

Managerial and organizational narcissism in schools¹

Hasan Yel² 

² Department of Educational Sciences, Faculty of Education, Hacettepe University, Ankara, Türkiye.

ABSTRACT

This study was designed as a survey model to examine school administrators' perceptions of managerial narcissism and teachers' levels of organizational narcissism. The population of the study consisted of 92 school administrators and 3850 teachers working in public primary and secondary schools in the Buca district of İzmir during the 2022-2023 academic year. The sample was determined using stratified sampling, and it included 75 school administrators and 385 teachers were included in the sample. The "Managerial Narcissism Scale" and the "Organizational Narcissism Scale" were used to collect the data. The results of the study revealed that school administrators exhibited a moderate level of managerial narcissism and that there was no statistically significant difference in school administrators' perceptions based on variables such as gender, school level, age, educational status, professional seniority, length of service as an administrator, and length of service at the current school. The study also found that teachers exhibited a moderate level of organizational narcissism, and that statistically significant differences were observed in teachers' perceptions based on school level, age, educational level, and length of service with the current school administrator, while no significant difference was found based on statistically significant difference gender, professional experience, and length of service at the school.

KEYWORDS

Narcissism, management, organization, education, leadership.

Okullarda yönetsel ve örgütsel narsisizm

ÖZET

Araştırma, okul yöneticilerinin yönetsel narsisizm algılarının ve öğretmenlerin örgütsel narsisizm düzeylerinin incelenmesini amaçladığı için tarama modelinde kurgulanmıştır. 2022-2023 eğitim ve öğretim yılında İzmir ili Buca ilçesinde resmi ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görevli 92 okul yöneticisi ve 3850 öğretmen araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme yöntemi ile belirlenmiş, 75 okul yöneticisi ve 385 öğretmen örneklem kapsamına dahil edilmiştir. Araştırma veri toplamak için "Yönetsel Narsisizm Ölçeği" ve "Örgütsel Narsisizm Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin orta düzeyde yönetsel narsisizm sergiledikleri ve okul yöneticilerinin algılarında cinsiyet, okul kademesi, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, yönetici olarak çalışma süresi ve okuldaki görev süresi değişkenlerine göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmada ayrıca öğretmenlerin orta düzeyde örgütsel narsisizm sergiledikleri, öğretmenlerin algılarında okul kademesi, yaş, eğitim durumu ve mevcut müdür ile çalışma süresi değişkenlerine göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptandığı ve cinsiyet, mesleki deneyim ve okuldaki çalışma süresi değişkenlerine bağlı olarak istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

ANAHTAR KELİMELER

Narsisizm, yönetim, örgüt, eğitim, liderlik.

¹ This article was derived from the author's ongoing doctoral dissertation entitled "Managerial and Organizational Narcissism In Educational Organizations: A Mixed Method Research" conducted at the Department of Educational Sciences, Graduate School of Educational Sciences, Hacettepe University.

Introduction

Since the 2000s, the effects of positive psychology began to be felt intensely in the field of organizational behavior. Positive psychology focuses on individuals' strengths, happiness, and job satisfaction, emphasizing the ability of employees' ability to realize their potential and experience positive work environments (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). However, rapid changes in the business world and transformations in organizational structures have shown that organizations cannot be explained solely by positive personality traits. In particular, the increase in unethical behaviors, rising feelings of insecurity, job dissatisfaction, and conflicts among employees in recent years have heightened the importance of research on the dark side of personality (Vize et al., 2018; Furnham et al., 2013). Thus, dark personality traits have become more visible in organizational behavior research.

Narcissism, psychopathy, and Machiavellianism, defined as the Dark Triad, are among the most frequently studied negative personality traits in organizations (Jonason et al., 2012; Harms et al., 2011). Of these three traits, narcissism stands out in particular because of its repercussions at both interpersonal and organizational levels. The concept of narcissism is defined by individuals' excessive self-importance, disregard for others' needs, constant desire for admiration, and lack of empathy (Paulhus & Williams, 2002; Campbell & Miller, 2011). Narcissistic individuals in organizations often view their coworkers as a means to achieve their own goals, take credit only for their own successes, and belittle the contributions of those around them. These tendencies lead to job dissatisfaction, loss of trust, low motivation, and high stress (Glad, 2002).

Leaders with narcissistic traits further exacerbate problems in organizations. Their most prominent effects include increasing employee stress levels, creating unhealthy competitive environments within the organization, and undermining trust. In the short term, they may attract attention with their charismatic traits and direct their employees toward specific goals; however, in the long term, their lack of empathy, arrogant attitudes, and tendency to devalue others cause destructive consequences in the organizational culture (Lubit, 2002; Hogan et al., 2011). This situation is an even more sensitive issue in educational organizations. Teachers' job satisfaction, students' academic success, and the overall climate of the school are directly related to the leadership style exhibited by managers. Okçu et al. (2023) state that teachers' perceptions of school administrators' narcissistic leadership behaviors weaken organizational trust among teachers and increase organizational cynicism. School administrators with high narcissistic leadership tendencies are insufficient in contributing to teaching in their schools in terms of implementing transformation (Şahin, 2004), facilitate organizational learning (Hiçyılmaz & Şahin, 2024), and contribute to teaching in their schools as instructional leaders (Şahin, 2011) because they struggle when it comes to using their emotional intelligence, communicating, and empathizing (Durdu & Şahin, 2018). These findings show that narcissism undermines trust relationships at both the individual and organizational levels in educational institutions, preventing the formation of a healthy school climate.

The concept of narcissism has long been a topic of discussion in psychoanalytic literature. Freud (1914) viewed narcissism as an important turning point in individuals' personality development but emphasized that pathological levels of narcissism lead to destructive consequences in relationships. Subsequent research has distinguished between normal and pathological levels of narcissism. While normal levels of narcissism can support self-confidence, creativity, and motivation, pathological narcissism, accompanied by arrogance, lack of empathy, feelings of superiority, and a tendency to exploit others, leads to destructive consequences in both individuals' personal and professional lives (Kernberg, 1979; Lubit, 2002). When evaluated in an organizational context, moderate levels of narcissism can increase an organization's competitive power and support innovative behavior; however, high levels of narcissism weaken trust relationships within the organization, reduce the sense of belonging, and threaten the organization's integrity in the long term (Duchon & Burn, 2008; Stein, 2003).

While psychoanalytic theory explains narcissism at the individual level, contemporary management research also addresses narcissism as an organizational phenomenon. This approach demonstrates that narcissism is a multidimensional factor that affects not only individuals' psychology but also organizational culture, ethical climate, performance, and sustainability. Educational organizations are a critical example in this regard. This is because the narcissistic tendencies of teachers and administrators directly reflect on students' educational experiences, school climate, and social expectations (Morf & Rhodewalt, 2001; Kets de Vries & Miller, 1985).

Narcissism can manifest itself in different ways not only at the individual level but also at the organizational level. Healthy levels of organizational narcissism can contribute to preserving the identity of institutions and increasing their competitive power. In this case, institutions can exhibit a confident, innovative, and resilient structure. However, excessive narcissism can cause institutions to see themselves as superior to their environment, lose flexibility in responding to external threats, and resist change. In educational organizations, such tendencies can lead to increased exam-focused pressure, teacher burnout, high stress levels among students, and weakened relationships with parents (Duchon & Burns, 2008; Rousseau & Duchon, 2015).

Educational organizations place the human element at the forefront, and the effects of narcissism can be felt more distinctly due to the intensity of interpersonal relationships. The weakening of cooperation among teachers, managers' overly success-oriented attitudes, and the evaluation of students solely based on academic results may be reflections of narcissistic tendencies. Organizational narcissism can trigger organizational cynicism and reduce organizational commitment and dedication (Yüksel & Şahin, 2017). This situation can create pressure on teachers, create an unhealthy competitive environment within the organization, and limit the holistic development of students (Peng & Huang, 2024; Okçu et al., 2023).

Studies in the field of education reveal that managerial and organizational narcissism have various negative effects on teachers and students. Zhang and Song (2021) found that narcissistic leadership weakens employees' innovative behaviors and psychological well-being; Kahveci (2023) found that teachers' perceptions of organizational narcissism in their institutions can negatively affect their organizational citizenship behaviors; Wu et al. (2024) found that counselors' narcissistic tendencies have negative effects on graduate students' mental health, while students' proactive personality traits can partially mitigate this effect. Similarly, Peng and Huang (2024) show that teachers' authoritarian and narcissistic leadership behaviors negatively affect students' well-being and that students' burnout levels play a mediating role in this process. These findings clearly demonstrate that narcissistic tendencies harm the educational process not only in academic terms but also in psychological dimensions, and that narcissism is not merely an individual problem for educational organizations but also poses a threat at the institutional level. While this topic is extensively researched in the international literature (Westerman, 2016; McManus et al., 2022; Peng & Huang, 2024; Wu et al., 2024), research conducted in Turkey on the phenomenon of narcissism in educational organizations, although limited in number, reveals important findings related to organizational processes and leadership variables. Hamedoğlu's (2009) study, which examined the perceptions of organizational narcissism among teachers and school administrators working in high schools, found that the perception of organizational narcissism was higher in private high schools than in public high schools; furthermore, it was determined that the perception of organizational narcissism was higher in Anatolian and science high schools, which select their students and teachers through exams, compared to general high schools. This finding indicates that the type of school may be a determining factor in the level of organizational narcissism. Yurdakul and Bostancı (2016) found a low positive correlation between middle school teachers' perceptions of organizational narcissism and their perceptions of self-efficacy. Kahveci, Gülay, and Avcı (2018) revealed a significant positive moderaterelationship between primary school teachers' levels of organizational narcissism and their perceptions of school climate, and that organizational narcissism is a significant predictor of school climate. These studies indicate that

organizational narcissism is related to the social and psychological structure of educational institutions. Salihoğlu and Camadan (2020) determined that there are positive and meaningful relationships between school counselors' organizational narcissism tendencies and the benevolent, authoritarian, and exploitative leadership behaviors they perceive in school administrators; however, no meaningful relationship was found with ethical leadership behavior. Okçu, Ay, Sevgi, and Burul (2023) revealed that school administrators' narcissistic leadership behaviors, based on teacher perceptions, can undermine organizational trust and increase organizational cynicism. The study by Doğan and Çuhadar (2023) also determined that there are significant relationships between the narcissistic personality traits of school administrators and teachers and their work motivation.

These studies show that narcissism in educational organizations is related to various organizational variables; however, when reviewing existing studies, some important limitations are noteworthy. First, it is seen that the vast majority of studies focus only on the organizational narcissism dimension, while the concept of managerial narcissism is addressed in a very limited way. It is understood that studies addressing managerial narcissism are mostly based on teacher perceptions, and that studies directly assessing school administrators' own levels of managerial narcissism are almost non-existent. Second, existing studies are generally limited to a single school level, such as elementary, middle, or high school; comprehensive, multi-level samples have rarely been used. However, it is considered that structural and cultural differences between educational levels may affect levels of narcissism. Thirdly, there are no comprehensive studies in the literature that address the variables of managerial narcissism and organizational narcissism together. This situation prevents a comprehensive understanding of how narcissism manifests itself in educational organizations at both the managerial and teacher levels. In this context, directly examining school administrators' perceptions of their own managerial narcissism and evaluating them alongside teachers' levels of organizational narcissism within the same study has the potential to fill an important gap in the literature. Furthermore, the fact that the research was conducted on a broad sample covering elementary, middle, and high school levels provides a unique contribution by revealing the comparative manifestations of narcissism at different levels of the education system.

Therefore, this study aims to examine school administrators' perceptions of managerial narcissism and teachers' levels of organizational narcissism together and to determine whether these variables differ according to demographic characteristics. The findings of this research are expected to provide comprehensive empirical evidence on the multidimensional structure of narcissism in educational organizations in the Turkish context and contribute to filling the gap in the literature regarding integrated managerial and organizational research. Within this scope, the research questions were formulated as follows:

1. What is the level of school administrators' perceptions of managerial narcissism and its subscales?
2. Do school administrators' perceptions of managerial narcissism and its subscales show a significant change depending on variables such as gender, school level, age, educational status, professional seniority, length of service as an administrator, and length of service at the school?
3. What is the level of teachers' perceptions of organizational narcissism and its subscales?
4. Do teachers' perceptions of organizational narcissism and its subscales show a significant change depending on variables such as gender, school level, age, educational status, professional seniority, length of service with the current school administrator, and length of service at the school?

Method

Research design

This study aims to examine the perceptions of managerial narcissism among school administrators working in public primary and secondary education institutions and the perceptions of organizational narcissism among teachers. In line with this purpose, the study was designed using a survey model. Karasar (2012) defines the survey model as a research design that aims to present a situation that existed in the past or exists today as it is.

Research group

The population of the study consists of school administrators and teachers working in public primary and secondary education institutions affiliated with the Ministry of National Education in the Buca district of Izmir during the 2022-2023 academic year. According to information obtained from the Buca District Directorate of National Education, of the 92 school administrators working in the district, 32 (35%) are employed in elementary schools, 34 (37%) in middle schools, and 26 (28%) in high schools. Of the 3,850 teachers, 1,092 (28%) work in elementary schools, 1,538 (40%) in middle schools, and 1,220 (32%) in high schools.

The sample for the study was determined using stratified sampling, with school administrators and teachers as the sampling units and school levels as strata. As a result of the calculations performed to determine the sample size for the study, a total of 75 school administrators and 385 teachers were included in the sample. The number of school administrators and teachers working in primary and secondary education institutions, which formed the sub-strata of the study, were determined proportionally so as to represent the population. 14 (19%) of the school administrators are female and 61 (81%) were male. 26 (35%) of the school administrators work in elementary schools, 28 (37%) in middle schools, and 21 (28%) in high schools. 18 (24%) of the school administrators are aged 34 and under, 31 (41%) are aged 35 to 44, and 26 (35%) are over 45. 43 (57%) of school administrators have a bachelor's degree, 30 (40%) have a master's degree, and 2 (3%) have a doctorate degree. 13 (17%) of school administrators have 9 years or less of professional experience, 37 (49%) have 10 to 19 years, and 25 (33%) have 20 years or more. 26 (35%) school administrators have been working as administrators for 4 years or less, 22 (29%) for 5 to 9 years, and 27 (36%) for 10 years or more. 19 (25%) school administrators have been working at the same school for 1 year or less, 36 (48%) for 2 to 4 years, and 20 (27%) for 5 years or more. 264 (69%) teachers are female and 121 (31%) are male. 108 (28%) teachers work in elementary schools, 154 (40%) in middle schools, and 123 (32%) in high schools. 119 (31%) teachers are aged 34 and under, 166 (41%) are between 35 and 44, and 100 (26%) are over 45. 320 teachers (83%) have a bachelor's degree, 62 (16%) have a master's degree, and 3 (1%) have a doctorate. 127 teachers (33%) have 9 years or less of professional experience, 163 (42%) have between 10 and 19 years, and 95 (25%) have 20 years or more. 102 teachers (27%) have worked with their current school administrators for 1 year or less, 147 (38%) for 2 to 3 years, and 154 (35%) for 4 years or more. 154 teachers (40%) have been working at the same school for 3 years or less, 117 (30%) for 4 to 6 years, and 114 (30%) for 7 years or more.

Data collection tools

Within the scope of the research, a personal information form, the "Managerial Narcissism Scale" developed by Erçetin, Hamedoğlu, and Açıkalın (2014), and the Organizational Narcissism Scale developed by Hamedoğlu and Potas (2012) were used to measure teachers' levels of organizational narcissism.

Within the scope of the research, data were obtained on school administrators' gender, school level, age, educational status, professional seniority, length of service as an administrator, and length of service at the school, as well as teachers' gender, school level, age, educational status, professional seniority, length of service with the current school administrator, and length of service at the school.

The Managerial Narcissism Scale consists of 5 dimensions and 37 items: "grandiosity", "leadership & authority", "self-admiration & vanity", "exhibitionism" and "anticipation of recognition". The scale items are rated on a 5-point Likert scale: "strongly disagree (1)", "disagree (2)", "somewhat disagree (3)", "agree (4)", and "strongly agree (5)". The arithmetic mean ranges and corresponding levels for each item are as follows: "1.00- 1.80 very low level of narcissism," "1.81-2.60 low level of narcissism," "2.61-3.40 medium level of narcissism," "3.41-4.20 high level of narcissism," and "4.21-5.00 very high level of narcissism." The factor loadings of the scale items ranged from .98 to .81 in the first dimension, from .89 to .79 in the second dimension, from .89 to .80 in the third dimension, from .87 to .85 in the fourth dimension, and from .88 to .42 in the fifth dimension. The reliability coefficients of the scale are .84, .74, .68, .60, and .75, respectively. The reliability coefficient for the entire scale is .91.

The Organizational Narcissism Scale consists of 5 dimensions and 36 items, namely "grandiosity", "leadership & authority", "self-admiration & vanity", "exhibitionism" and "anticipation of recognition". The scale items are rated on a 5-point Likert scale: "strongly disagree (1)", "disagree (2)", "neutral (3)", "agree (4)", and "strongly agree (5)". The arithmetic mean ranges and corresponding levels for each item are as follows: "1.00- 1.80 very low level of narcissism," "1.81-2.60 low level of narcissism," "2.61-3.40 medium level of narcissism," "3.41-4.20 high level of narcissism," and "4.21-5.00 very high level of narcissism." The reliability coefficients of the scale are .90, .80, .77, .86, and .86, respectively. The reliability coefficient for the entire scale is .96.

Data collection process

First, permission was obtained from the authors to use the scales in the study. School administrators and teachers participating in the study were asked to sign an informed consent form. The necessary ethical committee approval for the research was obtained at the meeting of the Hacettepe University Social and Human Sciences Research Ethics Committee on 31.08.2023 and numbered E-51944218-300-00003044707 dated 31.08.2023, and the research permit was obtained from the İzmir Provincial Directorate of National Education with its decision dated 04.12.2023 and numbered E-12018877-604.01.02-91206527.

Data analysis

The data obtained in the study were analyzed using SPSS Statistics 23.0 software. To determine the tests to be used for the sub-problems of the study, normality tests such as skewness and kurtosis values, histograms, and normal Q-Q plots, as well as homogeneity tests such as the Levene F test, were performed. Since the groups showed a normal distribution, *t*-tests, ANOVA, and Tukey tests were used. The skewness value of the Managerial Narcissism Scale was found to be .077, the kurtosis value was 1.230, and the skewness value of the Organizational Narcissism Scale was found to be -.207, and the kurtosis value was -.029. As stated by Tabachnick and Fidell (2015), the fact that the skewness and kurtosis criteria fall within the ± 1.5 limits indicate that the data are approximately normally distributed. The histograms and Q-Q plots for the scales also support this. The Levene F test for the scales showed that the variances were homogeneous ($p > .05$).

Findings

In line with the purpose of the study, descriptive statistics such as mean and standard deviation were calculated based on the data obtained from school administrators and teachers using the scales. Table 1 presents the descriptive statistics for the subscales of the Managerial Narcissism Scale and the subscales of the Organizational Narcissism Scale.

Table 1 Descriptive statistics for the subscales of the Managerial Narcissism Scale and the subscales of the Organizational Narcissism Scale

Variable	\bar{X}	σ
Managerial Narcissism Scale	3.27	.50

1. Grandiosity	3.57	.57
2. Leadership & Authority	3.51	.59
3. Self Admiration & Vanity	2.78	.69
4. Exhibitionism	3.02	.65
5. Anticipation of Recognition	3.33	.71
Organizational Narcissism Scale	3.08	.78
1. Grandiosity	3.10	.85
2. Leadership & Authority	2.90	.89
3. Self Admiration & Vanity	3.33	.92
4. Exhibitionism	2.94	.84
5. Anticipation of Recognition	3.29	.80

According to the descriptive statistics in Table 1, school administrators exhibit moderate levels of managerial narcissism overall ($\bar{x}=3.27$) and in the subscales of self admiration & vanity ($\bar{x}=2.78$), exhibitionism ($\bar{x}=3.02$), and anticipation of recognition ($\bar{x}=3.33$), high levels of narcissism in the subscales of grandiosity ($\bar{x}=3.57$) and leadership & authority perception ($\bar{x}=3.51$). According to Table 1, teachers exhibit moderate levels of organizational narcissism ($\bar{x}=3.08$) and its subscales ($\bar{x}=3.10$, $\bar{x}=2.90$, $\bar{x}=3.33$, $\bar{x}=2.94$, $\bar{x}=3.29$). The study examined whether there was a statistically significant difference in school administrators' perceptions of the Managerial Narcissism Scale and its subscales based on the variables of gender, school level, age, educational status, professional seniority, length of service as an administrator, and length of service at the school. Table 2 presents the results of the independent samples *t*-test conducted to determine whether there was a statistically significant difference between groups based on the gender variable in school administrators' perceptions of the Managerial Narcissism Scale and its subscales.

