

ÇALIŞANLAR PERSPEKTİFİNDEN LİDERLİK STİLLERİ İLE NARSİSİZM ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA¹

Ömer Alperen Onay^{1*}, Hasan Latif²

¹ Dr. Bağımsız Araştırmacı, Türkiye. E-Posta: omeralperenonay@gmail.com

² Prof. Dr. Kocaeli Üniversitesi, Türkiye. E-Posta: haslat@gmail.com

ÖZ

Liderlik üzerine yürütülen çalışmalar günümüzde örgütsel manada hızla artmaktadır. Kamu sektörü ve özel sektörde liderliğin etkileri ve öneminin daha belirgin bir şekilde anlaşılması amacıyla yürütülen çalışmalar ile, liderliğe yönelik farklı inceleme alanları da ortaya çıkmaktadır. Ayrıca liderlik kişilik özellikleri ve kişilik bozuklukları özelinde yapılan çalışmalarla örgütsel davranış alanında kendine yer bulmaktadır.

Bu durumdan yola çıkılarak çalışanlar perspektifinden liderlik stilleri ile narsisizm arasında olası bir ilişkinin incelenmesi amacıyla bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışmada ihtiyaç duyulan verilerin toplanması için anket tekniği kullanılmıştır. Kamu ve özel sektör çalışanlarından 427 kişi çalışmaya katılım göstermiş, boş ve hatalı formların elenmesinden sonra 381 katılımcının anket formları analize tabi tutulmuştur. Araştırmada Bass (1985) tarafından geliştirilmiş olan ve Akdoğan (2002) tarafından Türkçe uyarlaması gerçekleştirilen Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği ve Jonason ve Webster (2010) tarafından geliştirilen, sonrasında Özsoy vd. (2017) tarafından Türkçe uyarlaması gerçekleştirilen Karanlık Üçlü ölçeğinin narsisizmi ölçmek amacıyla hazırlanmış alt maddelerinden faydalanılmıştır.

Liderlik stilleri ile narsisizm arasındaki ilişkinin çalışanlar perspektifinden incelenmesi adına yürütülen bu çalışmada, korelasyon analizi yapılarak liderlik stilleri ile narsisizm arasında bir ilişkinin olup olmadığı belirlenmeye odaklanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre etkileşimci, dönüşümcü ve laissez-faire liderlik stilleri ile narsisizm arasında anlamlı istatistiksel ilişkilere ait bulgulara ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Liderlik Stilleri, Narsisizm.

A STUDY ON THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP STYLES AND NARCICISM FROM THE PERSPECTIVE OF EMPLOYEES

ABSTRACT

Today, studies on leadership are increasing rapidly in organisational terms. With the studies carried out in order to understand the effects and importance of leadership in the public and private sectors more clearly, different fields of study on leadership are emerging. In addition, studies on leadership personality traits and personality disorders find a place in the field of organisational behaviour.

¹ Bu çalışma Prof. Dr. Hasan Latif danışmanlığında Eylül/2018 tarihinde tamamladığımız “Liderlik Stilleri ile Narsisizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı yüksek lisans tezi esas alınarak hazırlanmıştır (Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, Türkiye, 2018).

* Sorumlu yazar: omeralperenonay@gmail.com

Based on this situation, this study was carried out in order to address a possible relationship between leadership styles and narcissism from the perspective of employees. The survey method was used to collect the data needed in the study. A total of 427 public and private sector employees participated in the study, and the questionnaire forms of 381 participants were analysed after the elimination of blank and incorrect forms. In the study, the Multifactor Leadership Scale developed by Bass (1985) and adapted into Turkish by Akdoğan (2002) and the sub-items of the Dark Triad scale developed by Jonason and Webster (2010) and adapted into Turkish by Özsoy et al. (2017) were used to measure narcissism.

This study, which was conducted to examine the relationship between leadership styles and narcissism from the perspective of employees, focused on determining whether there is a relationship between leadership styles and narcissism through correlation analysis. According to the findings, significant statistical relationships were found between transactional, transformational and laissez-faire leadership styles and narcissism.

Keywords: Leadership, Leadership Styles, Narcissism.

1. GİRİŞ

Liderlik kavramı sosyolojik manada ilkel dönemdeki insanların varlıklarını devam ettirebilmek için bir araya toplanma ve birlikte hareket etme eğilimlerinden beri varlığını sürdürmektedir. O dönemde temel fizyolojik ihtiyaçların karşılanması amacıyla hayvanlarda mevcut olan sistemle benzerlik gösterir bir yapı söz konusu olmuştur.

