

# ***NARSİSTİK KİŞİLİK ÖZELLİĞİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜT İKLİMİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ***

**Pelin KANTEN**  
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi  
Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu

## **ÖZET**

Bu çalışmada, narsistik kişilik özelliğinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin düzenleyici rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Narsistik kişilik, toplumda sıklıkla görülen, örgütsel ortamda bireylerin olumlu veya olumsuz tutum ve davranışlar sergilemelerine yol açan bir özellik olarak değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda çalışmada narsistik kişilik özelliği ile olumlu örgütsel davranışlar kapsamında nitelendirilen örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgüt iklimi ele alınmıştır. Araştırma amacı doğrultusunda Isparta ve Burdur illerinde faaliyet göstermekte olan iki özel hastanenin 122 çalışanından anket tekniği ile veriler toplanmıştır. Elde edilen veriler, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, korelasyon analizi ve hiyerarşik regresyon analizi aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırma bulgularına göre, narsistik kişilik özelliğinin işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerini olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. Bununla birlikte, narsistik kişilik özelliğinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin düzenleyici bir role sahip olduğu görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Narsistik Kişilik Özelliği, Örgüt İklimi, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları, Düzenleyici Rol

## ***THE MODERATING ROLE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE IN THE EFFECT OF NARCISSISTIC PERSONALITY CHARACTERISTIC ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR***

## **ABSTRACT**

This study investigates the moderating role of organizational climate in the effect of narcissistic personality characteristic on organizational citizenship behaviors. Narcissistic personality characteristic commonly seen in society which leads to individuals' exhibit positive and negative attitudes and behaviors in organizations. Accordingly, scope of the study, narcissistic personality, organizational climate and organizational citizenship behaviors which are labelled as a positive organizational behavior have been considered. For the purpose of the study, data has been collected via survey method from 122 employees who are working in two hospitals located in Isparta and Burdur cities. In this respect, exploratory and confirmatory factor analysis, correlation and hierarchical regression analysis, applied to the data obtained from employees. Based on the findings, it is observed that narcissistic personality has a positive and significant effect on employees' organizational citizenship behavior. However, it has been found that there is a moderating role of organizational climate in the effect of narcissistic personality on organizational citizenship behavior.

**Keywords:** Narcissistic Personality, Organizational Climate, Organizational Citizenship Behaviors, Moderating Effect

## GİRİŞ

Örgütler, çalışma yaşamında rekabet üstünlüğü ve başarı elde etmelerinin temelinde insan faktörünün yer aldığı farkındadır. İnsan, küresel çalışma koşullarında örgütlerin büyümesinde, gelişmesinde ve varlığını sürdürmesinde belirleyici bir rol üstlenmektedir (Shoaeshargh ve Dadashi, 2013: 2159). Bununla birlikte, değişken ve dinamik iş çevresinde istihdam edilen işgörenlerin sahip olduğu nitelikler örgütlerin başarısı üzerinde önem taşımaktadır (Ahmadizadeh vd., 2012: 163). Bu nitelikler içerisinde işgörenlerin örgütsel süreçlere yönelik tutum ve davranışları üzerinde kritik etkiye sahip olan unsurlardan birisi kişilik özellikleri olarak görülmektedir (Judge ve LePine, 2007: 332). Kişilik, işgörenlerin örgütsel çevredeki tüm davranışlarının temelini oluşturan bireye özgü olan ve bireyleri birbirlerinden farklılaştıran özellikler bütünüdür. Bu farklılıkların, işgörenlerin çalışma arkadaşlarına ve örgüte yönelik tutum ve davranışlarının yönünü belirlediği, böylece bireylerin bütün yaşantısına etki ettiği ifade edilmektedir (Alkahtani vd., 2011: 71). Başka bir deyişle, işgörenlerin çalışma yaşamında karşılaştıkları olayları farklı algılamaları, farklı çözüm yolları geliştirmeleri ve değişik tepkiler vermeleri sahip oldukları kişilik özellikleriyle ilişkilendirilmektedir (Çarıkçı vd., 2010: 42). Bu bağlamda kişilik özellikleri, bireylerin olumlu veya olumsuz örgütsel davranış sergilemelerini ve örgütün performansını etkileyen bir gücü temsil etmektedir (Ishak vd., 2013: 587).

Kişilik, bireylerin süreklilik arz eden özelliklerinin bir takım sıfatlarla eşleştirilmesiyle ifade edilmektedir. Bireylerin sergileyebilecekleri kişilik özellikleri sakin, neşeli, sabırlı, nazik gibi olumlu sıfatlarla veya asabi, sabırsız, telaşlı, kaba gibi olumsuz sıfatlarla eşleştirilebilmektedir (Özsoy ve Yıldız, 2013: 3). Dolayısıyla, olumlu sıfatlar bireylerin kişiliğinin pozitif yönünü, olumsuz sıfatlar ise negatif yönünü göstermektedir. Kişiliğin negatif veya karanlık yönü literatürde makyavelizm, psikopatlık ve narsisizm kelimeleriyle nitelendirilmektedir (Jonason vd., 2012: 449; Furnham vd., 2013: 200; Spain vd., 2013: 2; Rauthmann ve Kolar, 2013: 582). Narsisizm genel olarak bireyin kendini beğenmesi, kendine hayran olması ve çevresindekilerle empati kuramaması olarak tanımlanmaktadır (Cihangiroğlu, 2012: 120). Başka bir ifade ile narsistik kişilik özelliğine sahip olanlar kibirli, kendilerini diğer insanlardan üstün gören ve kişilerarası ilişkilerde çıkarıcı davranan bireylerdir. Narsistik kişilik, kişilik bozukluğu veya bir kişilik özelliği olarak görülmektedir. Bir kişilik bozukluğu olarak ortaya çıktığında bireyler ve örgütler açısından olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Ancak narsistik kişilik normal bir kişilik özelliği olarak da değerlendirilebilmekte ve bu kişilik özelliğine sahip bireylerin öz saygı ve öz güven duygularının yüksek olduğu, daha mutlu olduğu ve psikolojik sağlıklarının olumlu olduğu ileri sürülmektedir (Edelstein vd., 2012: 1181-1182).

Literatürde var olan çalışmaların birçoğunda kişiliğin olumlu yönü olarak nitelendirilen beş faktör kişilik özelliklerinin iş performansı, örgütsel bağlılık,

örgütsel vatandaşlık davranışı gibi istenen çıktıları olumlu yönde etkilediği belirtilmektedir (Kamdar ve Dyne, 2007: 1291; Elenain, 2007: 48; Mahdiou vd., 2010: 178; Spagnoli ve Caetano, 2012: 268). Ancak örgütsel davranış alanında kişilik konusuyla ilgili yapılan çalışmalarda kişiliğin olumsuz ve karanlık yönünün göz ardı edildiği görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, kişiliğin karanlık ve olumsuz yönünü nitelendiren narsisizmin işgörenlerin tutum ve davranışları üzerindeki etkisini inceleyen sınırlı sayıda çalışma mevcuttur (Spain vd., 1-2; Moscoso ve Salgado, 2004: 357). Var olan sınırlı sayıdaki çalışmada narsistik kişilik özelliğinin işgörenlerin tutum ve davranışlarını hem olumlu hem de olumsuz olarak etkilediği ileri sürülmektedir (Meurs vd., 2013: 370; Yıldız ve Öncel; 2012: 217; Che, 2012: 49-50; Andreassen vd., 2012: 881).

Narsistik kişilik, günümüz örgütlerinde istihdam edilen birçok işgörende karşılaşılan bir özellik olmakla beraber bu kişilik özelliği işgörenlerin tutum ve davranışlarında belirleyici bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda, narsistik kişilik özelliğine sahip olan bireylerin olumlu veya olumsuz tutum ve davranışlar sergileyebilecekleri ve görev yaptıkları örgütün koşullarından etkilenecek, tutum ve davranışlarını olumlu ya da olumsuz yönde değiştirebilecekleri ifade edilebilir. Bu doğrultuda çalışmada narsistik kişilik özelliğinin pozitif örgütsel davranışlardan birisi olarak değerlendirilen örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinin incelenmesi ve örgüt ikliminin bu etki üzerindeki düzenleyici rolünün araştırılması amaçlanmaktadır. Uluslararası literatürde narsistik kişiliğin daha çok üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinin incelendiği; bununla birlikte narsistik kişilik-davranış ilişkisini etkileyen örgütsel koşulların ele alınmadığı görülmektedir.

## **1. Kavramsal Çerçeve**

### **1.1. Narsistik Kişilik Özelliği**

Narsisizm, psikolojide aşırı öz sevgi, kendini olduğundan büyük görme ve benmerkezcilik olarak tanımlanmaktadır (Kartopu, 2013: 627). Narsisizm, genel olarak bireyin yaşamındaki tüm süreçlerde istikrarlı bir şekilde kendini beğenme, sevme ve düşünme gibi özelliklere sahip olmasını ifade etmektedir (Besser ve Zeigler-Hill, 2010: 520). Bu doğrultuda narsistik kişilik özelliği, kendisine fazlasıyla değer ve önem veren aynı zamanda yüksek düzeyde güç kazanma arzusunda olan bireyleri nitelemektedir. Narsisizm, sosyo-psikolojik açıdan bireyin üstün olma arzusu ve bu üstünlüğünün diğer insanlar tarafından kabul edilme isteğini niteleyen güçlü bir kişilik özelliğidir (Q'Reilly III vd., 2014: 2). Sosyo-kişilik literatüründe narsistik kişilik özelliği çoğunlukla normal olarak değerlendirilmektedir. Ancak klinik psikoloji ve psikiyatri literatüründe narsisizm bir kişilik bozukluğu olarak ele alınmaktadır (Campbell vd., 2011: 269). Kişilik bozukluğu veya bir kişilik özelliği olarak nitelendirilen narsisizm büyüklenme, yüksek başarı kazanma arzusu, eşsiz ve özel olduğuna inanma ve diğer insanlar tarafından kendisine fazlasıyla hayranlık duyulmasını isteme gibi özellikleri içermektedir. Bununla birlikte narsistik kişilerin empati eksikliğine sahip olduğu, çevresindekilere değer vermediği, zaman ayırmadığı, eleştiriye tahammül edemediği,

kendilerini dünyanın merkezinde gördüğü belirtilmektedir (Cramer, 2011: 479; Farzianpour vd., 2012: 687).

