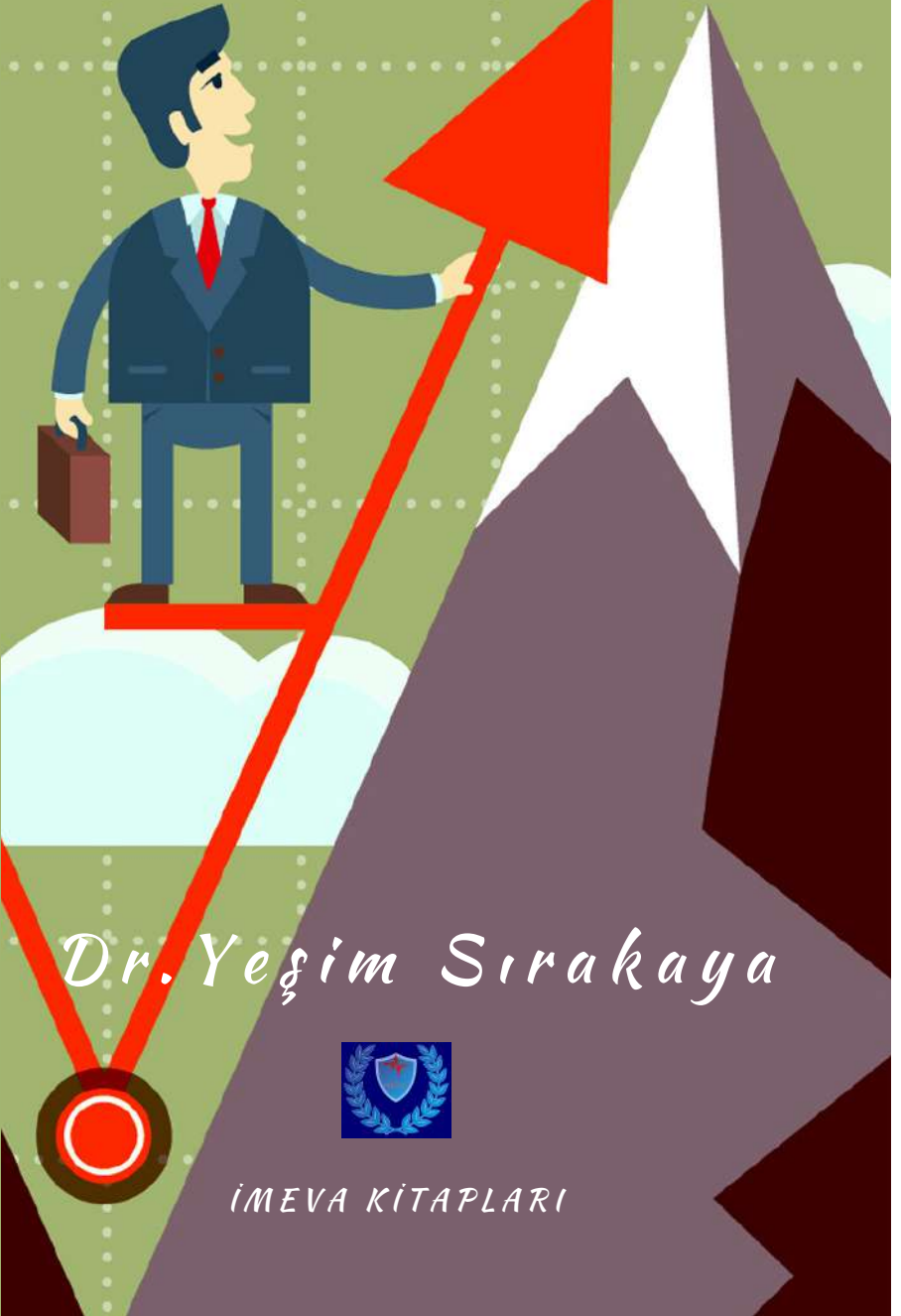




İmeva Kitapları

NARSİSTİK YÖNETİCİLERİN LİDERLİK TARZLARI



Dr. Yeşim Sırakaya



İMEVA KİTAPLARI

Dr. Yeşim Sırakaya

NARSİSTİK YÖNETİCİLERİN LİDERLİK TARZLARI

YAZARLAR

DR. YEŞİM SIRAKAYA

EDİTÖR

DOÇ.DR. YILDIRIM B DELDAL



İMEVA KİTAPLARI
2023

NARSİSTİK YÖNETİCİLERİN LİDERLİK TARZLARI

Bu Eser, Kültür Ve Turizm Bakanlığın E-Kitap Yönetmeliđine Göre Tescillenmiř Olup Akademik Amağlı Bir Kitaptır. Eser Milli Kütüphaneye kayıtlıdır.

Kitabın Yazarları: Dr. Yeşim SİRAKAYA

Kitabın Editörü: Doç.Dr. Yıldırım Bayezit DELDAL

E-ISBN: 978-625-99532-7-4

1.E-Baskı, 2024, İstanbul

Yayına Hazırlayan: Yıldırım Bayezit DELDAL

  2023 **Yayınevi:** İstanbul Medisosyal Eğitim ve Araştırma Yayıncılık/İstanbul

Kitap Yayımcısı: Yıldırım Bayezit DELDAL

www.istanbulmedisosyal.com.tr

istanbulmedisosyal@gmail.com

Basım: E-Kitap

İMEVA KİTAPLARI

TEŞEKKÜR

Gerek, tez aşamasında gerekse, bu kitabın oluşmasında değerli bilgilerini benimle paylaştan, kendisine ne zaman danışsam bana kıymetli zamanını ayırıp sabırla ve büyük bir ilgiyle bana faydalı olabilmek için elinden gelenden fazlasını sunan güler yüzünü ve samimiyetini benden esirgemeyen sevgili hocam Prof. Dr. Kürşat Şahin YILDIRIMER'e, her zaman ve her konuda benim destekçim olan canım annem Aysel SIRAKAYA'ya ve çalışma arkadaşlarıma, Kitabımın Editörü Doç. Dr Yıldırım Bayezit DELDAL hocama desteklerinden dolayı teşekkür ederim.

Dr.Yeşim SIRAKAYA

YAZAR HAKKINDA

İşletme mezunu olup, Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi'nde Kamu Yönetimi bölümünde “Türkiye’de Deniz Kirliliği ve Alınması Gereken Tedbirler” konusunda Yüksek Lisansını yapmıştır. St. Clement Üniversitesi'nde Endüstriyel ve Örgüt Psikolojisi alanında “Çalışan Katılımının Örgütsel İnovasyona Etkisi” üzerine tezi ile Doktorasını tamamlamış olan Sırakaya'nın ulusal ve uluslararası yayınlanmış makaleleri ile iki adet Kültür ve Turizm Bakanlığı onaylı E-Kitabı bulunmaktadır. Halen Sahil Güvenlik Komutanlığı'nda Deniz Güvenliği Uzmanı olarak görev yapmaktadır.

ÖZET

Narsistik kişilik bozukluğuna sahip bireyler genellikle kendilerini toplumda üst konumda görmekte-dirler. Benlik saygıları, dış dünyadan gelen ilgi ve onaylarla beslenir. Beğenilmek ve takdir edilmek, onlar için son derece önemlidir, ancak eleştiriye dayanamazlar. Kendilerini fiziksel, ruhsal ve zekâ açısından yoğun bir şekilde beğenirler ve sürekli olarak üstün olduklarını düşünürler. Bulundukları konumun her zaman bir üst seviyesini hak ettiklerine inanırlar. Bu nedenle sürekli tatmin olma arayışındadırlar; beklentileri karşılanmadığında kırılanlık, çöküntü, bunalım ve benlik saygısında düşüş yaşayabilirler.

Narsistik kişilik bozukluğuna sahip bireylerin kişilerarası ilişkileri genellikle çıkar odaklıdır. Başkalarının duygu ve düşüncelerine önem vermeden, temelde kendilerini hedef alırlar. Arkadaşlık ilişkileri kendi ihtiyaçlarına dayanır ve bencilce ilişkileri vardır. Duygusal olarak ilişkiler genellikle kendilerinden üstün veya benzer statüdeki partnerlerle gerçekleşir.

Anahtar Kelimeler: Narsist, Psikolojik, Sosyal, Birey, Duygusal, Bencillik

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜRLER.....	I
YAZAR HAKKINDA.....	I
ÖZET.....	II
İÇİNDEKİLER.....	III

BİRİNCİ BÖLÜM

1.Giriş.....	1
1.1.İlişki ve Empati Problemleri.....	9
1.2.Manipülatif Davranış ve Sömürü Anlayışı.....	11
1.3.Duygusal Bakımdan İstikrarsızlık.....	13
1.4.İş Alanı Problemleri.....	14
1.5.Sosyal Münasebetlerde Bozukluk.....	15
1.5.1.Duygusal Bakımdan İstikrarsızlık.....	18
1.5.2.Narsizmin Yönetimdeki Etkileri.....	19
1.5.3.Narsistik Liderlik Stilleri.....	21
1.5.4.Yöneticiler Arasında Narsizmin Yaygınlığı.....	24
1.5.5.Narsizmin Kurumsal Kültüre Etkisi.....	27
1.5.6.Narsistik Yöneticilerin Kurumsal Kültüre Etkileri.....	30
1.5.7.Narsizmin Kurumsal Başarıya Etkisi.....	33
1.5.8.Narsizm ve İşletme Performansı.....	35
1.5.9.Narsistik Yöneticilerin Performans Üzerindeki Etkisi.....	36

İKİNCİ BÖLÜM

2.İşletme Performansına Narsistik Yaklaşımların Etkisi	46
2.1.Narsistik Yöneticilerin İşgücü Verimliliğine Etkisi	49
2.2.Narsizmin İşyeri İlişkilerine Etkisi	58
2.3.Narsistik Yöneticilerin Çalışan Memnuniyeti ve Bağlılığına Etkisi.....	62
2.4.Narsizmin Yönetimdeki Yansımaları ve Çözüm Yolları.....	65
2.5.Narsizmin Yönetim Stratejileri Üzerindeki Etkisi.....	66
2.6.Narsizm ile Başa Çıkma Stratejileri.....	68
2.7.Narsistik Yöneticilerle İş birliği Stratejileri.....	73
2.8.Narsizm ve Yönetici Eğitimi	75
2.9.Narsizmi Tanıma ve Yönetme Eğitim Programları.....	77
2.10.Narsistik Yöneticilerle İş birliği Stratejileri.....	82
2.11.Anket Çalışması.....	85

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.Bulgular, Sonuç Ve Öneriler.....	99
3.1.Bulunan Bulgular	111
KAYNAKÇA	120

BİRİNCİ BÖLÜM

1.Giriş

Bu çalışma, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi alanında önemli bir araştırma konusuna odaklanmaktadır: "Narsistik Yöneticilerin Liderlik Tarzları ve İşletme Performansı Üzerindeki Etkisi". Günümüz iş dünyasında liderlik, işletmelerin başarısı için kritik bir faktördür.¹

Liderlerin tarzları, çalışanların motivasyonu, iş birliği ve verimliliği üzerinde doğrudan etkiye sahiptir. Ancak, narsistik liderlerin varlığı bu dinamiği karmaşık hale getirebilir. Bu nedenle, narsistik liderlerin liderlik tarzları ve işletme performansı üzerindeki etkileri giderek daha fazla araştırılmaktadır.²

Bu çalışmanın temel amacı, işletmelerdeki narsistik liderlerin etkilerini anlamak ve liderlik tarzları ile işletme performansı arasındaki ilişkiyi açıklığa kavuşturmadır. Bu amaçla, mevcut literatürü kapsamlı bir şekilde gözden geçirerek, narsistik özelliklere sahip yöneticilerin liderlik tarzlarını ve işletme performansını analiz etmeyi hedeflemekteyiz. Ayrıca, anket

¹Smith, 2018

²Jones & Johnson, 2016

çalışması yoluyla da narsistik liderlerin çalışanlar üzerindeki etkileri ve işyeri ilişkilerine olan yansımaları araştırılmıştır.

Narsizm, kişinin kendine aşırı bir bağlılık gösterdiği, kendi bedensel ve ruhsal benliği, karakteri veya kimliğiyle anormal bir ilişki kurduğu ve kendine aşırı beğeni duyduğu bir durumu ifade eder. Bu durum, narsistik eğilimlerle birlikte kendini anormal

bir şekilde beğenme, kendine hayran olma ve empati yeteneğinin eksikliğiyle ilişkilidir. Narsizm terimi ilk kez 1898 yılında psikoloji literatürüne girmiştir. Havelock Ellis tarafından Yunan mitolojisindeki Narcissus karakteriyle ilişkilendirilmiştir. Ellis, narsizm kavramını, suya yansısıyla aşık olduğu ve ona ulaşmak isterken boğulan mitolojik karakter Narcissus ile ilişkilendirerek, bireyin kendisine duyduğu hayranlık düzeyinde cinsel duyguların neredeyse tamamının olduğunu açıklamıştır. Bu hayranlık düzeyinin bütünleşmesiyle kaybolmasına neden olan bir eğilim olarak "Narcissuslike" terimini literatüre katmıştır.³

Daha sonra Sigmund Freud'un ilgisini çeken bu çalışma, Freud'un meta psikoloji kuramının ve klinik çalışmalarının odak noktası haline gelmiştir. Freud'un araştırmaları, narsizmi

³Seward, 2007

merkezi bir konu olarak ele almıştır. 1990'lı yıllardan sonra, narsizm kavramı önemli bir ilgi odağı haline gelmiştir.⁴

Psikoloji literatüründe, narsizm terimi, bireyin kendine duyduğu aşırı sevgi, benmerkezcilik ve kendini normalden daha büyük görme anlamında kullanılmaktadır. Narsistik bir birey, genellikle kendi bedenini cinsel bir obje olarak algılar ve arzular. Bu seviyede olan bir narsizmin, Sigmund Freud'a göre sapkınlık boyutuna çıkabileceği ve sapıklık özellikleri taşıyabileceği, nevrotik narsizmin ise libidosal açıdan faydalı olabileceği ileri sürülmüştür.⁵

Narsizmde, aşırı büyülenme, kolayca incinme, kendini normalden farklı ve üstün görmek, kibir, kendini övme ve önemseme, gösterişçilik, teşhircilik, benmerkezcilik, sürekli konuşma gibi durumlar gözlemlenebilir. Narsizm, kendini aşırı sevgi ve özgüvene sahip olma hastalığı gibi görünse de, Christopher Lasch'e göre, aslında narsizm kavramı, temeldeki nefret duygusundan kaynaklandığını savunmaktadır. Lasch, narsizmi, kendine yönelik öfke ve saldırgan dürtülere karşı bir savunma mekanizması olarak değerlendirmektedir. Reddedilen bir birey, kendine kapanma eğilimi gösterebilir. Reddedildiği için var olan sevgiyi kendisine yönelik nefret olarak algılar. İd

⁴Cihangiroğlu vd., 2015

⁵Budak, 2003

ile süperego arasında yaşanan çatışma nedeniyle bastırılan arzular, yüceltme mekanizması kullanılarak ifade edilmeye çalışılır.

