
- Jones, Nathaniel & Morris, Ronald ve Watson, P.J. (2004), "Religious Orientation And Attitudes Toward Money:Relationships With Narcissism And The Influence Of Gender", *Mental Health, Religion & Culture*, Vol:7, No: 4, s.279

- Karaduman, Ayhan (2002), Ekip Çalışmasında, Liderin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, AÜSBE, Erzurum
- Kızıltan, Hakan (2000), Narcissistic Personality Inventory (NPI) Ölçeğinin Türkçe Formu Dil Eşdeğerliliği, Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışmaları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İÜSBE, İstanbul
- Kocatürk, Utkan (1994), Açıklamalı Tıp Terimler Sözlüğü, Ankara Üniversitesi Basımevi, 6.baskı. Ankara
- Kopelman, Richard E. & Mullins, Lynn S., (1992), "Is Narcissism Inversely Related to Satisfaction? An Examination of Data from Two U.S. Samples", *The Journal of psychology*, Volume: 126, No:2, ss.121-130
- Köroğlu, Ertuğrul (1994), DSM-IV: Tanı Ölçütleri Başvuru Kitabı, Çev: E. Köroğlu, Amerikan Psikiyatri Birliği, Washington D.C.
- Maccoby, Michael, (2000), "Narcissistic Leaders: The Incredible Pros, the Inevitable Cons", *Harvard Business Review*, February, Vol:78, No:1, ss. 68-77
- McFarlin, D. & Paul D Sweeney, (2000), House of Mirrors: The Untold Truth About Narcissistic Leaders and How to Survive Them, Dover, NH, Kogan Page, London.
- Morf, Carolyn & Weir, Charlene & Davidov, Mayan (2000), "Narcissism and Intrinsic Motivation: The Role of Goal Congruence", *Journal of Experimental Social Psychology*, Vol:36, ss.424-438
- Özaydın, Selim ( 1984), Psikiyatri, Sanal Matbaacılık, cilt:7, İstanbul
- Öztürk, Orhan, (2002), Ruh Sağlığı ve Bozuklukları, Feryal Matbaası, 9.Baskı, Ankara
- Penney, Lisa, (2002), Workplace Incivility and Counterproductive Workplace Behavior (Cwb): What Is The Relationship And Does Personality Play A Role, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Psychology College of Arts and Sciences University of South Florida.
- Popper, Micha, (2002), "Narcissism and attachment patterns of personalized and socialized charismatic. Leaders", *Journal of Social and Personal Relationships*, 19 (6), ss.798-809
- Rose, Paul, (2002), "The happy and unhappy faces of narcissism", *Personality and Individual Differences*, 33(3), ss.379-391.
- Schultz, Duane & Schultz, Sydney Ellen (1998), Psychology and Work Today, Prentice-Hall Inc, 7. Edition, New Jersey
- Soyer, Renate & Janet L. Rovenpor ,(1999), "Narcissism and achievement motivation as related to three facets of the sales role: Attraction, satisfaction and performance" *Journal of Business and Psychology*, Vol: 14, No: 2, ss.285-304
- Şişman, Mehmet (2002), Örgütler ve Kültürler, Pegema Yay, 1.Bs., Ankara

Ugboro, Isaiah & Obeng, Kofi. "Top management leadership, employee empowerment, job satisfaction, and customer satisfaction in total quality management organizations: an empirical study", *Journal of Quality Management*, 2000, Sayı.5, ss. 247-272

**İnternet:**

<http://www.ceres.ca.gov/tcsf/pathways/chapter12.html>, 04/03/2007

<http://www.dattnerconsulting.com/presentations/narcissism/ppt11.html>,

02/01/2007 <http://www.dattnerconsulting.com/presentations/narcissism/ppt12.html>, 02/01/2007

<http://www.dattnerconsulting.com/presentations/narcissism/ppt27-31.html>, 02/01/2007

<http://www.jobcircle.com/career/articles/x/njtc/3542.xml>, 05/05/2005

Ek:1

## ANKET

Bu anket “İşyerinde Narsisizm ve İş Tatmini İlişkisi” başlıklı makalenin araştırma kısmıyla ilgilidir. Anketteki soruları cevaplandırırken maddelerden size en uygun olanına göre, her bir cevap seçeneğinin yanındaki kutucuğa (x) işareti koyunuz. Cevaplarınızın olması gereken değil, var olan durumu yansıtması beklenmektedir.

Katkı ve ilginiz için teşekkür ederim.

M. Kürşat TİMURÖĞLU

1. Cinsiyetiniz : ( ) Erkek ( ) Bayan
2. Yaş grubunuz : ( ) 25-34 ( ) 35-44 ( ) 45-54 ( ) 55 ve yukarısı
3. Öğrenim durumunuz : ( ) İlköğretim ( ) Lise ( ) Üniversite ( ) Lisansüstü
4. Medeni durumunuz : ( ) Evli ( ) Bekâr ( ) Boşanmış
5. Çalıştığınız kuruluşteki pozisyonunuz nedir : ( ) Alt Kademe Yöneticisi  
( ) Orta Kademe Yöneticisi ( ) Üst Kademe Yöneticisi
6. Kaç yıldır bu kuruluşta çalışıyorsunuz : ( ) 1-5 yıl ( ) 5-10 yıl ( ) 10-15 yıl ( ) 15 + yıl

Aşağıdaki sorular Narsisistik Kişilik Envanterine aittir. Her soruyu okuduktan sonra sağ tarafta yer alan beş cevap seçeneğinden birini işaretleyerek görüşünüzü belirtiniz, lütfen.