Kökene mitolojiye ve psikoanalitik düşünceye dayanan narsisizmin son yıllarda psikologlar tarafından oldukça dikkat çekilen bir kavram haline geldiği görülmektedir. Özellikle, toplumsal kişilik psikolojisi alanında kavramın ölçülmesine yönelik narsistik kişilik ölçekleri geliştirilmekte, narsistik kişiliğin olumlu ve olumsuz yönler içermesi sebebiyle kavramın karmaşıklığı çözümlenmeye çalışılmaktadır (Ackerman vd., 2011: 67). Bu kavram karmaşıklığı narsistik kişiliğin örgütsel davranış literatüründe normal karşılanan ve aynı zamanda olumsuz değerlendirilen çok yönlü bir özellik olarak görülmesinden kaynaklanmaktadır (Malkin vd., 2013: 2). Başka bir ifade ile bireylerin üstünlük ve kibir gibi duygularını dengeleyebilmeleri, eleştirilere karşı toleranslı olabilmeleri, liderlik becerileri, özgüven ve otorite kurabilme gibi özellikler taşımaları durumunda; narsistik kişilik özelliği örgütlerde istenen bir nitelik olarak değerlendirilmektedir. Ancak, narsistik kişilik özelliğine sahip işgörenlerin insan ilişkilerinde çıkarıcı davranışları, karşılıklı ilişkilerde empati kuramamaları, çevresindekilere karşı tolerans göstermemeleri ve kendilerini herkesten üstün görmeleri bu kişilik özelliğinin olumsuz ve istenmeyen yönünü belirtmektedir. (Godkin ve Allcorn, 2009: 42; Besser ve Zeigler-Hill, 2010: 520; Felty, 2012: 11). Bu bağlamda örgütlerde istihdam edilen işgörenlerin bazılarında narsistik kişilik özelliği normal düzeyde seyrederken, bazı bireylerde bu özelliğin aşırı ve olumsuz yönü görülebilir (Yıldız ve Öncel, 2012: 215).

Günümüz toplumunda sosyal yaşamda ve iş hayatında kendini beğenen, kibirli, kendinin özel olduğunu düşünen ve çevresindeki diğer insanları önemsemeyen narsistik kişilik özelliğine sahip bireylerin sayısının giderek arttığı görülmektedir. Narsistik kişilik özelliği çocukluk döneminden gelen bir kişilik bozukluğu olmanın ötesinde kültürel ve sosyal değişimler sebebiyle çağımızın bir sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır (MacDonald, 2014: 146). Bu sorun narsistik kişilerin örgütlerde istihdamında da devam etmektedir. Narsistik kişilik özelliğine sahip işgörenler örgütsel kademelerde genç veya kıdemli bireyler olarak görev almakta; bazıları narsist eğilimlerini daha fazla açığa çıkarırken, bazı işgörenler ise narsistik kişiliğini ön plana çıkarmamaktadır. Bu nedenle tüm örgütsel süreçlerde çeşitli roller üstlenebilen narsistik kişilerin yönetilmesi zamanla daha önemli hale gelmektedir (Kemelgor ve Zurada, 2007: 58). Çünkü, işgörenlerin narsistik kişilik eğilimi düzeylerinin olumsuz örgütsel çıktılara yol açacağı belirtilmektedir. Literatürdeki çalışmaların bir kısmında, narsistik kişilik özelliğinin bireylerin iş tatmini, örgütsel bağlılık, iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerini olumsuz yönde etkileyeceği aynı zamanda üretkenlik karşısı iş davranışları sergilemelerine ve yöneticilerine karşı nezaketsiz davranışlarına neden olacağı ileri sürülmektedir (Meurs vd., 2013: 370; Yıldız ve Öncel, 2012: 217; Mathieu vd., 2013: 652; Meier ve Semmer, 2013: 467; Lannin vd., 2014: 131).

Narsistik kişilik, sınırsız güç ve başarı kazanma arzusu, çekicilik, statü elde etme ve üstün olma isteği gibi özellikler içermesi sebebiyle bireyleri lider olmaya

yönlendirmekte, bu kişilik özelliği taşıyan işgörenler genellikle liderlik pozisyonlarında görev yapmaktadır (Blair vd, 2008: 255; Rauthmann ve Kolar, 2013: 583). Bununla birlikte narsistik kişilik özelliğine sahip ve lider konumundaki bireyler, çevrelerindeki insanları etkilemek ve kendilerine hayranlık duyulmasını sağlamak amacıyla örgütsel süreçlerde büyük bir çaba harcayarak, örgütün başarı kazanması üzerinde önemli bir etki oluşturabilmektedir (Moradi vd., 2013: 144). Ancak, narsistik kişilerin diğer insanları etkilemek ve onlarda hayranlık duygusu oluşturmak için kişilerarası ilişkilerinde samimi davranmamaları, çıkara dayalı ilişkiler kurmaları, benmerkezci ve kibirli tutumlar sergilemelerinin olumsuz bir çalışma ortamı doğurmasına böylece örgütsel performansın da olumsuz olarak etkilenmesine neden olacağını ifade etmek mümkündür (Godkin ve Allcorn, 2009: 46; Campbell vd., 2011: 269). Bu bağlamda, narsistik kişilik özelliğinin işgörenlerin tutum ve davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahip olması sebebiyle araştırmacıların bu kişilik özelliğini ölçmeye yönelik ölçekler geliştirmeye ve narsistik kişilik özelliğini sınıflandırmaya çalıştıkları görülmektedir. Literatürde yaygın olarak kullanılan NPI-40 ölçeğine göre narsistik kişilik özelliği dört boyut altında ele alınmaktadır (Kansi, 2003: 445; Ackerman vd., 2011: 69; Felty, 2012: 11):

- **Liderlik/Otorite:** Bireyin çevresindeki insanları etkileyecek olağanüstü özelliği olduğuna inanmasıdır. Narsistik kişilik özelliğinin bu boyutu bireylerin kendinden emin, özgüvene ve baskın bir karaktere sahip olduğunu göstermektedir (Tazegül ve Soykan, 2013: 38).
- **Teşhircilik/Kendini Beğenme:** Narsistik kişiliğin bu boyutu bireyin kendisinin özel olduğunu düşünmesini ve çevresindekiler tarafından beğenilme isteğini ifade etmektedir. Kendini beğenen ve toplumda kendini ön plana çıkarmak isteyen bu bireylerin gösterişten hoşlandığı belirtilmektedir. (Glover vd., 2012: 502).
- **Üstünlük/Kibir:** Bireyin çevresindekilerden daha yetenekli ve başarılı olduğuna inanmasını ifade etmektedir. Bu özelliğe sahip bireylerin özgüven düzeyi yüksektir aynı zamanda hırslıdırlar ve kendilerini bağımsız hissetmektedirler (Kansi, 2003: 445).
- **Sömürücülük/Eşsizlik:** Narsistik kişiliğin bu boyutu bireylerin çevresindeki insanları kendi çıkarları için kullandığını, istediklerini elde edene kadar tatmin olmadığını göstermektedir. Ayrıca bu bireyler çevresindeki insanlara göre kendilerinin eşsiz olduğunu düşünmektedir (Felty, 2012: 12).

## 1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışma ortamında işgörenler tarafından gönüllü olarak sergilenen fazladan rol davranışlarını ifade etmektedir (Gürbüz ve Yüksel, 2008: 179). Örgütsel vatandaşlık davranışı, görev tanımlarında yer almayan, bireylerin biçimsel iş gereklerinin ve belirlenen sorumluluklarının ötesinde isteğe bağlı olarak sergilediği, örgüte ve örgüt üyelerine yarar sağlayan prososyal örgütsel davranış olarak tanımlanmaktadır (Cameron ve Nadler, 2013: 381). Başka bir ifade ile örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün biçimsel ödül ve ücret sistemlerinde açık ve direkt olarak tanımlanmayan ancak örgütün etkili bir biçimde çalışmasını

sağlayan bireysel davranışlardır (Özler, 2010: 102). Bu bağlamda, örgütsel vatandaşlık davranışları, işgörenler arasındaki işbirliğini ve dayanışmayı arttırması, örgütün tüm süreçlerini ve imajını olumlu yönde etkilemesi ve böylece örgütsel etkinliği ve performansı arttırması sebebiyle pozitif örgütsel davranışlar kapsamında değerlendirilmektedir (Demirel ve Geçgel, 2011: 310; Narimani vd., 2014: 54). Dolayısıyla örgütlerin başarısı üzerinde kritik önem taşıyan ve pozitif örgütsel davranış olarak nitelendirilen örgütsel vatandaşlık davranışlarının işgörenler tarafından sergilenmesi için gerekli olumlu örgütsel koşulların oluşturulması gerekmektedir (Kanten ve Yeşiltaş, 2013: 95). Literatürde var olan çalışmalarda örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütsel bağlılık, örgütsel adalet algısı, algılanan örgütsel destek, iş tatmini, işin özellikleri, ödül-ücret politikaları ve örgüt iklimi gibi birçok örgütsel faktörden etkilendiği ileri sürülmektedir. Bununla birlikte mevcut araştırmalar beş faktör kişilik özellikleri, olumlu veya olumsuz duygulara sahip olma, duygusal zeka düzeyi, yaş, cinsiyet, medeni durum gibi bireysel özelliklerin de işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerini etkilediğini belirtmektedir (Çarıkçı vd., 2010: 57-59; Suresh ve Venkatammal, 2010: 276; Mahdiuon vd., 2010: 178; Çekmecelioğlu, 2011: 29; Alizadeh vd, 2012: 494; Hakim vd., 2014: 8; Hajirasouliha vd., 2014: 3).