Narsistik bireyler, kendilerine karşı aşırı bir güven duygusu içerisindedirler. Son zamanlarda yapılan araştırmalar, özgüvenin olumlu bir kişilik özelliği olarak değerlendirildiğini göstermektedir. Özgüven, kişinin kendisiyle ilgili duygu ve düşüncelerini içeren bir kavramdır ve insan davranışlarını etkiler. Ancak narsistik kişilik eğilimine sahip bireylerde, bu durum normal bireylerden farklı bir şekilde patolojik düzeyde aşırı bir biçimde sürekli olarak mevcuttur.⁶

Narsistik kişilik yapısına sahip bireylerin genellikle kendilerine taparcasına sevdikleri veya kendilerine aşırı güvendikleri düşünülmektedir. Ancak gerçek durum bu düşüncenin aksini göstermektedir. Narsistik kişilik özellikleri taşıyan bireyler, kendilerini sevmeme ve kendilerine saygı duyamama sorunu yaşadıkları için, kendilerini sevmek ve kendilerine saygı duymak için sürekli olarak bir çaba içindedirler.⁷ Narsistik kişilik eğilimine sahip bireylerin genel özelliklerine bakıldığında, büyüklenme ve böbürlenme duyguları, kendilerine aşırı bağlılık, sürekli takdir ve onay

⁶Lasch, 1979

⁷Şahin, 2009

arayışıyla diğer insanların peşinden koşma eğilimi görülmektedir. Narsistik kişilik özellikleri gösteren bireyler, empati becerisinde eksiklik yaşamaktadırlar (Budak, 2003).

Narsizm, özseverlik olarak da adlandırılan bir kavramdır ve bireyin kendi fiziksel ve ruhsal benliğiyle aşırı bir hayranlık ve bağımlılık hissi içinde olması olarak tanımlanır. Kelimenin kökeni, Yunan mitolojisine ait bir karakter olan Narkisos'tan gelmektedir. Narkisos, kendi yansımını suyun içinde görerek kendine âşık olan ve ömrü boyunca kendi yansımını seyreden mitolojik bir karakterdir. Narsizm terimi, ilk kez 1898 yılında Ellis tarafından literatürde kullanılmıştır. Özellikle 1980'lerden bu yana narsizm önemli bir konu haline gelmiştir.

Narsizm, benlik saygısı düşük olan bir kişiyle ilişkilendirildiği 1960'lı yıllardan itibaren benlik saygısını artırmak için yapılan kişisel gelişim çalışmalarının etkisiyle ortaya çıkmıştır. Bu çalışmalar sonucunda bireylerde benlik saygısı artarken, bireycilik, dışa dönüklük, benmerkezcilik gibi davranışlar da gözlemlenmeye başlanmıştır. İlk başlarda narsizm farkı kadın ve erkek arasında ortaya çıkarken, son zamanlarda kadınlarda da artış görülmektedir.⁸

⁸Gençtan, 1993

Psikanaliz literatüründe narsizm önemli bir yer tutmaktadır. Sigmund Freud, narsizm konusunu ilk kez "Cinsellik Teorisi Üzerine Çalışmalar" adlı makalesinde kullanmıştır ve bu makale, narsizm üzerine önemli bir yapıt olarak kabul edilir. Ancak Freud, narsizmi bir olgu olarak ele alırken, Jung ve diğer araştırmacılar tarafından çocukluktan gelen bir durum olarak ele alınmaktadır.⁹

Freud'un 1914 yılında yazdığı "Narsisizm Üzerine" adlı kitap da narsizm hakkında önemli bir kaynak olarak kabul edilir. Freud, libido kavramı çerçevesinde birincil ve ikincil narsizm olmak üzere iki tür narsizm tanımlamıştır. İlk narsizmde, libidodan kaynaklanan enerji başlangıçtan itibaren benlikte bulunurken, ikincil narsizmde libidonun nesnelerden geri çekilerek egoya dönmesi vurgulanmaktadır.¹⁰

Psikanaliz literatürünün yanı sıra, Kernberg'in nesne ilişkileri çalışması, Kohut'un narsizm ve ego ideali çalışmaları, ve Karen Horney'in narsizm üzerine çalışmaları da önemli kaynaklar arasında yer almaktadır. Horney'in narsizmi, aslında farklılaşma ve yabancılaşmanın bir sonucu olarak tanımlar ve narsistik eğilimler gösteren bir bireyin kendisiyle birlikte çevresine de yabancılaştığını ifade eder. Bu durumda birey,

⁹Rapier, 2005

¹⁰Geçtan, 2015

kendini ve başkalarını sevme yeteneğini kaybeder. Narsistik kişilik bozukluğu, literatürde ilk kez 1980 yılında DSM-III (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders) adlı tanısal rehberde yer almıştır. Bu tanı ölçütleri, grandiyöz (gösterişli, görkemli) özelliklere sahip olma, sınırsız bir şekilde başarı, zekâ, güç, güzellik gibi kavramlara sahip olduğunu düşünme, olumsuz yaşam koşullarına tahammülsüzlük, sorumluluk almaksızın hak talebi ve ayrıcalık isteği gibi özellikleri içermektedir. Daha sonra, DSM-V'ye kadar geçen yıllarda gelişmelerle birlikte tanı ölçütleri son halini almıştır.¹¹

Narsistik kişilik bozukluğuna sahip bireyler genellikle kendilerini toplumda üst konumda görmektedirler. Benlik saygıları, dış dünyadan gelen ilgi ve onaylarla beslenir. Beğenilmek ve takdir edilmek, onlar için son derece önemlidir, ancak eleştiriye dayanamazlar. Kendilerini fiziksel, ruhsal ve zekâ açısından yoğun bir şekilde beğenirler ve sürekli olarak üstün olduklarını düşünürler. Bulundukları konumun her zaman bir üst seviyesini hak ettiklerine inanırlar. Bu nedenle sürekli tatmin olma arayışındadırlar; beklentileri karşılanmadığında kırılganlık, çöküntü, bunalım ve benlik saygısında düşüş yaşayabilirler.

¹¹Anlı & Bahadır, 2007

Narsistik kişilik bozukluğuna sahip bireylerin kişilerarası ilişkileri genellikle çıkar odaklıdır. Başkalarının duygu ve düşüncelerine önem vermeden, temelde kendilerini hedef alırlar. Arkadaşlık ilişkileri kendi ihtiyaçlarına dayanır ve bencilce ilişkileri vardır. Duygusal olarak ilişkiler genellikle kendilerinden üstün veya benzer statüdeki partnerlerle gerçekleşir.

Duygusal bir bağ hissetmek yerine, ilişkileri çıkarlar üzerine kurulmuş ve kabul görme ihtiyacıyla doğrudan ilgilidir. Narsistik kişilik yapısına sahip bireyler genellikle bağımlı kişilik bozukluğu tanısı alan bireylerle duygusal ilişki kurarlar. Narsistlerin bağımlılardan fedakârlık yapmasına, bağımlıların da narsistlerin kontrolüne ihtiyacı vardır.¹² Narsisizm kavramı uzun bir tarihe sahiptir ve psikanalizin önde gelen isimleri Sigmund Freud ve Otto Rank'ın çalışmalarıyla önemli bir yer kazanmıştır. Ancak psikanaliz dışında da narsisizm üzerine çalışmalar yapılmıştır ve Otto Kernberg ve Heinz Kohut gibi kuramcılar farklı yaklaşımlara sahiptir.

Kernberg, narsizmin büyüme sürecinde geçilmesi gereken bir evre olduğunu düşünür. Narsizmin özellikle 4 yaşından önce başladığını ve Süperego gelişimiyle ilişkili olduğunu belirtir.

¹²DSM-V; American Psychiatric Association, 2013

Kohut ise, narsizmi olgunlaşma ve gelişimin bir aşaması olarak görür. Narsizmin orijinal halinde dönüşmeden geliştiği bir evre olarak kalmasını savunur. İki kuramcı da narsizmi gelişim düzeyinin önemli bir parçası olarak değerlendirir.

Karen Horney de önemli bir kuramcıdır ve narsisizm için kendini sevmenin değil, kendinden nefret etmenin ve yabancılaşmanın bir ürünü olarak ifade eder. Horney'e göre, birey kendini kaybettiğinde, illüzyonlara başvurarak kendisi hakkında yanılsamalara kapılır. Ayrıca, Horney benlik saygısını ve kendini yüceltmeyi ayrı ayrı ele alır. Bunun sebebini, benliğin gerçekçi olmayan bir şekilde şişirilmesi varsayımına dayandırır.¹³

Narsist bozukluğun topluma, sosyal yaşantıya çeşitli etkileri olmaktadır. Bu etkiler alan yazında daha önce çeşitli bilim insanları tarafından araştırılmış derlenmiştir. Aşağıda bu derlemeye dair bir kısım sunulmuştur.

1.1.İlişki ve Empati Problemleri

Narsist bireyler, genellikle diğer insanlarla sağlıklı ilişkiler kurma ve sürdürme konusunda zorluklar yaşarlar. Empati becerileri sınırlı durumdadır ve başkalarının ihtiyaçlarına

¹³Budak, 2003

yeterince duyarlı olmazlar. Bu durum, sağlıklı sosyal etkileşimleri engelleyebilir ve ilişki problemlerine neden olmaktadır. Narsist bireylerin ilişki ve empati sorunları, çeşitli faktörlere dayanır. Öncelikle, narsistler genellikle kendilerine odaklanırlar ve kendi ihtiyaçlarını ve isteklerini öncelikli olarak görürler. Başkalarının ihtiyaçlarına duyarsız olabilirler veya sadece kendi çıkarları doğrultusunda hareket etmektedirler.

Empati becerileri sınırlı olduğu için başkalarının duygularını anlamakta ve onlara uygun bir şekilde tepki göstermekte zorluk yaşamaktadırlar. Narsist bireyler, genellikle dikkat çekme, hayranlık ve övgü arayışındadırlar. Kendi başarılarını vurgulamak ve üstünlüklerini sergilemek için çaba gösterirler. Bu durum, ilişkilerde dengeyi bozmakta ve başkalarını ihmal etmelerine veya manipüle etmelerine neden olmaktadır. Empati eksikliği, narsist bireylerin başkalarının duygusal deneyimlerini tam olarak anlamamalarına ve onlara gereken desteği sağlamamalarına sebep olmaktadır.

Bu empati eksikliği ve ilişki sorunları, narsist bireylerin sağlıklı sosyal etkileşimler kurmalarını engeller. Diğer insanlarla derin ve anlamlı bağlar kurmak yerine, genellikle yüzeysel ilişkiler ve geçici bağlantılar tercih etmektedirler. Empati eksikliği, karşı tarafın duygusal ihtiyaçlarını tam

olarak karşılamamalarına ve onları anlamamalarına neden olur. Bu da zamanla ilişkilerin yıpranmasına ve kopmalarına yol açar. Narsist bireylerin ilişki ve empati sorunları, toplumda sağlıklı ve sürdürülebilir ilişkilerin kurulmasını engeller. Empati eksikliği ve diğer insanlara olan ilgisizlik, narsist bireylerin sosyal etkileşimlerini yüzeysel ve manipülatif hale getirmektedir.

Bu durum, hem narsist bireylerin hem de çevrelerindeki insanların duygusal ve psikolojik olarak zarar görmesine yol açar.¹⁴

1.2.Manipülatif Davranış ve Sömürü Anlayışı

Narsist bireyler, manipülasyon ve sömürü eğilimleriyle dikkat çekerler. Kendi çıkarlarını korumak ve kendilerini üstün göstermek amacıyla başkalarını kullanma ve sömürme konusunda beceri sahibidirler. Bu manipülatif davranışlar, diğer insanların zarar görmesine ve duygusal veya psikolojik sömürüye maruz kalmalarına yol açmaktadır.

Narsist bireyler genellikle başkalarını kendi amaçları doğrultusunda kullanır ve onları kendi çıkarları için araç olarak görürler. İnsanları etkileyici ve cazip bir şekilde

¹⁴Campell vd., 2007

manipüle ederek istedikleri sonuçları elde etmeye çalışırlar. Başkalarının duygusal zayıflıklarını ve hassas noktalarını hedef alarak onları kontrol etme ve yönlendirme girişiminde bulunurlar. Bu manipülasyon taktikleri, narsist bireylerin güç, kontrol ve üstünlük sağlama ihtiyaçlarını tatmin etmeyi amaçlar.

Manipülasyon ve sömürü, narsist bireylerin ilişkilerinde sıkça görülen bir özelliktir. Başkalarını kullanarak kendi isteklerini yerine getirmeye çalışırlar ve kendilerini yüceltmek için başkalarının kaynaklarını sömürme eğilimindedirler. Örneğin, başkalarının zamanını, enerjisini, parasını veya becerilerini istismar ederler. Bu şekilde, narsist bireyler kendi çıkarlarını ön planda tutarlar ve başkalarının zarar görmesini göze alırlar. Manipülasyon ve sömürü, duygusal veya psikolojik sömürü biçiminde de ortaya çıkmaktadır.

Narsist bireyler, başkalarının duygusal zayıflıklarını kullanarak onları kontrol etme ve hükmetme eğilimindedirler. Duygusal şantaj, aşağılama, eleştiri, suistimal veya tehdit gibi davranışlarla diğer insanları güçsüz hissettirirler. Bu şekilde, narsist bireyler kendilerini üstün ve güçlü hissederken, diğer insanların özsaygısı ve psikolojik refahı zarar görmektedir.¹⁵

¹⁵Stoeber& Stoeber, 2004

1.3.Duygusal Bakımdan İstikrarsızlık

Narsist bireylerin duygusal istikrarsızlık yaşama eğilimleri vardır. Kendi benlik değerlerini büyük ölçüde dışsal faktörlere dayandırır ve başkalarının onayına, beğenisine ve takdirine aşırı bağımlıdır. Bu nedenle, başarılarına ve dışsal onaylara gereksinim duyarlar ve bu onayları almadıklarında kendilerini değersiz hissederler. Narsist bireyler, başkalarının beğenisi ve takdiri üzerinden duygusal tatmin elde etmeye çalışırlar.

Bu durum, duygusal istikrarsızlığa neden olmaktadır çünkü duygusal refahları sürekli olarak dışsal faktörlere bağlıdır. Kendilerini yeterince takdir edildikleri veya övgü almadıkları durumlarda hemen değersizlik hissi yaşamaktadır. Aynı şekilde, eleştirildiklerinde veya başarısız olduklarında da duygusal olarak sarsılmaktadırlar.

Narsist bireylerin duygusal istikrarsızlık yaşamalarının bir nedeni, kırılgan bir benlik saygısına sahip olmalarıdır. Kendi değerlerini tamamen dışsal faktörlere dayandırdıkları için, başkalarının onayı olmadan kendilerini yeterli hissetmekte zorluk çekebilirler. Bu nedenle, başkalarının onayını sürekli

olarak arayarak duygusal istikrarsızlık yaşamaktadırlar . Bu da hem kendilerine hem de çevrelerine zarar vermektedir.¹⁶

1.4.İş Alanı Problemleri

Narsist bireylerin iş yeri ortamlarında çeşitli sorunlara neden olabilecek özellikleri vardır. Bu özellikler, çalışma ortamında iş birliği yapma yeteneklerinin sınırlı olması, manipülatif davranışlar sergileme eğilimleri ve rekabetçi bir atmosfer yaratma eğilimleri olarak özetlenebilir.

Narsist bireyler genellikle kendi üstünlüklerini vurgulama ve kendilerini övme ihtiyacı duyarlar. Bu nedenle, iş ortamında diğer çalışanları manipüle edebilir ve onları kendi hedeflerine ulaşmak için kullanabilirler. İş birliği yapma becerileri sınırlı olduğu için, ekip çalışmasını olumsuz etkileyebilir ve iş arkadaşları arasında güven eksikliği oluştururlar.