Liderlik, toplum yapılarının ortaya çıkması, insanlar arası etkileşim ve ilişkilerin artmasıyla beraber, toplumsal refah ve başarıları insanları yönlendiren bireyler için kullanılan bir kavram haline almaya başlamıştır. Ayrıca eski çağlarda liderlik kavramının kahramanlar ve mitolojik kökenli efsanelerden etkilenecek, bu kahramanlar ve mitolojik figürlerin özellikleri ile anıldığı görülmektedir (Bass ve Bass, 2008).

Liderliğe ait ilk yazılı kaynakların erken dönem Mısır uygarlığına dayandığı, sonrasında devlet adamları ve felsefeciler tarafından da farklı şekillerde tanımlanarak ele alındığı kaynaklarda yer almaktadır (Bass ve Bass, 2008). Bilimsel olarak incelenmeye başlaması ise Sanayi Devrimi sonrasında başlamıştır.

Sanayi Devrimi sonrası kitle üretiminin ve büyük işletmelerin kurulmaya başlaması ile yönetim yaklaşımlarının gelişmeye başlaması, liderlik ve liderliğin tanımlanması adına çok sayıda çalışmayı da yanında getirmiştir. Liderlerin yetenekleri ve liderleri başarıya taşıyan nedenleri tespit etmek adına yürütülen çalışmalar sonucunda liderlik teorileri geliştirilmiş ve liderlerin nasıl olması gerektiği ve liderlik ile çevre faktörleri arasındaki etkileşim düzeyinin açıklanması amaçlanmıştır. Bu çalışmalar sonrasında 1980'li yıllarda Bass ve Burns liderlik stillerini literatüre kazandırmış ve liderlik araştırmalarında yeni çalışmaların önünü açmıştır.

Kavramsal olarak narsisizm ilk olarak 1898 yılında Ellis tarafından bir hastasına ait kendi kendisine dönük cinsel manada arzu ve duygusal bir tutkunluğunu açıklamak amacıyla "Narcissus-like" tanımlamasını kullanmasıyla literatürde yere bulmuş, sonrasında 1914 yılında Freud tarafından bireyin öze yönelik libidal arzu duymasını açıklamak için kullanılmıştır (Freud, 2017; Grenyer, 2013). Narsisim hem bir kişilik bozukluğu olarak klinik hem de kişilik özelliği şeklinde sub-klinik bir formatta çalışmalarda yer bulmaktadır.

Yapılan literatür incelemesinde, çalışanlar perspektifinden liderlik stillerinin narsisizm ile ilişkisi üzerine yürütülen çalışmaya rastlanamamıştır. Narsisizm ve liderlik farklı şekillerde çok sayıda çalışmayla incelenmesine karşın, çalışanların bu konudaki algılarına yönelik literatürde

çalışmalara ve bulgulara ihtiyaç olduğu görülmüştür. Çalışanlar perspektifinden konunun incelenmesi ile, çalışan davranışları ve örgütsel sonuçları üzerine yürütülecek daha sonraki çalışmalara da katkı sağlanması amaçlanmıştır.

Bu çalışmada, Ankara’da ikamet eden kamu ve özel sektör çalışanları bireyler üzerinden liderlik stilleri ile narsisizm arasındaki ilişki incelenmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Liderlik Stilleri

Liderlik kelimesinin kökeni Eski İngilizcede lead kelimesine karşılık gelmekte olan ileri götürmek manasındaki “lædan” ve leader kelimesinin kökenine karşılık gelmekte olan öncülük yapan anlamındaki “lædere” kelimelerine dayanmaktadır (Kelly, 2014, s. 1). Ayrıca Kelly (2014) eski dönem Latince ve Yunanca’da liderlik kelimesine karşılık gelen doğrudan bir kelimenin yer almadığını, bu sebeple “lædan” kelimesinin liderlik kelimesinin kökeni olarak kendisine daha doğru geldiğini belirtmiştir.

Liderlik tarihin başından beri olan bir kavramdır. Hem insanlar hem de hayvan türlerinden pek çoğu için söz konudur. Ancak insanlar için medeniyetin gelişmeye başlamasının ardından liderlik kavramı da farklılaşmaya ve gelişim göstermeye başlamıştır. Tarihte liderlik ile ilgili ilk yazılı kaynaklar M. Ö. 2300’lü yıllarda Mısırda Ptahhotep’in hazırlattığı talimatlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Sonrasında Konfüçyus, Lao-Tzu, Sokrates ve Platon’un da aralarında olduğu farklı düşünürler tarafından lider ve liderlik ile ilgili farklı şekillerde tanımlamalar ve liderliğe dair açıklamalar yapılmıştır. Sanayi devrimi öncesi genellikle askeri ve iktidar tabanlı tanımlamalarla ele alınırken, sanayi devrimi sonrası farklı alanlarda çalışmalarla da incelenmeye başlanmıştır (Bass ve Bass, 2008).