Örgütler, rekabetin yoğun olduğu günümüz çalışma yaşamında işgörenlerin biçimsel rollerini gerçekleştirmelerinin yanında iş tanımlarının ötesinde görev ve sorumluluklar üstlenerek, örgüt için fazladan çaba göstermelerini beklemektedir. Çünkü örgütlerin küresel koşullarda sürdürülebilir rekabet üstünlüğü ve başarı elde etmeleri, yenilikçi, esnek ve verimli olabilmeleri istihdam edilen işgörenlerin örgütsel çevrede sergilediği pozitif davranışlarla ilişkilendirilmektedir (Garg ve Rastogi, 2006: 529). Dolayısıyla yardımseverlik, nezaketlilik, fedakarlık gibi unsurlar içeren böylece çalışanların birbirleri arasında ve örgüt ile çalışanlar arasında sosyal ve psikolojik açıdan olumlu bir ikliminin oluşmasına katkı sağlayan örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütsel performansı ve etkinliği arttıracak ifade edilmektedir (Dash ve Pradhan, 2014: 18). Ayrıca, örgütsel vatandaşlık davranışlarının müşteri tatmini, müşteri bağlılığı, örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş performansı ve grup performansı üzerinde olumlu bir etki oluşturacağı diğer taraftan işgörenlerin işten ayrılma niyeti duymalarını ve işe devamsızlık yapmalarını ise azaltacağı ileri sürülmektedir (Podsakoff vd., 2009: 122; Sevi, 2010: 25; Alizadeh vd, 2012: 494). Bu bağlamda örgütsel vatandaşlık davranışları, bireysel ve örgütsel açıdan olumlu çıktılar oluşturması sebebiyle son yıllarda örgütsel davranış literatüründe yaygın olarak ele alınan ve araştırmacılar tarafından dikkat çekilen konuların başında gelmektedir (Bowler vd., 2010: 309).

Örgütsel vatandaşlık davranışları literatürde ilk olarak 1980'lerin başında tanımlanmış, sonrasında kavramın öncülleri, sonuçları, örgütsel vatandaşlık davranışı kapsamına giren davranış türleri belirlenmeye çalışılmıştır (Dimitriades, 2007: 472). Bu kapsamda yapılan çalışmalarda örgütsel vatandaşlık davranışlarının farklı şekillerde sınıflandırıldığı görülmektedir. Bu sınıflandırmalar içerisinde literatürde yaygın olarak ele alınan sınıflandırmanın Organ (1998)'ın geliştirdiği beş boyut

(özgecilik, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdem) olduğu belirtilmektedir (Çekmecelioğlu, 2011: 29; Farooqui, 2012: 295; Cameron ve Nadler, 2013: 381; Narimani vd., 2014: 55).

- **Özgecilik:** Bu davranışlar, çalışma arkadaşlarının gönüllü olarak birbirlerine yardım etmesini amaçlayan, böylece bireysel performansın artmasına katkı sağlayan davranışlardır (Jahangir vd., 2004: 79). Örneğin bireylerin örgüte yeni katılan işgörenlerin işe uyumunun sağlanmasına yardımcı olması, ağır iş yükü olan çalışma arkadaşlarının birbirine yardım etmesi, birbirlerine araç-gereçlerin kullanımı hakkında bilgi vermeleri gibi yardımseverlik içeren davranışlar bu kapsamda değerlendirilmektedir (Podsakoff vd., 2000: 518).

- **Vicdanlılık:** İşgörenlerin işe ve örgüte duydukları bağlılık sebebiyle biçimsel rol gereklerinin ötesinde gönüllü olarak sergiledikleri davranışları ifade etmektedir. Örneğin işgörenlerin uzun saatler çalışmaları, mesai saatleri dışında da örgütsel süreçlere yönelik çaba sarf etmeleri, fazladan sorumluluk üstlenmeleri, mesai saatlerini boşa harcamamaları, örgütün politika ve prosedürlerine uymaları, örgütsel kaynakları israf etmemeleri vicdanlılık kapsamında sergilenen davranışları kapsamaktadır (Dimitriades, 2007: 472).

- **Centilmenlik:** İşgörenlerin örgütsel çevrede birbirleri veya yöneticileri arasında oluşan rahatsızlıkları ve hoşnutsuzlukları şikayet etmeden hoşgörü ile karşılama (Karaaslan vd., 2009: 140). Sportmenlik olarak da ifade edilen bu davranış, sorunları büyütmemeyi, görmezden gelmeyi sağlayarak örgüt içerisindeki olumlu iklimin korunmasını amaçlamaktadır. İşgörenlerin iş ve örgüte yönelik olumsuz durumları dile getirmemesi, zamanın büyük bir kısmını örgütsel çevrede yaşadıklarından yakınlıkla geçirmemesi ve çalışma arkadaşlarına saygısızca davranmaktan kaçınması centilmenlik davranışları içerisinde değerlendirilmektedir (Çetinkaya ve Çimenci, 2014: 247).

- **Nezaket:** İşgörenlerin gelecekte oluşması mümkün olan problemlerin ortaya çıkmasını önlemek amacıyla gereken önlemleri almaya yönelik sergiledikleri gönüllü davranışlardır (Lo ve Ramayah, 2009: 49). Bununla birlikte nezaket davranışları başkalarının işlerini etkileyecek faaliyetleri planlamadan veya başkalarını etkileyecek kararlar almadan önce onlara gerekli bilgilendirmenin yapılmasını içermektedir. Böylece nezaket davranışlarıyla işgörenler arasındaki iletişimin ve işbirliğinin güçlenmesi sağlanmaktadır (Özler, 2010: 110).

- **Sivil Erdem:** İşgörenlerin gönüllü olarak örgütün faaliyetlerini desteklemesi ve örgütün tüm süreçleriyle ilgili olmasını ifade etmektedir. Sivil erdem davranışı, işgörenlerin örgütün politika ve prosedürlerine makro düzeyde bağlılığını içermektedir (Alizadeh vd, 2012: 500). Bu bağlamda işgörenlerin örgüt tarafından düzenlenen toplantılara, eğitimlere ve sosyal etkinliklere isteyerek katılması ve bu faaliyetleri desteklemesi, örgütün imajına katkı sağlamak için çaba sarf etmesi sivil erdem kapsamında sergilenen davranışlardır (Sezgin, 2005: 323).

### 1.3. Örgüt İklimi

Örgüt iklimi, örgütsel çevrenin özelliklerini niteleyen ve işgörenler tarafından algılanan çalışma ortamının atmosferini ifade etmektedir (Gök, 2009: 590). Bu

atmosfer, işgörenler tarafından doğrudan veya dolaylı olarak algılanan, onların performans ve motivasyon düzeyleri üzerinde etkili olan, iş çevresinin ölçülebilir özelliklerinin bütününden oluşmaktadır (Ngadiman vd., 2013: 44-45). Başka bir ifadeyle, örgüt iklimi gözle görülemeyen ancak işgörenlerin tutum ve davranışlarında somutlaşan paylaşılan değerleri, inançları ve normları nitelendirir (Moghimi ve Subramaniam, 2013: 3). Örgüt iklimi, örgütün kişiliğini oluşturan, örgütü diğer örgütlerden ayıran, örgütü betimleyen, örgüte egemen olan, örgütte bulunan bireylerin davranışlarını etkileyen ve onlardan etkilenen unsurların işgörenler tarafından hissedilmesini ve algılanmasını ifade eden psikolojik bir terimdir (Karcıoğlu, 2001: 270). Bununla birlikte örgüt iklimi; örgütün fiziksel ortamı, sağlanan araç-gereçler, iş süreçleri, işin niteliği, örgüt yapısı, politikalar ve prosedürler, ödül-ücret uygulamaları, yönetim tarzı gibi unsurlar ile örgütteki sosyal çevrenin bileşiminden oluşan ve iş çevresinin göreceli olarak kalitesini gösteren çok boyutlu bir yapıdır (Çekmecelioğlu, 2011: 31).

Literatürdeki çalışmalarda örgüt ikliminin bireysel, grupsal ve örgütsel düzeyde önemli çıktılar elde edilmesine katkı sağladığı belirtilmektedir. Örgüt ikliminin işgörenlerin iş tatminlerini, iş performanslarını, örgütsel bağlılık düzeylerini ve işe adanmalarını etkilediği böylece örgütsel etkinlik ve başarı kazanılması üzerinde kritik bir etkiye sahip olduğu tartışılmaktadır. Ayrıca, örgüt ikliminin işgörenlerin işten ayrılma niyeti duymalarını, işe yabancılaşmalarını, örgütsel vatandaşlık davranışları, yenilikçi davranışlar ve üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilemelerini etkilediği ileri sürülmektedir (Farooqui, 2012: 294; Doğan ve Üngüren, 2012: 27; Ghanbari ve Eskandari, 2013: 3; Goi, 2013: 1; Jyoti, 2013: 76; Kanten ve Ülker, 2013: 155; Rahimic, 2013: 137; Şahin vd., 2013: 300). Dolayısıyla örgüt ikliminin işgörenlerin tutum ve davranışlarını olumlu veya olumsuz yönde etkilediğini ifade etmek mümkündür. Örgüt ikliminin, işgörenler tarafından olumlu algılanması ve çalışma ortamında kendilerini iyi ve rahat hissetmelerine yol açması durumunda bireylerin pozitif, rol ötesi, yenilikçi ve yaratıcı davranışlar sergilemeleri beklenebilir. Diğer taraftan örgüt ikliminin güvensiz ve adaletsiz olarak algılanması halinde, işgörenlerin tutum ve davranışları olumsuz yönde şekillenebilir.