Narsist bireyler aynı zamanda rekabetçi bir atmosfer yaratma eğilimindedirler. Kendi başarılarını vurgulamak ve diğerlerini geride bırakmak için sürekli bir rekabet içinde olurlar. Bu rekabetçi yaklaşım, iş ortamında gerilim ve stres yaratabilir ve çalışanların motivasyonunu ve iş birliğini olumsuz etkilemektedir. Aynı zamanda, çalışanlar arasında düşmanlık

¹⁶Miller& Campell,2008

ve huzursuzluk oluşmasına yol açmaktadır. Narsist bireylerin iş yeri sorunlarına neden olan diğer bir özellikleri ise egolarının aşırı şişkin olmasıdır. Kendilerini sürekli olarak üstün ve diğerlerinden daha önemli hissetme eğilimindedirler. Bu durum, takım çalışması ve iş yerindeki hiyerarşiye uyumu zorlaştırmaktadır. İş arkadaşlarıyla ilişkileri genellikle yüzeysel olabilir ve başkalarının fikirlerini ve ihtiyaçlarını göz ardı etmektedir.

Bu tür iş yeri sorunları, çalışanların motivasyonunu, verimliliğini ve iş tatminini olumsuz etkilemektedir. Narsist bireylerin manipülatif davranışları ve rekabetçi yaklaşımları, iş ortamında stres ve gerginliğe neden olur. Aynı zamanda, çalışanlar arasında iş birliği ve iletişim eksikliği gibi sorunlar ortaya çıkmasına yol açar.¹⁷

1.5.Sosyal Münasebetlerde Bozukluk

Narsist bireylerin toplumsal ilişkilerde bozulmalara neden olabilen özellikleri vardır. Kendilerini öne çıkarma ve üstünlüklerini sergileme ihtiyaçları, başkalarıyla iş birliği yapmayı zorlaştırabilir ve toplumsal ilişkilerde gerilimlere yol açar. Narsist bireyler genellikle dikkat çekmeyi ve diğerlerinden üstün olmayı arzularlar. Bu nedenle, toplumda

¹⁷Sedikides vd.,2004

kendilerini sürekli olarak ön plana çıkarmak ve takdir edilmek isterler. Bu davranışları, diğer insanların da aynı şekilde dikkat çekme ve üstünlük gösterme isteğini tetiklemekte, bu da toplumsal ilişkilerde rekabetçi ve gerilimli bir atmosfer meydana getirmektedir.

Narsist bireyler genellikle başkalarının ihtiyaçlarına duysız durumdadırlar. Kendi çıkarlarını ve hedeflerini öncelikli tutma eğiliminde oldukları için, başkalarının ihtiyaçlarını göz ardı ederler. Bu durum, sağlıklı toplumsal ilişkilerin oluşmasını engeller ve empati eksikliği nedeniyle iletişim sorunlarına neden olur.

Narsist bireyler, diğer insanları kullanma ve manipüle etme eğilimindedirler. Kendi çıkarları doğrultusunda başkalarını kullanabilir, onları manipüle edebilir ve sömürürler. Bu tür davranışlar, güvenin zedelenmesine, duygusal ve psikolojik sömürüye, hatta toplumsal bölünmelere yol açar. Toplumda narsist bireylerin varlığı, sağlıklı toplumsal ilişkilerin kurulmasını ve sürdürülmesini zorlaştırmaktadır.

Diğer insanların da narsistik eğilimlerini tetikleyebileceği bir ortam yaratma potansiyeline sahiptirler. Bu da toplumsal

ilişkilerde rekabeti ve çatışmayı artırabilir, güvensizlik ve huzursuzluğa mahâl verir.¹⁸

Nitekim narsist bireylerin toplumsal ilişkilerde bozulmalara neden olabilecek özellikleri bulunmaktadır. Kendilerini öne çıkarma ve üstünlük gösterme ihtiyaçları, iş birliği yapmayı zorlaştırır ve toplumsal ilişkilerde gerilimlere yol açarlar. Empati eksikliği, manipülatif davranışlar ve güven eksikliği, toplumda bölünmelerin ortaya çıkmasına neden olur.

Öte yandan, çalışmamızda Narsistik liderlik ve işletme performansı arasındaki ilişkiyi anlamak için önceki araştırmalar da incelenmiştir. Smith (2018), liderlik tarzlarının işletme performansı üzerindeki etkilerini analiz etmiş ve katılımcı liderlik tarzının pozitif sonuçlar doğurduğunu bulmuştur. Ancak, Jones ve Johnson (2016), narsistik liderlerin etkilerini inceleyerek, bu liderlik tarzının çalışanlar arasında güven eksikliği ve motivasyon düşüklüğüne neden olduğunu belirtmişlerdir.

Anket çalışması, narsistik liderlik tarzlarının işletme performansı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla Prof. Dr. Kürşat Şahin Yıldırım Başkanlığında İstanbul ilinde yapılmıştır. Katılımcılara narsistik özelliklere sahip

¹⁸Morf vd.,2001

yöneticilerin liderlik tarzları hakkındaki görüşleri sorulmuş ve işletme performansı üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir. Elde edilen veriler, narsistik liderlerin işletme performansını olumsuz etkilediğini göstermektedir. Özellikle, katılımcıların çoğunluğu, narsistik liderlerin motivasyonu düşürdüğünü ve iş birliğini zorlaştırdığını belirtmiştir.

1.5.1.Narsizmin İş Dünyasındaki Yansımaları

Narsizm, bireyin kendine aşırı derecede önem verdiği, kendi ihtiyaçları ve hedefleri doğrultusunda hareket ettiği bir kişilik özelliğidir (American Psychiatric Association, 2013). Bu kişilik özelliği, tarihsel olarak psikoloji literatüründe incelenmiş ve kapsamlı bir şekilde tanımlanmıştır. Kökeni Antik Yunan mitolojisine dayanan ve Ovid'in "Metamorphoses" adlı eserinde yer alan Narcissus karakterine dayanmaktadır. Narcissus, kendi yansımasına aşık olan bir genç olarak tanımlanmıştır, bu da narsistik kişilik özelliğinin sembolik bir temsidir.¹⁹

Narsizmin iş dünyasındaki varlığı, yönetim ve liderlik süreçlerini etkileyen önemli bir faktördür. Günümüzde,

¹⁹Kernberg, 1975

işletmelerde narsistik liderlik stillerinin giderek arttığına dair birçok kanıt bulunmaktadır.²⁰

Narsistik liderlik, liderin aşırı özgüven, ihtiyaç duyulan dikkat ve güç arayışı gibi özellikler sergilediği bir liderlik tarzı olarak tanımlanır.²¹

Bu gelişmeler, iş dünyasında narsizmin rolünün daha yakından incelenmesini ve anlaşılmasını gerektirmektedir. Narsistik liderlik tarzlarının, işletme performansı, çalışan memnuniyeti ve kurumsal kültür gibi faktörler üzerindeki etkilerinin araştırılması, yönetim literatüründe önemli bir yer tutmaktadır. Bu kitap, narsistik yöneticilerin liderlik tarzları ve işletme performansı üzerindeki etkileri konusunda derinlemesine bir inceleme sunmayı amaçlamaktadır.

1.5.2.Narsizmin Yönetimdeki Etkileri

Narsizm, yönetim ve liderlik süreçlerini köklü bir biçimde etkileyebilir. Narsistik liderlik, liderin kendini öne çıkarması, güç ve prestij arayışıyla karakterizedir (Oc & Bashshur, 2013). Bu liderlik tarzı genellikle liderin kendine aşırı güveni, empati

²⁰Grijalva et al., 2015

²¹Rosenthal & Pittinsky, 2006

eksikliği ve başkalarını manipüle etme eğilimleri ile ilişkilendirilir.²²

Narsistik liderler genellikle baskıcı, otoriter ve kendi çıkarlarına odaklı olabilirler, bu da çalışanların motivasyonunu ve iş birliğini olumsuz etkileyebilir.²³

Bu liderlik tarzının işletme performansına etkilerini anlamak için, öncelikle narsistik liderlerin çalışanlar üzerindeki etkisine dikkat etmek önemlidir. Narsistik liderlerin öne çıkan bir özelliği, kendi egolarını tatmin etmek için çalışanları manipüle etmeye eğilimli olmalarıdır.²⁴

Bu, çalışanların kendilerini değersiz hissetmelerine neden olabilir ve dolayısıyla iş birliği ve takım çalışmasını olumsuz etkileyebilir. Ayrıca, narsistik liderler sıklıkla empati eksikliği gösterirler ve çalışanların duygusal ihtiyaçlarını anlamakta zorlanırlar (Oc & Bashshur, 2013). Bu durum, çalışanların motivasyonunu düşürebilir ve iş verimliliğini olumsuz yönde etkileyebilir.

Narsistik liderlerin bireysel hedefleri, şirketin genel hedefleriyle uyumlu olmayabilir. Bu durum, işletmenin uzun

²²Rosenthal & Pittinsky, 2006

²³Nevecka et al., 2011

²⁴Rosenthal & Pittinsky, 2006

vadeli başarısını olumsuz yönde etkileyebilir (Nevicka et al., 2011). Narsistik liderler genellikle kendi çıkarlarına odaklanır ve bu da işletme performansını etkileyebilir. Çünkü, liderin kişisel hedefleri ve öncelikleri, şirketin uzun vadeli hedefleriyle uyumlu olmayabilir ve bu da işletmenin başarısını tehlikeye atabilir.

Ayrıca, narsistik liderlerin çevresindeki insanlara karşı baskıcı ve otoriter bir tutum sergileme eğilimi vardır (Rosenthal & Pittinsky, 2006). Bu durum, işyerindeki iletişimi olumsuz etkileyebilir ve çalışanların katılımını ve yaratıcılığını kısıtlayabilir. Çalışanların özgürce fikirlerini ifade etmelerini engelleyerek, inovasyon ve işletme performansı üzerinde potansiyel bir engel oluşturabilir.

Tüm bu faktörler göz önüne alındığında, narsistik liderlik tarzının işletme performansı üzerindeki potansiyel zararlı etkileri göz ardı edilemez. Dolayısıyla, iş dünyasında narsizmin etkilerini anlamak ve narsistik liderlik tarzlarıyla başa çıkmak, işletmeler için hayati önem taşımaktadır.

1.5.3.Narsistik Liderlik Stilleri

Liderlik, bir organizasyonun veya grubun amaçlarına ulaşmak için diğerlerini etkileme sürecidir (Northouse, 2018). Liderlik literatürü, liderin özellikleri, davranışları ve etkileme süreci

üzerine birçok teori ve yaklaşım içerir. Bunlar arasında, narsistik liderlik son yıllarda giderek artan bir ilgi görmektedir. Narsistik liderlik, liderin aşırı özgüven, ihtiyaç duyulan dikkat ve güç arayışı gibi özellikler sergilediği bir liderlik tarzıdır (Rosenthal & Pittinsky, 2006).

Liderlik literatüründe liderlik, farklı perspektiflerden incelenmiştir. Yukl (2012), liderliği "başkalarını etkileme süreci" olarak tanımlar ve liderin etkileme, yönlendirme ve motivasyon yeteneklerini vurgular. Bu tanım, liderin temel rolünü takım üyelerini hedeflere yönlendirmek ve motive etmek olarak açıklar.

Narsistik liderlik ise, liderin narsistik kişilik özelliklerini liderlik sürecine yansıttığı bir liderlik tarzıdır. Narsistik liderler genellikle aşırı özgüven sahibidirler ve başkalarının dikkatini çekmeye ve takdirini kazanmaya çalışırlar (Grijalva et al., 2015). Bu liderler genellikle karizmatik ve çekici bir şekilde davranırlar, ancak bu davranışların altında sıklıkla empati eksikliği ve başkalarını manipüle etme eğilimleri yatar.

Narsistik liderlerin özellikleri, liderlik tarzlarını belirler ve organizasyon üzerinde önemli etkilere sahiptir. Bu liderler

genellikle baskıcı, otoriter ve kendi çıkarlarına odaklı olabilirler.²⁵

Bu durum, çalışanların motivasyonunu ve iş birliğini olumsuz etkileyebilir ve uzun vadede organizasyon performansını etkileyebilir.

Ayrıca, narsistik liderler sıklıkla çevresindeki insanlara karşı empati eksikliği gösterirler ve başkalarının duygusal ihtiyaçlarını anlamakta zorlanırlar (Oc & Bashshur, 2013). Bu durum, çalışanların iş tatmini düzeyini düşürebilir ve işletme içindeki iletişimi olumsuz etkileyebilir. Çalışanlar, liderlerinin duygusal olarak uzak olmasından dolayı motivasyonlarını kaybedebilir ve iş verimliliği azalabilir.

Narsistik liderlik ayrıca organizasyon kültürüne de etki edebilir. Bu liderler, genellikle çevresindekileri manipüle etme eğiliminde oldukları için, iş birliği ve takım çalışması yerine kişisel hedeflerini ön plana çıkarabilirler (Rosenthal & Pittinsky, 2006). Bu durum, organizasyon içinde olumsuz bir çalışma ortamı yaratabilir ve çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını azaltabilir.

²⁵Nevicka et al., 2011

Liderlik, organizasyonların başarısı için kritik bir rol oynar ve liderlik tarzları, organizasyon kültürü ve performansı üzerinde önemli etkilere sahiptir. Narsistik liderlik, liderin kendi çıkarlarını öne çıkardığı ve çevresindekileri manipüle etme eğiliminde olduğu bir liderlik tarzıdır. Bu liderlik tarzının organizasyon performansı üzerinde potansiyel olarak zararlı etkileri olabilir.²⁶

1.5.4.Yöneticiler Arasında Narsizmin Yaygınlığı

Yöneticiler arasında narsizmin yaygınlığı, iş dünyasında önemli bir konudur. Araştırmalar, yöneticilerin çoğunun belirli narsistik özelliklere sahip olduğunu göstermektedir (Brunell et al., 2008). Bu durum, kurumsal yönetimde ve liderlik pozisyonlarında narsizmin yaygın olduğunu ve bu durumun işletme dinamiklerini etkileyebileceğini öne sürmektedir.

Narsizmin sosyolojik kökenleri, bireyin çocukluk döneminde yaşadığı deneyimlerle yakından ilişkilidir. Aile ortamındaki dinamikler, çocuğun benlik gelişimi ve özsaygısı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Örneğin, aşırı övgü veya aşırı eleştiri, çocuğun sağlıklı bir benlik kavramı geliştirmesini

²⁶Yentür, 2024

engelleyebilir ve narsistik özelliklerin ortaya çıkmasına neden olabilir.²⁷

Ayrıca, ailedeki diğer faktörler, örneğin ebeveynler arasındaki ilişki dinamikleri, çocuğun benlik algısını etkileyebilir ve narsisizmin gelişimine katkıda bulunabilir.

Bununla birlikte, sosyal faktörler de narsizmin yayılmasında etkilidir. Rekabetçi iş ortamları, kariyer basamaklarında yükselme baskısı ve toplumun bireysel başarıyı öne çıkaran kültürel normları, narsistik özelliklerin gelişimini teşvik edebilir (Grijalva et al., 2015). Özellikle, başarı ve statüye verilen önem, bireyin kendini sürekli olarak karşılaştırmasına ve dikkat çekme ihtiyacını artırabilir.