Table 2 Examination of school administrators' perceptions of the Managerial Narcissism Scale and its subscales according to the gender variable

Variable	Gender	<i>n</i>	\bar{x}	σ	<i>t</i>	<i>p</i>
Managerial Narcissism Scale	Women	14	3.32	.55	.421	.675
	Male	61	3.26	.49		
1. Grandiosity	Women	14	3.56	.74	-.091	.928
	Male	61	3.58	.53		
2. Leadership & Authority	Women	14	3.66	.55	1.076	.286
	Male	61	3.47	.59		
3. Self Admiration & Vanity	Women	14	2.77	.65	-.063	.950
	Male	61	2.78	.70		
4. Exhibitionism	Women	14	3.02	.84	-.005	.996
	Male	61	3.02	.60		
5. Anticipation of Recognition	Women	14	3.55	.50	1.316	.192
	Male	61	3.27	.75		

According to Table 2, no statistically significant difference was found in school administrators' perceptions of managerial narcissism in terms of its overall level ($t=.421, p>.05$) and its subscales ($t=-.091, p>.05$; $t=1.076, p>.05$; $t=-.063, p>.05$; $t=-.005, p>.05$; $t=1.316, p>.05$) according to the gender variable. Table 3 presents the results of the one-way ANOVA test conducted to determine whether there was a statistically significant difference between groups in school administrators' perceptions of the Managerial Narcissism Scale and its subscales based on the school level variable.

Table 3 Examination of school administrators' perceptions of the Managerial Narcissism Scale and its subscales according to the school level variables

Variable	School Level	<i>n</i>	\bar{x}	σ	<i>F</i>	<i>p</i>
Managerial Narcissism Scale	Elementary School	26	3.27	.56	.060	.942
	Middle School	28	3.30	.49		
	High School	21	3.25	.46		
	TOTAL	75	3.27	.50		

1. Grandiosity	Elementary School	26	3.52	.67	.331	.719
	Middle School	28	3.64	.53		
	High School	21	3.55	.50		
	TOTAL	75	3.57	.57		
2. Leadership & Authority	Elementary School	26	3.48	.55	.171	.843
	Middle School	28	3.56	.66		
	High School	21	3.47	.55		
	TOTAL	75	3.51	.59		
3. Self Admiration & Vanity	Elementary School	26	2.78	.76	.021	.979
	Middle School	28	2.80	.64		
	High School	21	2.76	.70		
	TOTAL	75	2.78	.69		
4. Exhibitionism	Elementary School	26	3.14	.68	.755	.474
	Middle School	28	3.00	.55		
	High School	21	2.91	.73		
	TOTAL	75	3.02	.65		
5. Anticipation of Recognition	Elementary School	26	3.35	.74	.311	.734
	Middle School	28	3.25	.71		
	High School	21	3.40	.70		
	TOTAL	75	3.33	.71		

According to Table 3, no statistically significant difference was found in school administrators' perceptions of managerial narcissism in terms of its overall level ($F=.060, p>.05$) and all its subscales ($F=.331, p>.05$; $F=.171, p>.05$; $F=.021, p>.05$; $F=.755, p>.05$; $F=.311, p>.05$) according to the school level variable. Table 4 presents the results of the one-way ANOVA test conducted to determine whether there was a statistically significant difference between groups in school administrators' perceptions of the Managerial Narcissism Scale and its subscales based on the age variable.

Table 4 Examination of school administrators' views on the Managerial Narcissism Scale and its subscales according to the age variable

Variable	Age	n	\bar{X}	σ	F	p
Managerial Narcissism Scale	34 and below	18	3.21	.51	.761	.471
	35-44	31	3.36	.52		
	45 and above	26	3.21	.48		
	TOTAL	75	3.27	.50		
1. Grandiosity	34 and below	18	3.60	.55	.356	.701
	35-44	31	3.62	.66		
	45 and above	26	3.50	.48		
	TOTAL	75	3.57	.57		
2. Leadership & Authority	34 and below	18	3.49	.63	1.992	.144
	35-44	31	3.66	.54		
	45 and above	26	3.35	.59		
	TOTAL	75	3.51	.59		
3. Self Admiration & Vanity	34 and below	18	2.66	.62	.636	.532
	35-44	31	2.88	.70		
	45 and above	26	2.74	.73		
	TOTAL	75	2.78	.69		
4. Exhibitionism	34 and below	18	2.94	.58	.213	.808
	35-44	31	3.07	.74		
	45 and above	26	3.03	.59		
	TOTAL	75	3.02	.65		
5. Anticipation of Recognition	34 and below	18	3.12	.77	1.448	.242
	35-44	31	3.47	.62		
	45 and above	26	3.30	.77		
	TOTAL	75	3.33	.71		

According to Table 4, no statistically significant difference was found in school administrators' perceptions of managerial narcissism in terms of its overall level ($F=.761, p>.05$) and all its subscales ($F=.356, p>.05$; $F=1.992, p>.05$; $F=.636, p>.05$; $F=.213, p>.05$; $F=1.448, p>.05$) according to the age variable. Table 5 presents the results of the independent samples t-test

conducted to determine whether there was a statistically significant difference between groups in school administrators' perceptions of the Managerial Narcissism Scale and its subscales based on the educational status variable.

Table 5 Examination of school administrators' perceptions of the Managerial Narcissism Scale and its subscales according to the educational status variable

Variable	Educational Status	<i>n</i>	\bar{x}	σ	<i>t</i>	<i>p</i>
Managerial Narcissism Scale	Undergraduate	43	3.25	.47	-.442	.660
	Graduate	32	3.30	.55		
1. Grandiosity	Undergraduate	43	3.61	.52	.561	.577
	Graduate	32	3.53	.64		
2. Leadership & Authority	Undergraduate	43	3.50	.63	-.225	.823
	Graduate	32	3.53	.53		
3. Self Admiration & Vanity	Undergraduate	43	2.72	.68	-.917	.362
	Graduate	32	2.86	.71		
4. Exhibitionism	Undergraduate	43	3.02	.55	-.093	.926
	Graduate	32	3.03	.77		
5. Anticipation of Recognition	Undergraduate	43	3.17	.72	-2.209	.030
	Graduate	32	3.53	.66		

According to Table 5, no statistically significant difference was found in school administrators' perceptions of managerial narcissism in terms of its overall level ($t=.228, p>.05$) and, in order, the subscales of grandiosity, leadership & authority, self admiration & vanity and exhibitionism ($t=.652, p>.05$; $t=.079, p>.05$; $t=.515, p>.05$; $t=.014, p>.05$; $t=2.535, p>.05$); only in the dimension of anticipation of recognition was statistically significant differences found in perceptions of managerial narcissism according to the education status variable. The analysis revealed that the average perceptions of postgraduate degree holders ($\bar{x}=3.53$) regarding managerial narcissism were higher than those of bachelor's degree holders ($\bar{x}=3.17$) in terms of the anticipation of recognition subscale. Table 6 presents the results of the one-way ANOVA test conducted to determine whether there was a statistically significant difference between groups in school administrators' perceptions of the Managerial Narcissism Scale and its subscales based on the professional seniority variable.

Table 6 Examination of school administrators' perceptions of the Managerial Narcissism Scale and its subscales according to professional seniority

Variable	Professional Seniority	<i>n</i>	\bar{x}	σ	<i>F</i>	<i>p</i>
Managerial Narcissism Scale	9 and below	13	3.22	.61	.086	.918
	10-19	37	3.29	.53		
	20 and above	25	3.27	.42		
	TOTAL	75	3.27	.50		
1. Grandiosity	9 and below	13	3.51	.84	.118	.889
	10-19	37	3.60	.56		
	20 and above	25	3.57	.41		
	TOTAL	75	3.57	.57		
2. Leadership & Authority	9 and below	13	3.53	.72	.285	.753
	10-19	37	3.55	.57		
	20 and above	25	3.44	.56		
	TOTAL	75	3.51	.59		
3. Self Admiration & Vanity	9 and below	13	2.70	.77	.100	.905
	10-19	37	2.80	.68		
	20 and above	25	2.80	.68		
	TOTAL	75	2.78	.69		
4. Exhibitionism	9 and below	13	2.89	.51	.346	.709
	10-19	37	3.06	.73		
	20 and above	25	3.04	.58		
	TOTAL	75	3.02	.65		
5. Anticipation of Recognition	9 and below	13	3.38	.75	.109	.897
	10-19	37	3.29	.71		

20 and above	25	3.60	.72
TOTAL	75	3.33	.71

According to Table 6, no statistically significant difference was found in school administrators' perceptions of managerial narcissism in terms of its overall level ($F=.086, p>.05$) and all its subscales ($F=.118, p>.05$; $F=.285, p>.05$; $F=.100, p>.05$; $F=.346, p>.05$; $F=.109, p>.05$) according to the professional seniority variable. Table 7 presents the results of the one-way ANOVA test conducted to determine whether there was a statistically significant difference between groups in school administrators' perceptions of the Managerial Narcissism Scale and its subscales based on the variable of length of service as a manager.

Table 7 Examination of school administrators' perceptions of the Managerial Narcissism Scale and its subscales according to length of service as a manager

Variable	Length of Service as a Manager	n	\bar{x}	σ	F	p
Managerial Narcissism Scale	4 and below	26	3.15	.56	2.176	.121
	5-9	22	3.23	.38		
	10 and above	27	3.43	.51		
	TOTAL	75	3.27	.50		
1. Grandiosity	4 and below	26	3.45	.71	1.941	.151
	5-9	22	3.51	.48		
	10 and above	27	3.74	.45		
	TOTAL	75	3.57	.57		
2. Leadership & Authority	4 and below	26	3.42	.65	.670	.515
	5-9	22	3.50	.45		
	10 and above	27	3.61	.63		
	TOTAL	75	3.51	.59		
3. Self Admiration & Vanity	4 and below	26	2.54	.61	2.465	.092
	5-9	22	2.90	.57		
	10 and above	27	2.91	.80		
	TOTAL	75	2.78	.69		
4. Exhibitionism	4 and below	26	2.95	.54	.986	.378
	5-9	22	2.94	.50		
	10 and above	27	3.17	.82		
	TOTAL	75	3.02	.65		
5. Anticipation of Recognition	4 and below	26	3.28	.72	2.528	.087
	5-9	22	3.10	.58		
	10 and above	27	3.55	.77		
	TOTAL	75	3.33	.71		

According to Table 7, no statistically significant difference was found in school administrators' perceptions of managerial narcissism in terms of its overall level ($F=2.176, p>.05$) and all its subscales ($F=1.941, p>.05$; $F=.670, p>.05$; $F=2.465, p>.05$; $F=.986, p>.05$; $F=2.528, p>.05$) according to the length of service as a manager. Table 8 presents the results of the one-way ANOVA test conducted to determine whether there was a statistically significant difference between groups in school administrators' perceptions of the Managerial Narcissism Scale and its subscales based on the length of service at the school.

Table 8 Examination of school administrators' perceptions of the Managerial Narcissism Scale and its subscales according to length of service at the school

Variable	Length of Service at the School	n	\bar{x}	σ	F	p
Managerial Narcissism Scale	1 and below	19	3.21	.56	.215	.807
	2-4	36	3.29	.56		
	5 and above	20	3.30	.31		
	TOTAL	75	3.27	.50		
1. Grandiosity	1 and below	19	3.53	.71	.065	.937
	2-4	36	3.59	.60		
	5 and above	20	3.59	.34		
	TOTAL	75	3.57	.57		

2. Leadership & Authority	1 and below	19	3.60	.71	.315	.731
	2-4	36	3.47	.61		
	5 and above	20	3.50	.40		
	TOTAL	75	3.51	.59		
3. Self Admiration & Vanity	1 and below	19	2.50	.72	2.640	.078
	2-4	36	2.81	.72		
	5 and above	20	2.29	.52		
	TOTAL	75	2.78	.69		
4. Exhibitionism	1 and below	19	2.90	.68	.591	.556
	2-4	36	3.10	.61		
	5 and above	20	3.01	.70		
	TOTAL	75	3.02	.65		
5. Anticipation of Recognition	1 and below	19	3.33	.73	.025	.975
	2-4	36	3.34	.79		
	5 and above	20	3.30	.57		
	TOTAL	75	3.33	.71		

Table 8 shows that no statistically significant difference was found in school administrators' perceptions of managerial narcissism in terms of its overall level ($F=.215, p>.05$) and all its subscales ($F=.065, p>.05$; $F=.315, p>.05$; $F=2.640, p>.05$; $F=.591, p>.05$; $F=.025, p>.05$) according to the variable of length of service at the school. The study examined whether there was a statistically significant difference in teachers' perceptions of the Organizational Narcissism Scale and its subscales based on variables such as gender, school level, age, educational status, professional seniority, length of service with the current school administrator, and length of service at the school. Table 9 presents the results of the independent samples *t*-test conducted to determine whether there was a statistically significant difference between groups based on the gender variable in teachers' perceptions of the Organizational Narcissism Scale and its subscales.

Table 9 Examination of teachers' perceptions of the Organizational Narcissism Scale and its subscales according to the gender variable

Variable	Gender	<i>n</i>	\bar{x}	σ	<i>t</i>	<i>p</i>
Organizational Narcissism Scale	Female	264	3.06	.80	-.895	.371
	Male	121	3.13	.72		
1. Grandiosity	Female	264	2.87	.86	-.958	.339
	Male	121	2.96	.78		
2. Leadership & Authority	Female	264	3.30	.90	-.909	.364
	Male	121	3.39	.76		
3. Self Admiration & Vanity	Female	264	3.26	.92	-.974	.331
	Male	121	3.36	.81		
4. Exhibitionism	Female	264	3.11	.83	.133	.894
	Male	121	3.10	.75		
5. Anticipation of Recognition	Female	264	2.91	.92	-1.042	.298
	Male	121	3.02	.92		

According to Table 9, no statistically significant difference was found in teachers' perceptions of organizational narcissism in terms of its overall level ($t=-.895, p>.05$) and all its subscales ($t=-.958, p>.05$; $t=-.909, p>.05$; $t=-.974, p>.05$; $t=-.133, p>.05$; $t=1.042, p>.05$) according to the gender variable. Table 10 presents the results of the one-way ANOVA test conducted to determine whether there was a statistically significant difference between groups based on the school level variable in teachers' perceptions of the Organizational Narcissism Scale and its subscales.

Table 10 Examination of teachers' perceptions of the Organizational Narcissism Scale and its subscales according to the school level variable

Variable	School Level	<i>n</i>	\bar{x}	σ	<i>F</i>	<i>p</i>	Significant Difference
Organizational Narcissism Scale	A. Elementary School	108	3.26	.74	5.660	.004	A-B
	B. Middle School	154	2.94	.69			
	C. High School	123	3.10	.87			
	TOTAL	385	3.08	.78			

1. Grandiosity	A. Elementary School	108	3.43	.85	3.101	.046	A-B
	B. Middle School	154	3.16	.80			
	C. High School	123	3.34	1.00			
	TOTAL	385	3.29	.89			
2. Leadership & Authority	A. Elementary School	108	3.11	.77	6.413	.002	A-B
	B. Middle School	154	2.74	.77			
	C. High School	123	2.92	.93			
	TOTAL	385	2.90	.84			
3. Self Admiration & Vanity	A. Elementary School	108	3.25	.76	3.237	.040	A-B
	B. Middle School	154	2.99	.71			
	C. High School	123	3.11	.93			
	TOTAL	385	3.10	.80			
4. Exhibitionism	A. Elementary School	108	3.12	.94	3.093	.046	A-B
	B. Middle School	154	2.83	.84			
	C. High School	123	2.93	.98			
	TOTAL	385	2.94	.92			
5. Anticipation of Recognition	A. Elementary School	108	3.53	.79	6.132	.002	A-B
	B. Middle School	154	3.16	.82			
	C. High School	123	3.36	.92			
	TOTAL	385	3.33	.85			

According to Table 10, statistically significant differences were found in teachers' perceptions of organizational narcissism in terms of its overall level ($F=5.660, p<.05$) based on the school level variable and across all subscales ($F=3.101, p<.05$; $F=6.413, p<.05$; $F=3.237, p<.05$; $F=3.093, p<.05$; $F=6.132, p<.05$). The Tukey post-hoc test was performed to examine which groups accounted for the differences in mean values. The analysis revealed that the average perceptions of organizational narcissism in terms of its overall level among elementary school teachers ($\bar{x}=3.26, \bar{x}=3.43, \bar{x}=3.11, \bar{x}=3.25, \bar{x}=3.12, \bar{x}=3.53$) were higher than those of middle school teachers ($\bar{x}=2.94, \bar{x}=3.16, \bar{x}=2.74, \bar{x}=2.99, \bar{x}=2.83, \bar{x}=3.16$) across all subscales of organizational narcissism. Table 11 presents the results of the one-way ANOVA test conducted to determine whether there was a statistically significant difference between groups based on the age variable in teachers' perceptions of the Organizational Narcissism Scale and its subscales.

Table 11 Examination of teachers' perceptions of the Organizational Narcissism Scale and its subscales according to the age variable

Variable	Age	<i>n</i>	\bar{x}	σ	<i>F</i>	<i>p</i>	Significant Difference
Organizational Narcissism Scale	A. 34 and below	119	2.87	.73	6.859	.001	A-B A-C
	B. 35-44	166	3.15	.79			
	C. 45 and above	100	3.22	.76			
	TOTAL	385	3.08	.78			
1. Grandiosity	A. 34 and below	119	3.10	.89	4.725	.009	A-B A-C
	B. 35-44	166	3.33	.89			
	C. 45 and above	100	3.46	.84			
	TOTAL	385	3.29	.89			
2. Leadership & Authority	A. 34 and below	119	2.63	.73	9.522	.000	A-B A-C
	B. 35-44	166	3.02	.79			
	C. 45 and above	100	3.03	.76			
	TOTAL	385	2.90				
3. Self Admiration & Vanity	A. 34 and below	119	2.94	.74	4.228	.015	A-B A-C
	B. 35-44	166	3.13	.82			
	C. 45 and above	100	3.25	.82			
	TOTAL	385	3.10	.80			

	A. 34 and below	119	2.78	.90			
4. Exhibitionism	B. 35-44	166	2.98	.90	3.157	.044	A-B A-C
	C. 45 and above	100	3.08	.95			
	TOTAL	385	2.94	.92			
	A. 34 and below	119	3.15	.86			
5. Anticipation of Recognition	B. 35-44	166	3.39	.87	4.115	.017	A-C
	C. 45 and above	100	3.44	.79			
	TOTAL	385	3.33	.85			

According to Table 11, statistically significant differences were found in teachers' perceptions of organizational narcissism in terms of its overall level ($F=6.859, p<.05$) and across all subscales ($F=4.725, p<.05$; $F=9.522, p<.05$; $F=4.228, p<.05$; $F=3.157, p<.05$; $F=4.115, p<.05$) according to the age variable. The Tukey post-hoc test was performed to examine which groups accounted for the differences in mean values. The analysis revealed that organizational narcissism in terms of its overall level and in order, grandiosity, leadership & authority, self admiration & vanity and exhibitionism subscales were higher among teachers aged 35-44 ($\bar{x}=3.15, \bar{x}=3.33, \bar{x}=3.02, \bar{x}=3.13, \bar{x}=2.98$) and organizational narcissism and its all dimensions in the 45 and above ($\bar{x}=3.22, \bar{x}=3.46, \bar{x}=3.03, \bar{x}=3.25, \bar{x}=3.08, \bar{x}=3.44$) were found to be higher than those of teachers aged 34 and below ($\bar{x}=2.87, \bar{x}=3.10, \bar{x}=2.63, \bar{x}=2.94, \bar{x}=2.78, \bar{x}=3.15$). Table 12 presents the results of the one-way ANOVA test conducted to determine whether there was a statistically significant difference between groups in teachers' perceptions of the Organizational Narcissism Scale and its subscales based on the educational status variable.