Örgüt iklimi, dinamik ve değişken çalışma yaşamında örgütlerin rekabet avantajı elde etmelerinde, nitelikli çalışanlar tarafından tercih edilmelerinde ve uzun dönemde sürdürülebilir rekabet üstünlüğü elde etmelerinde önem taşımaktadır (Yüceler, 2009: 446). Bu doğrultuda örgütlerin işgörenlerin bireysel amaçlarına değer veren, karar alma süreçlerine katılmalarına fırsat sağlayan, karşılıklı güvenin ve saygının hâkim olduğu bir çalışma ortamı oluşturmaya özen göstermeleri gerekmektedir (Nieuwoudt, 2011: 15). Örgüt iklimi araştırmacılar tarafından değişik şekillerde tanımlanan, ortak bir tanımlanmayan ve farklı boyutlar altında sınıflandırılan bir kavramdır (Aydoğan, 2004: 9; Rahimic, 2013: 130; Zhang ve Liu, 2010: 189). Bu sınıflandırmalar içerisinde en dikkat çeken ve sıklıkla ele alınan Litwin ve Stringer (1968) tarafından geliştirilen ayırımdır (Mok ve Au-Yeung, 2002: 130; Gray, 2007: 58; Giles, 2010: 12; Doğan ve Üngüren, 2012: 45; Holloway, 2012: 14):



- **Örgüt Yapısı:** Örgütte uygulanan kural, düzenleme, politika ve prosedürleri nitelemektedir. Bununla birlikte örgüt yapısı örgütün bürokratik veya organik organizasyon yapılarından hangisini benimsediğini, örgüt şemalarını ve iletişim şekillerini içermektedir.
- **Performans ve Başarı Standartları:** İşgörenlerin başarı veya başarısızlık düzeylerini tespit etmek için belirlenen standartları ifade etmektedir. Bu standartların düzeyi ve açıklığı olumlu bir örgüt iklimi oluşturulmasında önem taşımaktadır.
- **Bireysel Sorumluluk:** İşgörenlerin örgütte yaptığı işin sahibi olmasını, gerektiğinde inisiyatif alabilmesini ve işine yönelik kararları verebilmesini nitelemektedir. Diğer bir ifade ile işgörenlerin kendilerine verilen görev tanımları dışında işlerine yönelik belirli sorumlulukları üstlenebilmeleri örgüt ikliminin olumlu algılanması üzerinde etkili olabilir.
- **Destek:** Örgüt içerisinde işgörenlerin birbirlerinden ve yöneticilerinden karşılıklı olarak algıladığı güveni ve desteği içermektedir. İşgörenlerin kendilerini örgütün bir parçası olarak hissetmeleri durumunda örgüt tarafından gereken desteğin sağlandığını ifade etmek mümkündür.
- **Örgütsel Kimlik/Bağlılık:** İşgörenin kendisini örgüte ait hissetmesi ve kendisini örgütün bir üyesi olarak görmesiyle ilişkilidir. Bununla birlikte, bu boyut işgörenin örgütün bir üyesi olmaktan dolayı gurur duymasını ve örgütsel amaçlara bağlılık derecesini göstermektedir.
- **Ödül:** Örgütte işini başarılı bir şekilde yapan işgörenlerin ödüllendirilmesini ifade etmektedir. Ödül boyutu ayrıca ücret ve ödül politikalarının adil ve şeffaf olmasını vurgulamaktadır. Bu politikaların adil ve şeffaf olmasının örgüt ikliminin olumlu olarak algılanması üzerinde önem taşıdığı düşünülmektedir.
- **Arkadaşlık Ortamı:** Örgütün bütününde hâkim olan birlik ve beraberliği nitelemektedir. Diğer bir ifadeyle, arkadaşlık ortamı örgütte görev yapan işgörenler arasındaki içtenlik ve yakınlık derecesini göstermektedir.
- **Risk ve Çatışma:** Örgütte görev yapan işgörenlerin risk alma veya riskten kaçınma düzeylerini ifade etmekle birlikte yaşanan çatışmaların çözümlenmesinin ve yönetilmesinin önemini vurgulamaktadır.

## 2. NARSİSTİK KİŞİLİK ÖZELLİĞİ, ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI VE ÖRGÜT İKLİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER

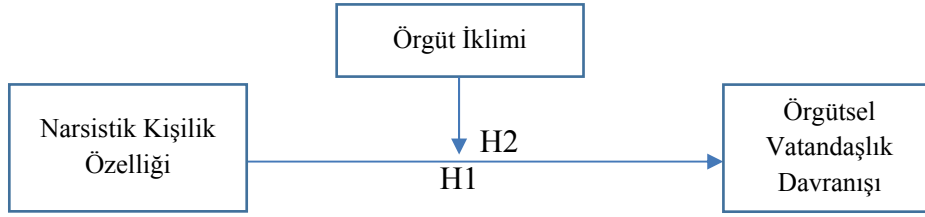
Narsistik kişilik, 21.yüzyıl toplumunda belirgin olarak görülen ve normal kabul edilen bir özellik olarak değerlendirilmektedir (Westerman vd., 2012: 8). Günümüzde insanların birçoğunun iş ve sosyal yaşamlarında benmerkezci davranış eğilimlerinde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte kendisini dünyanın merkezinde gören, çevresindeki diğer bireyleri değersiz ve gereksiz olarak niteleyen, kişisel çıkarlarını ön planda tutan özelliğe sahip insanların sayısı giderek artmaktadır (Cihangiroğlu, 2012: 120). Dolayısıyla narsistik kişilik özelliği, modern çalışma yaşamında örgütlerin istihdam ettikleri işgörenlerde sıklıkla karşılaştığı potansiyel ve kaçınılmaz bir problemdir (Samier ve Atkins, 2010: 579). Ayrıca, narsistik kişilik işgörenlerin tutum ve davranışlarını çeşitli faktörler sebebiyle olumlu veya olumsuz

yönde etkilediği için yönetilmesi zor bir kişilik özelliği olarak nitelendirilmektedir (Wesner, 2007: 1).

Literatürde bazı çalışmalarda narsist kişilik özelliğinin işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerini olumsuz yönde etkilediği ileri sürülmektedir (Yıldız ve Öncer, 2012: 218; Felty, 2012: 29; Lannin vd., 2014: 131). Ancak bazı araştırmacılar ise işgörenlerin diğer çalışanlar üzerinde olumlu bir etki oluşturmak, onlar üzerinde otorite kurmak veya üstünlük elde etmek amacıyla çevresindekilere yardım ettiğini ve değer verdiğini belirtmektedir. Başka bir deyişle, narsistik kişilik özelliğine sahip işgörenlerin izlenim yönetimi taktikleri çerçevesinde veya örgütsel faktörler sebebiyle örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyebilecekleri ifade edilmektedir (Campbell vd., 2011: 276; Che, 2012: 49-50). Bu doğrultuda narsistik kişilik özelliğine sahip işgörenlerin çalışma arkadaşlarını ve yöneticilerini etkilemek veya kendilerine fayda sağlamak amacıyla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri beklenebilir. Bununla birlikte, narsistik kişiler olumlu çalışma ortamı içerisinde bulunmaları ve bireysel amaçları ile örgütsel amaçları uyumlaştırmaları durumunda örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyebilirler. Dolayısıyla narsistik kişilik özelliğine sahip olan bireylerin örgütün özelliklerinden etkilenmeleri ve bu doğrultuda davranışlarını şekillendirmeleri mümkün olabilir.

Mevcut çalışmalarda adalet, işyerindeki koşullar gibi örgütsel faktörlerin işgörenlerin narsistik kişilik eğilimini arttırdığı veya azalttığı ileri sürülmektedir (Penney ve Spector, 2002: 131; Burton ve Hoobler, 2011: 389; Gardner ve Pierce, 2011: 691). Bununla birlikte, iş çevresinin genel özelliklerini niteleyen örgüt ikliminin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde belirleyici bir etkisi olduğu ifade edilmektedir. İşgörenler tarafından algılanan örgüt ikliminin olumlu olması durumunda örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenme düzeyinin artacağı belirtilmektedir (Ahmadizadeh vd., 2012: 166; Farooqui, 2012: 300; Ghanbari ve Eskandari, 2013: 8-9; Hajirasouliha vd., 2014: 773; Shahin vd., 2013: 290). Bu doğrultuda örgüt iklimi örgütsel vatandaşlık davranışlarının öncülü olarak değerlendirilebilir. Ayrıca işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleri örgütsel faktörlerle birlikte bireysel faktörlerle de ilişkilendirilebilir (Çarıkçı vd., 2010: 57-59; Suresh ve Venkatammal, 2010: 276). Bu bağlamda, çalışmada narsistik kişilik özelliğinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinin incelenmesi ve bu etki üzerinde örgüt ikliminin rolünün araştırılması amaçlanmaktadır. Araştırma amacı doğrultusunda narsistik kişilik özelliği, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgüt iklimi arasındaki ilişkilerin test edilmesine yönelik geliştirilen araştırma modeli ve hipotezleri aşağıdaki gibidir.

## ŞEKİL 1: Araştırma Modeli



H1: Narsistik kişilik özelliği örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H2: Örgüt iklimi narsistik kişilik özelliği ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında düzenleyici bir etkiye sahiptir.

### 3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

#### 3.1. Araştırmanın Yöntemi

Narsistik kişilik özelliğinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin düzenleyici rolünü belirlemeye yönelik olan araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Elde edilen veriler, araştırma modeli doğrultusunda istatistiki yöntemlerle değerlendirilmiştir. Bu kapsamda tüm değişkenlere keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış, değişkenler arası birlikteliği belirlemek için korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırma hipotezlerin test edilmesinde ve düzenleyici etkinin belirlenmesinde ise hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır.

#### 3.2. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu doğrultuda Burdur ve Isparta illerinde faaliyet gösteren iki özel hastanenin çalışanları araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Hastane yönetimlerinden alınan izin doğrultusunda teslim edilen 150 adet anket formundan geriye dönen 130 adet (%86) anket formunun, 122 (%81) adedi değerlendirme kapsamına alınmıştır. Araştırmaya katılanların %60'ı bayan, %40'ı bay çalışanlardan oluşmaktadır. Çalışanların %47'si 26-33, %38'i 18-25 yaş aralığında, %15'i ise 34 yaş ve üzerindedir. Bununla birlikte çalışanların %58'inin lise, %30'unun önlisans, %12'sinin ise lisans mezuniyet düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Çalışanların görev yaptıkları birimlere bakıldığında; %29'unun hastanelerin servis birimlerinde, %21'inin acil serviste, %19'unun poliklinik biriminde, %16'sının radyoloji ve laboratuvar biriminde, %15'inin ise idari birimlerde görev yaptığı görülmektedir. Ayrıca araştırmaya katılan çalışanların %40'ı hemşire, %20'si acil tıp teknikeri, %20'si teknisyen, %10'u doktor, %10 ise sekreter ünvanına sahiptir. Çalışma sürelerine bakıldığında çalışanların %57'sinin 1-3 yıl arası, %22'sinin 1 yıldan az, %21'inin ise 4 yıl ve daha uzun bir süredir aynı işletmede çalıştıkları görülmüştür.