Liderlik kavramı üzerine zaman geçtikçe farklı anlamlar yüklenmiş ve günümüze kadar farklı tanımlamalar yapılmıştır. Özellikle 20. yüzyıl itibariyle liderlik üzerine yapılan çalışmalar artış göstermiş ve önem kazanmıştır. Aşağıda liderlik kavramına ait bazı tanımlamalara yer verilmiştir.

Liderlik; “Bir kişinin, başkalarını bir amacı gerçekleştirmek için etkilediği ve daha uyumlu ve tutarlı olacak şekilde örgütü yönlendirdiği bir süreçtir” (Sharma ve Jain, 2013, s. 311).

“Liderlik; Bir kişinin, ortak bir hedefe ulaşmak için bir birey grubunu etkilediği bir süreçtir” (Northouse, 2007, s. 6).

“Liderlik, grup üyelerinin hedeflere ulaşmaya yönelik faaliyetlerini yönlendirmek ve koordine etmek için zorlayıcı olmayan etkilerin kullanılması olarak tanımlanmaktadır” (McLean ve Smits, 2003, s. 1274).

Liderlik üzerine yürütülen çalışmalarla birlikte, liderlik üzerine teoriler inşa edilmiş sonrasında zaman içerisinde bu teoriler değişikliklere uğrarken yeni liderlik teorilerinin ortaya çıktığı görülmüştür (Nawaz, Khan ve Khan. 2016, s. 2). Liderlik teorileri üzerine yürütülen çalışmalar incelendiğinde bazı çalışmalarda ilk liderlik teorisi olarak “Büyük Adam Teorisi” karşımıza çıkmakta iken, diğer çalışmalarda bu teori kendisine yer bulamamaktadır. Bu çalışmada ise liderlik teorileri içerisinde kronolojik olarak yer verilmiştir. Liderlik teorileri ve tarihsel gelişimi ise aşağıdaki tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Liderlik Teorileri Tarihsel Sıralaması

Büyük Adam Teorisi	1847-1860
Özellikler Teorisi	1940'lara kadar
Davranışsal Teorisi	1940-1960
Durumsallık Teorisi	1960-1980
Modern Teoriler	1980'ler

Kaynak: (Khan, Nawaz ve Khan, 2016, s. 2; Tutar, 2016, s. 72)

Liderlik teorilerinin gelişimi sürecinde modern teoriler ile birlikte liderlik stilleri de literatürde yerini almıştır. Liderlik stilleri içerisinde Bass ve Burns'ün çalışmaları ile şekillenen etkileşimci ve dönüşümcü liderlik ile birlikte laissez – faire liderlik yer almaktadır (Bass, 1985). Bu liderlik stilleri aşağıda ele alınacaktır.

Laissez-Faire Liderlik: Liderin astları konusunda sınırsız düzeyde özgürlük tanıdığı, astlarına müdahale etmediği bir liderlik şeklini ifade eder. Liderin fiziksel olarak organizasyon içerisinde bir yere sahip olduğu ancak görev ve sorumluluklarından belirli bir düzeyde el çektiği bir durumu ifade etmektedir. Bu nedenle liderin yokluğundan ziyade eksikliğini, liderin ast ve üstleri adına beklentileri karşılamakta yetersizliğini belirtmektedir (Lewin, Lippitt ve White, 1939: aktaran, Skogstad vd., 2007).

Ayrıca Kelloway vd. (2005) laissez-faire liderliğinde dahil olduğu zayıf liderlik türleri için, rol çatışması ve belirsizliği gibi strese neden olan faktörler için temel bir unsur ifadesini kullanmaktadır. Dereli (1976) ise laissez-faire liderlik adına yürütülen çalışmalarda grup üyelerinde saldırganlık ve husumet seviyelerinin yüksek olduğunu ve başarı tatmin düzeyinin düşük olduğunu belirtmiştir.