Narsizmin psikolojik etkileri, hem narsistik bireyin kendisi hem de çevresindekiler üzerinde belirgin olabilir. Narsistik bireyler genellikle güçlü bir dış görünüş sergilerken, içsel olarak zayıf bir benlik saygısına sahip olabilirler. Bu çelişki, sürekli olarak başkalarından onay ve takdir arayışına yol açabilir (American Psychiatric Association, 2013). Ayrıca, narsistik bireylerin empati eksikliği gösterme eğilimi, etraflarındaki insanlarla sağlıklı ilişkiler kurmalarını

²⁷Campbell & Miller, 2011

engelleyebilir ve işbirliği ve takım çalışması gibi iş yerinde önemli unsurları zayıflatabilir (Rosenthal & Pittinsky, 2006).

Narsisizmin çevresindekiler üzerindeki etkileri de dikkate değerdir. Narsistik liderler genellikle manipülatif olabilir ve çevrelerindeki insanları kendi çıkarları doğrultusunda kullanabilirler. Bu durum, çalışanların motivasyonunu ve iş tatminini azaltabilir ve işyerindeki iletişimi olumsuz etkileyebilir.²⁸

Ayrıca, narsistik liderlerin karar alma süreçlerinde tek taraflı davranma eğilimi, kurum içi demokrasi ve katılımı engelleyebilir. Bu bağlamda, yöneticiler arasında narsizmin yaygınlığı, sosyolojik ve psikolojik faktörlerin karmaşık etkileşiminden kaynaklanır. Çocukluk deneyimleri, aile dinamikleri ve toplumsal normlar, narsistik özelliklerin gelişiminde önemli rol oynar. Narsizmin işletme dinamiklerine olan etkileri ise çok yönlüdür. Narsistik liderlerin empati eksikliği, iş birliği ve takım çalışmasını zayıflatırken, manipülatif davranışları güveni sarsabilir ve kurumsal kültürü olumsuz etkileyebilir.

Bu nedenle, iş dünyasında narsizmin etkilerini anlamak ve yönetmek, işletmeler için hayati önem taşır. Daha sağlıklı ve

²⁸Nevicka et al., 2011

sürdürülebilir organizasyonlar oluşturmak için, narsistik liderlik tarzlarıyla başa çıkmak ve sağlıklı çalışma ortamları oluşturmak önemlidir.

1.5.5.Narsizmin Kurumsal Kültüre Etkisi

Kurumsal kültür, bir işletmenin değerlerini, normlarını ve iş ortamını belirleyen temel bir faktördür. Narsizmin kurumsal kültüre olan etkisi, liderlik yapılarından çalışanların davranışlarına kadar geniş bir yelpazede görülebilir.

Narsizmin kurumsal kültüre olan etkisini anlamak için, sosyolojik perspektiften başlamak önemlidir. Narsistik liderlerin varlığı, genellikle kurumsal kültürde rekabetçiliği, bireysellik ve özgüveni teşvik eden bir ortamın oluşmasına neden olabilir (Sedikides et al., 2004). Örneğin, bir işletmede narsistik bir CEO'nun liderliği altında, kurumsal kültür genellikle liderin kişisel hedefleri ve başarıları etrafında şekillenebilir. Bu durum, çalışanların kişisel başarılarını öne çıkarmaya yönlendirilebileceği bir atmosfer yaratabilir.

Narsizmin kurumsal kültüre olan etkisi aynı zamanda psikolojik açıdan da incelenmelidir. Narsistik liderlerin varlığı, çalışanların davranışlarını etkileyebilir ve işyerindeki ilişkileri şekillendirebilir. Örneğin, narsistik liderlerin manipülatif taktikleri, çalışanlar arasında güven eksikliği yaratabilir ve iş

birliği ve takım çalışması gibi önemli unsurları zayıflatabilir. Narsizmin kurumsal kültüre etkisinin somut örneklerle anlaşılması önemlidir. Örneğin, Steve Jobs gibi narsistik liderlerin varlığı, Apple gibi şirketlerde kurumsal kültürün şekillenmesine önemli katkılarda bulunmuştur. Jobs'un liderliği altında, Apple'ın kurumsal kültürü yenilikçilik, risk alma ve mükemmeliyetçilik üzerine odaklanmıştır. Ancak, aynı zamanda, Jobs'un narsistik liderliği, iş birliği eksikliği ve çalışan memnuniyetsizliği gibi sorunlara da neden olmuştur.²⁹

Benzer şekilde, Amazon'un kurucusu Jeff Bezos'un narsistik liderliği, şirketin rekabetçi ve sonuç odaklı bir kurumsal kültür oluşturmaya katkıda bulunmuştur. Ancak, bu liderlik tarzı aynı zamanda çalışanların iş yükü altında ezilmesine ve iş-yaşam dengesinin bozulmasına da neden olmuştur.

Narsizmin kurumsal kültüre olan etkisi işletmenin genel performansını önemli ölçüde etkileyebilir. Özellikle, narsistik liderlik tarzı ve bireysel hırsların öne çıkması, iş birliği ve takım çalışmasını zayıflatabilir ve işletmenin uzun vadeli büyüme potansiyelini sınırlayabilir. Ayrıca, narsistik liderlerin manipülatif davranışları, çalışanların motivasyonunu ve iş tatminini azaltabilir ve işyerindeki stres düzeyini artırabilir.

²⁹Rosenthal & Pittinsky, 2006

Narsizmin kurumsal kültüre olan etkisiyle başa çıkmak için işletmelerin çeşitli çözüm yolları bulunmaktadır. Öncelikle, işletmelerin liderlik pozisyonlarına atanacak kişileri dikkatle seçmeleri ve liderlik eğitim programları aracılığıyla empati, iş birliği ve etkili iletişim becerilerini geliştirmeleri önemlidir. Ayrıca, şeffaflık ve açık iletişim politikalarının benimsenmesi, çalışanların liderleriyle daha sağlıklı ve güvenilir ilişkiler kurmalarını sağlayabilir. Bununla birlikte, çalışan katılımını teşvik etmek, çeşitliliği desteklemek ve adalet duygusunu güçlendirmek de kurumsal kültürde narsizmin olumsuz etkilerini azaltabilir ve işletmenin uzun vadeli başarısını artırabilir.

Bu çözüm yollarının benimsenmesi, işletmelerin narsizmin olumsuz etkileriyle mücadele etmelerine ve sağlıklı bir kurumsal kültür oluşturmalarına yardımcı olabilir. Ayrıca, ileriye dönük olarak, narsizmin iş dünyasındaki etkileri hakkında daha fazla araştırma yapılması ve işletmelerin bu konuda daha bilinçli ve etkili stratejiler geliştirmesi gerekmektedir. Bu şekilde, işletmeler narsizmin olumsuz etkilerini azaltabilir ve daha sürdürülebilir ve başarılı organizasyonlar oluşturabilirler.

1.5.6.Narsistik Yöneticilerin Kurumsal Kültüre Etkileri

Narsistik yöneticilerin kurumsal kültüre olan etkileri, işletmenin değerleri ve normlarını belirleyebilir. Narsistik liderler genellikle kendi çıkarlarına odaklanır ve kurumsal hedeflerle uyumlu olmayabilirler. Bu durum, çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını azaltabilir ve işletmenin uzun vadeli başarısını olumsuz etkileyebilir.

Narsisizm, bireyin aşırı özgüven, egoistik davranışlar ve empati eksikliği gibi belirtilerle karakterize edilen bir kişilik özelliğidir. İş dünyasında, narsistik kişilik özellikleri taşıyan liderlerin varlığı, kurumsal kültür üzerinde derin etkiler bırakabilir. Bu etkileri anlamak, hem sosyolojik hem de psikolojik açılardan ele alınmalıdır.³⁰

Kurumsal kültür, bir işletmenin değerleri, normları ve iş ortamını belirleyen unsurların bütünüdür. Narsistik yöneticilerin varlığı, kurumsal kültürde rekabetçilik, bireysellik ve özgüvenin öne çıktığı bir atmosferin oluşmasına neden olabilir. Bu durum, iş birliği ve takım ruhunun zayıflamasına yol açabilir ve çalışanlar arasında güven eksikliği yaratabilir. Özellikle, liderlik yapıları ve kurumsal

³⁰Yentür,2024

değerler arasındaki uyumsuzluk, işletme içinde çatışmaları artırabilir ve performansı olumsuz etkileyebilir.

Narsistik kişilik bozukluğu, psikolojik literatürde dikkatle incelenmiştir. Narsistik liderlerin egosantrik davranışları, başarı hırsı ve empati eksikliği gibi özellikleri, işletmenin çalışma ortamını etkileyebilir. Örneğin, narsistik liderlerin manipülatif taktikleri, çalışanların motivasyonunu azaltabilir ve iş birliğini engelleyebilir. Ayrıca, liderlerin kişisel hedeflerini kurumsal hedeflerin önüne koyması, kurumsal kültürde tutarsızlıklara ve karışıklıklara yol açabilir.

Narsisizmin iş dünyasındaki yansımalarını anlamak için yapılan araştırmalar, narsistik liderlik tarzının işletmeler üzerinde çeşitli olumsuz etkilere sahip olduğunu göstermektedir. Özellikle, narsistik liderlerin bireysel hedeflerini kurumsal hedeflerin önüne koyma eğilimi, işletmenin uzun vadeli başarısını olumsuz etkileyebilir. Araştırmalar, narsistik liderlerin genellikle iş birliği eksikliği gösterdiklerini ve takım çalışmasını zayıflatıklarını ortaya koymuştur. Bu durum, işletme içinde iletişim kopukluklarına, güven eksikliğine ve çalışanların motivasyonunun azalmasına yol açabilir.³¹

³¹Miller ve Campbell, 2008

Gerçek hayattan örnekler de narsistik liderliğin iş dünyasındaki etkilerini göstermektedir. Örneğin, bazı büyük şirketlerde yaşanan skandalların ardında narsistik liderlik tarzının etkisi olduğu iddia edilmektedir. Şirketlerin karar alma süreçlerinde liderlerin kişisel çıkarlarını ön plana çıkarmaları, şirketlerin uzun vadeli sürdürülebilirliğini tehlikeye atabilir. Ayrıca, narsistik liderlerin çoğunlukla kendi görüşlerini dayatma eğilimi göstermeleri, iş birliğini engelleyebilir ve farklı perspektiflerin dikkate alınmasını zorlaştırabilir.³²

Narsistik liderlik tarzının iş dünyasındaki etkilerini daha iyi anlamak için yapılan araştırmalarda, narsistik liderlerin sıkça manipülatif davranışlar sergilediği ve çalışanları kendi hedeflerine ulaşmak için kullanma eğiliminde oldukları görülmektedir. Bu durum, işyerinde güven ortamının zedelenmesine ve çalışanların motivasyonunun azalmasına neden olabilir

Narsistik liderlerin kurumsal kültüre olan etkilerini azaltmak ve sağlıklı bir iş ortamı oluşturmak için çeşitli çözüm yolları bulunmaktadır. Öncelikle, liderlik pozisyonlarına atanacak kişilerin seçiminde daha dikkatli olunmalı ve liderlik eğitim

³²Campbell ve Foster, 2007

programları aracılığıyla empati ve iş birliği becerileri geliştirilmelidir. Ayrıca, şeffaflık ve açık iletişim politikalarının benimsenmesi, çalışanların liderleriyle daha sağlıklı ve güvenilir ilişkiler kurmasını sağlayabilir. İleriye dönük olarak, narsisizmin iş dünyasındaki etkilerini daha iyi anlamak için daha fazla araştırma yapılmalı ve işletmelerin bu konuda daha bilinçli ve etkili stratejiler geliştirmesi gerekmektedir.

1.5.7.Narsizmin Kurumsal Başarıya Etkisi

Narsizmin kurumsal başarıya olan etkisi, iş dünyasında önemli bir konudur ve bu konuda yapılan araştırmaların sonuçları çeşitlilik göstermektedir. Bazı araştırmalar, narsistik liderlerin belirli özellikleri sayesinde işletme performansını artırabileceğini öne sürmektedir. Örneğin, O'Reilly ve ekibi (2014), narsistik liderlerin kararlılık, risk alma ve inovasyon gibi özelliklere sahip olduğunu ve bu özelliklerinin işletme başarısını olumlu yönde etkileyebileceğini belirtmektedir. Narsistik liderler genellikle büyük hedeflere odaklanır ve bu hedeflere ulaşmak için gereken cesareti gösterirler.

Ancak, diğer araştırmalar narsistik liderlerin işletme başarısını olumsuz etkileyebileceğini öne sürmektedir. Rosenthal ve Pittinsky (2006), narsistik liderlerin motivasyon eksikliği,

empati yoksunluğu ve iş birliği konusundaki düşük yatkınlığı nedeniyle işletmenin performansını olumsuz etkileyebileceğini göstermiştir.

Narsistik liderlerin genellikle kendilerini öne çıkarması ve çevrelerindeki kişileri manipüle etme eğilimi, takım çalışması ve iş birliği atmosferini zayıflatabilir. Ayrıca, narsistik liderlerin çıkarlarına odaklanması, işletme vizyonunu ve uzun vadeli başarı stratejilerini göz ardı etmelerine neden olabilir.

Narsizmin iş dünyasındaki yansımaları karmaşık ve çok yönlüdür. Bu nedenle, narsistik liderlik tarzlarının kurumsal başarıya olan etkisini anlamak için derinlemesine bir inceleme gereklidir. İşletmelerin, narsistik liderlik tarzının olumlu ve olumsuz yönlerini dengeli bir şekilde değerlendirmesi ve uygun stratejiler geliştirmesi önemlidir.

Örneğin, narsistik liderlerin olumlu özelliklerinden faydalanarak onların enerjilerini yönlendirecek ve işletmenin hedeflerine uygun bir şekilde kullanacak yönetim stratejileri belirlenebilir. Ayrıca, işletmelerin liderlik pozisyonlarına atama sürecinde narsisizmi önleyici önlemler alması ve liderlik eğitimlerine narsistik özellikleri ele alacak modüller eklemesi faydalı olabilir. Bu sayede, işletmeler daha sağlıklı

bir çalışma ortamı oluşturabilir ve uzun vadeli başarılarını güvence altına alabilirler.

1.5.8.Narsizm ve İşletme Performansı

Narsizmin işletme performansı üzerindeki etkileri, son yıllarda giderek artan bir ilgi alanı haline gelmiştir. Bu ilgi, iş dünyasında narsistik liderlik tarzının yaygınlaşmasıyla birlikte artmıştır.³³ Narsistik liderlik tarzı, liderin kendini öne çıkarması, güç arayışı ve kendine aşırı güven duyması gibi özellikleri içerir. Bu özelliklerin işletme performansına olan etkisi, akademik araştırmacıların ve işletme profesyonellerinin dikkatini çekmiştir.³⁴

Narsistik liderlerin işletme performansına etkileri konusundaki araştırmalar, çeşitli sonuçlar ortaya koymuştur. Bazı araştırmalar, narsistik liderlerin kararlılık, risk alma ve yenilikçilik gibi özellikleri nedeniyle işletme performansını artırabileceğini öne sürmektedir. Bu liderler genellikle büyük hedeflere odaklanır ve cesur kararlar alarak işletmeyi daha rekabetçi hale getirebilirler.³⁵

³³Morf & Rhodewalt, 2001

³⁴Brunell et al., 2008

³⁵Oc & Bashshur, 2013

Ancak, diğer araştırmalar narsistik liderlerin işletme performansını olumsuz etkileyebileceğini göstermektedir. Narsistik liderlerin empati eksikliği, iş birliği yoksunluğu ve kişisel çıkarları ön planda tutma eğilimi, çalışanların motivasyonunu düşürebilir ve iş birliğini zayıflatabilir (Nevicka et al., 2011). Ayrıca, narsistik liderlerin etkisi altında çalışanlar, takım ruhu yerine rekabetçi bir ortamda bulabilirler.