### 3.3. Araştırmanın Ölçekleri

Anket formlarının oluşturulmasında narsistik kişilik ve örgüt iklimi ölçekleri yabancı literatürden alınıp Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçekler Türkçe'ye çevrildikten sonra, pilot araştırma (n=30) vasıtasıyla gözden geçirilmiş ve gerekli düzeltmeler gerçekleştirilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği ise ulusal literatürden elde edilmiştir. Ölçeklerde bulunan ifadelerin yanıtları için eşit aralıklı olduğu varsayılan beş aralıklı Likert tipi derecelendirme ("1=Kesinlikle katılmıyorum"... "5=Kesinlikle katılıyorum") kullanılmıştır. Ayrıca anket formunda 6 adet demografik soruya yer verilmiştir.

- **Narsistik Kişilik Ölçeği:** Narsistik kişilik özelliğinin ölçülmesinde Kansi'nin (2003) çalışmasında yer alan ölçek kullanılmıştır. Ölçekte liderlik/güç, boyutunda 8 ifade, kendini beğenme boyutunda 6 ifade, üstünlük/kibir boyutunda 6 ifade ve benzersizlik/eşsizlik boyutunda 8 ifade olmak üzere toplam 28 ifade yer almaktadır. Narsistik kişilik özelliğine ilişkin verilere, ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlanması amacıyla açıklayıcı (keşfedici) faktör analizi uygulanmıştır. Temel bileşenler analizinde, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu (KMO değeri .744) göstermiştir. Keşfedici faktör analizi sonucunda 14 madde faktör yüklerinin 0.50'nin altında kalması sebebiyle analiz dışında bırakılmış ve kalan maddelerin üç faktörlü yapıya uyum sağladığı görülmüştür. Kalan maddelerin faktör yüklerinin .58 ile .85 arasında olduğu belirlenmiştir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa genel güvenilirlik katsayısı .74 olarak bulunmuştur.

- **Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği:** İşgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerini ölçmek amacıyla Çarıkçı vd., (2010) çalışmasında yer alan örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte fedakârlılık boyutunda 5 ifade, nezaketlilik boyutunda 5 ifade, erdemlilik boyutunda 5 ifade, vicdanlılık ve centilmenlik boyutlarında 5'er ifade olmak üzere toplam 20 ifade yer almaktadır. Ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlanması amacıyla açıklayıcı (keşfedici) faktör analizi uygulanmıştır. Temel bileşenler analizinde, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu (KMO değeri .857) göstermiştir. Keşfedici faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin dört faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiş ve 1 madde faktör yükünün 0.50'nin altında kalması sebebiyle analiz dışında bırakılmıştır. Kalan maddelerin faktör yüklerinin .50 ile .85 arasında olduğu belirlenmiştir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa genel güvenilirlik katsayısı .90 olarak bulunmuştur.

- **Örgüt İklimi:** İşgörenlerin örgüt iklimi algılarını ölçmek amacıyla Bamel ve diğerlerinin (2013) çalışmasında yer alan örgüt iklimi ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte örgütsel süreçlere yönelik 7 ifade, fedakârlık-rol şeffaflığı ve iletişim boyutu ile ilgili 5 ifade, sonuç ve ödül boyutuna yönelik 6 ifade, kişilerarası ilişkiler boyutu ile ilgili 4 ifade olmak üzere toplam 22 ifade yer almaktadır. Örgüt iklimi ölçeğine ilişkin verilere, ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlanması amacıyla açıklayıcı (keşfedici) faktör analizi uygulanmıştır. Temel bileşenler analizinde, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi,

örneklemenin faktör analizi için yeterli olduğunu (KMO değeri .860) göstermiştir. Keşfedici faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin dört faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiş, faktör yüklerinin ise .52 ile .88 arasında olduğu görülmüştür. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa genel güvenirlik katsayısı .90 olarak bulunmuştur.

Keşfedici faktör analizlerinin sonucunda Lisrel 8.8 programı kullanılarak, doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve her bir ölçeğin uyum iyiliği değerleri hesaplanmıştır. Tablo 1’de araştırmanın ölçeklerine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları verilmektedir.

**TABLO 1: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri**

Değişkenler	$\chi^2$	d.f.	$\chi^2/df$ $\leq 5$	GFI $\geq .85$	AGFI $\geq .80$	CFI $\geq .90$	NFI $\geq .90$	NNFI $\geq .90$	RMSEA $\leq 0.08$
Narsistik Kişilik Özelliği	65.89	41	1.60	0.91	0.85	0.92	0.85	0.90	0.07
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	120.79	67	1.80	0.88	0.80	0.96	0.92	0.95	0.08
Örgüt İklimi	75.74	45	1.68	0.91	0.84	0.97	0.94	0.96	0.07

#### 4. ARAŞTIRMA BULGULARI

##### 4.1. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmada elde edilen verilere korelasyon analizi yapılmış ve ortalamalar hesaplanmıştır. İşgörenlerin algıladıkları örgüt iklimi, sahip oldukları narsistik kişilik özelliği eğilimi ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerine ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri hesaplanmıştır. Tablo 2’de hesaplanan tüm değerler verilmektedir.

**TABLO 2: Değişkenlere İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri**

	Ort.	S.S	1	2	3
Narsistik Kişilik Özelliği	3.34	.47	1		
Örgütsel Vatandaşlık D.	3.93	.46	.245**	1	
Örgüt İklimi	3.03	.72	.183*	.241**	1

\*\* $p < 0.01$

Tablo 2’de görüldüğü üzere araştırma kapsamındaki bağımlı, düzenleyici ve bağımsız değişkenler arasında anlamlı düzeyde ilişkiler bulunmaktadır. Korelasyon matrisindeki bulgular incelendiğinde, narsistik kişilik özelliği ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında ( $r=245$ ,  $p < 0,01$ ) ve narsistik kişilik özelliği ile örgüt iklimi

arasında ( $r=183$ ,  $p<0,01$ ) pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgüt iklimi arasında da ( $r=241$ ,  $p<0,01$ ) pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu bağlamda narsistik kişilik özelliğine sahip işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleri mümkündür. Bununla birlikte algılanan örgüt ikliminin işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyleri ile ilişkisi olması beklenmektedir.

#### 4.2. Narsistik Kişilik Özelliği İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde Örgüt İkliminin Düzenleyici Etkisine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Bulguları

Düzenleyici değişken, bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve şiddetini etkileyen bir değişkendir. Düzenleyici etkinin varlığının sorgulanması amacıyla üç aşamalı hiyerarşik regresyon analizi uygulanmaktadır. Bu analiz kapsamında, ilk aşamada bağımsız değişken ile bağımlı değişken; ikinci aşamada bağımsız ve düzenleyici değişken ile bağımlı değişken; üçüncü aşamada ise etkileşim değişkeni (bağımsız değişken x düzenleyici değişken) ile bağımlı değişken modele dahil edilmekte, her aşamada  $R^2$  değerindeki değişimler ve kısmi F değerleri incelenmektedir (Gürbüz ve Bekmezci, 2012: 202; Özer vd., 2013: 443). Bu doğrultuda, örgüt ikliminin, narsistik kişilik özelliği ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde düzenleyici rolünün olup olmadığını test etmek amacıyla gerçekleştirilen analiz sonuçları Tablo 3'te yer almaktadır.

**TABLO 3: Narsistik Kişilik Özelliği İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde Örgüt İkliminin Düzenleyici Rolüne Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Bulguları**

Değişkenler	B	Beta	R <sup>2</sup>	$\Delta R^2$	Anlamlılık
1.Narsistik Kişilik	.240	<b>.245</b>	<b>.060</b>		.006
2.Narsistik Kişilik	.204	<b>.208</b>	<b>.100</b>	.040	.002
Örgüt İklimi	.130	<b>.203</b>			.023
3.Etkileşim (Narsistik Kişilik x Örgüt İklimi)	.063	<b>.186</b>	<b>.133</b>	.033	.037
Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı					
1- R= .245 F = 7.676**					
2- R= .316 F = 6.619**					
3- R= .364 F = 6.025*					

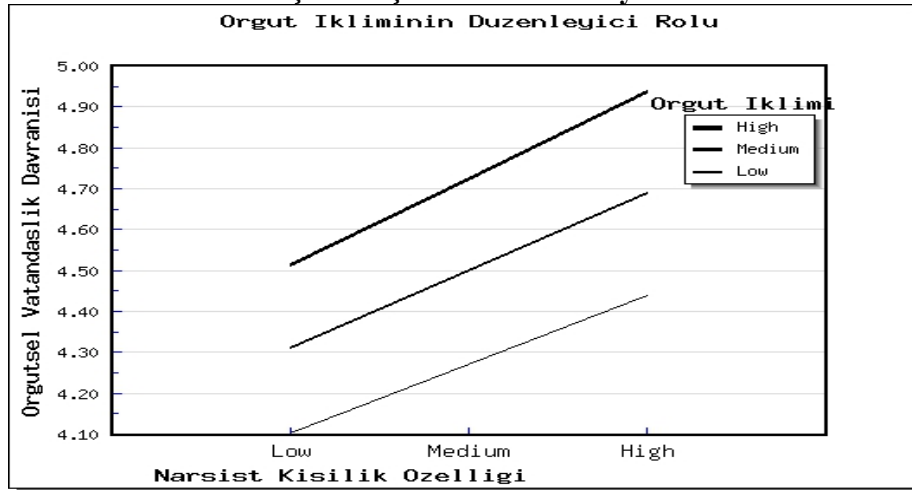
\* $p<0.05$ ; \*\* $p<0.01$

Hiyerarşik regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular, narsistik kişilik özelliğinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını ( $\beta =.245$   $p<0.01$ ) pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediğini ve H1 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir. Bununla birlikte ikinci aşamada analize dahil edilen örgüt iklimi ( $\beta =.203$   $p<0.05$ ) ve narsistik kişilik özelliği ( $\beta =.208$   $p<0.01$ ) örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif

yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir. Üçüncü aşamada narsist kişilik x örgüt iklimi etkileşiminin ise örgütsel vatandaşlık davranışlarını ( $\beta = .186$   $p < 0.05$ ) pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. Ayrıca, analiz sonucunda değişim istatistikleri incelendiğinde, ikinci aşamada örgüt iklimi değişkeninin analizlere dahil edilmesiyle  $R^2$  değerinde (.040) değişim olduğu ve  $R^2$  değerinin arttığı görülmüştür. Üçüncü aşamada etkileşim değişkeninin analizlere dahil edilmesiyle de  $R^2$  değerinde (.033) değişim olduğu ve değerinin arttığı görülmüştür. Elde edilen bulgular, narsist kişilik özelliğinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin düzenleyici bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Araştırmanın H2 hipotezi desteklenmiştir.