- 1 = Kesinlikle Katılmıyorum    2 = Katılmıyorum    5 = Kesinlikle Katılıyorum  
3 = Kararsızım    4 = Katılıyorum



	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
	1	2	3	4	5
1. İnsanları etkileme konusunda doğal bir yeteneğe sahibim.					
2. Alçakgönüllü değilim.					
3. Cesaretimi kanıtlamak uğruna hemen her şeyi yapabilirim.					
4. İyi biri olduğumu biliyorum, çünkü herkes böyle söylüyor.					
5. Genellikle konuşarak her beladan kurtulabilirim.					
6. İlgi merkezi olmayı severim.					
7. Çok başarılı olacağım.					
8. Özel biri olduğumu düşünüyorum.					
9. İyi bir lider olduğumu düşünüyorum.					
10. İnsanları kendi isteklerime göre yönlendirmek bana kolay gelir.					
	1	2	3	4	5
11. Vücutumla hava atmaktan hoşlanırım.					
12. İnsanların içini bir kitap gibi okurum.					
13. Karar verme sorumluluğunu almak hoşuma gider.					
14. Başkalarının gözünde önemli bir yerim olsun isterim.					
15. Vücutuma bakmaktan hoşlanırım.					
16. Genellikle, fırsat bulduğumda gösteriş yaparım.					
17. Her zaman ne yaptığımı bilincindeyimdir.					
18. İşlerin yapılmasında başkalarına nadiren ihtiyaç duyarım.					
19. Herkes benim anlattıklarımı dinlemekten hoşlanır.					
20. İnsanlardan çok şey beklerim.					
21. Hakkettiğim her şeyi elde edene kadar tatmin olmam.					
22. Bana iltifat edilmesinden hoşlanırım.					
23. Güç sahibi olmak benim için çok önemlidir.					
24. Yeni moda ve heveslere öncülük etmeyi severim.					
25. Aynada kendimi seyretmekten hoşlanırım.					
26. Hayatımı canımın çektiği gibi yaşarım.					
27. İnsanlar galiba genellikle otoritemi kabul ediyorlar.					
28. Lider olmayı tercih ederim.					
29. Büyük bir insan olacağım.					
30. İnsanları inanmalarımı istediğim her şeye inandırabilirim.					
31. Ben doğuştan bir liderim.					
32. Bir gün yaşam öykümün yazılmasını arzu ederim.					
33. Sosyal ortamlarda, insanlar görünüşüme aldırmadıkları zaman keyfim kaçır.					
34. Diğer insanlardan daha yetenekliyim.					
35. Olağanüstü biriyim.					

Aşağıdaki sorular bireylerin yapmakta oldukları işten sağladıkları tatmin düzeyini değerlendirmek amacıyla geliştirilmiştir. Her soruyu okuduktan sonra sağ tarafta yer alan beş cevap seçeneğinden birini işaretleyerek görüşünüzü belirtiniz, lütfen.

1 = Kesinlikle Katılmıyorum    2 = Katılmıyorum    5 = Kesinlikle Katılıyorum  
3 = Kararsızım    4 = Katılıyorum

	1	2	3	4	5
1. İşim bana başarı duygusu verir.					
2. İşim heyecan vericidir.					
3. İşim tatmin edicidir.					
4. Zahmete değer bir iş yapmaktayım.					
5. Benzer işlerde çalışanlara oranla ücretim düşük değildir.					
6. Ücretim dolgundur.					
7. Benzer eğitim ve çalışma geçmişine sahip kişilere göre daha düşük ücret aldığımı düşünmüyorum.					
8. İşim bana iyi bir güvenlik hissi sağlar.					
9. İstikrarlı bir işe sahibim.					
10. İşimi kaybetme endişesi duymam.					
11. İş arkadaşlarım bencil değildir.					
12. Birlikte çalıştığım kişiler cana yakındırlar.					
13. Birlikte çalıştığım kişiler, birinin zor bir duruma düşmesi durumunda birbirlerine yardım ederler.					
14. İş arkadaşlarım samimidir.					
15. Çalıştığım şirket değişime ve gelişmelere açık bir yönetim anlayışına sahiptir.					
16. Üst yönetim gerçekten işini iyi bilir.					
17. Şirket verimli ve problemsiz bir biçimde çalışır.					
18. Şirketimdeki işgörenler üst yönetim tarafından desteklenir.					
19. İlerleme fırsatlarım sınırsızdır.					
20. Terfi etmek için iyi bir şansım var.					
21. Şirketimin terfi politikası adaletsiz değildir.					
22. İlerlemek isteyenler için şirketimde bir çok iyi iş vardır.					