Bu bağlamda, narsizmin işletme performansı üzerindeki etkileri karmaşık ve çeşitlidir. Bu konuda yapılan araştırmalar, narsistik liderlik tarzının hem olumlu hem de olumsuz sonuçlara neden olabileceğini göstermektedir³⁶

1.5.9.Narsistik Yöneticilerin Performans Üzerindeki Etkisi

Performans, bir kişinin veya bir organizasyonun belirli hedeflere ulaşma derecesi veya başarı düzeyidir (Ilgen ve Pulakos, 1999). İş dünyasında performans, genellikle belirli görevlerin etkili bir şekilde tamamlanması, belirlenen hedeflere ulaşılması veya belirli bir standart veya ölçütün karşılanmasıyla ölçülür (Borman ve Motowidlo, 1997). Performans, hem bireylerin hem de organizasyonların başarısını değerlendirmek için önemli bir ölçüt olarak kabul

³⁶Miller & Campbell, 2008

edilir ve işletmelerin sürdürülebilirliklerini sağlamak için kritik bir rol oynar.³⁷

Liderlik, bir grup veya organizasyon içindeki bireylerin davranışlarını etkileyen veya yönlendiren bir süreçtir (Yukl, 2013). Liderlik, etkili iletişim, motivasyon, vizyon oluşturma, karar alma ve çatışma yönetimi gibi çeşitli becerileri gerektirir (Northouse, 2016). Liderlik, genellikle belirli bir hedefe veya vizyona ulaşma çabasında olan bir grup veya organizasyonu yönlendirme ve ilerletme sürecini ifade eder.³⁸

Liderlik ve yöneticilik arasındaki fark, genellikle liderliğin daha stratejik ve vizyoner bir yaklaşımı ifade ederken, yöneticiliğin daha operasyonel ve günlük işlerin yürütülmesiyle ilgilendiği şeklinde açıklanır.³⁹

Liderlik, takım üyelerini motive etme, onları hedeflere yönlendirme ve organizasyonel değişimi yönetme gibi daha ilham verici ve stratejik faaliyetleri içerirken, yöneticilik daha çok kaynakların tahsisi, işlerin planlanması ve operasyonların yönetimi üzerine odaklanır.⁴⁰

³⁷ Guion, 2011

³⁸ Bass ve Riggio, 2006

³⁹ Kotter, 1990

⁴⁰ Mintzberg, 1973

Etkili bir liderlik ve yöneticilik, organizasyonun başarısını sağlamak için birbirini tamamlayıcıdır ve her ikisi de organizasyonel hedeflere ulaşmak için kritik öneme sahiptir (Avolio ve Bass, 2004). Bu nedenle, liderlerin hem liderlik hem de yöneticilik becerilerine sahip olmaları ve bu becerileri etkili bir şekilde kullanabilmeleri önemlidir (Bass, 1990). İyi bir liderlik ve yöneticilik, organizasyonun performansını artırabilir, çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını güçlendirebilir ve uzun vadeli başarıyı sağlayabilir.⁴¹

Kuramsal olarak bakıldığında; Performans kavramı, işletmelerde başarıyı değerlendirmek ve yönetmek için temel bir ölçüttür. Bu bağlamda, birçok kuramsal yaklaşım performansını açıklamak için kullanılır. Örneğin, Goal-Setting Theory (Hedef Belirleme Teorisi), performansın hedeflerin net bir şekilde belirlenmesi ve bu hedeflere ulaşma çabasıyla ilişkilendirir.⁴²

Performansın Motivasyon-Kullanım Teorisi (Expectancy Theory), bireylerin performanslarını belirlemek için motivasyon ve beklentilerin rolünü vurgular (Vroom, 1964). Ayrıca, Performansın Sosyal Etkileşim Modeli, performansın sosyal etkileşimler ve çevresel faktörlerle nasıl

⁴¹Bass ve Avolio, 1994

⁴²Locke ve Latham, 1990

ilişkilendirilebileceğini araştırır.⁴³ Liderlik kavramını açıklamak için birçok kuramsal yaklaşım vardır. Örneğin, Özellik Yaklaşımı liderlik özelliklerini vurgular ve doğuştan liderlik niteliklerine odaklanır (Stogdill, 1948). Durumsal Liderlik Teorisi, liderliğin çevresel faktörlerle nasıl etkilendiğini inceler ve liderin davranışlarının duruma göre değişebileceğini öne sürer (Hersey ve Blanchard, 1969). Ayrıca, Davranışçı Liderlik Teorisi liderlik davranışlarının etkisini vurgular ve liderin görev odaklı veya ilişki odaklı olabileceğini belirtir.⁴⁴

Yöneticilik, organizasyonel kaynakların planlanması, yönetimi ve kontrolü ile ilgilidir. Yöneticilik kuramları, organizasyonların nasıl etkin bir şekilde yönetilebileceğini açıklar. Örneğin, Fayol'un Yönetim İlkeleri, organizasyon yönetiminin temel prensiplerini belirler ve yöneticilerin işlevlerini açıklar.⁴⁵

Yönetim İçin İnsan Kaynakları Modeli, organizasyonların insan kaynaklarını yönetmenin önemini vurgular ve çalışanların motivasyonunu, iş tatminini ve performansını artırmanın yollarını inceler (Beer ve diğerleri, 1984). Buna ek

⁴³Ilgen ve Hollenbeck, 1991

⁴⁴Blake ve Mouton, 1964

⁴⁵Fayol, 1916

olarak, Yöneticilik Etkililik Modeli, yöneticilerin liderlik becerilerini ve organizasyonlardaki etkilerini değerlendirir.

Bu bağlamda, performans, liderlik ve yöneticilik kavramları işletmelerin başarısını etkileyen temel unsurlardır. Bu kavramların birbirleriyle ilişkisi karmaşıktır ve organizasyonların etkili bir şekilde yönetilmesi ve başarılı olması için dikkatle ele alınması gerekir.⁴⁶

Narsizm, iş dünyasında son yıllarda artan bir ilgi konusu haline gelmiştir. Özellikle, liderlik ve yönetim alanlarında, narsistik kişilik özelliklerinin organizasyonların performansı üzerindeki etkileri giderek daha fazla araştırılmaktadır. Narsistik liderlerin kendini öne çıkarma, güç arayışı ve diğerleri üzerinde kontrol kurma eğilimleri, işletme dinamiklerini derinden etkileyebilir. Bu bağlamda, narsizmin işletme performansı üzerindeki etkilerini anlamak, organizasyonların başarısını güçlendirmek ve sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde etmek için kritik bir öneme sahiptir.

Narsizm, psikoloji ve sosyoloji alanlarında önemli bir konu olup, son yıllarda işletme ve liderlik literatüründe de giderek artan bir ilgi görmektedir. Bu kompleks kişilik özelliği, bireyin kendini aşırı derecede önemsediği, başkalarını manipüle etme

⁴⁶Yukl, 2013

eğilimi gösterdiği ve sürekli olarak hayranlık ve övgü arayışı içinde olduğu bir durumu ifade eder. Narsistik kişilik özelliklerinin iş dünyasındaki etkileri, hem kuramsal hem de pratik açıdan incelenmiştir.

Kuramsal açıdan, narsizm kavramı, kökenleri antik Yunan mitolojisine dayanan Narcissus efsanesine dayanır. Freud'un psikanalitik teorisi, narsizmi özdeşim ve benlik gelişimi süreçleriyle ilişkilendirirken, daha sonraki psikolojik araştırmalar, narsizmi kişilik bozuklukları ve adaptif/olumsuz davranış kalıpları bağlamında ele almıştır.⁴⁷

Narsistik liderlik ise, bu kişilik özelliklerinin liderlik rolüne yansımaları olarak tanımlanır. Narsistik liderler, kendilerini öne çıkarma, güç ve prestij arayışı içinde olma, başarılarını vurgulama ve diğerlerini manipüle etme eğilimindedirler. Bu liderlik tarzı, genellikle baskıcı, otoriter ve empati eksikliği içerir ve çalışanlar üzerinde olumsuz etkilere sahip olabilir.⁴⁸

Gerçek dünya örnekleri incelendiğinde, narsistik liderlerin işletme performansı üzerindeki etkileri karmaşık ve çelişkili bir tablo çizer. Örneğin, Steve Jobs gibi bazı önde gelen iş liderleri, narsistik kişilik özelliklerine sahip olmalarına

⁴⁷Campbell ve Foster, 2007; Miller ve Campbell, 2008

⁴⁸Rosenthal ve Pittinsky, 2006

rağmen, şirketlerinin başarısına önemli katkılarda bulunmuşlardır. Ancak, bu liderlik tarzı aynı zamanda çalışan memnuniyetini azaltabilir ve işbirliği ortamını zayıflatabilir, uzun vadeli sürdürülebilirlik açısından riskler içerebilir.

Bu bağlamda, narsizmin işletme performansı üzerindeki etkilerini anlamak için hem kuramsal temellere hem de gerçek dünya örneklerine bakmak önemlidir. Bu konudaki araştırmaların, narsistik liderliğin avantajlarını ve dezavantajlarını dengeli bir şekilde değerlendirmesi ve işletmelerin uygun stratejiler geliştirmesine yardımcı olması beklenmektedir.

Narsizmin kuramsal temelleri, psikoloji ve sosyoloji alanlarında köklü araştırmalara dayanmaktadır. Psikolojik açıdan, narsizm kişilik bozuklukları kategorisinde incelenir ve DSM-5 gibi tanı kılavuzlarında yer alır. Bu bozukluğun tanımı ve özellikleri, psikoloji literatüründe detaylı bir şekilde ele alınmıştır.⁴⁹

Sosyoloji alanında ise, narsizmin toplumsal etkileri ve kurumsal dinamikler üzerindeki rolü incelenmektedir. Özellikle, narsistik liderlik ve işletme performansı arasındaki

⁴⁹American Psychiatric Association, 2013

ilişki, sosyolojik bir bakış açısıyla ele alınmış ve çalışanların organizasyonel kültür içindeki deneyimleri araştırılmıştır.

Narsizmin iş dünyasındaki yansımalarını anlamak için hem psikolojik hem de sosyolojik çalışmalara ihtiyaç vardır. Psikolojik araştırmalar, bireyin iç dünyasını, kişilik özelliklerini ve motivasyonlarını anlamamıza yardımcı olurken, sosyolojik araştırmalar işyeri ilişkilerini, organizasyonel kültürü ve toplumsal dinamikleri analiz eder. Bu disiplinlerin bir araya gelmesi, narsistik liderlik ve işletme performansı arasındaki ilişkiyi daha derinlemesine kavramamıza olanak sağlar.⁵⁰

Örneğin, sosyolojik araştırmalar, narsistik liderlerin organizasyonel yapıyı nasıl şekillendirdiğini ve işyerindeki sosyal ilişkileri nasıl etkilediğini inceleyebilir. Ayrıca, psikolojik çalışmalar, narsistik liderliğin altında yatan motivasyonları, duygusal zekayı ve liderlik tarzını daha ayrıntılı bir şekilde açıklayabilir.

Bu çoklu disiplinler yaklaşım, narsizmin işletme performansı üzerindeki etkilerini daha kapsamlı bir şekilde anlamamıza ve iş dünyasındaki liderlik uygulamalarını iyileştirmemize yardımcı olabilir. Bu nedenle, narsistik liderlik konusundaki

⁵⁰Brown ve diğerleri, 2016

araştırmaların psikolojik ve sosyolojik perspektifleri bir arada ele alması önemlidir.

Narsistik yöneticilerin işletme performansı üzerindeki etkileri, işletme dinamiklerinin derinliklerine işleyen önemli bir konudur. Bu liderler genellikle kendi çıkarlarına odaklanır ve kendi prestijlerini artırmaya çalışırlar. Bu durum, işletmenin genel performansını olumsuz etkileyebilir.⁵¹

Narsistik liderlerin çoğu zaman kendi kişisel hedeflerini ve isteklerini işletmenin hedefleriyle örtüştürmeye çalışması, uzun vadeli sürdürülebilirlik ve başarı açısından ciddi riskler doğurabilir. Bu liderler genellikle kısa vadeli sonuçlara odaklanırken, işletmenin uzun vadeli büyüme ve istikrarı göz ardı edilebilir. Örneğin, şirketin uzun vadeli vizyonu ve misyonu yerine, kişisel başarılarını ve kısa vadeli hedeflerini öne çıkarabilirler. Bu durum, şirketin stratejik planlama süreçlerini etkileyebilir ve uzun vadede sürdürülebilir rekabet avantajı elde etme şansını azaltabilir.

Narsistik liderlerin karar alma süreçlerinde gösterdikleri özgüvenin aşırı olması, işletme performansını da olumsuz etkileyebilir. Bu liderler, kendi görüşlerine aşırı güvenirler ve genellikle diğer çalışanların fikirlerini göz ardı ederler. Bu

⁵¹Campbell et al., 2011

durum, yenilikçi fikirlerin dikkate alınmamasına ve alternatif çözümlerin göz ardı edilmesine yol açabilir. Sonuç olarak, işletme, rekabet avantajı sağlayacak yeni fırsatları kaçırabilir ve mevcut sorunların etkin bir şekilde çözülmesinde zorluklarla karşılaşabilir.

Narsistik liderlerin egosunun büyük olması ve sürekli olarak takdir ve övgü arama eğilimi, çalışanlar arasında motivasyon kaybına ve takım ruhunun zayıflamasına neden olabilir. Bu liderler genellikle başarılarını ve katkılarını vurgulamaya eğilimlidirler, ancak çalışanların katkılarını göz ardı edebilirler. Bu durum, çalışanların işlerine duygusal olarak bağlılığını azaltabilir ve iş memnuniyetini olumsuz etkileyebilir.

Bu bağlamda, narsistik liderlerin işletme performansı üzerindeki etkileri karmaşık ve çeşitlidir. Bu liderlerin egosunun ve kişisel hedeflerinin, işletmenin uzun vadeli sürdürülebilirliği ve başarısı üzerinde önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Bu nedenle, işletmelerin narsistik liderlik tarzının avantajlarını ve dezavantajlarını dengeli bir şekilde değerlendirmesi ve uygun stratejiler geliştirmesi kritik öneme sahiptir.