Düzenleyici etkinin belirlenmesinde,  $R^2$  değerinde meydana gelen anlamlı değişimlerin, yorum yapmak için tek başına yeterli olmadığı ileri sürülmektedir (Özer vd., 2013: 443). Bunun yanında ilişkinin yönüyle ilgili düzenleyiciliği araştırılan değişkenin düşük ve yüksek olduğu durumlarındaki etkilerin çizilen regresyon eğrisiyle belirlenmesi gerektiği ifade edilmektedir (Akkoç vd., 2012: 32). Bu kapsamda, düzenleyici değişken olarak ele alınan örgüt ikliminin düşük ve yüksek olduğu durumlarda narsistik kişilik özelliği ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilerin anlamlılığı regresyon eğrilerinin çizilmesiyle sınanmıştır.

## ŞEKİL 2: Örgüt İkliminin, Narsistik Kişilik Özelliği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İlişkisinde Düzenleyici Etkisi



Narsistik kişilik özelliği ve örgüt iklimi etkileşiminin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinin yönünü belirlemek için çizilen şekil; işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerinin en yüksek olduğu noktanın, örgüt iklimi algılarının en güçlü olduğu; narsistik kişilik özelliği eğilimlerinin ise en yüksek olduğu durumu göstermektedir. Bununla birlikte, işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerinin en düşük olduğu durumda, örgüt iklimi algısının zayıf olduğu ve narsistik kişilik özelliği eğiliminin düşük olduğu görülmektedir. Narsistik kişilik özelliğinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki

etkisinde algılanan örgüt iklimi düzenleyici bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda, narsistik kişilik özelliğine sahip bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerinin algılanan örgüt iklimi doğrultusunda arttığını ifade etmek mümkündür. Dolayısıyla, narsistik kişilik özelliğine sahip bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri üzerinde örgüt ikliminin önemli bir rol oynadığı belirtilebilir.

## SONUÇ

Narsistik kişiliğin, 21.yüzyıldaki değişimlerin ve gelişmelerin insan yaşamının tüm süreçlerine yansması sebebiyle bir kişilik bozukluğundan ziyade sıklıkla karşılaşılan bireysel bir özellik haline geldiği görülmektedir. Günümüzde insanlar birbirleriyle empati kurmamakta, bireysel çıkarlarını ön planda tutmakta, üstünlük ve güç elde etmek istemektedir. Bununla birlikte, toplumsal çözümler ve bozulmalar sebebiyle insanlar daha bencil davranmakta, kendilerini çok fazla önemsemekte, becerilerini ve yeteneklerini oldukça abartmaktadırlar. Dolayısıyla bugün sosyal yaşamda ve iş hayatında narsistik kişilik özelliğine sahip bireylerin sayısı giderek artmaktadır. Çünkü, narsistik kişilik özelliği içinde bulunduğumuz toplumda normal bir durum olarak kabul edilmekte ve örgütler bu özelliğe sahip bireyleri çeşitli pozisyonlarda istihdam etmektedirler. Mevcut çalışmalarda, narsistik kişilik özelliği eğiliminin normal düzeyde olması durumunda, işgörenlerin çalışma yaşamında daha başarılı olabileceği, yöneticilik kademelerinde görev yapabileceği, olumlu tutum ve davranışlar sergileyebileceği belirtilmektedir. Ancak narsistik kişilik eğiliminin işgörenlerde fazlasıyla bulunması halinde ise bu bireylerin olumsuz tutum ve davranışlar sergileyerek, örgütsel süreçlere zarar verebilecekleri ifade edilmektedir.

Literatürde narsistik kişilik özelliğine sahip işgörenlerin çevresindekileri etkilemek, çalışma arkadaşlarına gücünü ispat etmek veya onlar üzerinde otorite kurabilmek için yenilikçi, yaratıcı ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi davranışlar sergileyebilecekleri ileri sürülmektedir. Bu doğrultuda, çalışmada narsistik kişilik özelliğinin olumlu tutum ve davranışlardan birisi olarak değerlendirilen örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinin incelenmesi ve bu etki üzerinde algılanan örgüt ikliminin düzenleyici bir role sahip olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda gerçekleştirilen araştırma sonucunda elde edilen bulgular, narsistik kişilik özelliğinin işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediğini göstermektedir. Araştırmanın H1 hipotezi desteklenmiştir. Bununla birlikte örgütte algılanan iklimin narsistik kişilik özelliğine sahip işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri üzerinde düzenleyici bir etki oluşturduğu görülmektedir. Böylece araştırmanın H2 hipotezi de desteklenmiştir. Araştırma bulgularında örgüt iklimi değişkeninin (düzenleyici) analize dahil edilmesi R<sup>2</sup> değerinin arttığı, etkileşim değişkeninin ilave edilmesiyle de bu artışın devam ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla, narsistik kişilik özelliğine sahip bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışı



sergilediği ancak bu davranışı sergileme düzeylerinin algılanan örgüt iklimi doğrultusunda arttığı ifade edilebilir.

Araştırma kapsamındaki işletmelerde, narsistik kişilik özelliğine sahip işgörenlerin, bireysel nedenler, görev yaptıkları konum, çalıştıkları sektör veya diğer faktörler sebebiyle örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediği ve algıladıkları örgüt ikliminin olumlu olduğu görülmektedir. Çünkü narsistik kişilik özelliğine sahip işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyleri algılanan iklim doğrultusunda artmaktadır. İşgörenler görev yaptıkları kurumdaki çalışma ortamını, politika ve prosedürleri, çalışanlar arasındaki ilişkileri, iş süreçlerini ve yönetim tarzı gibi birçok unsuru olumlu olarak algılamakta, böylece tutum ve davranışlarını olumlu yönde Őekillendirmektedirler. Bu doğrultuda, narsistik kişilik özelliğine sahip işgörenler, görev yaptıkları örgütün ikliminden etkilenerak çalışma arkadaşlarına ve örgüte yönelik görev ve sorumlulukları dışında fazladan rol davranışları sergileyebilmektedir. Araştırma kapsamındaki işletmelere özgü olan bu sonuç; bencil, egosu yüksek, kendini fazlasıyla düşünen ve beğenen bireylerin görev tanımları kapsamında yer almayan ve yardımseverlik içeren davranışları sergilemelerinde örgütsel koşulların önemli olduğunu göstermektedir.

Literatürde, genellikle narsistik kişilik özelliğinin olumsuz tutum ve davranışlarla ilişkisine yönelik araştırmaların yaygın olduğu; ancak narsistik kişilik özelliği ile örgütsel vatandaşlık davranışı gibi olumlu davranışları ele alan sınırlı sayıda çalışmanın bulunduğu görülmektedir. Diğer taraftan, narsistik kişilik özelliğinin, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin düzenleyici rolünü inceleyen bir çalışma mevcut değildir. Bu nedenle çalışmanın narsistik kişilik özelliği ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri incelemesi ve örgüt ikliminin düzenleyici rolünü açıklaması sebebiyle örgütsel davranış literatürüne ve bu alandaki araştırmacılara katkı sağlaması beklenmektedir. İleride, araştırma modelinin daha geniş bir örnekleme üzerinde test edilmesiyle kapsamlı bir çalışma yapılabilir. Bununla birlikte, olumlu tutum ve davranışların örgütlerin başarısı üzerinde önem taşıdığı farklı sektörlerde narsistik kişilik özelliğine sahip işgörenler üzerinde örgüt ikliminin rolü araştırılabilir veya narsistik kişilik özelliğinin st kademe çalışanlarda da bulunduğu dikkate alınarak, ileride araştırmanın uygulama açısından kapsamı yöneticiler olarak belirlenebilir. Ayrıca, araştırma modeline iş yaşamının kalitesi, yaşam tatmini gibi düzenleyici değişkenler alınarak narsistik kişilik özelliğinin pozitif örgütsel davranışlar üzerindeki etkisini inceleyen bir çalışma yapılarak, ilgili literatüre katkı sağlanabilir.

## KAYNAKÇA

ACKERMAN, R.A., WITT, E.A., DONNELLAN, M.B., TRZESNIEWSKI, K.H., ROBINS, R.W., KASHY, D.A., 2011, “*What Does the Narcissistic Personality Inventory Really Measure?*”, *Assessment*, Vol. 18, No. 1, s: 67-87.

AHMADIZADEH, Z., HEYDARINEJAD, S., FARZAM, F., BOSHEHRI, N.S., 2012, “*Investigation the Relation between Organizational Climate and Organizational Citizenship Behavior*”, *International Journal of Sport Studies*, Vol. 2, No. 3, s: 163-167.