Table 12 Examination of teachers' perceptions of the Organizational Narcissism Scale and its subscales according to the educational status variable

Variable	Educational Status	<i>n</i>	\bar{x}	σ	<i>t</i>	<i>p</i>
Organizational Narcissism Scale	Undergraduate	320	3.12	.76	2.193	.029
	Graduate	65	2.89	.84		
1. Grandiosity	Undergraduate	320	3.35	.87	2.546	.011
	Graduate	65	3.04	.93		
2. Leadership & Authority	Undergraduate	320	2.93	.82	1.717	.087
	Graduate	65	2.74	.90		
3. Self Admiration & Vanity	Undergraduate	320	3.13	.80	1.588	.113
	Graduate	65	2.96	.81		
4. Exhibitionism	Undergraduate	320	3.00	.91	2.496	.013
	Graduate	65	2.68	.96		
5. Anticipation of Recognition	Undergraduate	320	3.37	.84	2.184	.030
	Graduate	65	3.12	.89		

According to Table 12, statistically significant differences were found in teachers' perceptions of organizational narcissism in terms of its overall level ($t =2.193, p<.05$) and, in order, the dimensions of grandiosity, exhibitionism and, anticipation of recognition ($t =2.546, p<.05$; $t =2.496, p<.05$; $t =2.184, p<.05$); no statistically significant difference was found in their perceptions of organizational narcissism in terms of the dimensions of leadership & authority and self admiration & vanity ($t =1.717, p>.05$; $t =1.588, p>.05$) according to the education status variable. The analysis revealed that the average perceptions of organizational narcissism among teachers with bachelor's degrees ($\bar{x}=3.12, \bar{x}=3.35, \bar{x}=3.00, \bar{x}=3.37$) were higher than those of teachers with graduate degrees ($\bar{x}=2.89, \bar{x}=3.04, \bar{x}=2.68, \bar{x}=3.12$) in terms of the overall level of organizational narcissism and, in order, the dimensions of grandiosity, exhibitionism and, anticipation of recognition. Table 13 presents the results of the one-way ANOVA test conducted to determine whether there was a statistically significant difference between groups in teachers' perceptions of the Organizational Narcissism Scale and its subscales based on the professional seniority variable.

Table 13 Examination of teachers' perceptions of the Organizational Narcissism Scale and its subscales according to the professional seniority variable

Variable	Professional Seniority	<i>n</i>	\bar{x}	σ	<i>F</i>	<i>p</i>
Organizational Narcissism Scale	9 and below	127	2.97	.81	2.020	.134
	10-19	163	3.15	.77		
	20 and above	95	3.12	.73		
	TOTAL	385	3.08	.78		
1. Grandiosity	9 and below	127	3.15	.95	2.459	.087
	10-19	163	3.38	.85		
	20 and above	95	3.32	.84		
	TOTAL	385	3.29	.89		
2. Leadership & Authority	9 and below	127	2.76	.87	2.846	.059
	10-19	163	2.99	.85		
	20 and above	95	2.95	.76		
	TOTAL	385	2.90	.84		
3. Self Admiration & Vanity	9 and below	127	3.04	.82	.540	.583
	10-19	163	3.14	.80		
	20 and above	95	3.11	.78		
	TOTAL	385	3.10	.80		
4. Exhibitionism	9 and below	127	2.88	.97	.551	.577
	10-19	163	2.99	.86		
	20 and above	95	2.95	.96		
	TOTAL	385	2.94	.92		
5. Anticipation of Recognition	9 and below	127	3.22	.92	1.596	.204
	10-19	163	3.37	.84		
	20 and above	95	3.40	.77		
	TOTAL	385	3.33	.85		

According to Table 13, no statistically significant difference was found in teachers' perceptions of organizational narcissism in terms of its overall level ($F=2.020, p>.05$) and its all subscales ($F=2.459, p>.05$; $F=2.846, p>.05$; $F=.540, p>.05$; $F=.551, p>.05$; $F=1.596, p>.05$) according to the professional seniority variable. Table 14 presents the results of the one-way ANOVA test conducted to determine whether there was a statistically significant difference between groups in teachers' perceptions of the Organizational Narcissism Scale and its subscales based on the variable of length of service with the current school administrator.

Table 14 Examination of teachers' perceptions of the Organizational Narcissism Scale and its subscales according to the variable of length of service with the current school administrator

Variable	Length of Time Working with the Current School Administrator	<i>n</i>	\bar{x}	σ	<i>F</i>	<i>p</i>	Significant Difference
Organizational Narcissism Scale	1 and below	102	2.91	.80	3.790	.023	A-B A-C
	2-3	147	3.17	.72			
	4 and above	136	3.12	.80			
	TOTAL	385	3.08	.78			
1. Grandiosity	1 and below	102	3.15	.89	2.599	.076	
	2-3	147	3.41	.85			
	4 and above	136	3.27	.92			
	TOTAL	385	3.29	.89			
2. Leadership & Authority	1 and below	102	2.69	.84	4.551	.011	A-B A-C
	2-3	147	2.97	.80			
	4 and above	136	2.99	.86			
	TOTAL	385	2.90	.84			
3. Self Admiration & Vanity	1 and below	102	2.89	.80	5.941	.003	A-B A-C
	2-3	147	3.24	.72			
	4 and above	136	3.12	.80			
	TOTAL	385	3.10	.80			
4. Exhibitionism	1 and below	102	2.81	.93	1.464	.233	
	2-3	147	2.99	.92			

		4 and above	136	2.99	.91		
		TOTAL	385	2.94	.92		
		1 and below	102	3.23	.89		
5.	Anticipation of Recognition	2-3	147	3.42	.81	1.532	.217
		4 and above	136	3.31	.88		
		TOTAL	385	3.33	.85		

According to Table 14, statistically significant differences were found in their perceptions of organizational narcissism in terms of its overall level ($F=3.790, p<.05$) and, in order, in the dimensions of leadership & authority and self admiration & vanity ($F=4.551, p<.05$; $F=5.941, p<.05$) however, no statistically significant difference was found in teachers' perceptions of organizational narcissism in the dimensions of grandiosity, exhibitionism and anticipation of recognition ($F=2.599, p>.05$; $F=1.464, p>.05$; $F=1.532, p>.05$) according to the length of time working with the school administrator variable. The Tukey post-hoc test was performed to examine which groups accounted for the differences in mean values. The analysis revealed that the average perceptions of organizational narcissism among teachers who had worked with the current school administrator for 2-3 years and 4 years or more were higher than those of teachers who had worked for 1 year or less, in terms of the overall level of organizational narcissism and, respectively, the dimensions of leadership & authority and self admiration & vanity. Table 15 presents the results of the one-way ANOVA test conducted to determine whether there was a statistically significant difference between groups in teachers' perceptions of the Organizational Narcissism Scale and its subscales based on the variable of length of service at the school.

Table 15 Examination of teachers' perceptions of the Organizational Narcissism Scale and its subscales according to the length of service at the school variable

Variable	Length of Service at School	<i>n</i>	\bar{x}	σ	<i>F</i>	<i>p</i>
Organizational Narcissism Scale	3 and below	154	3.04	.78	.531	.589
	4-6	117	3.14	.82		
	7 and above	114	3.08	.71		
	TOTAL	385	3.08	.78		
1. Grandiosity	3 and below	154	3.28	.88	.355	.702
	4-6	117	3.26	.96		
	7 and above	114	3.35	.82		
	TOTAL	385	3.29	.89		
2. Leadership & Authority	3 and below	154	2.83	.84	1.275	.281
	4-6	117	2.99	.91		
	7 and above	114	2.91	.77		
	TOTAL	385	2.90	.84		
3. Self Admiration & Vanity	3 and below	154	3.06	.79	1.167	.312
	4-6	117	3.20	.84		
	7 and above	114	3.06	.78		
	TOTAL	385	3.10	.80		
4. Exhibitionism	3 and below	154	2.89	.94	1.699	.184
	4-6	117	3.07	.95		
	7 and above	114	2.88	.85		
	TOTAL	385	2.94	.92		
5. Anticipation of Recognition	3 and below	154	3.33	.89	.005	.995
	4-6	117	3.33	.87		
	7 and above	114	3.32	.80		
	TOTAL	385	3.33	.85		

According to Table 15, no statistically significant difference was found in teachers' perceptions of organizational narcissism in terms of its overall level ($F=.531, p>.05$) and its all subscales ($F=.355, p>.05$; $F=1.275, p>.05$; $F=1.167, p>.05$; $F=1.699, p>.05$; $F=.005, p>.05$) according to the variable of length of service at the school.

Conclusions and recommendations

According to the research results, school administrators exhibit moderate levels of managerial narcissism overall and in the subscales of self admiration & vanity, exhibitionism, and anticipation of recognition, high levels of narcissism in the subscales of grandiosity and leadership & authority perception. In this regard, it can be stated that school administrators' leadership styles may be more authoritarian, dominant, and self-centered. Doğan and Çuhadar (2023) found that school administrators' levels of narcissism were at a moderate level, and Çoban and İrmış (2018) found that administrators reflected a moderate level of narcissism, which supports the findings of the present study.

Leadership has a strong connection with the attitudes and behaviors expected to shape the identity, culture, and personality of organizations. Narcissistic leaders, whether productive or not, have a significant impact on organizations. The literature indicates that narcissistic managers may put their own interests ahead of those of the organization, exhibit less participation in decision-making processes, and view their subordinates as a means of exploitation (Duchon & Burns, 2008; Stein, 2003). However, it is also noted that managers with healthy levels of narcissism can contribute to organizational success (Ronningstam, 2005; Godkin & Allcorn, 2009). Managers can reduce the authoritarian structure that narcissistic tendencies can lead to by involving their teachers more in decision-making processes. Therefore, it is important to encourage a participatory leadership approach.

The research results indicate that there is no statistically significant difference in school administrators' perceptions of managerial narcissism based on variables such as gender, school level, age, professional seniority, length of service as a manager, and length of service at the school. In other words, narcissism appears narcissism can be observed without being related to these demographic variables. The finding in Doğan and Çuhadar's (2023) findings that professional seniority and school type variables do not have a significant effect on school administrators' perceptions of narcissism support the findings of this study. However, the finding that a statistically significant difference was detected according to the gender variable and that male school administrators' perceptions of narcissism were higher than those of female school administrators can be considered different from this finding. Çoban and İrmış (2018) found no significant relationship between any dimension of narcissism and demographic variables such as gender, marital status, and length of service as an administrator. Atay's (2009) study, which found no significant relationship between narcissism and demographic characteristics such as gender and age, supports the findings of the present study.

The research results indicate that, no statistically significant difference was found in school administrators' perceptions of managerial narcissism in terms of its overall level and, in order, the subscales of grandiosity, leadership & authority, self admiration & vanity and exhibitionism; only in the dimension of anticipation of recognition was statistically significant differences found in perceptions of managerial narcissism according to the education status variable. The analysis revealed that the average perceptions of postgraduate degree holders regarding managerial narcissism were higher than those of bachelor's degree holders in terms of the anticipation of recognition subscale. The study found no significant difference in the overall level of managerial narcissism or in the dimensions of grandiosity, leadership & authority, self admiration & vanity and exhibitionism based on the educational status of school administrators. This indicates that narcissistic tendencies are largely personality-based traits. This finding suggests that increasing educational level does not directly lead to administrators perceiving themselves as more powerful, more authoritarian, or more privileged; in other words, these dimensions of managerial narcissism are shaped by individual personality structures and managerial experiences. However, the fact that postgraduate degree holders perception levels are significantly higher than those of bachelor's degree holders only in the dimension of managerial narcissism related to the desire for anticipation of recognition reflects items in this dimension of the managerial narcissism scale, such as managers' expectations of being

appreciated, respected, and receiving positive feedback from others. It can be argued that the graduate education process strengthens individuals' perceptions of academic competence, expertise, and intellectual capacity, thereby increasing their expectations of greater recognition and approval within the organization. This situation can be linked to graduate school-educated school administrators defining themselves not only through their managerial roles but also through their academic identities. Furthermore, the high expectations of postgraduate-educated administrators regarding their professional competence may have made these administrators' need for recognition more visible. In this context, the findings indicate that postgraduate education does not generally increase narcissistic tendencies; rather, it can strengthen the importance individuals place on feedback from their environment and their need for approval. Çoban and İrmiş (2018) found that there was only a significant difference between educational status and narcissism in the exhibitionism sub-dimension of narcissism, but no significant relationship between the superiority, authority, exploitation, entitlement, and self-efficacy sub-dimensions of narcissism and the educational status variable. Atay's (2009) study, which found no significant relationship between educational status and narcissism, and Doğan and Çuhadar's (2023) study, which found no statistically significant difference in school administrators' perceptions of narcissism based on the educational status variable, support the findings of the present study. Karaaziz and Erdem Atak (2013) and Güven (2019) found that narcissistic personality structure did not show statistically significant differences according to the educational status variable.

According to the research findings, teachers exhibit moderate levels of organizational narcissism overall and its subscales. This result indicates that narcissism has not reached a pathological level, but is felt to a certain extent in the school environment. Moderate levels of narcissism can contribute to organizational functioning by supporting self-esteem, motivation, and commitment; it does not create negative effects as long as it does not become excessive (Brown, 1997; Duchon & Burns, 2008). This narcissism perceived by teachers can be evaluated within healthy limits that can support the success of organizations. The findings of studies by Hamedoğlu (2009), Yurdakul and Bostancı (2016), Kahveci, Gülay, and Avcı (2018), and Salihoğlu (2020) that teachers exhibit moderate levels of organizational narcissism support the findings of this study. The research by İnce (2017) and Soytürk (2020) found that participants exhibited high levels of organizational narcissism. The fact that teachers' perceptions of organizational narcissism are at a moderate level indicates that they have developed commitment to their organizations. To increase this commitment, teachers' participation in organizational decision-making processes should be supported, and their opinions and suggestions should be taken into consideration. The research results show that no statistically significant difference was found in teachers' perceptions of organizational narcissism in terms of its overall level and all its subscales according to the gender variable. In other words, this result shows that the gender variable in question has no effect on increasing or decreasing organizational narcissism tendencies. Yurdakul and Bostancı (2016), Onay (2018), Kahveci, Gülay, and Avcı (2018), and Soytürk (2020) found no statistically significant difference in participants' perceptions of narcissism based on the gender variable, which supports the findings of the present study. İnce (2017) found that healthcare workers' perceptions of organizational narcissism differed at a statistically significant level based on the gender variable and that women's perceptions of organizational narcissism were higher than men's. The studies by Hamedoğlu (2009) and Güneş (2020) found that there was a statistically significant difference in teachers' perceptions of organizational narcissism based on the gender variable and that male teachers' perceptions of organizational narcissism were higher than those of female teachers. Salihoğlu (2020) found that psychological counselors' perceptions of organizational narcissism differed at a statistically significant level based on the gender variable, and that male psychological counselors' perceptions of organizational narcissism were higher than those of female psychological counselors.

The research results show that statistically significant differences were found in teachers' perceptions of organizational narcissism in terms of its overall level based on the school level

variable and across all subscales. The analysis revealed that the average perceptions of organizational narcissism in terms of its overall level among elementary school teachers were higher than those of middle school teachers across all subscales of organizational narcissism. In contrast to this finding, Kahveci, Gülay, and Avcı (2018) and Salihoğlu (2020) concluded that there was no statistically significant difference in participants' perceptions of organizational narcissism based on the school level variable. According to Kuzgun (2019), since individuals in different school levels have different interests and needs, there are also significant differences in educational and teaching services in terms of both affective and cognitive and academic aspects. Since school evaluations and rankings today are mostly based on students' academic achievement, it is expected that teachers whose schools are considered successful will have higher levels of organizational narcissism than teachers whose schools are considered unsuccessful.

The research results show that statistically significant differences were found in teachers' perceptions of organizational narcissism in terms of its overall level and across all subscales according to the age variable. The analysis revealed that organizational narcissism in terms of its overall level and in order, grandiosity, leadership & authority, self admiration & vanity and exhibitionism subscales were higher among teachers aged 35-44 and organizational narcissism and its all dimensions in the 45 and above were found to be higher than those of teachers aged 34 and below. Hamedoğlu's (2009) study found statistically significant differences in participants' perceptions of narcissism based on age in the subscales of "leadership & authority" and "self admiration & vanity". This finding supports the current study's result, and similarly, it is stated that narcissistic perceptions in these dimensions increase with age. In contrast to this finding, Kahveci, Gülay, and Avcı (2018) and Soytürk (2020) concluded that there was no statistically significant difference in participants' perceptions of organizational narcissism based on the age variable. This result can be interpreted as organizational experiences reflecting more on individuals' perceptions of the organization as they age. Therefore, mentoring and support programs for teachers in their early years of the profession can be implemented to strengthen their organizational commitment.

The research results show that statistically significant differences were found in teachers' perceptions of organizational narcissism in terms of its overall and, in order, the dimensions of grandiosity, exhibitionism and, anticipation of recognition; no statistically significant difference was found in their perceptions of organizational narcissism in terms of the dimensions of leadership & authority and self admiration & vanity according to the education status variable. The analysis revealed that the average perceptions of organizational narcissism among teachers with bachelor's degrees were higher than those of teachers with graduate degrees in terms of the overall level of organizational narcissism and, in order, the dimensions of grandiosity, exhibitionism and, anticipation of recognition. The research results suggest that the significant variation in teachers' perceptions of organizational narcissism by educational status variable may indicate that organizational narcissism is closely related to the type of relationship established with the organization and the level of organizational commitment rather than individual characteristics. When examining the items included in these dimensions of the Organizational Narcissism Scale, it is observed that items such as the school being the "center of attention" and "seen as unrivaled," "displaying achievements," and "expecting recognition from the external environment." This may indicate that teachers with a bachelor's degree who embrace these statements to a higher degree have established a stronger emotional and symbolic bond with the organizational identity. In contrast, it can be said that the graduate education process strengthens not only individuals' professional competencies but also their ability to question organizational discourses and critically evaluate institutional success narratives. In this case, the relatively more developed academic background and critical thinking skills of graduate teachers may have led them to adopt a more detached and realistic attitude in their assessments of their organizations. This situation may explain why graduate teachers tend to be less inclined to excessively glorify their schools, exaggerate their achievements, or internalize perceptions of organizational superiority. In this context, the findings indicate that

organizational narcissism may weaken as the level of education increases and that the nature of the relationship individuals establish with organizational identity changes. Furthermore, it may be thought that the academic titles conferred on individuals by postgraduate education may sometimes foster narcissistic traits such as arrogance or a perception of omnipotence; however, according to the research results, it has been observed that postgraduate education does not foster these traits. This situation is thought to be related to the limited concrete rewards of postgraduate education in the teaching profession. Indeed, regulations such as the payment of a 7% increase in additional lesson fees to teachers employed by institutions affiliated with the Ministry of National Education who have completed a master's degree and a 20% increase to teachers who have completed a doctorate (Public Servants in General, 2021) and the promotion in rank and grade stipulated in the ninth paragraph of Article 36 of the Civil Servants Law No. 657 (Civil Servants Law, 1965) are among the main benefits of postgraduate education for teachers. However, beyond these gains, it cannot be said that postgraduate education directly provides organizational privilege or prestige in professional practice. Therefore, it is seen that postgraduate education is not an element that feeds organizational narcissistic tendencies in the teaching profession and does not make a decisive contribution to professional motivation or organizational commitment at the organizational level. In contrast to this finding, Hamedoğlu (2009), Özdemir (2015), Salihoğlu (2020), and Soytürk (2020) concluded that there was no statistically significant difference in participants' perceptions of narcissism based on the educational status variable.