Etkileşimci Liderlik: Burns (1978) liderlik stillerini ele alırken etkileşimci liderliği açıklama sürecinde, yöneticiler ile astlar arasında olan ilişkiyi sosyal bir değiş tokuş olarak ele almış ve koşullu ödüller aracılığıyla takipçilerin motive edilmesi şeklinde açıklamıştır. Bass (1990) ise etkileşimci liderlik içerisinde lideri, astların mental ve fiziksel ihtiyaçlarını karşılayacak bir yapıda, maliyet – fayda tabanlı bir yaklaşımla ekonomik değişim peşinde hareket eden kişi olarak ele almıştır. Etkileşimci liderlikte sistem amaç – sonuç tabanlı olarak çalışmaktadır. Etkileşimci liderlik astın performans düzeyine bağlı olarak pozitif veya negatif değişimi içermektedir (Bass ve Avolio, 1993). Astın gösterdiği performans ve başarı baz alınarak ödül ve ceza söz konusu olmaktadır. Etkileşimci liderlikte, lider amaçlara odaklanmaktadır. Amaçlara ulaşmak için hiyerarşik yapıda bir planlama ve denetim sistemi kullanılmaktadır.

Dönüşümcü Liderlik: Değişime açık ve organizasyon için olumlu değişim sağlayan liderliği ifade etmektedir. Astlar bağlamında da değişimi destekleyici bir yapıdadır. Astların bireysel olarak liderleşmesine odaklanmaktadır. Ayrıca astların istek ve ihtiyaçlarını gözeterek motive edilmesini, yüksek moral seviyelerine ulaşmaları için istek ve ihtiyaçların kullanımını içermektedir (Hinkin ve Schriesheim, 2008; Jones ve Rudd 2008; Xirasagar, 2008). Dönüşümcü liderlikte astların kimlik algısı ve benlik duygusunun örgütün misyonuna ve kolektif kimlik yapısına bağlanması hedeflenmektedir. Astlara ilham verilmesi ve astlar adına rol model

olunması ile örgütsel bağlılıklarının artırılması öncelikli olmaktadır (www.langston.edu, 2018).

Dönüşümcü liderlik ilk olarak Burns (1978) tarafından kavramsallaştırılmıştır. Burns (1978) dönüşümcü liderliği, “Liderler ve astların daha yüksek bir moral ve motivasyon düzeyi için birbirlerine yardım ettikleri bir süreç” olarak ele alır. Burns (1978) etkileşimci ve dönüşümcü liderliğin birlikte uygulanamayacağını dile getirmektedir.

Bass (1990) ise alt mekanizmaları bakımından etkileşimci ve dönüşümcü liderliği ele almış ve Burns’ün yaklaşımını daha geniş bir perspektife taşımıştır. Bass (1990) dönüşümcü liderin astları üzerindeki etkisini olumlu, yüksek saygı ve sevgi tabanlı olacağını belirterek, astların beklenenin üzerinde performans sergileyeceğini beyan etmektedir. Bass (1990) ayrıca etkileşimci ve dönüşümcü liderliğin aynı anda uygulanabileceğini ileri sürmüştür.

Dönüşümcü liderliğin dört alt boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar; ilham verici, telkinle güdüleme, entelektüel uyarım ve bireysel destektir.

2.2. Narsisizm

Narsisizmin kökeni incelendiğinde Narkissos mitine dayandığı görülmektedir. Bilimsel açıdan ilk ele alınışı ise Ellis tarafından 1898 yılında olmuştur. Ellis hastalarından birinin durumunu tanılamak için “narcissus-like” ifadesini kullanmıştır. Sonrasında 1899 yılında Nacke Ellis’in makalesini Almanca olarak özetlemiştir ve cinsel manada bir sapkınlığı ifade eden “Narcissismus” kavramını kullanmıştır (Grenyer, 2013; Kızıltan, 2000). Daha sonraki süreçte “Narsisizm Üzerine” adlı çalışması ile Freud (1914) narsisizm kavramını şizofreni sonrasında ortaya çıkan megalomani ile bağlantılı olarak incelemiş ve nesne ile olan ilişkinin bozulması ve bebeklik döneminin ilk evresinde görülen bir yapıda benliğe dönüş olarak ele almıştır (Freud, 2017). Sonraki süreçte Kernberg ve Kohut’un yürüttüğü çalışmalar ile narsisizmin ikili temel okul ayırımına katkı sağladığı görülmektedir (Russel, 1985).

1979 yılında Raskin ve Hall tarafından narsisizm için bir ölçüm aracı olarak narsisistik kişilik envanteri geliştirilmiştir. Bu çalışmanın sub-klinik olarak narsisizmin ele alınması adına ilk çalışma olduğu kabul edilmektedir (Paulhus ve Williams, 2002).

Amerikan Psikiyatri Birliği’nin Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı’nda 1980’li yıllarda narsisizmin tanı kriterleri ve tanı kategorisinin tanımlanmasının ardından psikiyatrik manada narsisizmin tanınması sağlanmıştır (Russel, 1985).