AKKOÇ, İ., ÇALIŞKAN, A., TURUNÇ, Ö., 2012, “*Örgüt Kültürünün Girişimciliğe Etkisinde Öz Yeterliliğin Düzenleyici Rolü*”, *İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 14, Sayı:3, s: 19-42

ALIZADEH, Z., DARVISHI, S., NAZARI, K., EMAMI, M., 2012, “*Antecedents and Consequences of Organisational Citizenship Behaviour (OCB)*”, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol. 3, No. 9, s: 494-505.

ALKAHTANI, A.H., ABU-JARAD, I., SULAIMAN, M., NIKBIN, D., 2011, “*The Impact of Personality and Leadership Styles on Leading Change Capability of Malaysian Managers*”, *Australian Journal of Business and Management Research*, Vol.1, No.2, s: 70-98.

ANDREASSEN, C.S., URSIN, H., ERIKSEN, H.S., PALLESEN, S., 2012, “*The Relationship of Narcissism with Workaholism, Work Engagement, and Professional Position*”, *Social Behavior and Personality*, Vol. 40, No. 6, s: 881-890.

AYDOĞAN, Z. F., 2004, “*Örgüt Kültürü ve İklimi*”, *Gazi Üniversitesi, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı. 2, s: 203-215.

BAMEL, U.K., RANGNEKAR, S., STOKES, P., RASTOGI, R., 2013, “*Organizational climate and managerial effectiveness: an Indian perspective*”, *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 21, No. 2, s: 198-218.

BESSER A., ZEIGLER-HILL, V., 2010, “*The influence of pathological narcissism on emotional and motivational responses to negative events: The roles of visibility and concern about humiliation*”, *Journal of Research in Personality*, 44, s: 520-534.

BLAIR, C.A., HOFFMAN, B.J., HELLAND, K.R., 2008, “*Narcissism in Organizations: A Multisource Appraisal Reflects Different Perspectives*, *Human Performance*, Vol. 21, No. 3, s: 254-276.

BOWLER, W.M., HALBESLEBEN, J.R.B., PAUL, J.R.B., 2010, “If you're close with the leader, you must be a brownnose: The role of leader–member relationships in follower, leader, and coworker attributions of organizational citizenship behavior motives”, **Human Resource Management Review**, 20, s: 309-316.

BURTON, J.P., HOOBLER, J.M., 2011, “Aggressive reactions to abusive supervision: The role of interactional justice and narcissism”, **Scandinavian Journal of Psychology**, 52, s: 389-398.

CAMERON, S.M., NADLER, J.T., 2013, “Gender roles and organizational citizenship behaviors: effects on managerial evaluations”, **Gender in Management: An International Journal**, Vol. 28 No. 7, s: 380-399.

CAMPBELL, W.K., HOFFMAN, B.J., CAMPBELL, S.M., MARCHISIO, G., 2011, “Narcissism in organizational contexts”, **Human Resource Management Review**, 21, 268-284.

CHE, X., 2012, “An Exploratory Study of Reception of Organizational Citizenship Behaviors and Work Related Outcomes: It is Good for Your Co-workers”, Master of Art, **University of South Florida**.

CRAMER, P., 2011, “Narcissism through the ages: What happens when narcissists grow older?”, **Journal of Research in Personality**, Vol. 45, No.5, s: 479-492.

CİHANGİROĞLU, N., 2012, “Narsistik Kişilik ile Kurumsal Bağlılık Arasında Bir İlişki Var mıdır?”, **TAF Preventive Medicine Bulletin**, Vol. 11, No. 2, s: 119-126.

ÇARIKÇI, İ., KANTEN, S., KANTEN, P., 2010, “Kişilik, Duygusal Zeka ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, **S.D.Ü, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı: 11, No: 11, s: 41-65.

ÇEKMECELİOĞLU, H., 2011, “Algılanan Örgüt İkliminin Çalışanların İş Tatmini, Duygusal Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi”, **Yönetim Dergisi**, Yıl, 22, Sayı, 68, s: 29-47.

ÇETİNKAYA, M., ÇİMENCİ, S., 2014, “Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Yapısal Eşitlik Modeli Çalışması”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt:12, S:23, s:237-278.

DASH, S., PRADHAN, R.K., 2014, “Determinants & Consequences of Organizational Citizenship Behavior: A Theoretical Framework for Indian Manufacturing Organisations”, **International Journal of Business and Management Invention**, Vol. 3, No. 1, s: 17-27.

DEMİREL, Y., GEÇGEL, S., 2011, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, YENİÇERİ, Ö ve Y. DEMİREL (Editörler), **Yönetimde Birey ve Örgüt Odaklı Davranışlar içinde**, Ekin Yayınları, Bursa.

DIMITRIADES, Z.S., 2007, “*The influence of service climate and job involvement on customer-oriented organizational citizenship behavior in Greek service organizations: a survey*”, **Employee Relations**, Vol. 29 No. 5, s: 469-491.

DOĞAN, H., ÜNGÖREN, E., 2012, “*Örgüt İklimi ve İş Tatmini İlişkisi: Hemşirelere Yönelik Karşılaştırmalı Bir Analiz Çalışması*”, **International Journal of Economic and Administrative Studies**, Yıl. 4, Sayı. 8, s: 27-45.

EDELSTEIN, R.S., NEWTON, N.J., STEWART, A.J., 2012, “*Narcissism in Midlife: Longitudinal Changes in and Correlates of Women’s Narcissistic Personality Traits*”, **Journal of Personality**, Vol. 80, No. 5, s: 1179-1204.

ELENAIN, H.M.A., 2007, “*The Five-Factor Model of Personality and Organizational Citizenship Behavior in United Arab Emirates*”, **Sam Advanced Management Journal**, s: 47-57.

FAROOQUI, M.R., 2012, “*Measuring Organizational Citizenship Behavior (OCB) as a Consequence of Organizational Climate (OC)*”, **Asian Journal of Business Management**, Vol. 4, No. 3, s: 294-302.

FARZIANPOUR, F., FOUROSHANI, A.B., BEYZAIEE, S., HOSSEINI, S., 2012, “*Evaluation of the Self-Esteem Managers in Clinical Wards of Hospitals Affiliated to Tehran University of Medical Sciences*”, **World Applied Sciences Journal**, Vol. 16, No.5, s: 686-692.

FELTY, R.J., 2012, “*Narcissism and Performance in a Management Education Teamwork Project*”, **Appalachian State University**, Master of Arts.

FURNHAM, A., RICHARDS, S.C., PAULHUS, D.L., 2013, “*The Dark Triad of Personality: A 10 Year Review*”, **Social and Personality Psychology Compass**, Vol.7, No.3, s: 199-216.

GARDNER, D.G., PIERCE, J.L., 2011, “*A question of false self-esteem Organization-based self-esteem and narcissism in organizational contexts*”, **Journal of Managerial Psychology**, Vol. 26, No. 8, s: 682-699.

GARG, P., RASTOGI, R., 2006, “*Climate profile and OCBs of teachers in public and private schools of India*”, **International Journal of Educational Management**, Vol. 20 No. 7, s: 529-541.

GHANBARI, S., ESKANDARI, A. 2013, “Organizational Climate, Job Motivation and Organizational Citizenship Behavior”, **International Journal of Management Perspective**, Vol.1, No.3, s: 1-14.

GILES, P., 2010, “The Impact of Adult Degree-Completion Programs on the Organizational Climate of Christian Colleges and Universities”, Doctoral Thesis, **Walden University**.

GLOVER, N., MILLER, J.D., LYNAM, D.R., CREGO, C., WIDIGER, T.A., 2012, “The Five-Factor Narcissism Inventory: A Five-Factor Measure of Narcissistic Personality Traits”, **Journal of Personality Assessment**, Vol. 94, No.5, s: 500-512.

GODKIN, L., ALLCORN, S., 2009, “Institutional narcissism, arrogant organization disorder and interruptions in organizational learning”, **The Learning Organization**, Vol. 16, No. 1, s: 40-57.

GOI, M.T., 2013, “Impact of Organizational Climate on Intentions to Leave and Job Satisfaction, **Proceedings of Global Business and Finance Research Conference, Taiwan**.

GÖK, S., 2009, “Örgüt İkliminin Çalışanların Motivasyonuna Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, Cilt. 6, Sayı. 2, s: 587-605.

GRAY, R., 2007, “A Climate of Success”, Elsevier, UK: Oxford.

GÜRBÜZ, S., YÜKSEL, M., 2008, “Çalışma Ortamında Duygusal Zeka: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt, 9, Sayı, 2, s: 174-190.

GÜRBÜZ, S., BEKMEZCİ, M., 2012, “İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, Cilt.41, Sayı:2, s: 189-213

HAJIRASOULIHA, M., ALIKHANI, E.A., FARAJI, A., KAMALI, S., AZIZIHA, H., MOUSAVI, S.S., 2014, “An investigation on the role of organizational climate on organizational citizenship behavior”, **Management Science Letters**, 4, s: 1-4.

HAKIM, W., NIMRAN, U., HAERANI, S., ALAM, S., 2014, “The Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Their Effect on Performance: Study on Public University in Makassar, South Sulawesi, Indonesia”, **Journal of Business and Management**, Vol. 6, No. 2, 5-13.

HOLLOWAY, J.B., 2012, “Leadership Behavior and Organizational Climate: An Empirical Study in a Nonprofit Organization, **Emerging Leadership Journeys**”, Vol. 5, No: 1, s: 9- 35.

ISHAK, I.C., ISMAIL, A., SULAIMAN, M., 2013, “The Effects of Personality Traits on Organizational Citizenship Behaviour In Malaysian Marine Companies”, **3rd International Conference on Management, (3rd ICM 2013) Proceeding**, s: 586-596.

JAHANGIR, N., AKBAR, M.M., HAQ, M., 2004, “Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents”, **BRAC University Journal**, Vol. 1, No. 2, s: 75-85.

JONASON, P.K., SLOMSKI, S., PARTYKA, J., 2012, “The Dark Triad at work: How toxic employees get their way”, **Personality and Individual Differences**, 52, s: 449-453.

JUDGE, T.A., LEPINE, J.A., 2007, **Research Companion to the Dysfunctional Workplace Management Challenges and Symptoms**, (Ed: Janice Langan-Fox, Cary L. Cooper ve Richard J. Klimoski), UK: Edward Elgar Publishing.