The research results show that no statistically significant difference was found in teachers' perceptions of organizational narcissism in terms of its overall level and its all subscales according to the professional seniority variable. The findings of İnce (2017), Onay (2018), Şen and Dirgen (2018), and Soytürk (2020), which show no statistically significant differences in participants' perceptions of narcissism based on professional seniority, support the findings of the present study. Similarly, Hamedoğlu (2009) concluded that teachers' perceptions of organizational narcissism did not differ at a statistically significant level based on the professional seniority variable in terms of the sub-dimensions of perceived power, perceiving oneself as special and arrogance, and the desire for approval and acceptance, did not differ at a statistically significant level based on the professional seniority variable. However, unlike this finding, the study concluded that teachers' perceptions of organizational narcissism differed at a statistically significant level based on the professional seniority variable in the subscales of leadership and authority perception and exhibitionistic behavior and that organizational narcissism levels increased as professional seniority progressed. Yurdakul and Bostancı (2016), in contrast to this finding, concluded that there was a statistically significant difference in teachers' perceptions of organizational narcissism depending on the professional seniority variable and that the level of organizational narcissism also increased as professional seniority progressed. Kahveci, Gülay, and Avcı (2018) similarly concluded that teachers' perceptions of organizational narcissism did not differ at a statistically significant level based on the professional seniority variable in terms of the sub-dimensions of perceived power, leadership and authority perceptions, perceptions of leadership and authority, perceptions of self-importance and arrogance, and perceptions of approval and acceptance. However, in contrast to this finding, they concluded that teachers' perceptions of organizational narcissism differed significantly at a statistically significant level in the exhibitionist behavior sub-dimension based on the professional seniority variable, and that as professional seniority increased, the level of organizational narcissism also increased the level of organizational narcissism also increases. Güneş (2020), in contrast to this finding, determined that there was a statistically significant difference in teachers' perceptions of organizational narcissism in the sub-dimensions of leadership, desire for recognition, boasting, and self-admiration based on the professional seniority variable and concluded that organizational narcissism levels also increased as professional seniority progressed. In contrast to this finding, Salihoğlu (2020) found that there was a statistically significant difference in psychological counselors' perceptions of

organizational narcissism based on the professional seniority variable, and that as professional seniority increased, the level of organizational narcissism also increased.

The research results show that statistically significant differences were found in their perceptions of organizational narcissism in terms of its overall level and, in order, in the dimensions of leadership & authority and self admiration & vanity however, no statistically significant difference was found in teachers' perceptions of organizational narcissism in the dimensions of grandiosity, exhibitionism and anticipation of recognition according to the length of time working with the school administrator variable. The analysis revealed that the average perceptions of organizational narcissism and, in order, perceptions of leadership and authority, and the dimensions of self-importance and grandiosity were higher among teachers who had worked with the current school administrator for 2-3 years and 4 years or more than among teachers who had worked with the current school administrator for 1 year or less. This suggests teachers observe narcissistic traits more clearly over time. The research results show that no statistically significant difference was found in teachers' perceptions of organizational narcissism in terms of its overall level and its all subscales according to the variable of length of service at the school. Hamedoğlu's (2009) study, which found no statistically significant difference in teachers' perceptions of organizational narcissism based on the length of service at the school variable, supports the findings of the present study. In contrast to this finding, Yurdakul and Bostancı (2016) concluded that teachers' perceptions of organizational narcissism differed statistically significantly according to the length of service at school only in the display sub- dimension.

In conclusion, this study reveals that managerial and organizational narcissism are observed at moderate levels in educational organizations and that they can have both positive and negative implications for the functioning of educational organizations. The findings show that narcissism at a certain level can increase motivation, self-esteem, and commitment (Crevani & Hallin, 2017; Rousseau & Duchon, 2015). Therefore, school administrators need to strike a balance in their leadership practices and develop policies that will increase teachers' motivation while also upholding ethical principles. However, it has also been observed that when narcissism reaches high levels, it leads to organizational failure, ethical problems, and disruptions in decision-making processes (Stein, 2003; Ketola, 2006). In this context, it is critically important to support healthy levels of narcissism in educational organizations, strengthen teachers' organizational commitment, and implement regulations that prevent pathological narcissism. Therefore, nationwide research revealing the effects of organizational narcissism on teacher performance, school climate, and student achievement should be supported, and the data obtained should be used in the development of educational policies.

Conflict of interest declaration

Conflict of interest

The author declares no known competing financial interests, institutional affiliations, or personal relationships that could influence the work.

Funding

This research received no external funding.

Author contributions (CRediT)

Author 1 (Hasan Yel): Conceptualization; Methodology; Investigation; Data curation; Formal analysis; Writing—original draft; Writing—review & editing; Visualization; Resources.

The author has read and approved the final version.

Data availability statement

Data are available from the corresponding author upon reasonable request.

Ethics approval and consent to participate

Ethical approval: Hacettepe University Social and Human Sciences Research Ethics Committee, 31.08.2023, E-51944218-300-00003044707.

Research permit: İzmir Provincial Directorate of National Education, 04.12.2023, E-12018877-604.01.02-91206527. Informed consent obtained from participants.

Use of artificial intelligence (AI) tools

The author used AI-assisted tools in the language editing process for this manuscript. AI tools were not used to generate or alter empirical data, produce analytical results, or shape the core findings and conclusions of the study. All AI outputs were reviewed and verified by the author, who take full responsibility for the integrity, originality, and accuracy of the content.

TÜRKÇE SÜRÜM

Giriş

2000'li yıllardan sonra örgütsel davranış alanında pozitif psikolojinin etkileri yoğun biçimde hissedilmeye başlanmıştır. Pozitif psikoloji, bireylerin güçlü yönlerine, mutluluklarına ve iş doyumlarına odaklanmıştır; çalışanların potansiyellerini ortaya koyabilmelerine ve olumlu iş deneyimlerine vurgu yapmıştır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Bununla birlikte, iş dünyasında yaşanan hızlı değişimler ve örgüt yapılarında ortaya çıkan dönüşümler, örgütlerin yalnızca olumlu kişilik özellikleri üzerinden açıklanamayacağını göstermiştir. Özellikle son yıllarda etik dışı davranışların artması, güvensizlik duygusunun yükselmesi, iş doyumsuzluğu ve çalışanlar arasında yaşanan çatışmalar, kişiliğin karanlık yönlerine dair araştırmaların önemini artırmıştır (Vize vd., 2018; Furnham vd., 2013). Böylece örgütsel davranış araştırmalarında karanlık kişilik özellikleri daha görünür hale gelmiştir.

Karanlık Üçlü olarak tanımlanan narsisizm, psikopati ve Makyavelizm, örgütlerde en sık incelenen olumsuz kişilik özellikleri arasında yer almaktadır (Jonason vd., 2012; Harms vd., 2011). Bu üç özellikten özellikle narsisizm, hem bireysel ilişkilerde hem de örgütsel düzeyde yarattığı sonuçlar bakımından ön plana çıkmaktadır. Narsisizm kavramı bireylerin kendilerini aşırı önemsemeleri, başkalarının ihtiyaçlarını görmezden gelmeleri, sürekli takdir edilme arzusu taşımaları ve empati yoksunluğu göstermeleri ile tanımlanmaktadır (Paulhus ve Williams, 2002; Campbell ve Miller, 2011). Narsisistik bireyler örgütlerde çoğu zaman iş arkadaşlarını kendi amaçlarına ulaşmak için bir araç olarak görür, başarıları yalnızca kendilerine mal eder ve çevresindekilerin katkılarına küçümser. Bu eğilimler iş doyumsuzluğu, güven kaybı, düşük motivasyon ve yüksek stres gibi sonuçlara yol açar (Glad, 2002).

Narsisistik özelliklere sahip liderler, örgütlerde sorunları daha da derinleştirmektedir. Çalışanların stres düzeyini artırmaları, örgüt içinde sağlıklı rekabet ortamları yaratmaları ve güven duygusunu zedelemeleri bu liderlerin en belirgin etkilerindedir. Kısa vadede karizmatik özellikleriyle dikkat çekebilir, çalışanlarını belirli hedeflere yönlendirebilirler; ancak uzun vadede empati eksiklikleri, kibirli tutumları ve başkalarını değersizleştirme eğilimleri nedeniyle örgüt kültüründe yıkıcı sonuçlar doğururlar (Lubit, 2002; Hogan vd., 2011). Eğitim örgütlerinde bu durum daha da hassas bir konudur. Öğretmenlerin mesleki doyumu, öğrencilerin akademik başarıları ve okulun genel iklimi doğrudan yöneticilerin sergilediği liderlik tarzıyla ilişkilidir. Okçu vd. (2023) okul müdürlerinin narsisistik liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının, öğretmenlerde örgütsel güveni zayıflattığını ve örgütsel sinizmi artırdığını belirtmektedir. Narsisistik liderlik eğilimi yüksek okul müdürleri okullarında dönüşümü gerçekleştirmek (Şahin, 2004), örgütsel öğrenmeyi sağlamak (Hiçyılmaz ve Şahin, 2024) ve öğretimsel lider olarak (Şahin, 2011) okullarında öğretime katkı sunmak hususlarında yetersiz kalabilmektedirler çünkü duygusal zekalarını kullanmak, iletişim ve empati kurmak söz konusu olduğu zaman güçlü

çekmektedirler (Durdu ve Şahin, 2018). Bu bulgular, narsisizmin eğitim kurumlarında hem bireysel hem de örgütsel düzeyde güven ilişkilerini zedeleyerek sağlıklı bir okul ikliminin oluşumunu engellediğini göstermektedir.

Narsisizm kavramı psikanalitik literatürde uzun süredir tartışılan bir konudur. Freud (1914) narsisizmi bireylerin kişilik gelişiminde önemli bir dönüm noktası olarak görmüş, fakat patolojik düzeyde narsisizmin ilişkilerde yıkıcı sonuçlar doğurduğunu vurgulamıştır. Daha sonraki araştırmalarda narsisizm normal ve patolojik düzeyler olarak ayrıştırılmıştır. Normal düzeyde narsisizm özgüveni, yaratıcılığı ve motivasyonu destekleyebilirken; patolojik narsisizm kibir, empati eksikliği, üstünlük duygusu ve başkalarını sömürme eğilimi ile birlikte bireylerin hem özel hem de iş yaşamında yıkıcı sonuçlar doğurmaktadır (Kernberg, 1979; Lubit, 2002). Örgütsel bağlamda değerlendirildiğinde, orta düzeyde narsisizm kurumların rekabet gücünü artırabilir, yenilikçi davranışları destekleyebilir; ancak yüksek düzeyde narsisizm kurum içinde güven ilişkilerini zayıflatmakta, aidiyet duygusunu azaltmakta ve uzun vadede örgütün bütünlüğünü tehdit etmektedir (Duchon ve Burn, 2008; Stein, 2003).

Psikanalitik kuram narsisizmi bireysel düzeyde açıklarken, günümüzde yönetim bilimleri narsisizmi örgütsel bir olgu olarak da ele almaktadır. Bu yaklaşım narsisizmin yalnızca bireylerin psikolojisini değil, aynı zamanda örgüt kültürünü, etik yapıyı, performansı ve sürdürülebilirliği de etkileyen çok boyutlu bir unsur olduğunu göstermektedir. Eğitim örgütleri bu açıdan kritik bir örnek teşkil etmektedir çünkü öğretmenlerin ve yöneticilerin narsisistik eğilimleri, doğrudan öğrencilerin eğitim deneyimlerine, okul iklimine ve toplumsal beklentilere yansımaktadır (Morf ve Rhodewalt, 2001; Kets de Vries ve Miller, 1985).

Narsisizm yalnızca bireysel düzeyde değil, örgütsel düzeyde de farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Sağlıklı düzeydeki örgütsel narsisizm kurumların kimliğini korumasına ve rekabet gücünü artırmaya katkı sağlayabilir. Bu durumda kurumlar özgüvenli, yenilikçi ve dayanıklı bir yapı sergileyebilir. Ancak aşırı narsisizm kurumların kendilerini çevrelerinden üstün görmesine, dışsal tehditlere karşı esnekliklerini kaybetmesine ve değişime direnç göstermelerine neden olabilir. Eğitim örgütlerinde bu tür eğilimler, sınav odaklı baskının artmasına, öğretmenlerin tükenmişlik yaşamasına, öğrencilerin yüksek stres altında kalmasına ve velilerle ilişkilerin zayıflamasına yol açabilmektedir (Duchon ve Burns, 2008; Rousseau ve Duchon, 2015).

Eğitim örgütleri insan unsurunun ön planda olduğu kurumlardır ve bireyler arası ilişkilerin yoğunluğu nedeniyle narsisizmin etkileri daha belirgin biçimde hissedilebilmektedir. Öğretmenler arasındaki iş birliğinin zayıflaması, yöneticilerin aşırı başarı odaklı tutumları ve öğrencilerin yalnızca akademik sonuçlar üzerinden değerlendirilmesi narsisistik eğilimlerin yansımaları arasında yer alabilir. Örgütsel narsisizm, örgütsel sinizmi tetikleyebilir ve örgütsel bağlılık ve adanmayı azaltabilir (Yüksel ve Şahin, 2017). Bu durum öğretmenler üzerinde baskı yaratabilmekte, örgüt içinde sağlıklı bir rekabet ortamı oluşturabilmekte ve öğrencilerin bütünsel gelişimini sınırlandırabilmektedir (Peng ve Huang, 2024; Okçu vd., 2023).

Eğitim alanında yapılan çalışmalar, yönetsel ve örgütsel narsisizmin öğretmenler ve öğrenciler üzerinde çeşitli olumsuz etkiler yarattığını ortaya koymaktadır. Zhang ve Song (2021), narsisistik liderliğin çalışanların yenilikçi davranışlarını ve psikolojik iyi oluşlarını zayıflattığını; Kahveci (2023), öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarda örgütsel narsisizm algılarının, örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumsuz etkileyebildiğini; Wu vd. (2024), danışmanların narsisistik eğilimlerinin lisansüstü öğrencilerin ruh sağlığı üzerinde olumsuz etkiler doğurduğunu, öğrencilerin proaktif kişilik özelliklerinin ise bu etkiyi kısmen hafifletebildiğini ortaya koymuştur. Peng ve Huang (2024) benzer şekilde, öğretmenlerin otoriter ve narsisistik özellikler taşıyan liderlik davranışlarının öğrencilerin iyi oluşunu olumsuz etkilediğini ve bu süreçte öğrencilerin tükenmişlik düzeylerinin aracı bir rol oynadığını göstermektedir. Bu bulgular, narsisistik eğilimlerin eğitim sürecine yalnızca akademik değil, aynı zamanda psikolojik boyutlarda da zarar verdiğini ve narsisizmin eğitim örgütleri açısından yalnızca bireysel bir sorun olmadığını, aynı zamanda kurumsal düzeyde tehdit oluşturduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Uluslararası literatürde bu konu yoğun olarak araştırılırken (Westerman, 2016; McManus vd., 2022; Peng ve

Huang, 2024; Wu vd., 2024), Türkiye’de eğitim örgütlerinde narsisizm olgusuna yönelik gerçekleştirilen araştırmalar, sayıca sınırlı olmakla birlikte örgütsel süreçler ve liderlik değişkenleri ile ilişkili önemli bulgular ortaya koymaktadır. Hamedoğlu’nun (2009) liselerde görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin örgütsel narsisizm algılarını incelediği araştırmada, özel liselerde örgütsel narsisizm algısının devlet liselerine göre daha yüksek olduğu; ayrıca öğrenci ve öğretmenlerini sınavla seçen Anadolu ve fen liselerinde örgütsel narsisizm algısının genel liselere kıyasla daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, okul türünün örgütsel narsisizm düzeyi üzerinde belirleyici olabileceğine işaret etmektedir. Yurdakul ve Bostancı (2016), ortaokul öğretmenlerinin örgütsel narsisizm düzeyine ilişkin algıları ile öz yeterlilik algıları arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişki saptamış; Kahveci, Gülay ve Avcı (2018) ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel narsisizm düzeyleri ile okul iklimi algıları arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu ve örgütsel narsisizmin okul ikliminin anlamlı bir yordayıcısı olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışmalar, örgütsel narsisizmin eğitim kurumlarının sosyal ve psikolojik yapısıyla ilişkili olduğunu göstermektedir. Salihoğlu ve Camadan (2020), okul psikolojik danışmanlarının örgütsel narsisizm eğilimleri ile okul yöneticilerinde algıladıkları yardımsever, otoriter ve çıkarıcı liderlik davranışları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğunu; ancak ahlâkî liderlik davranışı ile anlamlı bir ilişki saptanmadığını belirlemiştir. Okçu, Ay, Sevgi ve Burul (2023) öğretmen algılarına dayalı olarak okul müdürlerinin narsisistik liderlik davranışlarının örgütsel güveni zedeleyebildiğini ve örgütsel sinizmi artırabildiğini ortaya koymuştur. Doğan ve Çuhadar (2023) tarafından yapılan çalışmada da okul yöneticileri ve öğretmenlerin narsisistik kişilik özellikleri ile iş motivasyonları arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu belirlenmiştir.

Bu araştırmalar, eğitim örgütlerinde narsisizmin farklı örgütsel değişkenlerle ilişkili olduğunu göstermektedir ancak mevcut çalışmalar incelendiğinde bazı önemli sınırlılıklar dikkat çekmektedir. İlk olarak, araştırmaların büyük çoğunluğunun yalnızca örgütsel narsisizm boyutuna odaklandığı, yönetsel narsisizm kavramının oldukça sınırlı biçimde ele alındığı görülmektedir. Yönetsel narsisizmi ele alan çalışmaların çoğunlukla öğretmen algılarına dayandığı, okul yöneticilerinin kendi yönetsel narsisizm düzeylerini doğrudan değerlendiren araştırmaların neredeyse yok denecek kadar az olduğu anlaşılmaktadır. İkinci olarak, mevcut çalışmaların genellikle ilkökul, ortaokul veya lise gibi tek bir okul kademesi ile sınırlı kaldığı; farklı eğitim kademelerini birlikte kapsayan bütüncül örneklemelerin tercih edilmediği görülmektedir. Halbuki, eğitim kademeleri arasındaki yapısal ve kültürel farklılıkların narsisizm düzeyleri üzerinde etkili olabileceği değerlendirilmektedir. Üçüncü olarak, yönetsel narsisizm ve örgütsel narsisizm değişkenlerinin birlikte ele alındığı bütüncül araştırmalara literatürde rastlanmamaktadır. Bu durum, eğitim örgütlerinde narsisizmin hem yönetici hem de öğretmen boyutunda nasıl sergilediğinin bütünsel olarak ortaya konulamamasına neden olmaktadır. Bu bağlamda, okul yöneticilerinin kendi yönetsel narsisizm algılarının doğrudan incelenmesi ve aynı araştırma kapsamında öğretmenlerin örgütsel narsisizm düzeyleri ile birlikte değerlendirilmesi, literatürdeki önemli bir boşluğu doldurma potansiyeline sahiptir. Ayrıca araştırmanın ilkökul, ortaokul ve lise kademelerini kapsayan geniş bir örneklem üzerinde yürütülmesi, narsisizmin eğitim sisteminin farklı düzeylerindeki görünümünü karşılaştırmalı olarak ortaya koyması açısından özgün bir katkı sunmaktadır.

Dolayısıyla bu araştırmada, okul yöneticilerinin yönetsel narsisizm algıları ile öğretmenlerin örgütsel narsisizm düzeylerinin birlikte incelenmesi ve söz konusu değişkenlerin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmadan elde edilecek bulguların, Türkiye bağlamında eğitim örgütlerinde narsisizmin çok boyutlu yapısına ilişkin kapsamlı ampirik veri sunması ve literatürdeki yönetsel ve örgütsel bütünlük inceleme eksikliğinin giderilmesine katkı sağlaması beklenmektedir. Bu kapsamda araştırma soruları şu şekilde oluşturulmuştur:

1. Okul yöneticilerinin yönetsel narsisizme ve alt boyutlarına ilişkin algıları ne düzeydedir?
2. Okul yöneticilerinin yönetsel narsisizme ve alt boyutlarına ilişkin algıları cinsiyet, okul kademesi, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, yönetici olarak çalışma süresi ve okuldaki görev süresi değişkenlerine bağlı olarak anlamlı bir değişim göstermekte midir?

3. Öğretmenlerin örgütsel narsisizme ve alt boyutlarına ilişkin algıları ne düzeydedir?
4. Öğretmenlerin örgütsel narsisizme ve alt boyutlarına ilişkin algıları cinsiyet, okul kademesi, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, mevcut müdür ile çalışma süresi ve okuldaki görev süresi değişkenlerine bağlı olarak anlamlı bir değişim göstermekte midir?

Yöntem

Araştırmanın deseni

Bu araştırmada resmi ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan okul yöneticilerinin yönetsel narsisizm algılarının ve öğretmenlerin örgütsel narsisizm algılarının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma, bu amaç doğrultusunda tarama modelinde kurgulanmıştır. Karasar (2012) tarama modelini, geçmişte veya günümüzde var olan bir durumu olduğu şekli ile ortaya koymayı amaçlayan bir araştırma modeli olarak tanımlamaktadır.