Literatür incelendiğinde narsisime yönelik farklı tanımlamalar mevcuttur. Kartopu (2013, s. 627), “narsisizmin psikolojide aşırı öz sevgiyi, kendini olduğundan büyük görme eğilimini ve benmerkezciliği barındırdığını” ifade etmiştir. Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı’nın 5. versiyonunda ise bir kişilik bozukluğu olarak ele alınmış ve “yaygın bir büyüklencilik (fantezi veya davranışta), hayranlık ihtiyacı ve empati eksikliği örüntüsü” ile ifade edilmiştir (APA, 2013).

Narsisizmin kişilik bozukluğu veya kişilik özelliği şeklinde incelenmesi sürecindeki en temel ayırım pek çok araştırmacı tarafından yürütülen çalışmalarda narsisizmin şiddetiyle ilişkili olarak ele alınmıştır.

Sub-klinik olarak narsisizm örgütsel davranış alanında kişilik özelliği boyutuyla araştırmalara konu olmaktadır. Yapılan araştırmalarda tanı ve tedavi amaçlanmamakta, örgütsel manada etkileri incelenmektedir. Bireyin hayatını olumsuz etkilemeyecek seviyelerde bireye iş süreçlerinde avantajlar sağlayabileceğine değinilirken, aşırı narsisizmin hem birey hem de örgütsel manada yıkıcı sonuçları olabileceği dile getirilmektedir ((Kets de Vris ve Miller, 1985).

Yürütülen çalışmalar sonucunda, büyük liderlerin pek çoğunun narsisistik kişilik yapısı gösterdiği ve narsisistik özellikleri baskın bireylerin yönetsel pozisyonlara ulaşma sürecinde zorluklarla daha istekli mücadele ettikleri ve etkin olarak bu süreçlerin yürütülmesi adına belirli düzeyde narsisimin gereklilik gösterdiği yer almaktadır (Kernberg, 1979; Maccoby, 2000; Maccoby, 2004; (Kets de Vris ve Miller, 1985).

3. METODOLOJİ

Bu bölüm içerisinde araştırmanın amacı, örnekleme ve veri toplama yöntemine dair bilgiler ele alınmaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada, liderlik stilleri ile narsisizm arasındaki ilişkinin kamu sektörü ve özel sektör çalışanları üzerinden incelenmesi amaçlanmaktadır.

3.2. Araştırmanın Kısıtları

Araştırma Ankara ilinde kamu sektörü ve özel sektörde çalışan bireylerin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Bu sebeple diğer şehirlerden elde edilebilecek bulgular ile karşılaştırılması mümkün olamamaktadır. Çalışmanın Türkiye örnekleminde gerçekleştirilmesi sebebiyle araştırmanın uluslararası bulgularla karşılaştırılması olanağı olmamıştır. Kamu ve özel sektörden araştırmaya katılım gösterenlerin dengeli bir şekilde dağılımı hedeflenmesine karşın araştırmaya kamu sektöründen katılım gösterenlerin sayısı daha fazladır. Ayrıca araştırmada kullanılan narsisizm ölçeği dört maddeden oluşması sebebiyle narsisizmin alt boyutlarını ölçmek adına yetersiz kalmaktadır.

3.3. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın örneklemini Ankara’da kamu ve özel sektörde çalışan bireyler oluşturmaktadır. Araştırmaya ait veriler gönüllülük prensibine göre yüz yüze ve online anket tekniği ile toplanmıştır. Araştırmanın katılımcıları tarafından 427 anket formu doldurulmuştur. Toplanan anket formlarından 46 tanesi hatalı ve eksik doldurulması sebebiyle çıkarılmış, çalışmaya 381 anket dahil edilerek analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılım gösterenlerin anket formlarını gerçeğe uygun şekilde cevapladığı varsayımı ile hareket edilmiştir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Çok Faktörlü Kişilik Ölçeği: Araştırmada Bass (1985) tarafından geliştirilmiş olan ve Akdoğan (2002) tarafından Türkçe uyarlama çalışması gerçekleştirilen 36 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçek 6’lı Likert tipi sıklık ölçeğidir. Yürütülen pilot çalışmada katılımcıların sıklık ölçeğini algılamada problem yaşadıklarını bildirmesi üzerine uzman görüşüne başvurularak ve yapılan literatür incelemesi sonucunda ölçek 5’li Likert katılım ölçeği olarak yeniden düzenlenmiştir (Davis, Golicic ve Marquardt, 2009; Edwart, George ve Sarkar, 2012).