JYOTI, J., 2013, “Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction, Job Commitment and Intention to Leave: An Empirical Model”, **Journal of Business Theory and Practice**, Vol. 1, No. 1, s: 66-82.

KAMDAR, D., DYNE, L.V., 2007, “The Joint Effects of Personality and Workplace Social Exchange Relationships in Predicting Task Performance and Citizenship Performance”, **Journal of Applied Psychology**, Vol. 92, No. 5, s: 1286-1298.

KANSI, J., 2003, “The Narcissistic Personality Inventory: Applicability in a Swedish population sample”, **Scandinavian Journal of Psychology**, 44, s: 441-448.

KANTEN, P., YEŞİLTAŞ, M., 2013, “Pozitif Örgütsel Davranışlar Üzerine Kavramsal Bir İnceleme”, **S.D.Ü, Vizyoner Dergisi**, Cilt, 4, Sayı, 8, s: 83-106.

KANTEN, P., ÜLKER, F., 2013, “The Effect of Organizational Climate on Counterproductive Behaviors: An Empirical Study on the Employees of Manufacturing Enterprises”, **The Macrotheme Review**, Vol. 2, No.4, s: 144-160.

KARCIOĞLU, F., 2001, “Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi”, **İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt, 15, No. 1/2, s: 265-283.

KARAASLAN, A., ÖZLER, D.E., A.S., KULAKLIOĞLU, 2009, “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi**, C.XI, S. II, s: 135-160.

KARTOPU, S., 2013, "Narsisizmin Dindarlık Eğilimleriyle İlişkisi: Gümüşhane Üniversitesi Örneği", *The Journal of Academic Social Science Studies*, Vol. 6, No. 6, s: 625-649.

KEMELGOR, B., ZURADA, J., 2007, "Who are the Difficult Employees? Psychopathological Attributions of their Co-workers", *Journal of Business & Economics Research*, Vol. 5, No. 10, s: 47-62.

LANNIN, D.G., GUYLL, M., KRIZAN, Z., MADON, S., CORNISH, M., 2014, "When are grandiose and vulnerable narcissists least helpful?", *Personality and Individual Differences*, 56, s: 127-132.

LO, M., RAMAYAH, T., 2009, "Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in a Multicultural Society: The Case of Malaysia", *International Business Research*, Vol. 2, No. 1, s: 48-55.

MACDONALD, P., 2014, "Narcissism in the modern World", *Psychodynamic Practice: Individuals, Groups and Organisations*, Vol. 20, No. 2, s: 144-153.

MAHDIUONA, R., GHAHRAMANI, M., SHARIF, A.I., 2010, "Explanation of organizational citizenship behavior with personality", *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5, s: 178-184.

MALKIN, M.L., ZEIGLER-HILL, V., BARRY, C.T., SOUTHARD, A.C., 2013, "The View From the Looking Glass: How Are Narcissistic Individuals Perceived by Others?", *Journal of Personality*, Vol. 81, No.1, s: 1-15.

MATHIEU, C., 2013, "Personality and job satisfaction: The role of narcissism", *Personality and Individual Differences*, 55, s: 650-654.

MEIER, L.L., SEMMER, N.K., 2013, "Lack of reciprocity, narcissism, anger, and instigated workplace incivility: A moderated mediation model", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 22, No. 4, s: 461-475.

MEURS, J.A., FOX, S., KESSLER, S.R., SPECTOR, P.E., 2013, "It's all about me: The role of narcissism in exacerbating the relationship between stressors and counterproductive work behaviour", *Work & Stress*, Vol. 27, No. 4, s: 368-382.

MOGHIMI, S., SUBRAMANIAM, I.D., 2013, "Employees' Creative Behavior: The Role of Organizational Climate in Malaysian SMEs", *International Journal of Business and Management*, Vol. 8, No. 5, s: 1-13.

- MORADI, M., RADPOUR, P., MOVAGHAR, S.M., RAGHIMI, M., 2013, "Investigating the impact of narcissism on ethical climate in organization", *International Journal of Economics, Business and Finance*, Vol. 1, No. 6, s:142 - 153.
- MOK, E. AU-YEUNG, B., 2002, "Relationship between organizational climate and empowerment of nurses in Hong Kong", *Journal of Nursing Management*, 10, s:129-137.
- MOSCOSO, S., SALGADO, J.F., 2004, "Dark Side" Personality Styles as Predictors of Task, Contextual, and Job Performance", *International Journal of Selection and Assessment*, Vol. 12, No. 4, s: 356-362.
- NARIMANI, M., TABAEIAN, E., KHANJANI, M., SOLTANI, F., 2014, "The impact of organizational citizenship behavior on enterprise resource planning success", *International Journal of Quality & Reliability Management*, Vol. 31, No. 1, s: 53-65.
- NGADIMAN, ELIYANA, A., RATMAWATI, D., 2013, "Influence Of Transformational Leadership and Organization Climate to the Work Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior on the Educational Personnel Of Sebelas Maret University, Surakarta", *Educational Research International*, Vol. 1, No. 1, s: 41-66.
- NIEUWOUDT, A., 2011, "Confirmatory Factor Analysis of the Organizational Climate Measure: A South African Perspective", Faculty of Economics and Management Sciences, **University of Pretoria**.
- O'REILLY III, C.A., DOERR, B., CALDWELL, D.F., CHATMAN, J.A., 2014, "Narcissistic CEOs and executive compensation", *The Leadership Quarterly*, Vol. 25, No. 2, s: 218-231.
- ÖZER, P.S., TOPALOĞLU, T., ÖZMEN, Ö.N.T., 2013, "Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi", *Ege Akademik Bakış*, Cilt: 13, Sayı: 4, s: 437-447
- ÖZLER, D.E., 2010, "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı", **Örgütsel Davranışta Güncel Konular içinde**, Ekin Yayınevi, Bursa.
- ÖZSOY, E., YILDIZ, G., 2013, "Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması", *İşletme Bilimi Dergisi*, Cilt:1 Sayı:2, s: 1-12.



PODSAKOFF, P.M., MACKENZIE, S.B., PAINE, J.B., BACHRACH, D.G., 2000, "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research", **Journal of Management**, Vol. 26, No. 3, s: 513-563.

PODSAKOFF, N.P., WHITING, S.W., PODSAKOFF, P.M., 2009, "Individual- and Organizational-Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis", **Journal of Applied Psychology**, Vol. 94, No. 1, s: 122-141.

PENNEY, L.M., SPECTOR, P.E., 2002, "Narcissisms and Counterproductive Work Behavior: Do Bigger Egos Mean Bigger Problems", **International Journal of Selection and Assessment**, Vol. 10, No. 1/2, s: 126-134.

RAHIMIĆ, Z., 2013, "Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bosnia and Herzegovina Companies", **International Business Research**, Vol. 6, No. 3, s: 129-139.

RAUTHMANN, J.F., KOLAR, G.P., 2013, "The perceived attractiveness and traits of the Dark Triad: Narcissists are perceived as hot, Machiavellians and psychopaths not", **Personality and Individual Differences**, 54, s: 582-586.

SAMIER, E.A., ATKINS, T., 2010, "Preventing and combating administrative narcissism Implications for professional programmes", **Journal of Educational Administration**, Vol. 48, No. 5, s: 579-594.

SEVI, E., 2010, "Effects of organizational citizenship behaviour on group performance: Results from an agent-based simulation model", **Journal of Modelling in Management**, Vol. 5, No. 1, s: 25-37.

SEZGİN, F., 2005, "Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar", **Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi**, C.25, S.1, s: 317-339.

SHAHIN, A., NAFTCHALI, J.S, POOL, J.K., 2013, "Developing a model for the influence of perceived organizational climate on organizational citizenship behaviour and organizational performance based on balanced scorecard", **International Journal of Productivity and Performance Management**, Vol. 63, No. 3, s: 290-307.

SHOAESHARGH, F., DADASHI, M.A., 2013, "Analyzing the Relationship between personality type (extrovert-introvert) and organizational citizenship behavior in Shoa e Shargh concrete company", **Technical Journal of Engineering and Applied Sciences**, Vol.3 (18), s: 2159-2162.

SPAGNOLI, P., CAETANO, A., 2012, “*Personality and organisational commitment, The mediating role of job satisfaction during socialisation*”, **Career Development International**, Vol. 17 No. 3, s: 255-275.

SPAIN, S.M., HARMS, P.D., LEBRETON, J.M., 2013, “The Dark Side of Personality at Work”, **Management Department Faculty Publications, Paper 99**, s: 1-21.

SURESH, S., VENKATAMMAL, P., 2010, “*Antecedents of Organizational Citizenship Behaviour*”, **Journal of the Indian Academy of Applied Psychology**, Vol.36, No.2, s: 276-286.

TAZEGÜL, Ü., SOYKAN, A., 2013, “*The Determination of the Relationship between Levels of Narcissism and Motivational Trends in the Individual Sports Branches*”, **American Journal of Sports Science and Medicine**, Vol. 1, No. 3, s: 37-41.

WESNER, B.S., 2007, “*Responding to the Workplace Narcissist*”, Master of Arts, **Indiana University**.

WESTERMAN, J.W., BERGMAN, J.Z., BERGMAN, S.M., DALY, J.P., 2012, “*Are Universities Creating Millennial Narcissistic Employees? An Empirical Examination of Narcissism in Business Students and Its Implications*”, **Journal of Management Education**, Vol, 36, No. 1, s: 5-32.

YILDIZ, M.L., ÖNCER, A.Z., 2012, “*Narcissism as a Moderator of the Relationship between Organizational Trust and Organizational Citizenship Behaviour*”, **International Journal of Business and Social Science**, Vol. 3, No. 21, s: 212-222.

YÜCELER, A., 2009, “*Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma*”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 22, s: 445-458.

ZHANG, J., LIU, Y., 2010, “*Organizational Climate and its Effects on Organizational Variables: An Empirical Study*”, **International Journal of Psychological Studies**, Vol. 2, No. 2, s: 189-201.