Araştırma grubu

Araştırmanın evreni 2022-2023 eğitim ve öğretim yılında İzmir ili Buca ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan okul yöneticilerinden ve öğretmenlerden oluşmaktadır. Buca İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünden elde edilen bilgilere göre ilçe genelindeki toplam 92 okul yöneticisinin 32'si (%35) ilkokullarda, 34'ü (%37) ortaokullarda ve 26'sı (%28) de liselerde ve 3850 öğretmenin 1092'si (%28) ilkokullarda, 1538'si (%40) ortaokullarda ve 1220'si (%32) de liselerde görev yapmaktadır.

Araştırmanın örnekleme tabakalı örnekleme yöntemi ile belirlenmiş, okul yöneticileri ve öğretmenler örneklem birimi ve okul kademeleri de birer tabaka olarak alınmıştır. Araştırmada örneklem büyüklüğünü hesaplamak için gerçekleştirilen işlem sonucunda, toplam 75 okul yöneticisi ve 385 öğretmen örneklem kapsamına dahil edilmiştir. Araştırmanın alt tabakalarını oluşturan ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görevli okul yöneticisi ve öğretmen sayıları, evreni temsil edecek şekilde orantılı olarak belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin 14'ü (%19) kadın ve 61'i (%81) erkektir. Okul yöneticilerinin 26'sı (%35) ilkokullarda, 28'i (%37) ortaokullarda ve 21'i (%28) de liselerde görev yapmaktadır. Okul yöneticilerinin 18'i (%24) 34 yaş ve altı, 31'i (%41) 35 ile 44 yaş arası ve 26'sı (%35) 45 yaş üstüdür. Okul yöneticilerinin 43'ü (%57) lisans, 30'u (%40) yüksek lisans ve 2'si (%3) doktora mezunudur. Okul yöneticilerinin 13'ü (%17) 9 yıl ve altı, 37'si (%49) 10 ile 19 yıl arası ve 25'i (%33) 20 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahiptir. Okul yöneticilerinin 26'sı (%35) 4 yıl ve altı, 22'si (%29) 5 ile 9 yıl arası ve 27'si (%36) 10 yıl ve üstü süredir yönetici olarak çalışmaktadır. Okul yöneticilerinin 19'u (%25) 1 yıl ve altı, 36'sı (%48) 2 ile 4 yıl arası ve 20'si (%27) 5 yıl ve üstü süredir aynı okulda görev yapmaktadır. Öğretmenlerin 264'ü (%69) kadın ve 121'i (%31) erkektir. Öğretmenlerin 108'i (%28) ilkokullarda, 154'ü (%40) ortaokullarda ve 123'ü (%32) de liselerde görev yapmaktadır. Öğretmenlerin 119'u (%31) 34 yaş ve altı, 166'sı (%41) 35 ile 44 yaş arası ve 100'ü (%26) 45 yaş üstüdür. Öğretmenlerin 320'si (%83) lisans, 62'si (%16) yüksek lisans ve 3'ü (%1) doktora mezunudur. Öğretmenlerin 127'si (%33) 9 yıl ve altı, 163'ü (%42) 10 ile 19 yıl arası ve 95'i (%25) 20 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahiptir. Öğretmenlerin 102'si (%27) 1 yıl ve altı, 147'si (%38) 2 ile 3 yıl arası ve 154'ü (%35) 4 yıl ve üstü süredir mevcut müdürleri ile çalışmaktadır. Öğretmenlerin 154'ü (%40) 3 yıl ve altı, 117'si (%30) 4 ile 6 yıl arası ve 114'ü (%30) 7 yıl ve üstü süredir aynı okulda görev yapmaktadır.

Veri toplama araçları

Araştırma kapsamında kişisel bilgi formu, okul yöneticilerinin yönetsel narsisizm algıları için Erçetin, Hamedoğlu ve Açıkalin'ın (2014) geliştirmiş olduğu "Yönetsel Narsisizm Ölçeği" ve öğretmenlerin örgütsel narsisizm düzeyleri için Hamedoğlu ve Potas'ın (2012) geliştirmiş olduğu "Örgütsel Narsisizm Ölçeği" kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında okul yöneticilerinin cinsiyet, okul kademesi, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, yönetici olarak çalışma süresi ve okuldaki görev süresi ile öğretmenlerin cinsiyet, okul

kademesi, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, mevcut müdür ile çalışma süresi ve okuldaki görev süresi bilgileri elde edilmiştir.

Yönetmel Narsisizm Ölçeği sırası ile "tüm güçlülük algısı", "liderlik ve otorite algısı", "kendini özel görme ve kibirlilik", "teşhirci davranış" ve "onaylanma ve kabul görme isteği" olmak üzere 5 boyut ve 37 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri 5'li Likert tipinde "hiç katılmıyorum (1)", "çok az katılıyorum (2)", "kısmen katılıyorum (3)", "katılıyorum (4)" ve "kesinlikle katılıyorum (5)" olarak derecelendirilmiştir. Ölçeğin her bir maddesi için elde edilen aritmetik ortalama ve katılım düzeyi "1.00-1.80 çok düşük düzey narsisizm", "1.81-2.60 düşük düzey narsisizm", "2.61-3.40 orta düzey narsisizm", "3.41-4.20 yüksek düzey narsisizm" ve "4.21-5.00 çok yüksek düzey narsisizm" şeklindedir. Ölçeğin madde faktör yük değerlerinin ölçeğin birinci boyutunda .98 ile .81, ikinci boyutunda .89 ile .79, üçüncü boyutunda .89 ile .80, dördüncü boyutunda .87 ile .85 ve beşinci boyutunda .88 ve .42 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı boyutlarına göre sırası ile .84, .74, .68, .60 ve .75 değerindedir. Ölçeğin tamamına ilişkin güvenilirlik katsayısı .91 olarak gerçekleşmiştir.

Örgütsel Narsisizm Ölçeği sırası ile "tüm güçlülük algısı", "liderlik ve otorite algısı", "kendini özel görme ve kibirlilik", "teşhirci davranış" ve "onaylanma ve kabul görme isteği" olmak üzere 5 boyut ve 36 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri 5'li Likert tipinde "hiç katılmıyorum (1)", "çok az katılıyorum (2)", "orta düzeyde katılıyorum (3)", "büyük ölçüde katılıyorum (4)" ve "kesinlikle katılıyorum (5)" olarak derecelendirilmiştir. Ölçeğin her bir maddesi için elde edilen aritmetik ortalama ve katılım düzeyi "1.00-1.80 çok düşük düzey narsisizm", "1.81-2.60 düşük düzey narsisizm", "2.61-3.40 orta düzey narsisizm", "3.41-4.20 yüksek düzey narsisizm" ve "4.21-5.00 çok yüksek düzey narsisizm" şeklindedir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı boyutlarına göre sırası ile .86, .80, .90, .86 ve .77 değerindedir. Ölçeğin tamamına ilişkin güvenilirlik katsayısı .96 olarak gerçekleşmiştir.

Veri toplama süreci

Araştırmada ilk olarak ölçeklerin kullanımı için yazarlardan izin alınmıştır. Araştırmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmenlere bilgilendirilmiş gönüllü onam formu imzalatılmıştır. Araştırma için gerekli olan etik kurul izni Hacettepe Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Etik Kurulu'nun 31.08.2023 tarih ve E-51944218-300-00003044707 sayılı toplantısında ve araştırma izni de İzmir İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nün 04.12.2023 tarih ve E-12018877-604.01.02-91206527 sayılı kararı ile alınmıştır.

Veri analizi

Araştırmada elde edilen verilerin çözümlemesi SPSS Statistics 23.0 yazılımı aracılığı ile yapılmıştır. Araştırmanın alt problemleri için kullanılacak testlerin belirlenmesi amacı ile basıklık ve çarpıklık ölçütleri, histogram ve normal Q-Q çizelgeleri gibi normallik ve Levene F testi gibi homojenlik testi yapılmış ve gruplar normal dağılım özelliği gösterdiği için *t*-test, ANOVA ve Tukey testleri kullanılmıştır. Yönetmel Narsisizm Ölçeğinin çarpıklık değeri .077, basıklık değeri 1.230 ve Örgütsel Narsisizm Ölçeğinin çarpıklık değeri -.207, basıklık değeri -.029 bulunmuştur. Tabachnick ve Fidell'in (2015) belirttiği üzere, basıklık ve çarpıklık ölçütlerinin $\pm 1,5$ sınırları içinde yer alması verilerin normal dağıldığını göstermektedir. Ölçeklere ilişkin histogram ile Q-Q çizelgeleri de bunu desteklemektedir. Ölçeklere ilişkin Levene F testi sonucunda varyansların homojen olduğu görülmüştür ($p > .05$).

Bulgular

Araştırmanın amacına uygun olarak okul yöneticilerinden ve öğretmenlerden ölçekler ile elde edilen veriler üzerinden ortalama ve standart sapma gibi betimsel istatistikler ile değerlendirmeler yapılmıştır. Tablo 1'de Yönetmel Narsisizm Ölçeği ile alt boyutlarına ve Örgütsel Narsisizm Ölçeği ile alt boyutlarına ait betimsel istatistikler sunulmuştur.

Tablo 1 Yönetmel Narsisizm Ölçeği ile alt boyutlarına ve Örgütsel Narsisizm Ölçeği ile alt boyutlarına ait betimsel istatistikler

Değişken	\bar{x}	σ
Yönetmel Narsisizm Ölçeği	3.27	.50
1. Tüm Güçlülük Algısı	3.57	.57
2. Liderlik ve Otorite Algısı	3.51	.59
3. Kendini Özel Görme ve Kibirliklik	2.78	.69
4. Teşhirci Davranış	3.02	.65
5. Onaylanma ve Kabul Görme İsteği	3.33	.71
Örgütsel Narsisizm Ölçeği	3.08	.78
1. Tüm Güçlülük Algısı	3.10	.85
2. Liderlik ve Otorite Algısı	2.90	.89
3. Kendini Özel Görme ve Kibirliklik	3.33	.92
4. Teşhirci Davranış	2.94	.84
5. Onaylanma ve Kabul Görme İsteği	3.29	.80

Tablo 1'deki betimsel istatistiklere göre okul yöneticilerinin yönetmel narsisizmin genel düzeyinde ($\bar{x}=3.27$) ile kendini özel görme ve kibirliklik ($\bar{x}=2.78$), teşhirci davranış ($\bar{x}=3.02$) ve onaylanma ve kabul görme isteği ($\bar{x}=3.33$) alt boyutlarında orta düzeyde, tüm güçlülük algısı ($\bar{x}=3.57$) ve liderlik ve otorite algısı ($\bar{x}=3.51$) alt boyutlarında yüksek düzeyde yönetmel narsisizm sergiledikleri görülmektedir. Tablo 1'e göre öğretmenlerin örgütsel narsisizmin genel düzeyinde ($\bar{x}=3.08$) ve sırası ile tüm alt boyutlarında ($\bar{x}=3.10$, $\bar{x}=2.90$, $\bar{x}=3.33$, $\bar{x}=2.94$, $\bar{x}=3.29$) orta düzeyde örgütsel narsisizm sergiledikleri görülmektedir. Yönetmel Narsisizm Ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin okul yöneticilerinin algılarında cinsiyet, okul kademesi, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, yönetici olarak çalışma süresi ve okuldaki görev süresi değişkenlerine göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanıp saptanmadığı durumu incelenmiştir. Tablo 2'de Yönetmel Narsisizm Ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin okul yöneticilerinin algılarında cinsiyet değişkenine bağlı olarak gruplar arasında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanıp saptanmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem için t-testi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 2 Yönetmel Narsisizm Ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin okul yöneticilerinin algılarının cinsiyet değişkenine göre incelenmesi

Değişken	Cinsiyet	n	\bar{x}	σ	t	p
Yönetmel Narsisizm Ölçeği	Kadın	14	3.32	.55	.421	.675
	Erkek	61	3.26	.49		
1. Tüm Güçlülük Algısı	Kadın	14	3.56	.74	-.091	.928
	Erkek	61	3.58	.53		
2. Liderlik ve Otorite Algısı	Kadın	14	3.66	.55	1.076	.286
	Erkek	61	3.47	.59		
3. Kendini Özel Görme ve Kibirliklik	Kadın	14	2.77	.65	-.063	.950
	Erkek	61	2.78	.70		
4. Teşhirci Davranış	Kadın	14	3.02	.84	-.005	.996
	Erkek	61	3.02	.60		
5. Onaylanma ve Kabul Görme İsteği	Kadın	14	3.55	.50	1.316	.192
	Erkek	61	3.27	.75		

Tablo 2 incelendiğinde, cinsiyet değişkenine göre okul yöneticilerinin yönetmel narsisizmin genel düzeyinde ($t=.421$, $p>.05$) ve sırası ile tüm alt boyutlarında ($t=-.091$, $p>.05$; $t=1.076$, $p>.05$; $t=-.063$, $p>.05$; $t=-.005$, $p>.05$; $t=1.316$, $p>.05$) yönetmel narsisizme ilişkin algılarında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanmamıştır. Tablo 3'te Yönetmel Narsisizm Ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin okul yöneticilerinin algılarında okul kademesi değişkenine bağlı olarak gruplar arasında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanıp saptanmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü ANOVA testi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 3 Yönetmel Narsisizm Ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin okul yöneticilerinin algılarının okul kademesi değişkenine göre incelenmesi

Değişken	Okul Kademesi	n	\bar{x}	σ	F	p
Yönetmel Narsisizm Ölçeği	İlkokul	26	3.27	.56	.060	.942

	Ortaokul	28	3.30	.49		
	Lise	21	3.25	.46		
	TOTAL	75	3.27	.50		
	İlkokul	26	3.52	.67		
1. Tüm Güçlülük Algısı	Ortaokul	28	3.64	.53	.331	.719
	Lise	21	3.55	.50		
	TOTAL	75	3.57	.57		
	İlkokul	26	3.48	.55		
2. Liderlik ve Otorite Algısı	Ortaokul	28	3.56	.66	.171	.843
	Lise	21	3.47	.55		
	TOTAL	75	3.51	.59		
	İlkokul	26	2.78	.76		
3. Kendini Özel Görme ve Kibirliklik	Ortaokul	28	2.80	.64	.021	.979
	Lise	21	2.76	.70		
	TOTAL	75	2.78	.69		
	İlkokul	26	3.14	.68		
4. Teşhirci Davranış	Ortaokul	28	3.00	.55	.755	.474
	Lise	21	2.91	.73		
	TOTAL	75	3.02	.65		
	İlkokul	26	3.35	.74		
5. Onaylanma ve Kabul Görme İsteği	Ortaokul	28	3.25	.71	.311	.734
	Lise	21	3.40	.70		
	TOTAL	75	3.33	.71		

Tablo 3 incelendiğinde, okul kademesi değişkenine göre okul yöneticilerinin yönetsel narsisizmin genel düzeyinde ($F=.060, p>.05$) ve sırası ile tüm alt boyutlarında ($F=.331, p>.05$; $F=.171, p>.05$; $F=.021, p>.05$; $F=.755, p>.05$; $F=.311, p>.05$) yönetsel narsisizme ilişkin algılarında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanmamıştır. Tablo 4'te Yönetsel Narsisizm Ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin okul yöneticilerinin algılarında yaş değişkenine bağlı olarak gruplar arasında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanıp saptanmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü ANOVA testi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 4 Yönetsel Narsisizm Ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin okul yöneticilerinin görüşlerinin yaş değişkenine göre incelenmesi

Değişken	Yaş	n	\bar{x}	σ	F	p
Yönetsel Narsisizm Ölçeği	34 ve altı	18	3.21	.51	.761	.471
	35-44	31	3.36	.52		
	45 ve üstü	26	3.21	.48		
	TOTAL	75	3.27	.50		
1. Tüm Güçlülük Algısı	34 ve altı	18	3.60	.55	.356	.701
	35-44	31	3.62	.66		
	45 ve üstü	26	3.50	.48		
	TOTAL	75	3.57	.57		
2. Liderlik ve Otorite Algısı	34 ve altı	18	3.49	.63	1.992	.144
	35-44	31	3.66	.54		
	45 ve üstü	26	3.35	.59		
	TOTAL	75	3.51	.59		
3. Kendini Özel Görme ve Kibirliklik	34 ve altı	18	2.66	.62	.636	.532
	35-44	31	2.88	.70		
	45 ve üstü	26	2.74	.73		
	TOTAL	75	2.78	.69		
4. Teşhirci Davranış	34 ve altı	18	2.94	.58	.213	.808
	35-44	31	3.07	.74		
	45 ve üstü	26	3.03	.59		
	TOTAL	75	3.02	.65		
5. Onaylanma ve Kabul Görme İsteği	34 ve altı	18	3.12	.77	1.448	.242
	35-44	31	3.47	.62		
	45 ve üstü	26	3.30	.77		
	TOTAL	75	3.33	.71		

Tablo 4 incelendiğinde, yaş değişkenine göre okul yöneticilerinin yönetsel narsisizmin genel düzeyinde ($F=.761, p>.05$) ve sırası ile tüm alt boyutlarında ($F=.356, p>.05$; $F=1.992, p>.05$;

$F=.636, p>.05$; $F=.213, p>.05$; $F=1.448, p>.05$) yönetsel narsisizme ilişkin algılarında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanmamıştır. Tablo 5'te Yönetmel Narsisizm Ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin okul yöneticilerinin algılarında eğitim durumu değişkenine bağlı olarak gruplar arasında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanıp saptanmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem için t -testi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 5 Yönetmel Narsisizm Ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin okul yöneticilerinin algılarının eğitim durumu değişkenine göre incelenmesi

Değişken	Eğitim Durumu	n	\bar{x}	σ	t	p
Yönetmel Narsisizm Ölçeği	Lisans	43	3.25	.47	-.442	.660
	Lisansüstü	32	3.30	.55		
1. Tüm Güçlülük Algısı	Lisans	43	3.61	.52	.561	.577
	Lisansüstü	32	3.53	.64		
2. Liderlik ve Otorite Algısı	Lisans	43	3.50	.63	-.225	.823
	Lisansüstü	32	3.53	.53		
3. Kendini Özel Görme ve Kibirlik	Lisans	43	2.72	.68	-.917	.362
	Lisansüstü	32	2.86	.71		
4. Teşhirci Davranış	Lisans	43	3.02	.55	-.093	.926
	Lisansüstü	32	3.03	.77		
5. Onaylanma ve Kabul Görme İsteği	Lisans	43	3.17	.72	-2.209	.030
	Lisansüstü	32	3.53	.66		

Tablo 5 incelendiğinde, eğitim durumu değişkenine göre okul yöneticilerinin yönetsel narsisizmin genel düzeyinde ($t=-.442, p>.05$) ve sırası ile tüm güçlülük algısı, liderlik ve otorite algısı, kendini özel görme ve kibirlik ve teşhirci davranış boyutlarında ($t=.561, p>.05$; $t=-.225, p>.05$; $t=-.917, p>.05$; $t=-.093, p>.05$) yönetsel narsisizme ilişkin algılarında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanmamış; yalnızca onaylanma ve kabul görme isteği boyutunda ($t=-2.209, p<.05$) yönetsel narsisizme ilişkin algılarında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanmıştır. Analiz sonucunda, onaylanma ve kabul görme isteği boyutunda lisansüstü mezunu ($\bar{x}=3.53$) okul yöneticilerinin yönetsel narsisizme ilişkin algılarının ortalamalarının, lisans mezunu ($\bar{x}=3.17$) okul yöneticilerinin algılarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Tablo 6'da Yönetmel Narsisizm Ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin okul yöneticilerinin algılarında mesleki kıdem değişkenine bağlı olarak gruplar arasında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanıp saptanmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü ANOVA testi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 6 Yönetmel Narsisizm Ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin okul yöneticilerinin algılarının mesleki kıdemine göre incelenmesi