İKİNCİ BÖLÜM

2.İşletme Performansına Narsistik Yaklaşımların Etkisi

Narsistik yaklaşımların işletme performansına olan etkisi, işletmenin stratejik yönetim süreçlerini etkiler. Narsistik liderler genellikle risk almayı teşvik eder ve büyük projelere hızla girerler. Ancak, bu yaklaşım, işletmenin uzun vadeli sürdürülebilirliğini tehlikeye atabilir ve finansal açıdan riskli sonuçlar doğurabilir. Bu nedenle, işletmelerin narsistik liderlik tarzlarının olumlu ve olumsuz etkilerini dikkate alarak stratejilerini belirlemeleri önemlidir.⁵²

Öte yandan, Narsistik liderlerin işletme performansına etkisi, sadece stratejik yönetim süreçleriyle sınırlı kalmaz, aynı zamanda çalışanlar arasındaki ilişkiler üzerinde de belirgin bir etkiye sahiptir. Bu liderlerin kişisel hedefleri ve egoları, takım iş birliğini ve çalışan bağlılığını olumsuz yönde etkileyebilir. Örneğin, bir narsistik liderin sürekli olarak övgü ve takdir arayışı, çalışanların motivasyonunu düşürebilir ve iş ortamında olumsuz bir atmosfer yaratabilir. Bu durum, çalışanların performansını ve işletme verimliliğini olumsuz etkileyebilir.

⁵²Brunell et al., 2008

Ayrıca, narsistik liderlerin empati eksikliği ve başkalarının duygularını önemsememe eğilimleri, işyerinde iletişim sorunlarına ve çatışmalara neden olabilir. Bu liderler, astlarının duygusal ihtiyaçlarını göz ardı edebilir ve onları manipüle etmeye çalışabilir. Bu da çalışanların iş memnuniyetini azaltabilir ve işletmenin iç iletişimini zayıflatabilir.

Ancak, bazı durumlarda narsistik liderlerin karizmatik ve etkileyici kişilikleri, çalışanları motive edebilir ve yenilikçi fikirlerin ortaya çıkmasına olanak sağlayabilir. Bu liderler, hedeflerine odaklanmış ve büyük hedeflere ulaşmak için çalışanlara ilham verebilirler. Ancak, bu durumun sürdürülebilirliği ve takımın uzun vadeli başarısı konusunda endişeler bulunmaktadır.

Narsistik liderlerin işletme performansına etkisi, stratejik yönetimden çalışanlar arası ilişkilere kadar geniş bir perspektiften değerlendirilmelidir. Örneğin, Campbell ve diğerleri (2011), narsistik liderlerin genellikle kendi çıkarlarını ön planda tutmalarının, takım iş birliğini ve çalışan bağlılığını zayıflattığını ortaya koymaktadır. Bu durum, sürekli olarak övgü ve takdir arayışı içinde olan bir narsistik liderin çalışanların motivasyonunu düşürebileceği ve olumsuz bir

çalışma ortamı yaratabileceği gerçeğinden kaynaklanmaktadır.⁵³

Ayrıca, narsistik liderlerin empati eksikliği ve başkalarının duygularını önemsememe eğilimleri, işyerinde iletişim sorunlarına ve çatışmalara yol açabilir. Bu tür liderler, astlarının duygusal ihtiyaçlarını göz ardı edebilir ve onları manipüle etmeye çalışabilir. Bunun sonucunda, çalışan memnuniyeti azalır ve işletmenin iç iletişimi zayıflar.⁵⁴

Ancak, bazı durumlarda narsistik liderlerin karizmatik ve etkileyici kişilikleri, çalışanları motive edebilir ve yenilikçi fikirlerin ortaya çıkmasına olanak sağlayabilir.⁵⁵

Bu durum, liderin vizyonunu ve hedeflerini çalışanlara etkili bir şekilde iletebilmesiyle mümkün olabilir. Ancak, bu liderlik tarzının uzun vadeli sürdürülebilirlik ve takımın başarısı üzerindeki etkileri hakkında endişeler bulunmaktadır.⁵⁶

Özetle, narsistik liderlerin işletme performansına olan etkisi geniş bir yelpazede incelenmeli ve işletmelerin liderlik seçimlerinde bu faktörleri dikkate alması gerekmektedir.

⁵³Oc ve Bashshur, 2013

⁵⁴Braun ve diğerleri, 2016

⁵⁵Rosenthal ve Pittinsky, 2006

⁵⁶Nevicka ve diğerleri, 2011

2.1.Narsistik Yöneticilerin İşgücü Verimliliğine Etkisi

İş dünyası, hızla değişen koşullar ve rekabet ortamıyla karşı karşıya olduğundan, organizasyonların sürdürülebilirliği ve rekabet avantajı kazanabilmeleri için inovasyona olan ihtiyaçları artmaktadır. Bu bağlamda, çalışanların örgüt içindeki rolü ve katılımı, inovasyon süreçlerini etkileyen kritik bir faktördür. Çalışanların fikirlerine, deneyimlerine ve becerilerine daha fazla katılım göstermeleri, örgütlerin yenilikçi çözümler bulmasına, sürekli gelişmeye ve rekabet avantajı elde etmelerine olanak tanır.

Çalışan katılımının örgütsel inovasyona etkisi, organizasyon içindeki iletişimi ve iş birliğini artırarak, yaratıcı düşüncüyü teşvik eder. Çalışanların fikirleri, çözüm önerileri ve geri bildirimleri, örgüt içinde bir inovasyon kültürü oluşturulmasına katkıda bulunur. Bu, örgütün dışındaki değişen pazar koşullarına uyum sağlama ve öne çıkma kapasitesini artırabilir.

Ayrıca, çalışanların kendilerini değerli hissetmeleri ve katkılarının önemsenmesi, motivasyonlarını artırabilir. Bu da uzun vadeli bağlılık, yüksek performans ve iş memnuniyeti ile sonuçlanabilir. Dolayısıyla, çalışan katılımının örgütsel inovasyona etkisi, sadece iş sonuçları açısından değil, aynı

zamanda organizasyon kültürü, liderlik etkinlikleri ve çalışanların duygusal bağlılığı gibi pek çok faktörü etkileyen bütüncül bir anlam taşımaktadır.

Çalışanların motivasyonunun sağlanması iş hayatının önemli konuları arasında yer almaktadır. Çünkü motivasyon hem çalışanın hem de örgütün performansında önemli rol oynamaktadır. Performansı artırmak isteyen bir yönetici, çalışanların tutum ve davranışlarını, arzu ve isteklerini, fikir ve duygularını ve bunlara etki eden örgüt içi ve örgüt dışı faktörleri dikkate almalıdır (İzmirli, 2000). Motive olamayan personelin olumlu performans göstermesi beklenmemelidir. İş hayatında motivasyon kullanımının temel amacı; örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi için personelin yüksek derecede performans göstermesini sağlamaktır.⁵⁷

Değişen ve gelişen rekabet piyasasında işletmelerin sürekliliği ve hedeflerine ulaşması adına başlıca kaynağı insandır. Bu nedenle, çalışanların işletmenin erişmek istediği amaçlar doğrultusunda motivasyonlarının sağlanması önemli bir konu olup; parasal değeri olan ve parasal değeri olmayan motivasyon araçları ile desteklenmesi sağlanmalıdır. Bu bağlamda, İnsan kaynağından dinamik ve randımanlı bir

⁵⁷Doğanlı ve Demirci, 2014; Koçel, 2001; Kılınç ve Polat, 1997

biçimde yararlanılmaz ise işletmenin başarısından söz etmek mümkün görünmemektedir. Başka bir deyişle; işletmenin bütünsel başarısı da bahsi geçen motivasyon araçlarının yöneticiler tarafından etkin şekilde kullanmalarına bağlıdır.

Yöneticinin görevi; başarılı çalışanları destekleyerek ilerlemelerini sağlamak, başarısız olan çalışanlarının davranışlarını da kuruma uygun hale getirerek yarar sağlayacağı şekilde yönlendirmektir. Yöneticiler için çalışan ve işletme arasındaki dengeyi sağlamak kimi zaman zor olabilir. İşletmenin amaç ve istekleri kadar çalışanın amaç ve istekleri de önemlidir. Bu nedenle, öncelikle çalışanı işletmeye yönlendiren etmenlerle gereksinimleri anlaşılmalı ve bu gereksinim ve etmenler doğrultusunda çalışanların motivasyonu sağlanmalıdır. Öte yandan, yöneticiler, tüm çalışanların aynı şekilde motive edilebileceğini düşünmemelidir. Çünkü motivasyon birbirinden farklı, değişik insan gereksinimlerini gidermeye yönelik bir süreçtir ve bu gereksinimlerin müşahade edilerek, ayrı ayrı çözümlenmesini ve her insan için değişiklik gösterdiğinin anlaşılmasını gerektirir.

Bir insanın emeği ve zamanın fiziksel varlığı satın alınabilir. Ancak yaratıcılığını, inisiyatifi, sadakatini, kuruma olan bağlılığı parayla satın alınamayacak değerler bütünüdür. Bunlar organizasyonlar içerisindeki “iyi motivasyon” olgusu ile elde edilebilir. İşveren ve çalışan tarafları arasındaki dengeyi sağlamak ve yönetimi güçlendirmenin temel yolu ve aynı zamanda en etkili hali; çalışanın şirketin hedefini ve amacını bilmesi ile olur. Bu sebeple öncelikle çalışanların çalışma motivasyonları ve gereksinimleri incelenmelidir.⁵⁸

Yüksek motivasyon, verimlilik seviyesini artırır ve organizasyonel hedeflere ulaşılmasını sağlar. Aynı zamanda çalışanlar işlerine motive edildiklerinde daha fazla iş yapmak için de motive olurlar. Bu durumda motivasyon, performansı tanımlayan önemli bir faktördür diyebiliriz. İnsanların nasıl motive olduğunu bilmek, etrafındakilerin davranışlarını ve hareketlerini anlamayı gerektirir.

Bu da insanı gözlem yapmaya ve çevresindeki diğer insanları anlamaya iter. Birbirlerini tanıyan insanlar yaşadıkları sorunları rahatlıkla çözebilir dolayısıyla çalışma ortamında daha iyi ilişkiler kurabilir (Kantar, 2008). Diğer yandan

⁵⁸Luthans, 1995

motivasyon araçlarının önemi ülkelerin ekonomik seviyelerine göre değişiklikler gösterebilir. Ekonomisi güçlü olan ülkelerde çalışanların motivasyonları maddi olmayan öğelerle sağlanabilirken, ekonomik açıdan gelişmemiş ya da az gelişmiş ülkelerde çalışanlar için motivasyonu sağlamak daha çok maddi öğelerle mümkün olmaktadır.

ABD, Almanya ve Japonya gibi gelişmiş ülkeler de yapılan bir incelemede “Çalışanları daha fazla neyin motive edeceğini düşünüyorsunuz?” sorusuna verilen cevaplar değerlendirildiğinde stratejik görevlerin, daha fazla bilgi kazanımının ve planlamaya katılmanın sıralamada üstlerde yer aldığı; buna karşın ücret, terfi gibi öğelerin alt sıralarda olduğu belirtilmiştir. Teknolojik gelişmelerle birlikte çalışma hayatındaki insan gücüne yapılan tanımın anlamı önemli ölçüde değişmiştir.

Önceleri insanlar basit bir üretim girdisi olarak algılanıyor ve üstlerine yüklenen görevi yerine getirmek zorunda bırakılıyordu. Günümüzde ise iş dünyasında sadece ekonomik ve finansal yönleri önemsemek sosyal ve psikolojik yönleri ihmal etmek eski moda bir düşünce tarzına dönüşmüştür. Artık çalışanların ihtiyaçlarını karşılayan huzurlu ve istekli

çalışmalarını sağlayan bir ortamda çalışan bireyler işletmenin başarısında önemli rol oynamaktadır.⁵⁹

İnsan davranışlarının oluşumu üzerinde fizyolojik, psikolojik ve bilişsel temele dayanan çeşitli motivasyonlar bulunmaktadır. Bu motivasyonların bazıları fizyolojik kökenli ve doğuştan gelen ihtiyaçları kapsar, bazıları da öğrenme ve/veya sonradan öğrenme aracılığı ile kazanılır. Ancak bu etkenlerin, davranışları yönlendirmedeki öncelikleri önem taşımaktadır.

Motivasyon kuramları, çalışanların, öğrencilerin veya bireylerin davranışlarını, performanslarını ve çabalarını açıklamaya ve anlamaya çalışan psikoloji, işletme vs. alanlarda geliştirilen teorilerdir. Bu teoriler kendi aralarında da amaçlarına, işlevlerine, süreçlerine, iç ve dış faktörlerine göre gruplandırılmış olup; aşağıda belli başlı birkaç temel motivasyon kuramından bahsedilecektir. Her bir kuram, motivasyonun farklı yönlerini ve etkileyen faktörleri ele alır ve çalışma ortamında çalışanların davranışlarını anlamak ve motive etmek için önemli bilgiler sunar.

⁵⁹Jones, 2002

Literatürde yer alan bazı araştırmalar Deneysel Psikoloji kapsamında yapılmış olup; araştırmacılar laboratuvar deneyleri aracılığıyla motivasyonun fizyolojik temellerini incelemişler; diğer bazı araştırmacılar da elde edilen verileri çalışma hayatına adapte etmek üzere çalışmışlardır. Motivasyonun çalışanların göstermiş oldukları etkili başarımları ile işletme içerisinde ayrı iş ve sorumlulukları üstlenirken işletmenin hedeflerine erişmesinde büyük pay sahibi olması tüm bu uğraş ve emeklerin nedeni olarak açıklanabilir.

Çalışanlar kendi gereksinimlerini karşılamak üzere çaba sarf ederlerken, işverenler de işletmenin amaçlarına uygun olarak başarı elde etmeyi amaçlar. Böylece, çalışan- işveren açısından bakıldığında iki tarafın da başka amaçlar peşinde olduğu görülmektedir. Bahsi geçen bu başka amaçların meydana getirebileceği problemlerin çözümüne yönelik olarak geliştirilen Motivasyon Kuramları, İnsanları motive eden unsurları tespit etmek ve motivasyonu sürekli kılmak için yöneticilere yardımcı olabilecek teoriler olarak tarif edilebilir ve “Kapsam Teorileri” ve “Süreç Teorileri” olmak üzere başlıca iki grupta toplanmaktadır.⁶⁰

⁶⁰Güney, 2001: 226

Motivasyon teorileri, çalışanların performansını artırmak, işten tatminlerini ve bağlılıklarını güçlendirmek, yaratıcılığı ve inovasyonu teşvik etmek gibi bir dizi avantaj sağlarlar.

Narsistik yöneticilerin işgücü verimliliğine olan etkisi, çalışanların motivasyonu üzerinde önemli bir faktördür ve işletme performansını doğrudan etkileyebilir. Motivasyon, işyerinde çalışanların hedeflere ulaşma arzusuyla bağlantılıdır ve bu da işgücü verimliliği üzerinde belirleyici bir rol oynar. Narsistik liderlerin egosantrik tutumları ve kendilerini öne çıkarma eğilimleri, çalışanların motivasyonunu olumsuz etkileyebilir ve işgücü verimliliğini azaltabilir.