Ardından pilot çalışma tekrarlanmış ve katılımcılar değerlendirme yapma sürecinde zorluk yaşamadıklarını beyan etmiştir.

Narsisizm Ölçeği: Çalışanların yöneticilerine dair narsisizm algılarının ölçülmesi amacıyla Jonason ve Webster (2010) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Özsoy vd. (2017) tarafından yapılmış olan Karanlık Üçlü ölçeğinin narsisizmi ölçmek adına geliştirilen maddeleri kullanılmıştır. Ölçeğin tam formu 12 maddeden oluşmakta, narsisizmi ölçmek adına ölçekte 4 madde bulunmaktadır. Ölçek 5'li Likert katılım ölçeğidir.

3.5. Araştırmanın Model ve Hipotezleri

Araştırmanın modeline şekil 1'de aşağıda yer verilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Yapılan literatür incelemesi sonucunda, liderlik stilleri ile çalışanların yöneticilerine dair narsisizm algıları üzerine kurulan hipotezler şu şekildedir;

H₁: Etkileşimci liderlik ile narsisizm arasında istatistiki açıdan anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H₂: Dönüşümcü liderlik ile narsisizm arasında istatistiki açıdan anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.

H₃: Laissez-faire liderlik ile narsisizm arasında istatistiki açıdan anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu bölümde, gerçekleştirilen istatistiki analizler sonucu elde edilen bulgulara yer verilecektir.

4.1. Güvenilirlik Bulguları ve Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmada kullanılan ölçekler için yapılan iç tutarlılık analizi sonucunda, Çok Faktörlü Liderlik ölçeği için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ,84 bulunmuştur. Narsisizm ölçeği için ise Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ,89 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan Cronbach Alpha katsayıları kullanılan ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduklarına işaret etmektedir (Kalaycı, 2016).

Araştırmanın değişkenlerine ait tanımlayıcı istatistikler ise Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	S. Hata	S. Sapma
<i>Etkileşimci Liderlik</i>	3,07	,025	,49
<i>Dönüşümcü Liderlik</i>	3,31	,038	,74
<i>Laissez-Faire Liderlik</i>	2,60	,044	,85
<i>Narsisizm</i>	2,93	,056	1,08

Katılımcıların etkileşimci liderlik (3,07), dönüşümcü liderlik (3,31) ve laissez-faire liderlik (2,60) cevap ortalamalarının kararsızlığa yakınsadığı, ayrıca katılımcıların narsisizm cevap ortalamasının 2,93 olması sebebiyle yine kararsızlığa işaret etmekte olduğu görülmektedir.

4.2. Demografik Özellikler

Yürütülen araştırma kapsamında katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim durumu, çalışılan sektör ve çalışma şeklini ölçmek adına sorulara yer verilmiştir. Aşağıda katılımcıların demografik özelliklerine ait bulgular yer almaktadır.

Katılımcıların yaş aralığı göz önüne alındığında; %11,3'ü 18-25 yaş aralığında, %38,4'ü 26-35 yaş aralığında, %24,7'si 36-45 yaş aralığında, %19,4'ü 46-55 yaş aralığında ve %6,2'si 56-65 yaş aralığındadır. Katılımcıların cinsiyetleri incelendiğinde ise; %51,5'i kadinken, %48,5'i erkektir. Araştırmada yer alan katılımcıların medeni halleri ise; %61,5'i evli, %38,5'i bekar olarak belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların eğitim durumları (mezuniyet) ele alındığında; %23,8'i lise ve altı, %15,1'i ön lisans, %47,4'ü lisans, %13,8'i lisansüstü mezundur. Katılımcıların hangi sektörde çalışmakta olduğuna bakıldığında; %66,1'i kamu, %33,9'u özel sektörde çalışmaktadır. Ayrıca katılımcıların %26,4'ü mavi yakalı, %73,6'sı ise beyaz yakalı çalışanlardır.

4.3. Korelasyon Analizi Bulguları

Liderlik stilleri ile narsisizm ilişkisinin belirlenebilmesi amacıyla gerçekleştirilen Pearson korelasyon analizine ait bulgular aşağıda Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3. Korelasyon Analizi Bulguları

Liderlik Stilleri	Narsisizm
Etkileşimci Liderlik	,252***
Dönüşümcü Liderlik	-,191***
Laissez-Faire Liderlik	,429***

Not: ***p<0,001.