Değişken	Mesleki Kıdem	n	\bar{x}	σ	F	p
Yönetmel Narsisizm Ölçeği	9 ve altı	13	3.22	.61	.086	.918
	10-19	37	3.29	.53		
	20 ve üstü	25	3.27	.42		
	TOTAL	75	3.27	.50		
1. Tüm Güçlülük Algısı	9 ve altı	13	3.51	.84	.118	.889
	10-19	37	3.60	.56		
	20 ve üstü	25	3.57	.41		
	TOTAL	75	3.57	.57		
2. Liderlik ve Otorite Algısı	9 ve altı	13	3.53	.72	.285	.753
	10-19	37	3.55	.57		
	20 ve üstü	25	3.44	.56		
	TOTAL	75	3.51	.59		
3. Kendini Özel Görme ve Kibirlik	9 ve altı	13	2.70	.77	.100	.905
	10-19	37	2.80	.68		
	20 ve üstü	25	2.80	.68		
	TOTAL	75	2.78	.69		
4. Teşhirci Davranış	9 ve altı	13	2.89	.51	.346	.709
	10-19	37	3.06	.73		
	20 ve üstü	25	3.04	.58		

	TOTAL	75	3.02	.65		
	9 ve altı	13	3.38	.75		
	10-19	37	3.29	.71		
5. Onaylanma ve Kabul Görme İsteği	20 ve üstü	25	3.60	.72	.109	.897
	TOTAL	75	3.33	.71		

Tablo 6 incelendiğinde, mesleki kıdem değişkenine göre okul yöneticilerinin yönetsel narsisizmin genel düzeyinde ($F=.086, p>.05$) ve sırası ile tüm alt boyutlarında ($F=.118, p>.05$; $F=.285, p>.05$; $F=.100, p>.05$; $F=.346, p>.05$; $F=.109, p>.05$) yönetsel narsisizme ilişkin algılarında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanmamıştır. Tablo 7’de Yönetsel Narsisizm Ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin okul yöneticilerinin algılarında yönetici olarak çalışma süresi değişkenine bağlı olarak gruplar arasında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanıp saptanmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü ANOVA testi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 7 Yönetsel Narsisizm Ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin okul yöneticilerinin algılarının yönetici olarak çalışma süresine göre incelenmesi

Değişken	Yönetici Olarak Çalışma Süresi	n	\bar{x}	σ	F	p
Yönetsel Narsisizm Ölçeği	4 ve altı	26	3.15	.56	2.176	.121
	5-9	22	3.23	.38		
	10 ve üstü	27	3.43	.51		
	TOTAL	75	3.27	.50		
1. Tüm Güçlülük Algısı	4 ve altı	26	3.45	.71	1.941	.151
	5-9	22	3.51	.48		
	10 ve üstü	27	3.74	.45		
	TOTAL	75	3.57	.57		
2. Liderlik ve Otorite Algısı	4 ve altı	26	3.42	.65	.670	.515
	5-9	22	3.50	.45		
	10 ve üstü	27	3.61	.63		
	TOTAL	75	3.51	.59		
3. Kendini Özel Görme ve Kibirlik	4 ve altı	26	2.54	.61	2.465	.092
	5-9	22	2.90	.57		
	10 ve üstü	27	2.91	.80		
	TOTAL	75	2.78	.69		
4. Teşhirci Davranış	4 ve altı	26	2.95	.54	.986	.378
	5-9	22	2.94	.50		
	10 ve üstü	27	3.17	.82		
	TOTAL	75	3.02	.65		
5. Onaylanma ve Kabul Görme İsteği	4 ve altı	26	3.28	.72	2.528	.087
	5-9	22	3.10	.58		
	10 ve üstü	27	3.55	.77		
	TOTAL	75	3.33	.71		

Tablo 7 incelendiğinde, eğitim durumu değişkenine göre okul yöneticilerinin yönetsel narsisizmin genel düzeyinde ($F=2.176, p>.05$) ve sırası ile tüm alt boyutlarında ($F=1.941, p>.05$; $F=.670, p>.05$; $F=2.465, p>.05$; $F=.986, p>.05$; $F=2.528, p>.05$) yönetsel narsisizme ilişkin algılarında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanmamıştır. Tablo 8’de Yönetsel Narsisizm Ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin okul yöneticilerinin algılarında okuldaki görev süresi değişkenine bağlı olarak gruplar arasında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanıp saptanmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü ANOVA testi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 8 Yönetsel Narsisizm Ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin okul yöneticilerinin algılarının okuldaki görev süresine göre incelenmesi

Değişken	Okuldaki Görev Süresi	n	\bar{x}	σ	F	p
Yönetsel Narsisizm Ölçeği	1 ve altı	19	3.21	.56	.215	.807
	2-4	36	3.29	.56		
	5 ve üstü	20	3.30	.31		
	TOTAL	75	3.27	.50		

1. Tüm Güçlülük Algısı	1 ve altı	19	3.53	.71	.065	.937
	2-4	36	3.59	.60		
	5 ve üstü	20	3.59	.34		
	TOTAL	75	3.57	.57		
2. Liderlik ve Otorite Algısı	1 ve altı	19	3.60	.71	.315	.731
	2-4	36	3.47	.61		
	5 ve üstü	20	3.50	.40		
	TOTAL	75	3.51	.59		
3. Kendini Özel Görme ve Kibirliklik	1 ve altı	19	2.50	.72	2.640	.078
	2-4	36	2.81	.72		
	5 ve üstü	20	2.29	.52		
	TOTAL	75	2.78	.69		
4. Teşhirci Davranış	1 ve altı	19	2.90	.68	.591	.556
	2-4	36	3.10	.61		
	5 ve üstü	20	3.01	.70		
	TOTAL	75	3.02	.65		
5. Onaylanma ve Kabul Görme İsteği	1 ve altı	19	3.33	.73	.025	.975
	2-4	36	3.34	.79		
	5 ve üstü	20	3.30	.57		
	TOTAL	75	3.33	.71		

Tablo 8 incelendiğinde, okuldaki görev süresi değişkenine göre okul yöneticilerinin yönetsel narsisizmin genel düzeyinde ($F=.215, p>.05$) ve sırası ile tüm alt boyutlarında ($F=.065, p>.05$; $F=.315, p>.05$; $F=2.640, p>.05$; $F=.591, p>.05$; $F=.025, p>.05$) yönetsel narsisizme ilişkin algılarında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanmamıştır. Örgütsel Narsisizm Ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin öğretmenlerin algılarında cinsiyet, okul kademesi, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, mevcut müdür ile çalışma süresi ve okuldaki görev süresi değişkenlerine bağlı olarak istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanıp saptanmadığı durumu incelenmiştir. Tablo 9'da Örgütsel Narsisizm Ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin öğretmenlerin algılarında cinsiyet değişkenine bağlı olarak gruplar arasında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanıp saptanmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem için t -testi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 9 Örgütsel Narsisizm Ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin öğretmenlerin algılarının cinsiyet değişkenine göre incelenmesi

Değişken	Cinsiyet	n	\bar{x}	σ	t	p
Örgütsel Narsisizm Ölçeği	Kadın	264	3.06	.80	-.895	.371
	Erkek	121	3.13	.72		
1. Tüm Güçlülük Algısı	Kadın	264	2.87	.86	-.958	.339
	Erkek	121	2.96	.78		
2. Liderlik ve Otorite Algısı	Kadın	264	3.30	.90	-.909	.364
	Erkek	121	3.39	.76		
3. Kendini Özel Görme ve Kibirliklik	Kadın	264	3.26	.92	-.974	.331
	Erkek	121	3.36	.81		
4. Teşhirci Davranış	Kadın	264	3.11	.83	.133	.894
	Erkek	121	3.10	.75		
5. Onaylanma ve Kabul Görme İsteği	Kadın	264	2.91	.92	-1.042	.298
	Erkek	121	3.02	.92		

Tablo 9 incelendiğinde, cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel narsisizmin genel düzeyinde ($t=-.895, p>.05$) ve sırası ile tüm alt boyutlarında ($t=-.958, p>.05$; $t=-.909, p>.05$; $t=-.974, p>.05$; $t=-.133, p>.05$; $t=1.042, p>.05$) örgütsel narsisizme ilişkin algılarında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanmamıştır. Tablo 10'da Örgütsel Narsisizm Ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin öğretmenlerin algılarında cinsiyet değişkenine bağlı olarak gruplar arasında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanıp saptanmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü ANOVA testi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 10 Örgütsel Narsisizm Ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin öğretmenlerin algılarının okul kademesi değişkenine göre incelenmesi

Değişken	Okul Kademesi	<i>n</i>	\bar{x}	σ	<i>F</i>	<i>p</i>	Anlamlı Fark
Örgütsel Narsisizm Ölçeği	A. İlkokul	108	3.26	.74	5.660	.004	A-B
	B. Ortaokul	154	2.94	.69			
	C. Lise	123	3.10	.87			
	TOTAL	385	3.08	.78			
1. Tüm Güçlülük Algısı	A. İlkokul	108	3.43	.85	3.101	.046	A-B
	B. Ortaokul	154	3.16	.80			
	C. Lise	123	3.34	1.00			
	TOTAL	385	3.29	.89			
2. Liderlik ve Otorite Algısı	A. İlkokul	108	3.11	.77	6.413	.002	A-B
	B. Ortaokul	154	2.74	.77			
	C. Lise	123	2.92	.93			
	TOTAL	385	2.90	.84			
3. Kendini Özel Görme ve Kibirliklik	A. İlkokul	108	3.25	.76	3.237	.040	A-B
	B. Ortaokul	154	2.99	.71			
	C. Lise	123	3.11	.93			
	TOTAL	385	3.10	.80			
4. Teşhirci Davranış	A. İlkokul	108	3.12	.94	3.093	.046	A-B
	B. Ortaokul	154	2.83	.84			
	C. Lise	123	2.93	.98			
	TOTAL	385	2.94	.92			
5. Onaylanma ve Kabul Görme İsteği	A. İlkokul	108	3.53	.79	6.132	.002	A-B
	B. Ortaokul	154	3.16	.82			
	C. Lise	123	3.36	.92			
	TOTAL	385	3.33	.85			

Tablo 10'a göre örgütsel narsisizme ilişkin öğretmen algılarında okul kademesi değişkenine göre örgütsel narsisizmin genel düzeyinde ($F=5.660, p<.05$) ve sırası ile tüm alt boyutlarında ($F=3.101, p<.05; F=6.413, p<.05; F=3.237, p<.05; F=3.093, p<.05; F=6.132, p<.05$) istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanmıştır. Ortalama değerler arasındaki farkların hangi gruplardan kaynaklandığını incelemek için post-hoc testlerinden Tukey testi yapılmıştır. Analiz sonucunda, örgütsel narsisizmin genel düzeyinde ve sırası ile tüm boyutlarında ilkökul kademesindeki öğretmenlerin örgütsel narsisizme ilişkin algılarının ortalamalarının ($\bar{x}=3.26, \bar{x}=3.43, \bar{x}=3.11, \bar{x}=3.25, \bar{x}=3.12, \bar{x}=3.53$) ortaokul kademesinde ($\bar{x}=2.94, \bar{x}=3.16, \bar{x}=2.74, \bar{x}=2.99, \bar{x}=2.83, \bar{x}=3.16$) bulunan öğretmenlerin algılarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Tablo 11'de Örgütsel Narsisizm Ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin öğretmenlerin algılarında yaş değişkenine bağlı olarak gruplar arasında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanıp saptanmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü ANOVA testi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 11 Örgütsel Narsisizm Ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin öğretmenlerin algılarının yaş değişkenine göre incelenmesi

Değişken	Yaş	<i>n</i>	\bar{x}	σ	<i>F</i>	<i>p</i>	Anlamlı Fark
Örgütsel Narsisizm Ölçeği	A. 34 ve altı	119	2.87	.73	6.859	.001	A-B A-C
	B. 35-44	166	3.15	.79			
	C. 45 ve üstü	100	3.22	.76			
	TOTAL	385	3.08	.78			
1. Tüm Güçlülük Algısı	A. 34 ve altı	119	3.10	.89	4.725	.009	A-B A-C
	B. 35-44	166	3.33	.89			
	C. 45 ve üstü	100	3.46	.84			
	TOTAL	385	3.29	.89			
2. Liderlik ve Otorite Algısı	A. 34 ve altı	119	2.63	.73	9.522	.000	A-B A-C
	B. 35-44	166	3.02	.79			
	C. 45 ve üstü	100	3.03	.76			
	TOTAL	385	2.90				

3.	Kendini Özel Görme ve Kibirliklik	A. 34 ve altı	119	2.94	.74	4.228	.015	A-B A-C
		B. 35-44	166	3.13	.82			
		C. 45 ve üstü	100	3.25	.82			
		TOTAL	385	3.10	.80			
4.	Teşhirci Davranış	A. 34 ve altı	119	2.78	.90	3.157	.044	A-B A-C
		B. 35-44	166	2.98	.90			
		C. 45 ve üstü	100	3.08	.95			
		TOTAL	385	2.94	.92			
5.	Onaylanma ve Kabul Görme İsteği	A. 34 ve altı	119	3.15	.86	4.115	.017	A-C
		B. 35-44	166	3.39	.87			
		C. 45 ve üstü	100	3.44	.79			
		TOTAL	385	3.33	.85			

Tablo 11'e göre örgütsel narsisizme ilişkin öğretmen algıları yaş değişkenine göre örgütsel narsisizmin genel düzeyinde ($F=6.859, p<.05$) ve sırası ile tüm alt boyutlarında ($F=4.725, p<.05$; $F=9.522, p<.05$; $F=4.228, p<.05$; $F=3.157, p<.05$; $F=4.115, p<.05$) istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanmıştır. Ortalama değerler arasındaki farkların hangi gruplardan kaynaklandığını incelemek için post-hoc testlerinden Tukey testi yapılmıştır. Analiz sonucunda, örgütsel narsisizmin genel düzeyinde ve sırası ile tüm güçlülük algısı, liderlik ve otorite algısı, kendini özel görme ve kibirliklik ve teşhirci davranış boyutlarında 35-44 yaş aralığında bulunan ($\bar{x}=3.15, \bar{x}=3.33, \bar{x}=3.02, \bar{x}=3.13, \bar{x}=2.98$), örgütsel narsisizmin genel düzeyinde ve sırası ile tüm boyutlarında 45 yaş ve üzeri ($\bar{x}=3.22, \bar{x}=3.46, \bar{x}=3.03, \bar{x}=3.25, \bar{x}=3.08, \bar{x}=3.44$) öğretmenlerin örgütsel narsisizme ilişkin algılarının ortalamalarının, 34 yaş ve altı ($\bar{x}=2.87, \bar{x}=3.10, \bar{x}=2.63, \bar{x}=2.94, \bar{x}=2.78, \bar{x}=3.15$) öğretmenlerin algılarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Tablo 12'de Örgütsel Narsisizm Ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin öğretmenlerin algılarında eğitim durumu değişkenine bağlı olarak gruplar arasında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanıp saptanmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem için *t*-testi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 12 Örgütsel Narsisizm Ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin öğretmenlerin algılarının eğitim durumu değişkenine göre incelenmesi

Değişken	Eğitim Durumu	<i>n</i>	\bar{x}	σ	<i>t</i>	<i>p</i>
Örgütsel Narsisizm Ölçeği	Lisans	320	3.12	.76	2.193	.029
	Lisansüstü	65	2.89	.84		
1. Tüm Güçlülük Algısı	Lisans	320	3.35	.87	2.546	.011
	Lisansüstü	65	3.04	.93		
2. Liderlik ve Otorite Algısı	Lisans	320	2.93	.82	1.717	.087
	Lisansüstü	65	2.74	.90		
3. Kendini Özel Görme ve Kibirliklik	Lisans	320	3.13	.80	1.588	.113
	Lisansüstü	65	2.96	.81		
4. Teşhirci Davranış	Lisans	320	3.00	.91	2.496	.013
	Lisansüstü	65	2.68	.96		
5. Onaylanma ve Kabul Görme İsteği	Lisans	320	3.37	.84	2.184	.030
	Lisansüstü	65	3.12	.89		

Tablo 12'ye göre, örgütsel narsisizme ilişkin öğretmen algıları eğitim durumu değişkenine göre örgütsel narsisizmin genel düzeyinde ($t=2.193, p<.05$) ve sırası ile tüm güçlülük algısı, teşhirci davranış ve onaylanma ve kabul görme isteği boyutlarında ($t=2.546, p<.05$; $t=2.496, p<.05$; $t=2.184, p<.05$) istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanmış; sırası ile liderlik ve otorite algısı ve kendini özel görme ve kibirliklik boyutlarında ($t=1.717, p>.05$; $t=1.588, p>.05$) istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanmamıştır. Analiz sonucunda, örgütsel narsisizmin genel düzeyinde ve sırası ile tüm güçlülük algısı, teşhirci davranış ve onaylanma ve kabul görme isteği boyutlarında lisans mezunu ($\bar{x}=3.12, \bar{x}=3.35, \bar{x}=3.00, \bar{x}=3.37$) öğretmenlerin örgütsel narsisizme ilişkin algılarının ortalamalarının, lisansüstü mezunu ($\bar{x}=2.89, \bar{x}=3.04, \bar{x}=2.68, \bar{x}=3.12$) öğretmenlerin algılarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Tablo 13'te Örgütsel Narsisizm Ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin öğretmenlerin algılarında mesleki kıdem değişkenine bağlı

olarak gruplar arasında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanıp saptanmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü ANOVA testi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 13 Örgütsel Narsisizm Ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin öğretmenlerin algılarının mesleki kıdem değişkenine göre incelenmesi

Değişken	Mesleki Kıdem	n	\bar{x}	σ	F	p
Örgütsel Narsisizm Ölçeği	9 ve altı	127	2.97	.81	2.020	.134
	10-19	163	3.15	.77		
	20 ve üstü	95	3.12	.73		
	TOTAL	385	3.08	.78		
1. Tüm Güçlülük Algısı	9 ve altı	127	3.15	.95	2.459	.087
	10-19	163	3.38	.85		
	20 ve üstü	95	3.32	.84		
	TOTAL	385	3.29	.89		
2. Liderlik ve Otorite Algısı	9 ve altı	127	2.76	.87	2.846	.059
	10-19	163	2.99	.85		
	20 ve üstü	95	2.95	.76		
	TOTAL	385	2.90	.84		
3. Kendini Özel Görme ve Kibirliklik	9 ve altı	127	3.04	.82	.540	.583
	10-19	163	3.14	.80		
	20 ve üstü	95	3.11	.78		
	TOTAL	385	3.10	.80		
4. Teşhirci Davranış	9 ve altı	127	2.88	.97	.551	.577
	10-19	163	2.99	.86		
	20 ve üstü	95	2.95	.96		
	TOTAL	385	2.94	.92		
5. Onaylanma ve Kabul Görme İsteği	9 ve altı	127	3.22	.92	1.596	.204
	10-19	163	3.37	.84		
	20 ve üstü	95	3.40	.77		
	TOTAL	385	3.33	.85		

Tablo 13 incelendiğinde, mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel narsisizmin genel düzeyinde ($F=2.020$, $p>.05$) ve sırası ile tüm alt boyutlarında ($F=2.459$, $p>.05$; $F=2.846$, $p>.05$; $F=.540$, $p>.05$; $F=.551$, $p>.05$; $F=1.596$, $p>.05$) örgütsel narsisizme ilişkin algılarında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanmamıştır. Tablo 14'te Örgütsel Narsisizm Ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin öğretmenlerin algılarında mevcut müdürle çalışma süresi değişkenine bağlı olarak gruplar arasında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanıp saptanmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü ANOVA testi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 14 Örgütsel Narsisizm Ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin öğretmenlerin algılarının mevcut müdürle çalışma süresi değişkenine göre incelenmesi

Değişken	Mevcut Müdürle Çalışma Süresi	n	\bar{x}	σ	F	p	Anlamlı Fark
Örgütsel Narsisizm Ölçeği	1 ve altı	102	2.91	.80	3.790	.023	A-B A-C
	2-3	147	3.17	.72			
	4 ve üstü	136	3.12	.80			
	TOTAL	385	3.08	.78			
1. Tüm Güçlülük Algısı	1 ve altı	102	3.15	.89	2.599	.076	
	2-3	147	3.41	.85			
	4 ve üstü	136	3.27	.92			
	TOTAL	385	3.29	.89			
2. Liderlik ve Otorite Algısı	1 ve altı	102	2.69	.84	4.551	.011	A-B A-C
	2-3	147	2.97	.80			
	4 ve üstü	136	2.99	.86			
	TOTAL	385	2.90	.84			
3. Kendini Özel Görme ve Kibirliklik	1 ve altı	102	2.89	.80	5.941	.003	A-B A-C
	2-3	147	3.24	.72			
	4 ve üstü	136	3.12	.80			
	TOTAL	385	3.10	.80			
4. Teşhirci Davranış	1 ve altı	102	2.81	.93	1.464	.233	