Öncelikle, narsistik liderlerin sürekli olarak kendi başarılarını vurgulamaları ve takdir beklmeleri, çalışanların motivasyonunu düşürebilir. Çalışanlar, liderlerinin sadece kendi hedeflerine odaklanması durumunda kendilerini değersiz hissedebilir ve bu da işlerine duydukları motivasyonu azaltabilir. Özellikle, takdir ve övgü gibi motivasyon unsurları çalışanlar için önemlidir ve bu tür liderlerin bunları sağlamaması motivasyon eksikliğine neden olabilir.⁶¹

⁶¹Nevicka et al., 2011

Ayrıca, narsistik liderlerin empati eksikliği ve duygusal zekâ düşüklüğü, çalışanların motivasyonunu olumsuz etkileyebilir. İyi bir lider, çalışanların duygusal ihtiyaçlarını anlayabilir ve onlara destek olabilirken, narsistik bir lider bu tür ihtiyaçları göz ardı edebilir. Bu durum, çalışanların liderleriyle bağ kurmalarını zorlaştırabilir ve motivasyonlarını azaltabilir.⁶²

Motivasyonun azalması, işgücü verimliliğini olumsuz etkileyebilir ve işletmenin performansını düşürebilir. Çalışanlar, kendilerini değersiz hissettiklerinde veya liderlerinden yeterli desteği alamadıklarında, işlerine olan bağlılıkları azalabilir ve bu da işgücü verimliliğini düşürebilir. Dolayısıyla, narsistik liderlerin motivasyon üzerindeki olumsuz etkileri, işletmenin başarısını tehlikeye atabilir ve uzun vadeli sürdürülebilirliğini etkileyebilir.

Bu bağlamda, narsistik liderlerin işgücü verimliliği üzerindeki etkisi, çalışanların motivasyonu ile doğrudan ilişkilidir. Bu liderlerin egosantrik tutumları ve empati eksiklikleri, motivasyonu azaltabilir ve işgücü verimliliğini düşürebilir. Bu nedenle, işletmelerin liderlik pozisyonlarını doldururken bu faktörleri dikkate alması önemlidir.

⁶²Rosenthal & Pittinsky, 2006

2.2.Narsizmin İşyeri İlişkilerine Etkisi

Narsistik liderliğin işyeri ilişkilerine olan etkileri oldukça çeşitlidir ve genellikle iş ortamının sosyal ve duygusal dinamiklerini derinden etkiler. Bu etkilerden bazıları şunlardır:

-İnovasyon ve Yaratıcılık Azalması: Narsistik liderler genellikle kendi fikirlerini ve görüşlerini öne çıkarmaya eğilimlidirler. Bu durum, çalışanların özgün fikirlerini ifade etmelerini ve yenilikçi çözümler geliştirmelerini engelleyebilir. Örneğin, bir narsistik yönetici, ekibin katkılarını göz ardı edebilir ve sadece kendi fikirlerine odaklanarak, potansiyel olarak değerli alternatifleri göz ardı eder. Bu durumda, çalışanlar kendi fikirlerini ifade etmekten çekinir hale gelebilir ve işletme için değerli inovasyon ve yaratıcılık kaynakları tıkanabilir (Grijalva ve diğerleri, 2015).

-Çalışan Memnuniyetinde Düşüş: Narsistik liderlerin egosantrik ve otoriter tavırları, çalışanların işlerinden memnuniyetini azaltabilir. Örneğin, bir lider sürekli olarak çalışanlarını eleştirir ve onların katkılarını görmezden gelirse, çalışanların motivasyonu ve bağlılığı azalır. Bu durumda, işyerinde olumsuz bir atmosfer oluşur ve çalışanlar kendilerini değersiz veya ihmal edilmiş hissedebilirler. Bu da işten

ayrılma oranlarında artışa ve çalışan verimliliğinde düşüşe neden olabilir.

-İşten Ayrılma Oranlarında Artış: Narsistik liderlerin liderlik tarzları, çalışanların işten ayrılma isteğini artırabilir. Örneğin, bir lider sürekli olarak çalışanlarına yüksek beklentilerle baskı yapar ve onları eleştirirken, çalışanlar işlerinden tatmin olmayabilirler ve alternatif iş fırsatlarını aramaya yönelebilirler. Bu durumda, işletme istikrarını kaybedebilir ve çalışan devamlılığı sağlanamaz.⁶³

-İletişim Sorunları: Narsistik liderler genellikle astlarıyla etkili iletişim kurmakta zorlanır. Örneğin, liderlerinin empati eksikliği nedeniyle astlarıyla ilişki kurmakta zorlanabilirler ve bu da astların kendilerini ihmal edilmiş veya değersiz hissetmelerine neden olabilir. Bu durumda, işyerinde yanlış anlamalara ve çatışmalara yol açabilir. Özellikle, liderin empati eksikliği, astlarının duygusal ihtiyaçlarını karşılamakta zorlanmasıyla sonuçlanabilir.⁶⁴

-Çalışan Sağlığı Üzerindeki Etkiler: Narsistik liderlerin yüksek beklentileri ve eleştirel tavırları, çalışanların stres seviyelerini artırabilir ve psikolojik sağlıklarını olumsuz etkileyebilir.

⁶³Rosenthal ve Pittinsky, 2006

⁶⁴Nevicka ve diğerleri, 2011

Özellikle, liderlerin sürekli olarak yüksek taleplerle çalışanlarını zorlaması, çalışanların iş stresiyle başa çıkmalarını zorlaştırabilir ve duygusal tükenmişlik gibi olumsuz sonuçlara yol açabilir. Bu da işyerinde verimlilik kaybına ve çalışan devamsızlığına neden olabilir.⁶⁵

-Takım Çalışması ve İş birliği Zorlukları: Narsistik liderler genellikle kendi başarılarına odaklanır ve bu da takım çalışması ve iş birliği gibi önemli unsurları zayıflatır. Özellikle, liderin egosu, diğer çalışanların fikirlerine veya katkılarına değer vermekte zorlanmasına neden olabilir. Bu da takımın uyumlu bir şekilde çalışmasını engeller ve iş birliği potansiyelini azaltır. Bu durumda, işyerinde rekabet ve çatışma artabilir ve uzun vadeli başarı engellenebilir.

-İç Motivasyonun Azalması: Narsistik liderlerin sürekli olarak kendi başarılarını vurgulaması, çalışanların içsel motivasyonunu azaltabilir. Özellikle, liderin sadece kendi başarılarını öne çıkarması, çalışanların kendilerini değersiz veya görmezden gelinmiş hissetmelerine neden olabilir. Bu da çalışanların işlerine olan bağlılığını azaltır ve işten tatmin olmayı artırır. Sonuç olarak, işletme performansı üzerinde olumsuz bir etkisi olabilir.

⁶⁵Oc ve Bashshur, 2013

-Etik İhlaller ve Organizasyonel Davranış Sorunları: Narsistik liderler genellikle kuralları esnetmeye veya kendi çıkarları doğrultusunda etik sınırları zorlamaya eğilimlidirler. Bu durum, işyerinde etik ihlallerin artmasına ve organizasyonel davranış sorunlarının ortaya çıkmasına neden olabilir. Örneğin, bir liderin etik olmayan uygulamaları veya örnek davranışları, diğer çalışanların da benzer şekilde davranmasına yol açabilir ve işletmenin itibarını zedeleyebilir.

-Astların Potansiyelinin İhmal Edilmesi: Narsistik liderler genellikle kendilerini öne çıkarmaya odaklandıkları için, astlarının potansiyelini ihmal edebilirler. Özellikle, liderin sadece kendi başarılarını görmesi, astların gelişimine veya başarılarına odaklanmamasına neden olabilir. Bu durumda, çalışanların motivasyonu ve iş performansı düşebilir ve uzun vadeli olarak işletmenin başarısını etkileyebilir.

Bu etkiler, narsistik liderliğin işyeri ilişkileri üzerindeki geniş kapsamlı etkilerinden sadece birkaçıdır. Her biri, işletmelerin bu liderlik tarzlarının sonuçlarını değerlendirirken dikkate alması gereken önemli faktörlerdir.

2.3.Narsistik Yöneticilerin Çalışan Memnuniyeti ve Bağlılığına Etkisi

Çalışan memnuniyeti ve bağlılığı, işletme yönetimi için kritik öneme sahip olan iki temel kavramdır. Bu kavramlar, işletmedeki çalışanların duygusal durumlarını, işlerinden ve iş yerlerinden ne kadar tatmin olduklarını ve işletmeye olan sadakatlerini ifade eder

Çalışan memnuniyeti, bir işletmedeki çalışanların işlerinden ve çalışma ortamlarından ne kadar memnun olduklarını ifade eder. Memnun çalışanlar, işlerini yapmaktan keyif alır, motivasyon düzeyleri yüksektir ve genellikle işlerinde daha başarılıdırlar. Ayrıca, memnun çalışanlar işletmeye sadık kalma eğilimindedirler ve işletmenin hedeflerine daha fazla katkıda bulunurlar.⁶⁶

Çalışan memnuniyetinin artması, işletmenin performansı üzerinde olumlu etkilere sahip olabilir. Araştırmalar, çalışan memnuniyetinin artmasının işletme içi verimliliği artırdığını ve işletme dışı faktörlerle ilişkili olumlu sonuçlar doğurduğunu göstermektedir.⁶⁷

⁶⁶Harter et al., 2002

⁶⁷Koustelios ve Bagiatas, 2010

Ayrıca, memnun çalışanlar, müşteri hizmeti kalitesini artırabilir ve müşteri memnuniyetini artırabilir, bu da işletmenin rekabet avantajını güçlendirebilir.

Çalışan bağlılığı, bir çalışanın işletmeye olan duygusal bağlılığını ifade eder. Bağlı çalışanlar, işletmenin hedeflerine inanır, işletmeye sadık kalır ve işletmenin başarısı için ekstra çaba gösterirler (Meyer ve Allen, 1991). Bağlı çalışanlar genellikle işletmenin uzun vadeli başarısını destekler ve işletmenin itibarını artırır.⁶⁸

Çalışan bağlılığının artması, işletme performansı üzerinde olumlu etkilere sahip olabilir. Araştırmalar, bağlı çalışanların işletmenin hedeflerine daha fazla katkıda bulunduğunu ve işletme içi verimliliği artırdığını göstermektedir (Meyer ve Allen, 1997). Ayrıca, bağlı çalışanlar, işletmenin müşteri hizmeti kalitesini artırabilir ve müşteri memnuniyetini artırabilir, bu da işletmenin rekabet avantajını güçlendirebilir.⁶⁹

Çalışan memnuniyeti ve bağlılığı, işletmelerin başarısı için büyük bir öneme sahiptir. Memnun ve bağlı çalışanlar, işletmenin performansını artırabilir, müşteri hizmeti kalitesini

⁶⁸ Harter et al., 2002

⁶⁹ Lam ve Burton, 2016

iyileştirebilir ve işletmenin rekabet avantajını güçlendirebilir. Narsistik yöneticilerin çalışan memnuniyeti ve bağlılığı üzerindeki etkisi, işletmenin insan kaynakları yönetimi açısından önemlidir. Narsistik liderler genellikle çalışanların duygusal ihtiyaçlarına duyarsızdır ve kendilerine odaklanırlar. Bu durum, çalışanların işlerinden memnuniyetsizliklerini artırabilir ve işletme içi stres ve huzursuzluğa yol açabilir.

Narsistik yöneticilerin çalışan memnuniyeti ve bağlılığına etkisi, sosyolojik ve psikolojik açılardan incelendiğinde önemli sonuçlar ortaya çıkarır. Bu etki, işletmenin sosyal ve duygusal atmosferini derinden etkiler ve çalışanların ruh sağlığı, motivasyon ve iş tatmini üzerinde belirgin bir iz bırakır.⁷⁰

Narsistik liderlerin çalışan memnuniyeti üzerindeki etkileri, genellikle liderlerin kişisel önceliklerine odaklanmaları ve çalışanların duygusal ihtiyaçlarına yeterince önem vermemeleri ile ilişkilendirilir. Bu durum, işyerinde güvensizlik ve iş birliği eksikliği gibi olumsuz bir ortamın oluşmasına yol açabilir.⁷¹

⁷⁰Grijalva et al., 2015

⁷¹Nevicka et al., 2011

Çalışanlar, kendilerini önemli hissetmezler ve liderlik tarafından desteklenmediklerini düşünürlerse, iş tatmini düşer ve işe olan bağlılıkları azalır. Narsistik liderlerin empati eksikliği ve duygusal zekâ düşüklüğü de çalışanların memnuniyetini olumsuz etkileyebilir (Brunell et al., 2008). Çalışanlar, liderlerinin duygusal olarak kendilerini anlamadığını ve onların duygusal ihtiyaçlarına kayıtsız kaldığını hissederlerse, işyerinde bir iletişim bozukluğu ve duygusal kopukluk yaşanabilir. Bu da çalışanların motivasyonunu ve iş tatmini düşürür.

Ancak, narsistik liderlerin bazı durumlarda karizmatik ve etkileyici olmaları, çalışanları motive edebilir ve iş birliğini teşvik edebilir. Özellikle, liderlerin hedeflerine olan tutkusu ve kararlılığı, bazı çalışanları etkileyebilir ve onları işlerine daha bağlı hale getirebilir. Ancak, bu durumun sürdürülebilirliği ve uzun vadeli sonuçları hakkında bazı endişeler bulunmaktadır.⁷²

2.4.Narsizmin Yönetimdeki Yansımaları ve Çözüm Yolları

Narsizmin yönetimdeki yansımaları ve çözüm yolları, işletme ve liderlik alanında kritik öneme sahip bir konudur. Narsistik liderlik tarzları, kurumsal kültürü, çalışan memnuniyetini ve işletme performansını derinden etkileyebilir. Bu durum,

⁷²Rosenthal ve Pittinsky, 2006

çalışanların motivasyonunu düşürebilir, iş birliğini zayıflatabilir ve işyerinde olumsuz bir atmosfer yaratabilir. Ancak, narsistik liderlik tarzlarının olumsuz etkilerini azaltmak ve işletmenin uzun vadeli başarısını güvence altına almak için çeşitli çözüm yolları bulunmaktadır.

2.5.Narsizmin Yönetim Stratejileri Üzerindeki Etkisi

Narsizmin yönetim stratejileri üzerindeki etkisi, işletme ve liderlik literatüründe önemli bir araştırma alanı olmuştur. Narsistik liderlik, liderin kendini ön plana çıkarması, güç arayışı ve kendi çıkarlarına odaklanmasıyla karakterizedir. Bu liderlik tarzı, genellikle karizmatik ve etkileyici olmakla birlikte, aynı zamanda empati eksikliği, baskıcı davranışlar ve başkalarını manipüle etme eğilimleri içerir.

Narsistik liderlerin yönetim stratejileri, genellikle karar alma süreçlerinde belirleyici olabilir. Kendi vizyonlarını ve hedeflerini öne çıkaran bu liderler, sıklıkla kararları tek başlarına almakta ve astlarını sıkı bir kontrol altında tutmaktadırlar (Oc & Bashshur, 2013). Bu durum, işbirliğine dayalı bir yönetim yaklaşımı yerine otoriter bir yönetim tarzını teşvik eder.⁷³

⁷³Rosenthal & Pittinsky, 2006

Narsistik liderler ayrıca işletme stratejilerini belirlerken risk almayı teşvik edebilirler. Kendi özgüvenlerine ve kararlılıklarına güvenen bu liderler, genellikle büyük projelere girişmekten çekinmezler. Ancak, bu riskli stratejiler uzun vadeli başarı açısından risk taşıyabilir ve işletmenin istikrarını tehlikeye atabilir.⁷⁴

Çözüm odaklı yaklaşımların benimsenmesi, narsistik liderlerin yönetim stratejilerinin olumsuz etkilerini azaltabilir. Liderlik eğitimi ve gelişimi, bu liderlerin empati yeteneklerini güçlendirebilir ve iş birliği becerilerini geliştirebilir. Ayrıca, kurumsal kültürün iyileştirilmesi ve açık iletişim ortamlarının oluşturulması, astların katılımını ve bağlılığını artırabilir ve işletmenin performansını olumlu yönde etkileyebilir. Narsistik liderlerin yönetim stratejileri, işletmenin kültürü ve çalışma ortamı üzerinde de belirleyici bir etkiye sahiptir.⁷⁵

Bu liderlerin egoist ve bireyci yaklaşımları genellikle kurumsal kültürde rekabetçilik ve bireysellik öne çıkarırken, iş birliği ve takım ruhu gibi değerleri göz ardı edebilir. Bu durum, iş yerinde olumsuz rekabet ortamı ve çalışanlar arasındaki güvensizlik duygularının artmasına yol açabilir.