Analiz sonucunda bulgular incelendiğinde şu sonuçlara elde edilmiştir. Etkileşimci liderlik ile narsisizm arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki vardır. Bu ilişki pozitif yönlüdür ve çok zayıf bir ilişkidir. Dönüşümcü liderlik ile narsisizm arasında ise istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki vardır. Bu ilişki negatif yönlüdür ve çok zayıf bir ilişkidir. Ayrıca laissez-faire liderlik ile narsisizm arasında istatistiki açıdan anlamlı vardır. Bu ilişki pozitif yönlüdür ve zayıf bir ilişkidir (Kalaycı, 2016). Bu sonuçlardan yola çıkılarak $H_{0,1}$, $H_{0,2}$, ve $H_{0,3}$ hipotezleri reddedilmiştir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışma çalışanların perspektifinden liderlik stilleri ile narsisizm ilişkisinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Yapılan literatür incelemesinde narsisistik liderlik ve liderlik ve narsisizm üzerine çalışmalara erişilmiş olsa da çalışanlar perspektifinden öz bildirim yoluyla liderlik stilleri ve narsisizm arasındaki ilişkiyi ele alan bir çalışmaya rastlanamamıştır.

Gerçekleştirilen korelasyon analizi bulgularından yola çıkılarak etkileşimci, dönüşümcü ve laissez-faire liderlik ile narsisim arasında anlamlı istatistikî ilişkiler elde edilmiştir. Elde edilen bulgular ışığında; H₁, H₂, ve H₃ hipotezleri kabul edilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar incelendiğinde liderlik stilleri ile narsisizm arasında çalışanlar perspektifinden anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmıştır.

Çalışmanın literatüre katkı ve ileride gerçekleştirilecek çalışmalara kaynak oluşturabilecek manada veri sağlaması amaçlanmıştır. Uygulamada ise, organizasyonlara çalışanların yöneticilerine yönelik liderlik stilleri algısı ve yöneticilerini narsisistik olarak değerlendirip değerlendirmedikleri konusunda bilgi sağlamak amaçlanmıştır. Bu bağlamda, yürütülen çalışma organizasyonlardaki farklı yönetim kademelerinde görev alan yöneticilerin çalışanlar perspektifinde narsisist olarak algılanabilirliği ve bu durumun örgütsel etkilerine yönelik katkı sağlayabilecek niteliktedir.

Gelecek Çalışmalar için Öneriler

Gelecek dönemde yapılabilecek çalışmalar için aşağıdaki noktaların göz önüne alınmasının önemli olabileceği düşünülmektedir:

- Liderlik stilleri ile narsisizm ilişkisinin özel sektör bünyesinde farklı alt dallarda gerçekleştirilmesi ile alt sektörlerde çalışanların algıları arasında olabilecek farklar tespit edilebilecek niteliktedir.
- Çalışmadan elde edilen bulguların arttırılabilmesi ve daha kapsamlı bir yapıda ele alınabilmesi adına liderlik stilleri ile diğer karanlık kişilik özellikleri olarak narsisizmle birlikte ele alınan Makyavelizm ve psikopatinin arasındaki ilişkinin çalışanlar perspektifinden incelenmesi literatüre katkı sağlayabilecek bir yapıdadır.
- Yürütülen çalışma nicel bir araştırma desenine sahiptir. Daha sonra gerçekleştirilecek çalışmalarda nitel araştırma yöntemlerinden de faydalanılması konunun daha detaylı bir şekilde anlaşılabilmesi açısından önem arz etmektedir ve mevcut çalışmadan elde edilen bulguların katkısını arttırabilecektir.

Çıkar Çatışması

Makale yazarları arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Yazar Katkıları

Yazarlar, çalışmaya eşit katkıda bulduklarını beyan etmişlerdir.