	2-3	147	2.99	.92		
	4 ve üstü	136	2.99	.91		
	TOTAL	385	2.94	.92		
	1 ve altı	102	3.23	.89		
5. Onaylanma ve Kabul	2-3	147	3.42	.81	1.532	.217
Görme İsteği	4 ve üstü	136	3.31	.88		
	TOTAL	385	3.33	.85		

Tablo 14'e göre örgütsel narsisizme ilişkin öğretmen algılarında mevcut müdürle çalışma süresi değişkenine göre örgütsel narsisizmin genel düzeyinde ($F=3.790, p<.05$) ve sırası ile liderlik ve otorite algısı ve kendini özel görme ve kibirlilik boyutlarında ($F=4.551, p<.05$; $F=5.941, p<.05$) istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanmış; sırası ile tüm güçlülük algısı, teşhirci davranış, onaylanma ve kabul görme isteği ($F=2.599, p>.05$; $F=1.464, p>.05$; $F=1.532, p>.05$) boyutlarında örgütsel narsisizme ilişkin algılarında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanmamıştır. Ortalama değerler arasındaki farkların hangi gruplardan kaynaklandığını incelemek için post-hoc testlerinden Tukey testi yapılmıştır. Analiz sonucunda, örgütsel narsisizmin genel düzeyinde ve sırası ile liderlik ve otorite algısı ve kendini özel görme ve kibirlilik boyutlarında mevcut müdürle çalışma süresi 2-3 yıl ($\bar{x}=3.17, \bar{x}=2.97, \bar{x}=3.24$) ile 4 yıl ve üzeri ($\bar{x}=3.12, \bar{x}=2.99, \bar{x}=3.12$) olan öğretmenlerin örgütsel narsisizme ilişkin algılarının ortalamalarının, 1 yıl ve altı ($\bar{x}=2.91, \bar{x}=2.69, \bar{x}=2.89$) öğretmenlerin algılarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Tablo 15'te Örgütsel Narsisizm Ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin öğretmenlerin algılarında okuldaki görev süresi değişkenine bağlı olarak gruplar arasında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanıp saptanmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü ANOVA testi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 15 Örgütsel Narsisizm Ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin öğretmenlerin algılarının okuldaki görev süresi değişkenine göre incelenmesi

Değişken	Okuldaki Görev Süresi	n	\bar{x}	σ	F	p
Örgütsel Narsisizm Ölçeği	3 ve altı	154	3.04	.78	.531	.589
	4-6	117	3.14	.82		
	7 ve üstü	114	3.08	.71		
	TOTAL	385	3.08	.78		
1. Tüm Güçlülük Algısı	3 ve altı	154	3.28	.88	.355	.702
	4-6	117	3.26	.96		
	7 ve üstü	114	3.35	.82		
	TOTAL	385	3.29	.89		
2. Liderlik ve Otorite Algısı	3 ve altı	154	2.83	.84	1.275	.281
	4-6	117	2.99	.91		
	7 ve üstü	114	2.91	.77		
	TOTAL	385	2.90	.84		
3. Kendini Özel Görme ve Kibirlilik	3 ve altı	154	3.06	.79	1.167	.312
	4-6	117	3.20	.84		
	7 ve üstü	114	3.06	.78		
	TOTAL	385	3.10	.80		
4. Teşhirci Davranış	3 ve altı	154	2.89	.94	1.699	.184
	4-6	117	3.07	.95		
	7 ve üstü	114	2.88	.85		
	TOTAL	385	2.94	.92		
5. Onaylanma ve Kabul Görme İsteği	3 ve altı	154	3.33	.89	.005	.995
	4-6	117	3.33	.87		
	7 ve üstü	114	3.32	.80		
	TOTAL	385	3.33	.85		

Tablo 15 incelendiğinde, okuldaki görev süresi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel narsisizmin genel düzeyinde ($F=.531, p>.05$) ve sırası ile tüm alt boyutlarında ($F=.355, p>.05$; $F=1.275, p>.05$; $F=1.167, p>.05$; $F=1.699, p>.05$; $F=.005, p>.05$) örgütsel narsisizme ilişkin algılarında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanmamıştır.

Sonuç ve öneriler

Araştırma sonuçlarına göre, okul yöneticilerinin yönetsel narsisizmin genel düzeyinde ve kendini özel görme ve kibirlilik, teşhirci davranış ve onaylanma ve kabul görme isteği alt boyutlarında orta düzeyde, tüm güçlülük algısı ve liderlik ve otorite algısı alt boyutlarında yüksek düzeyde yönetsel narsisizm sergiledikleri görülmektedir. Bu doğrultuda, okul yöneticilerinin liderlik tarzlarının daha otoriter, baskın ve kendine odaklı olabileceği ifade edilebilir. Doğan ve Çuhadar (2023) araştırmalarında okul yöneticilerinin narsisizm düzeyinin düşük ya da yüksek olarak nitelendirilebilecek bir seviyede olmaması ve orta noktada bir değerde olması ile Çoban ve İrmiş (2018) araştırmalarında yöneticilerin orta düzeyde bir narsisizm eğilimini yansıtmaması mevcut araştırmanın bu bulgusunu destekler niteliktedir. Liderlik, kurumların kimliğini, kültürünü ve kişiliğini oluşturması beklenen tutum ve davranışların sergilenmesiyle güçlü bir bağa sahiptir. Narsisist liderler, üretken olsun ya da olmasın, kuruluşlar üzerinde büyük etki yaratmaktadır. Nitekim literatürde narsisistik yöneticilerin kendi çıkarlarını örgütün çıkarlarının önünde tutabildikleri, karar alma süreçlerinde daha az katılımcı oldukları ve astlarını sömürü aracı olarak görebildikleri ifade edilmektedir (Duchon ve Burns, 2008; Stein, 2003). Bununla birlikte, sağlıklı narsisizm düzeyine sahip yöneticilerin ise örgütsel başarıya katkı sağlayabilecekleri belirtilmektedir (Ronningstam, 2005; Godkin ve Allcorn, 2009). Yöneticiler, karar alma süreçlerine öğretmenleri daha fazla dahil ederek narsisistik eğilimlerin yol açabileceği otoriter yapıyı azaltabilirler. Bu yüzden, katılımcı liderlik anlayışının teşvik edilmesi önem arz etmektedir.

Araştırma sonuçları, cinsiyet, okul kademesi, yaş, mesleki kıdem, yönetici olarak çalışma süresi ve okuldaki görev süresi değişkenlerine göre okul yöneticilerinin yönetsel narsisizm ölçeğinin genel düzeyinde ve tüm alt boyutlarında yönetsel narsisizme ilişkin algılarında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanmadığını göstermektedir. Bir diğer ifade ile narsisizmin bu demografik değişkenler ile ilişkili olmaksızın görülebildiği ifade edilmektedir. Doğan ve Çuhadar'ın (2023) mesleki kıdem ve okul türü değişkenlerinin okul yöneticilerinin narsisizm algıları üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı bulgusu mevcut araştırmanın bu bulgusunu desteklemektedir ancak cinsiyet değişkenine göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanması ve erkek okul yöneticilerinin narsisizme ilişkin algılarının kadın okul yöneticilerine göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmaları bu bulgudan farklı olarak nitelendirilebilir. Çoban ve İrmiş (2018) narsisizmin herhangi bir boyutu ile cinsiyet, medeni durum ve yönetici olarak çalışma süresi gibi demografik değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Atay'ın (2009) araştırmasında cinsiyet ve yaş gibi demografik özellikler ile narsisizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmaması mevcut araştırmanın bu bulgusunu destekler niteliktedir.

Araştırma sonuçları, eğitim durumu değişkenine göre okul yöneticilerinin yönetsel narsisizm ölçeğinin genel düzeyinde ve sırası ile tüm güçlülük algısı, liderlik ve otorite algısı, kendini özel görme ve kibirlilik ve teşhirci davranış boyutlarında yönetsel narsisizme ilişkin algılarında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanmadığını; yalnızca onaylanma ve kabul görme isteği boyutunda yönetsel narsisizme ilişkin algılarında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptandığını göstermektedir. Analiz sonucunda, onaylanma ve kabul görme isteği boyutunda lisansüstü mezunu okul yöneticilerinin yönetsel narsisizme ilişkin algılarının ortalamalarının, lisans mezunu okul yöneticilerinin algılarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırmada okul yöneticilerinin eğitim durumuna göre yönetsel narsisizmin genel düzeyinde ve tüm güçlülük algısı, liderlik ve otorite algısı, kendini özel görme ve kibirlilik ile teşhirci davranış boyutlarında anlamlı bir farklılık saptanmamış olması, narsisistik eğilimlerin büyük ölçüde kişilik temelli özellikler taşıdığına işaret etmektedir. Bu bulgu, eğitim düzeyinin artmasının yöneticilerin kendilerini daha güçlü, daha otoriter ya da daha ayrıcalıklı algılamalarına doğrudan yol açmadığını; başka bir ifade ile yönetsel narsisizmin bu boyutlarının bireysel kişilik yapıları ve yönetsel deneyimlerle şekillendiğini düşündürmektedir. Bununla birlikte, yönetsel narsisizmin yalnızca onaylanma ve kabul görme isteği boyutunda lisansüstü mezunu okul yöneticilerinin algı düzeylerinin lisans mezunlarına göre anlamlı biçimde daha yüksek çıkması, yöneticilerin başkaları tarafından takdir edilme, saygı görme ve olumlu geri bildirim alma beklentileri gibi

yönetmelik narsisizm ölçeğinin bu boyutunda yer alan maddelerini yansıtmaktadır. Lisansüstü eğitim sürecinin bireylerde akademik yeterlik, uzmanlık ve entelektüel donanım algısını güçlendirmesi, buna bağlı olarak örgüt içinde daha fazla tanınma ve onay beklentisini artırmış olabileceği söylenebilir. Bu durum, lisansüstü mezunu okul yöneticilerin kendilerini yalnızca yönetmelik roller üzerinden değil, aynı zamanda akademik kimlikleri üzerinden de tanımlamaları ile ilişkilendirilebilir. Ayrıca, lisansüstü eğitim almış yöneticilerin mesleki yeterliklerine yönelik beklentilerinin yüksek olması, bu yöneticilerin takdir edilme ihtiyacını daha görünür hale getirmiş olabilir. Bu bağlamda elde edilen bulgu, lisansüstü eğitimin narsisistik eğilimleri genel olarak artırmadığını; bireyin çevresinden aldığı geri bildirim verildiği önemi ve onaylanma ihtiyacını güçlendirebildiğini göstermektedir. Çoban ve İrmiş (2018) eğitim durumu ile narsisizm arasında yalnızca narsisizmin teşhircilik alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu ancak narsisizmin üstünlük, otorite, sömürücülük, hak talep etme ve öz yeterlilik alt boyutları ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Atay'ın (2009) araştırmasında eğitim durumu ile narsisizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmaması ve Doğan ve Çuhadar'ın (2023) araştırmalarında eğitim durumu değişkenine bağlı olarak okul yöneticilerinin narsisizme ilişkin algılarında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanmaması mevcut araştırmanın bu bulgusunu destekler niteliktedir. Karaaziz ve Erdem Atak (2013) ile Güven (2019) araştırmalarında narsisistik kişilik yapısının eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir.

Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin örgütsel narsisizmin genel düzeyinde ve tüm alt boyutlarında orta düzeyde örgütsel narsisizm sergiledikleri görülmektedir. Bu sonuç, narsisizmin patolojik bir boyuta ulaşmadığını, ancak okul ortamında belirli ölçüde hissedildiğini ortaya koymaktadır. Orta düzeyde narsisizm, özsaygı, motivasyon ve bağlılığı destekleyerek örgütsel işleyişe katkı sağlayabilmekte; aşırıya kaçmadığı sürece olumsuz etkiler yaratmamaktadır (Brown, 1997; Duchon ve Burns, 2008). Öğretmenlerin algıladığı bu narsisizm, örgütlerin başarıya ulaşmasına destek sağlayabilecek sağlıklı sınırlar içinde değerlendirilebilir. Hamedoğlu (2009), Yurdakul ve Bostancı (2016), Kahveci, Gülay ve Avcı (2018) ile Salihoğlu'nun (2020) araştırmalarında öğretmenlerin orta düzeyde örgütsel narsisizm sergiledikleri bulgusu mevcut araştırmanın bu bulgusunu destekler niteliktedir. İnce (2017) ile Soytürk (2020) araştırmasında katılımcıların yüksek düzeyde örgütsel narsisizm sergiledikleri bulgusuna ulaşmıştır. Öğretmenlerin örgütsel narsisizm algılarının orta düzeyde olması, örgütlerine bağlılık geliştirdiklerini göstermektedir. Bu bağlılığın artırılması için öğretmenlerin örgütsel karar süreçlerine katılımı desteklenmeli, görüş ve önerileri dikkate alınmalıdır.

Araştırma sonuçları, cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel narsisizmin genel düzeyinde ve sırası ile tüm alt boyutlarında örgütsel narsisizme ilişkin algılarında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanmadığını göstermektedir. Bir diğer ifade ile bu sonuç, söz konusu cinsiyet değişkeninin örgütsel narsisizm eğilimlerini artırıcı veya azaltıcı bir etkisinin olmadığını ortaya koymaktadır. Yurdakul ve Bostancı (2016), Onay (2018), Kahveci, Gülay ve Avcı (2018) ile Soytürk'ün (2020) araştırmalarında cinsiyet değişkenine bağlı olarak katılımcıların narsisizme ilişkin algılarında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanmaması mevcut araştırmanın bu bulgusunu destekler niteliktedir. İnce (2017) araştırmasında cinsiyet değişkenine göre sağlık çalışanlarının örgütsel narsisizme ilişkin algılarının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı ve kadınların örgütsel narsisizme ilişkin algılarının erkeklere göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Hamedoğlu (2009) ile Güneş (2020) araştırmalarında cinsiyet değişkenine bağlı olarak öğretmenlerin örgütsel narsisizme ilişkin algılarında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptandığı ve erkek öğretmenlerin örgütsel narsisizme ilişkin algılarının kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Salihoğlu (2020) araştırmasında cinsiyet değişkenine göre psikolojik danışmanların örgütsel narsisizme ilişkin algılarının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı ve erkek psikolojik danışmanların örgütsel narsisizme ilişkin algılarının kadın psikolojik danışmanlara göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Araştırma sonuçları, örgütsel narsisizme ilişkin öğretmen algılarında okul kademesi değişkenine göre örgütsel narsisizmin genel düzeyinde ve sırası ile tüm alt boyutlarında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptandığını göstermektedir. Analiz sonucunda, örgütsel narsisizmin genel düzeyinde ve sırası ile tüm boyutlarında ilkökul kademesindeki öğretmenlerin örgütsel narsisizme ilişkin algılarının ortalamalarının ortaokul kademesinde bulunan öğretmenlerin algılarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Kahveci, Gülay ve Avcı (2018) ile Salihoğlu (2020) bu bulgudan farklı olarak örgütsel narsisizme ilişkin katılımcı algılarında okul kademesi değişkenine bağlı olarak istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Kuzgun'a (2019) göre farklı okul kademelerinde bulunan bireylerin ilgi ve ihtiyaçları farklılık gösterdiğinden, hem duyuşsal hem de bilişsel ve akademik açıdan eğitim ve öğretim hizmetleri arasında da anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Günümüzde okul değerlendirmeleri ve sıralamaları daha çok öğrencilerin akademik başarısına yönelik gerçekleştirildiğinden okulları başarılı olarak nitelendirilen öğretmenlerin örgütsel narsisizm düzeylerinin, okulları başarısız olarak nitelendirilen öğretmenlerin örgütsel narsisizmlerine göre daha yüksek düzeyde olması beklenen bir durumdur.

Araştırma sonuçları, örgütsel narsisizme ilişkin öğretmen algıları yaş değişkenine bağlı olarak örgütsel narsisizmin genel düzeyinde ve sırası ile tüm alt boyutlarında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptandığını göstermektedir. Analiz sonucunda, örgütsel narsisizmin genel düzeyi ve sırası ile tüm güçlülük algısı, liderlik ve otorite algısı, kendini özel görme ve kibirlilik ve teşhirci davranış boyutlarında 35-44 yaş aralığında bulunan; örgütsel narsisizmin genel düzeyi ve sırası ile tüm boyutlarında 45 yaş ve üzeri öğretmenlerin örgütsel narsisizme ilişkin algılarının ortalamalarının, 34 yaş ve altı öğretmenlerin algılarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Hamedoğlu'nun (2009) araştırmasında yaş değişkenine bağlı olarak katılımcıların narsisizme ilişkin algılarında liderlik ve otorite algısı ile kendini özel görme ve kibirlilik alt boyutlarında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanması mevcut araştırmanın bu bulgusunu destekler niteliktedir ve benzer şekilde yaş arttıkça bu boyutlarda narsisistik algıların da arttığı ifade edilmektedir. Kahveci, Gülay ve Avcı (2018) ile Soytürk (2020) bu bulgudan farklı olarak örgütsel narsisizme ilişkin katılımcı algılarında yaş değişkenine bağlı olarak istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuç, yaş ilerledikçe örgütsel deneyimlerin, bireylerin örgüt algısına daha fazla yansıdığı şeklinde değerlendirilebilir. Bu nedenle mesleğin ilk yıllarında öğretmenlere yönelik mentorluk ve destek programları uygulanarak örgütsel aidiyetleri güçlendirilebilir.