Kaynaklar

Akdoğan, E. (2002). *Öğretim elemanlarının algıladıkları liderlik stilleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5th ed.). American Psychiatric Publishing, Inc.
- Bass, B. M. (1985). “*Leadership: Good, better, best,*” *organizational dynamics*. Academy of Leadership Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership and organizational culture. *Public administration quarterly*, 112-121.
- Bass, B. M., & Bass, R. (2008). *The Bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. Simon and Schuster.
- Bass, B.M. (1990). *Bass & Stogdill’s handbook of leadership, theory, research & managerial applications* (1. Ed). The Free Press.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. NY.
- Davis, D.F. Golicic, S. L., & Marquardt, A. (2009). “Measuring brand equity for logistics services”. *The International Journal of Logistics Management*. 20(2).201-212.
- Dereli, T. (1976), *Organizasyonlarda Davranış*. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Edward, M., George, B. P., & Sarkar, S. K. (2012). “The impact of switching costs upon the service quality- perceived value- customer satisfaction service loyalty chain: A study in the context of cellular services in India”. *Services Marketing Quarterly*. 31(2). 151–173.
- Freud, S. (2017). *Narsizm üzerine ve Schreber vakası*. B. Büyükkal ve S. M. Tura (çev.), İstanbul: Metis Yayınları (Orijinal Baskı Tarihi 1914).
- Grenyer, B. F. S. (2013). Historical overview of pathological narcissism. In J.S. Ogrodniczuk (Ed.), *Understanding and treating pathological narcissism*. Washington, DC: American Psychological Association, 15-26.
- Hinkin, T. R., & Schriesheim, C. A. (2008). A theoretical and empirical examination of the transactional and non-leadership dimensions of the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ). *The Leadership Quarterly*, 19(5), 501-513.
- Jonason, P. K., & Webster, G. D. (2010). The dirty dozen: A concise measure of the dark triad. *Psychological assessment*, 22(2), 420.
- Jones, D., & Rudd, R. (2008). Transactional, transformational, or laissez-Faire leadership: An assessment of college of agriculture academic program leaders'(deans) leadership styles. *Journal of Agricultural Education*, 49(2), 88-97.
- Kalaycı, Ş. (2016). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik uygulamaları* (7. Baskı). Ankara: Asil Yayınevi.
- Kartopu, S. (2013). Narsisizmin dindarlık eğilimleriyle ilişkisi: Gümüşhane Üniversitesi örneği. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(6), 625- 649.
- Kelloway, E. K., Sivanathan, N., Francis, L., & Barling, J. (2005). Poor leadership. In J. Barling, E. K. Kelloway ve M. R. Frone (Eds.), *Handbook of work stress*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Kelly, R. (2014). *The Root of Leadership*. Erişim Adresi: <http://www.leadershipissues.com/the-root-of-leadership/> (Erişim Tarihi: 18 Temmuz 2018).
- Kernberg, O. F. (1979). Regression in organizational leadership. *Psychiatry*, 42(1), 24- 39.
- Kets de Vries, M. F. R., & Miller, D. 1985. Narcissism and leadership: An object relations perspective. *Human Relations*, 38, 583-601.
- Kızıltan, H. (2000). *Narcissistic Personality Inventory (NPI) ölçeğinin Türkçe formu dil eşdeğerliliği, güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Maccoby, M. (2000). Narcissistic leaders: The incredible pros, the inevitable cons. *Harvard business review*, 78(1), 68-78.
- Maccoby, M. (2004). Why people follow the leader: the power of transference. *Harvard Business Review* (82), 76-85.
- McLean, E. R., & Smits, S. J. (2003). *A role model of IS leadership*. In Proceedings of the Ninth Americas Conference on Information Systems (pp. 1273-1282).
- Khan, A. K., Nawaz, A., & Khan, I. (2016). Leadership theories and styles: A literature review. *Leadership*, 16, 1-7.
- Northouse, P. G. (2007). *Leadership: Theory and practice* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Özsoy, E., Rauthmann, J. F., Jonason, P. K., & Ardiç, K. (2017). Reliability and validity of the Turkish versions of Dark Triad Dirty Dozen (DTDD-T), Short Dark Triad (SD3-T), and Single Item Narcissism Scale (SINS-T). *Personality and Individual Differences*, 117, 11-14.
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of research in personality*, 36(6), 556-563.
- Raskin, R.N., & Hall, C.S. (1979). A Narcissistic Personality Inventory. *Psychological Reports*, 45, 590.
- Russell, G. A. (1985). Narcissism and the narcissistic personality disorder: A comparison of the theories of Kernberg and Kohut. *British Journal of Medical Psychology*, 58(2), 137-148.
- Sharma, M. K., & Jain, S. (2013). Leadership management: Principles, models and theories. *Global Journal of Management and Business Studies*, 3(3), 309-318.
- Skogstad, A., Einarsen, S., Torsheim, T., Aasland, M. S., & Hetland, H. (2007). The destructiveness of laissez-faire leadership behavior. *Journal of occupational health psychology*, 12(1), 80.
- Transformational Leadership. Erişim Adresi: <https://www.langston.edu/sites/default/files/basic-contentfiles/TransformationalLeadership.pdf/> (Erişim Tarihi: 20 Temmuz 2018).
- Tutar, H. (2016). *Örgütsel Davranış* (1. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Xirasagar, S. (2008). Transformational, transactional and laissez-faire leadership among physician executives. *Journal of Health organization and management*, 22(6), 599-613.



© 2020 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.