Araştırma sonuçları, örgütsel narsisizme ilişkin öğretmen algıları eğitim durumu değişkenine göre örgütsel narsisizmin genel düzeyinde ve sırası ile tüm güçlülük algısı, teşhirci davranış ve onaylanma ve kabul görme isteği boyutlarında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptandığını; sırası ile liderlik ve otorite algısı ve kendini özel görme ve kibirlilik boyutlarında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanmadığını göstermektedir. Analiz sonucunda, örgütsel narsisizmin genel düzeyinde ve sırası ile tüm güçlülük algısı, teşhirci davranış ve onaylanma ve kabul görme isteği boyutlarında lisans mezunu öğretmenlerin örgütsel narsisizme ilişkin algılarının ortalamalarının, lisansüstü mezunu öğretmenlerin algılarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarında, öğretmenlerin örgütsel narsisizme ilişkin algılarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşması, örgütsel narsisizmin bireysel özellikler yerine örgütle kurulan ilişki biçimi ve örgütsel bağlılık düzeyi ile yakından ilişkili olabileceğini düşündürmektedir. Örgütsel Narsisizm Ölçeğinin bu boyutlarında yer alan maddeler incelendiğinde, okulun "ilgi merkezi olması" ve "rakipsiz görülmesi", "başarıların sergilenmesi" ve "dış çevreden takdir beklenmesi" gibi söylemleri içerdiği için lisans mezunu öğretmenlerin bu söylemleri daha yüksek düzeyde benimsemeleri söz konusu öğretmenlerin örgütsel kimlikle daha güçlü bir duygusal ve sembolik bağ kurduklarına işaret edebilir. Buna karşılık, lisansüstü eğitim sürecinin bireylerde yalnızca mesleki yeterlikleri değil aynı zamanda örgütsel söylemleri sorgulama ve kurumsal başarı anlatılarını eleştirel bir gözle değerlendirme becerisini de güçlendirdiği söylenebilir. Bu durumda, lisansüstü mezunu öğretmenlerin akademik donanımları ve eleştirel düşünme becerilerinin görece daha gelişmiş olması, örgütlerine ilişkin değerlendirmelerinde daha mesafeli ve gerçekçi bir tutum benimsemelerine

Yol açmış olabilir. Bu durum, lisansüstü mezunu öğretmenlerin okullarını aşırı yüceltme, başarıları abartma ya da örgütsel üstünlük algısını içselleştirme eğilimlerinin daha düşük düzeyde kalmasını açıklayabilir. Bu bağlamda elde edilen bulgu, örgütsel narsisizmin eğitim düzeyi arttıkça zayıflayabileceğini ve bireylerin örgütsel kimlikle kurdukları ilişkinin niteliğinin değiştiğini göstermektedir. Ayrıca, lisansüstü eğitim almış olmanın bireylere kazandırdığı akademik unvanların, kimi zaman kendini özel görme ve kibir gibi narsisistik özellikleri besleyebileceği düşünülebilir ancak araştırma sonuçlarına göre lisansüstü eğitim almış olmanın bu özellikleri beslemediği görülmüştür. Bu durumun, öğretmenlik mesleğinde lisansüstü eğitim almanın sınırlı somut karşılıkları ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Nitekim, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kurumlarda görevli ve yüksek lisansını yapmış öğretmenlere %7, doktorasını yapmış öğretmenlere ise %20 artırımlı ek ders ücreti ödenmesi (Kamu Görevlilerinin Geneline, 2021) ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36. maddesinin dokuzuncu bendinde yer alan derece-kademe yükseltilmesi gibi düzenlemeler (Devlet Memurları Kanunu,1965), öğretmenler açısından lisansüstü eğitimin başlıca getirileri arasında yer almaktadır ancak bu kazanımlar dışında, mesleki uygulamada lisansüstü eğitimin doğrudan örgütsel bir ayrıcalık veya itibar sağladığı söylenemez. Dolayısıyla lisansüstü eğitimin öğretmenlik mesleğinde, örgütsel narsisistik eğilimleri besleyen bir unsur olmadığı ve örgütsel düzeyde mesleki motivasyon ya da örgüte bağlılık üzerinde belirleyici bir katkı sunmadığı görülmektedir. Hamedoğlu (2009), Özdemir (2015), Salihoğlu (2020) ile Soytürk (2020) bu bulgudan farklı olarak eğitim durumu değişkenine bağlı olarak katılımcıların narsisizme ilişkin algılarında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırma sonuçları, mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel narsisizmin genel düzeyinde ve sırası ile tüm alt boyutlarında örgütsel narsisizme ilişkin algılarında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanmadığını göstermektedir. İnce (2017), Onay (2018), Şen ve Dirgen (2018) ile Soytürk'ün (2020) araştırmalarında mesleki kıdem değişkenine göre katılımcıların narsisizme ilişkin algılarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık çıkmaması mevcut araştırmanın bu bulgusunu destekler niteliktedir. Hamedoğlu (2009) benzer şekilde örgütsel narsisizme ilişkin öğretmen algılarının tüm güçlülük algısı, kendini özel görme ve kibirlilik ve onaylanma ve kabul görme isteği alt boyutlarında mesleki kıdem değişkenine bağlı olarak istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır ancak bu bulgudan farklı olarak örgütsel narsisizme ilişkin öğretmen algılarının liderlik ve otorite algısı ile teşhirci davranış alt boyutlarında mesleki kıdem değişkenine bağlı olarak istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı ve mesleki kıdem ilerlediği zaman örgütsel narsisizm düzeyinin de yükseldiği sonucuna ulaşmıştır. Yurdakul ve Bostancı (2016) farklı olarak örgütsel narsisizme ilişkin öğretmen algılarında mesleki kıdem değişkenine bağlı olarak istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptandığı ve mesleki kıdem ilerlediği zaman örgütsel narsisizm düzeyinin de yükseldiği sonucuna ulaşmıştır. Kahveci, Gülay ve Avcı (2018) benzer şekilde örgütsel narsisizme ilişkin öğretmen algılarının tüm güçlülük algısı, algılarının liderlik ve otorite algısı, kendini özel görme ve kibirlilik ve onaylanma ve kabul görme isteği alt boyutlarında mesleki kıdem değişkenine bağlı olarak istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır ancak bu bulgudan farklı olarak örgütsel narsisizme ilişkin öğretmen algılarının teşhirci davranış alt boyutunda mesleki kıdem değişkenine bağlı olarak istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı ve mesleki kıdem ilerlediği zaman örgütsel narsisizm düzeyinin de yükseldiği sonucuna ulaşmıştır. Güneş (2020) bu bulgudan farklı olarak örgütsel narsisizme ilişkin öğretmenlerin algılarında liderlik, tanınma isteği, böbürlenme ve kendine hayranlık alt boyutlarında mesleki kıdem değişkenine bağlı olarak istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptandığını ve mesleki kıdem ilerlediği zaman örgütsel narsisizm düzeyinin de yükseldiği sonucuna ulaşmıştır. Salihoğlu (2020) bu bulgudan farklı olarak örgütsel narsisizme ilişkin psikolojik danışmanların algılarında mesleki kıdem değişkenine bağlı olarak istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptandığını ve mesleki kıdem ilerlediği zaman örgütsel narsisizm düzeyinin de yükseldiği sonucuna ulaşmıştır.

Araştırma sonuçları, örgütsel narsisizme ilişkin öğretmen algılarında mevcut müdürle çalışma süresi değişkenine bağlı olarak örgütsel narsisizmin genel düzeyinde ve sırası ile liderlik ve

otorite algısı ve kendini özel görme ve kibirlilik boyutlarında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptandığını; sırası ile tüm güçlülük algısı, teşhirci davranış, onaylanma ve kabul görme isteği boyutlarında örgütsel narsisizme ilişkin algılarında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanmadığını göstermektedir. Analiz sonucunda, örgütsel narsisizm ve sırası ile liderlik ve otorite algısı ve kendini özel görme ve kibirlilik boyutlarında mevcut müdürle çalışma süresi 2-3 yıl ile 4 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin örgütsel narsisizme ilişkin algılarının ortalamalarının, 1 yıl ve altı öğretmenlerin algılarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durum, öğretmenlerin yöneticilerini daha yakından tanıma imkânı buldukça narsisistik özellikleri daha net gözlemleyebildikleri şeklinde yorumlanabilir. Bu sonuç, örgütsel narsisizmin zaman içerisinde daha görünür hale gelebileceğini ortaya koymaktadır.

Araştırma sonuçları, okuldaki görev süresi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel narsisizmin genel düzeyi ve sırası ile tüm alt boyutlarında örgütsel narsisizme ilişkin algılarında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanmadığını göstermektedir. Hamedoğlu'nun (2009) araştırmasında okuldaki görev süresi değişkenine bağlı olarak öğretmenlerin örgütsel narsisizme ilişkin algılarında istatistiksel düzeyde anlamlı bir değişim saptanmaması mevcut araştırmanın bu bulgusunu destekler niteliktedir. Yurdakul ve Bostancı (2016) bu bulgudan farklı olarak örgütsel narsisizme ilişkin öğretmen algılarının sadece sergileme alt boyutunda okuldaki görev süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır.

Sonuç olarak bu araştırma, eğitim örgütlerinde yönetsel ve örgütsel narsisizmin orta düzeylerde görüldüğünü ve eğitim örgütlerinin işleyişine hem olumlu hem de olumsuz yansımaları olabileceğini ortaya koymuştur. Bulgular, narsisizmin belirli bir düzeyde motivasyonu, özsaygıyı ve bağlılığı artırabileceğini göstermektedir (Crevani ve Hallin, 2017; Rousseau ve Duchon, 2015). Bu nedenle okul yöneticilerinin, liderlik uygulamalarında denge gözetmeleri ve öğretmenlerin motivasyonunu artıracak, aynı zamanda etik ilkeleri koruyacak politikalar geliştirmeleri gerekmektedir. Ancak narsisizmin yüksek düzeye ulaştığında örgütsel başarısızlık, etik sorunlar ve karar alma süreçlerinde bozulmalara yol açtığı da görülmektedir (Stein, 2003; Ketola, 2006). Bu bağlamda, eğitim örgütlerinde sağlıklı narsisizm boyutlarının desteklenmesi, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının güçlendirilmesi ve patolojik narsisizmin önüne geçecek düzenlemelerin yapılması kritik önem taşımaktadır. Öyleyse, örgütsel narsisizmin öğretmen performansı, okul iklimi ve öğrenci başarısı üzerindeki etkilerini ortaya koyacak ulusal çaplı araştırmalar desteklenmeli, elde edilen veriler eğitim politikalarının geliştirilmesinde kullanılmalıdır.

Çıkar çatışması beyanı

Çıkar çatışması

Yazar, bu çalışmada sunulan araştırmayı etkileyebilecek herhangi bir bilinen finansal çıkar, kurumsal bağlantı ya da kişisel ilişki bulunmadığını beyan eder.

Finansman

Bu araştırma için dış finansman desteği alınmamıştır.

Yazar katkıları (CRediT)

Yazar 1 (Hasan Yel): Kavramsallaştırma; Yöntem; Araştırma/İnceleme; Veri düzenleme; Biçimsel analiz; Özgün taslak yazımı; Yazım—gözden geçirme ve düzenleme; Görselleştirme; Kaynaklar.

Yazar makalenin yayımlanan son hâlini okumuş ve onaylamıştır.

Veri erişilebilirliği

Veriler, makul talep üzerine sorumlu yazardan temin edilebilir.

Etik kurul onayı ve katılımcı onamı

Etik kurul onayı: Hacettepe Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Etik Kurulu, 31.08.2023, E-51944218-300-00003044707

Araştırma izni: İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğü, 04.12.2023, E-12018877-604.01.02-91206527 Araştırmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmenlere bilgilendirilmiş gönüllü onam formu imzalatılmıştır.

Yapay zekâ (YZ) araçlarının kullanımı

Yazar, bu makalenin dil düzenleme sürecinde yapay zekâ destekli araçları kullanmıştır. Yapay zekâ araçları, ampirik verilerin üretilmesi/değiştirilmesi, analiz sonuçlarının oluşturulması veya çalışmanın temel bulgularının ve sonuçlarının şekillendirilmesi amacıyla kullanılmamıştır. Yapay zekâ çıktıları yazar tarafından kontrol edilmiş ve doğrulanmıştır; içeriğin bütünlüğü, özgünlüğü ve doğruluğuna ilişkin sorumluluk tamamen yazara aittir.

Kaynaklar

- Atay, S. (2009). Narsistik Kişilik Envanteri'nin Türkçe'ye standardizasyonu. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 181-196.
- Brown, A. D. (1997). Narcissism, identity, and legitimacy. *Academy of Management Review*, 22(3), 643–686. <https://doi.org/10.5465/amr.1997.9708210722>
- Campbell, W. K., & Miller, J. D. (Eds.). (2011). *The handbook of narcissism and narcissistic personality disorder: Theoretical approaches, empirical findings, and treatments*. John Wiley & Sons, Inc.. <https://doi.org/10.1002/9781118093108>
- Crevani, L., & Hallin, A. (2017). Performative narcissism: When organizations are made successful, admirable, and unique through narcissistic work. *Management Learning*, 48(4), 431-452. <https://doi.org/10.1177/1350507617692295>
- Çoban, H. ve İrmış, A. (2018). Yöneticilerde narsisizm üzerine bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(1), 123-146. <https://doi.org/10.17130/ijmeh.2018137577>
- Devlet Memurları Kanunu. (1965, 14 Temmuz). *Resmi Gazete* (Sayı: 112056). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=657&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>
- Doğan, M. F. ve Çuhadar, C. (2023). Okul yöneticileri ve öğretmenlerde narsisizm ile iş motivasyonu arasındaki ilişki. *Trakya Eğitim Dergisi*, 13(3), 1854-1874. <https://doi.org/10.24315/tred.1254139>
- Duchon, D., & Burns, M. (2008). Organizational narcissism. *Organizational Dynamics*, 37(4), 354–364. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2008.07.004>
- Durdu, İ., & Şahin, S. (2018). Relationship between emotional intelligence and classroom climate. *European Journal of Education Studies*, 4(4), 424-444. <http://dx.doi.org/10.46827/ejes.v0i0.1566>
- Erçetin, Ş. Ş., Hamedoğlu, M. A., & Açıklan, Ş. N., (2014). Can managerial narcissism which likely to led chaotic process be measured? Managerial Narcissism Scale (MNS). *Chaos and Complexity Theory in World Politics* (pp.95-114), IGI Global.
- Freud, S. (1914). On narcissism: An introduction. In J. Strachey et al. (Trans.), *The Standard Edition of the Complete Psychological Works of Sigmund Freud* (pp. 67-12). Volume XIV. London: Hogarth Press.
- Furnham, A., Richards, S. C., & Paulhus, D. L. (2013). The dark triad of personality: A 10 year review. *Social and Personality Psychology Compass*, 7(3), 199–216. <https://doi.org/10.1111/spc3.12018>

- Glad, B. (2002). Why tyrants go too far: Malignant narcissism and absolute power. *Political Psychology*, 23(1), 1–37. <https://doi.org/10.1111/0162-895X.00266>
- Godkin, L., & Allcorn, S. (2009). Dependent narcissism, organizational learning, and human resource development. *Human Resource Development Review*, 8(4), 484–505. <https://doi.org/10.1177/1534484309345467>
- Güneş, M. E. (2020). *Örgütsel narsisizm ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin özel okullar ile devlet okulları açısından incelenmesi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi.
- Güven, M. (2019). *Narsisizm, alçakgönüllülük ve dindarlık ilişkisi*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Atatürk Üniversitesi.
- Hamedoğlu, M. A. (2009). *Örgütsel narsisizm düzeyine ilişkin yönetici ve öğretmen algıları-Sakarya ili, liseler örneği*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Hamedoğlu, M. A., & Potas, N. (2012). Organizational narcissism scale. *Engineering Management Research*, 1(2), 53-65. <https://doi.org/10.5539/emr.v1n2p53>
- Harms, P. D., Spain, S. M., & Hannah, S. T. (2011). Leader development and the dark side of personality. *Leadership Quarterly*, 22(3), 495–509. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.04.007>
- Hiçyılmaz, Y., & Sahin, S. (2024). The role of learning organization and talent management in the effect of the transformational leadership styles of school principals in innovation management in their schools. *Osmangazi Journal of Educational Research*, 11(2), 58-81. <https://doi.org/10.59409/ojer.1459159>
- Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2005). What we know about leadership. *Review of General Psychology*, 9(2), 169–180.
- İnce, F. (2017). Sağlık çalışanlarında kişilik ve örgütsel narsisizm. *The Journal of Academic Social Science*, 56, 86-93. <https://doi.org/10.16992/ASOS.12707>
- Jonason, P. K., Li, N. P., Webster, G. D., & Schmitt, D. P. (2012). The dark triad: Facilitating a short-term mating strategy in men. *European Journal of Personality*, 23(1), 5–18. <https://doi.org/10.1002/per.698>
- Kahveci, G., Gülay, S. S. ve Avcı, T. (2018). Öğretmenlerin okulların örgütsel narsisizm düzeyleri ile okul iklimine yönelik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yaşadıkça Eğitim*, 32(2), 1–15.
- Kahveci, G. (2023). Does Organizational Narcissism Affect Organizational Citizenship? An Empirical Study on Teachers. *Shanlax International Journal of Education*, 11(S1), 155–166. <https://doi.org/10.34293/education.v11iS1-July.6157>
- Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2022 ve 2023 Yıllarını Kapsayan 6. Dönem Toplu Sözleşme. (2021, 21 Ağustos). *Resmi Gazete* (Sayı: 31579). <https://www.resmigazete.gov.tr/fihrist?tarikh=2021-08-25>
- Karaaziz, M., & Atak, İ. E. (2013). Narsisizm ve narsisizmle ilgili araştırmalar üzerine bir gözden geçirme. *Nesne Psikoloji Dergisi*, 1(2), 44-59. <https://doi.org/10.7816/nesne-01-02-03>
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kernberg, O. F. (1979). *Borderline conditions and pathological narcissism*. Jason Aronson.
- Ketola, T. Corporate psychological defences: An oil spill case. *Journal of Business Ethics*, 65(2), 149–161. <https://doi.org/10.1007/s10551-005-4175-4>
- Kets de Vries, M. F., & Miller, D. (1985). Narcissism and leadership: An object relations perspective. *Human Relations*, 38(6), 583–601. <https://doi.org/10.1177/001872678503800606>
- Kuzgun, Y. (2019). *Rehberlik ve psikolojik danışma*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Lasch, C. (2006). *Narsisizm kültürü*. (S. Öztürk & H. Yolsal, Trans.) İstanbul: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Lubit, R. (2002). The long-term organizational impact of destructively narcissistic managers. *Academy of Management Executive*, 16(1), 127–138. <https://doi.org/10.5465/ame.2002.6640218>
- McManus, K. C., Pillow, D. R., & Coyle, T. R. (2022). Narcissism and academic performance: A case of suppression. *Personality and Individual Differences*, 199, 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111820>
- Morf, C. C., & Rhodewalt, F. (2001). Unraveling the paradoxes of narcissism: A dynamic self-regulatory processing model. *Psychological Inquiry*, 12(4), 177–196. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1204_1

- Norouzinik, Y., Rahimnia, F., Maharati, Y., & Eslami, G. (2021). Narcissistic leadership and employees' innovative behaviour: mediating roles of job embeddedness and job engagement. *Innovation*, 24(3), 355–380. <https://doi.org/10.1080/14479338.2021.1897467>
- Onay, Ö. A. (2018). *Liderlik stilleri ile narsisizm arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Okçu, V., Ay, İ., Sevgi, M., & Burul, C. (2023). Relationship between school principals' narcissistic leadership behaviors and teachers' organizational trust and organizational cynicism levels (A path analysis study). *Research in Educational Administration and Leadership*, 8(1), 43-86. <https://doi.org/10.30828/real.1024163>
- Özdemir, H. E. (2017). *Bir grup üniversite öğrencisinde bağlanma stilleri ile narsisizm arasındaki ilişki: Reddedilme duyarlılığının aracı rolü*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Işık Üniversitesi.
- 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. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6)
- Peng, S., & Huang, Y. (2024). Teachers' authoritarian leadership and students' well-being: the role of emotional exhaustion and narcissism. *BMC psychology*, 12(1), 590. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02110-z>
- Ronningstam, E. F. (2005). *Identifying and understand the narcissistic personality*. Oxford University Press.
- Rousseau, M. B., & Duchon, D. (2015). Organizational narcissism: Scale development and performance outcomes. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 19(1), 159.
- Salihoğlu, E. (2020). *Okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile psikolojik danışmanların örgütsel narsisizmleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Soytürk, O. (2020). *Uçak bakım çalışanlarında örgütsel narsisizmin haset ve gıpta ile ilişkisi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Üsküdar Üniversitesi.
- Stein, M. (2003). Unbounded irrationality: Risk and organizational narcissism at Long Term Capital Management. *Human Relations*, 56(5), 523–540. <https://doi.org/10.1177/0018726703056005001>
- Şahin, S. (2004). The relationship between transformational and transactional leadership styles of school principals and school culture (The case of Izmir, Turkey). *Educational Sciences: Theory & Practice*, (4)2.
- Şahin, S. (2011). The relationship between instructional leadership style and school culture (İzmir case). *Educational Sciences: Theory and Practice*, 11(4), 1920-1927.
- Şen, O. Ve Dirgen, N. (2018). Örgütsel narsizm ve nepotizm bağlamında bir araştırma. *International Social Sciences Studies Journal*, 4(23), 4775-4782. <https://doi.org/10.26449/sss.934>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2015). *Using multivariate statistics* (7th ed.). Pearson.
- Vize, C. E., Lynam, D. R., Collison, K. L., & Miller, J. D. (2018). Differences among dark triad components: A meta-analytic investigation. *Personality Disorders: Theory, Research, and Treatment*, 9(2), 101–111. <https://doi.org/10.1037/per0000222>
- Westerman, J. W., Whitaker, B. G., Bergman, J. Z., Bergman, S. M., & Daly, J. P. (2016). Faculty narcissism and student outcomes in business higher education: A student-faculty fit analysis. *The International Journal of Management Education*, 14(2), 63-73. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2016.02.001>
- Wu, W., Chang, K., & Bai, L. (2024). Serve yourself or serve your students? How and when supervisor narcissism is related to mental health of graduate students. *Psychology Research and Behavior Management*, 17, 3555–3571. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S480313>
- Yurdakul, A. ve Bozkurt Bostancı, A. (2016). Öğretmenlerin okulların örgütsel narsizm düzeylerine yönelik görüşleri ile öz yeterlilik algıları arasındaki ilişki. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 109-126.
- Yüksel, H., & Şahin, S. (2017). The relationship between organizational cynicism and organizational commitment. *European Journal of Education Studies*, 3(8), 289-311. <https://doi.org/10.5281/zenodo.823305>