⁷⁴Nevicka et al., 2011

⁷⁵Sedikides et al., 2004

Narsistik liderlerin yönetim stratejileri, kurumsal hedeflerle uyumlu olmayabilir ve işletmenin uzun vadeli başarısını riske atabilir. Örneğin, liderin kendi kişisel hedeflerine odaklanması, organizasyonun daha büyük bir misyon veya vizyona sadık kalmak yerine kendi çıkarlarına hizmet etmesine neden olabilir (Campbell & Foster, 2007). Bu durum, çalışanların motivasyonunu düşürebilir ve işletme performansını olumsuz etkileyebilir.

Narsistik liderlerin yönetim stratejilerinin olumsuz etkilerini azaltmanın yollarından biri, liderlik pozisyonlarına daha empatik ve işbirlikçi bireylerin getirilmesidir. Liderlik eğitimi programları, liderlerin duygusal zekalarını ve iletişim becerilerini geliştirebilir, böylece çalışanlarla daha sağlıklı ilişkiler kurmalarına yardımcı olabilir (Miller & Campbell, 2008). Ayrıca, astların geri bildirimlerine ve katılımına daha fazla önem veren bir liderlik yaklaşımı benimsemek de işyerindeki ilişkileri güçlendirebilir ve çalışan memnuniyetini artırabilir.

2.6.Narsizm ile Başa Çıkma Stratejileri

Narsizm ile başa çıkma stratejileri, bireylerin ve organizasyonların narsistik özelliklerle etkili bir şekilde başa çıkabilmeleri için geliştirilen kapsamlı yaklaşımları içerir. Bu

stratejiler, hem bireysel hem de kurumsal düzeyde uygulanabilir ve narsizmin olumsuz etkilerini azaltmaya yöneliktir.

Bireyler açısından, narsizm ile başa çıkma stratejileri kişisel farkındalık ve öz-refleksiyon üzerine odaklanır. Bireyler, kendi narsistik eğilimlerini tanımak, onları anlamak ve nasıl yönetebilecekleri konusunda içgörü kazanmak için bilinçli bir çaba sarf etmelidirler. Bu süreç, bireylerin duygusal zekalarını geliştirmelerine ve empatik becerilerini artırmalarına yardımcı olabilir. Ayrıca, kişisel gelişim çalışmaları ve psikoterapi gibi destekleyici kaynaklardan faydalanarak, narsistik özelliklerin olumsuz etkilerini hafifletmeye yönelik stratejiler geliştirebilirler.

Organizasyonlar açısından, narsizmle başa çıkma stratejileri liderlik seçiminde ve kurumsal kültürün oluşturulmasında belirleyici bir rol oynar. Özellikle liderlik pozisyonlarına getirilen bireylerin seçiminde, empati yetenekleri ve iş birliği becerileri gibi narsistik olmayan özelliklerin gözetilmesi önemlidir. Ayrıca, organizasyonların kurumsal kültürlerinde açık iletişimi teşvik etmeleri ve iş birliğini ödüllendirmeleri, narsizmin olumsuz etkilerini dengelemeye yardımcı olabilir. Böylelikle, çalışanlar arasında güven ve iş birliği ortamı güçlendirilir ve iş performansı artırılır.

Ancak, narsizm ile başa çıkma stratejileri geliştirilirken dikkat edilmesi gereken önemli bir nokta da narsistik özelliklerin tamamen bastırılmamasıdır. Narsistik özelliklerin bazı durumlarda iş performansını artırıcı etkilere sahip olabileceği unutulmamalıdır. Bu nedenle, bireyler ve organizasyonlar narsizmin olumlu yönlerini tanıyarak, denge ve uyum içinde yönetmeye çalışmalıdır.

Narsizmle başa çıkma stratejileri, iş dünyasında önemli bir konudur çünkü narsistik liderlerle çalışma, çalışanlar için zorlayıcı olabilir. Narsistik liderlerin egosunu dengelemek ve iş birliği içinde verimli bir çalışma ortamı oluşturmak için işgücü yöneticileri ve insan kaynakları profesyonelleri tarafından çeşitli stratejiler geliştirilmiştir (Kiazad et al., 2010). Bu stratejiler, örneğin, açık ve etkili iletişimi teşvik etmek, sınırları belirlemek ve işyeri stresini azaltmak gibi uygulamaları içerebilir.

Narsistik liderlerin egolarını dengelemek ve iş birliği içinde verimli bir çalışma ortamı oluşturmak için işgücü yöneticileri ve insan kaynakları profesyonelleri tarafından çeşitli stratejiler geliştirilmiştir. Bu stratejiler, hem bireylerin hem de organizasyonların narsistik liderlikle başa çıkma ve olumsuz etkilerini azaltma konusunda daha etkili olmalarını sağlayabilir. İşte bu stratejilerden bazıları aşağıda verilmiştir:

-Eğitim Programları ve Farkındalık Oluşturma: İşletmeler, çalışanlara narsistik liderliğin etkileri konusunda farkındalık yaratmak için eğitim programları düzenleyebilirler. Bu programlar, narsizmin tanımı, belirtileri ve işyerindeki etkileri hakkında bilgi sağlayarak çalışanların bu tür liderlik tarzlarını tanımalarına ve nasıl başa çıkacaklarını öğrenmelerine yardımcı olabilir. Ayrıca, bu tür programlar, empati, iletişim becerileri ve iş birliği gibi konuları vurgulayarak daha sağlıklı çalışma ilişkilerinin geliştirilmesine katkı sağlayabilir.

-Çalışan Geribildirimi ve Danışmanlık: İşletmeler, çalışanların narsistik liderlerle yaşadıkları zorlukları ele almalarına yardımcı olmak için çeşitli destek mekanizmaları sunabilirler. Bu mekanizmalar arasında çalışan geribildirimi toplama süreçleri, danışmanlık hizmetleri ve psikolojik destek programları bulunabilir. Bu tür destekler, çalışanların duygusal ihtiyaçlarını karşılamaya ve işyerindeki stresle başa çıkmalarına yardımcı olabilir.

-Liderlik Geliştirme ve Koçluk: Narsistik liderlerin liderlik becerilerini geliştirmelerine ve olumlu liderlik davranışlarını benimsemelerine yardımcı olmak için liderlik geliştirme ve koçluk programları düzenlenebilir. Bu programlar, liderlik tarzları üzerinde derinlemesine düşünmeyi teşvik edebilir ve narsistik liderlerin kendilerini daha etkili bir şekilde

yönetmelerine ve çalışanlarla daha sağlıklı ilişkiler kurmalarına yardımcı olabilir.

-Kurumsal Değerlerin Vurgulanması: İşletmeler, kurumsal değerlerin ve etik standartların vurgulanması yoluyla narsizmle mücadele edebilirler. Bu değerler, iş birliği, saygı, adalet ve şeffaflık gibi narsistik davranışların karşısı olan prensipleri içerebilir. Kurumsal kültürde bu değerlerin benimsenmesi ve uygulanması, narsizmin olumsuz etkilerini azaltabilir ve sağlıklı bir iş ortamının oluşturulmasına katkı sağlayabilir.

-Performans Değerlendirme ve Geri Bildirim Mekanizmalarının Güçlendirilmesi: İşletmeler, narsistik liderlerin performansını sürekli olarak değerlendirebilecek ve geribildirim sağlayabilecek etkili mekanizmaları güçlendirebilirler. Bu mekanizmalar, liderlerin güçlü ve zayıf yönlerini tanımlamalarına ve olumlu değişimler yapmalarına yardımcı olabilir. Ayrıca, çalışanlar tarafından sağlanan geri bildirimler, narsistik liderlerin farkındalığını artırabilir ve olumsuz davranışlarını düzeltmelerine yardımcı olabilir.

Bu stratejiler, narsistik liderlerin etkileriyle başa çıkma ve daha sağlıklı çalışma ortamlarının oluşturulması konusunda işletmelere rehberlik edebilir. Ancak, her organizasyonun

ihtiyaçları farklı olduğundan, bu stratejilerin uygulanması ve adapte edilmesi gerekebilir.

2.7.Narsistik Yöneticilerle İş birliği Stratejileri

Narsistik liderlerle iş birliği stratejileri, işletmelerin narsistik liderlik tarzlarını etkili bir şekilde yönetmelerine yardımcı olabilir. Bu stratejiler, narsistik liderlerle etkili bir şekilde iletişim kurmayı, empati geliştirmeyi ve iş birliği içinde çalışmayı içerebilir.

Ayrıca, işletmeler, narsistik liderlerin güçlü yönlerinden yararlanmayı ve zayıf yönlerini dengelemeyi hedefleyen özel eğitim programları ve gelişim planları oluşturabilirler.

Narsistik liderlerle iş birliği stratejileri, işletmelerin narsistik liderlik tarzlarını etkili bir şekilde yönetmelerine yardımcı olabilir. Bu stratejiler, liderlerle etkili iletişim kurmayı, empati geliştirmeyi ve iş birliği içinde çalışmayı içermelidir. İşletmeler, narsistik liderlerle etkili iletişim kurmak için özel eğitim programları düzenleyebilirler. Bu programlar, liderlere astlarıyla daha iyi iletişim kurma becerilerini öğretebilir ve empati geliştirmelerine yardımcı olabilir.⁷⁶

⁷⁶Nevicka et al., 2018

Empati, narsistik liderlerin en önemli eksikliklerinden biri olan duygusal zeka açısından kritik öneme sahiptir. İşletmeler, liderlere empati geliştirme konusunda koçluk hizmetleri sunarak veya eğitim programları düzenleyerek bu konuda destek olabilirler. Empati, liderlerin astlarının duygularını anlamasına ve iş birliğini teşvik etmeye yardımcı olabilir.

Ayrıca, işletmeler, narsistik liderlerin güçlü yönlerinden yararlanmayı ve zayıf yönlerini dengelemeyi hedefleyen özel gelişim planları oluşturabilirler. Bu planlar, liderlerin liderlik becerilerini geliştirmeye odaklanabilir ve onları iş birliği ve takım çalışması konusunda destekleyebilir. Örneğin, liderlik eğitimleri ve atölye çalışmaları düzenlenerek, liderlerin liderlik tarzlarını daha etkili bir şekilde yönetmeleri sağlanabilir.

Kurumsal kültür de iş birliğini teşvik etmek için önemli bir faktördür. İşletmeler, iş birliğini teşvik eden bir kültürü benimseyerek ve destekleyerek narsistik liderlerin olumsuz etkilerini azaltabilirler. Bu, açık iletişimi desteklemek, takım çalışmasını özendirmek ve empatiyi teşvik etmek anlamına gelir.

Son olarak, işletmeler, narsistik liderlerin etkisini dengelemek ve iş birliğini teşvik etmek için astlar arasında iş birliğini

artırmaya yönelik çeşitli programlar ve etkinlikler düzenleyebilirler. Takım çalışması eğitimleri, problem çözme oturumları ve takım bina etkinlikleri, astların birlikte çalışma becerilerini geliştirmelerine yardımcı olabilir ve liderlerle astlar arasındaki ilişkileri güçlendirebilir.

Bu stratejilerin uygulanması, işletmelerin narsistik liderlerle olan ilişkilerini geliştirmesine ve iş birliğini teşvik etmesine yardımcı olabilir. Bu sayede, işletmeler daha verimli ve etkili bir çalışma ortamı oluşturabilir ve uzun vadeli başarılarını güvence altına alabilirler.

2.8.Narsizm ve Yönetici Eğitimi

Narsizm ve yönetici eğitimi arasındaki ilişki, yöneticilerin narsistik özelliklerini anlamalarını ve geliştirmelerini sağlayabilir. Bu tür eğitim programları, yöneticilere empati, iletişim becerileri, problem çözme ve stres yönetimi gibi narsizmle başa çıkma becerilerini öğretebilir (Grijalva et al., 2015). Ayrıca, narsistik liderlik tarzlarının işletme performansı üzerindeki etkileri hakkında bilinçlendirme ve liderlik eğitimi, işletmelerin daha etkili yönetim stratejileri benimsemesine yardımcı olabilir.

Bu bağlamda, narsizmin yönetim stratejileri üzerindeki etkileri, işletmelerin liderlik ve insan kaynakları politikalarını

dikkatlice değerlendirmelerini ve uygun önlemleri almalarını gerektirir. Narsizm, kişinin aşırı bir şekilde kendine odaklanması, diğer insanlara karşı empati eksikliği, başkalarını manipüle etme eğilimi ve sürekli övgü ve takdir arayışı gibi özelliklerle tanımlanan bir kişilik özelliğidir. Bu özellikler, liderlik pozisyonunda bulunan bireylerde özellikle belirgin olabilir ve işletme ortamlarında yönetim süreçlerini etkileyebilir.

Yönetici eğitimi, liderlik rollerini yerine getirmek için gerekli becerileri geliştirmeyi ve yönetimde etkinliği artırmayı amaçlayan bir süreçtir. Narsistik özelliklere sahip yöneticilerin etkin bir şekilde eğitilmesi, işletmeler için önemli bir gerekliliktir. Narsistik liderler genellikle empati eksikliği ve iletişim zorlukları yaşarlar, bu da çalışan memnuniyeti ve iş birliği açısından önemli sorunlara yol açabilir. Bu nedenle, yönetici eğitimi programları, narsistik liderlerin bu eksikliklerini ele almayı ve geliştirmeyi hedeflemelidir.

Yönetici eğitimi programları, narsistik liderlere iletişim becerilerini geliştirmeleri, empati kurmaları ve iş birliğini teşvik etmeleri konusunda yardımcı olabilir. Bu programlar, liderlerin duygusal zekâ düzeylerini artırmayı ve çalışanlarla daha etkili ilişkiler kurmalarını sağlayabilir. Ayrıca, liderlik eğitimleri, problem çözme becerilerini güçlendirebilir ve

liderlerin takım çalışması ve iş birliği konusundaki yatkınlıklarını artırabilir.

Narsistik liderlerin yönetici eğitimi programlarına katılımı, işletmeler için bir dizi fayda sağlayabilir. Bu programlar, liderlerin liderlik tarzlarını geliştirmelerine ve çalışanlarla daha iyi ilişkiler kurmalarına yardımcı olabilir. Ayrıca, işletmelerin kurumsal kültürünü güçlendirebilir ve iş birliği ve takım çalışması gibi değerleri teşvik edebilir.

2.9.Narsizmi Tanıma ve Yönetme Eğitim Programları

Narsizmi tanıma ve yönetme eğitim programları, işletmelerdeki liderlerin ve çalışanların narsistik özelliklere sahip kişilerle daha etkili bir şekilde başa çıkmalarına yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Bu tür programlar genellikle çeşitli bileşenleri içerir ve liderlerin narsistik eğilimlerin farkında olmalarını ve bu eğilimlerle nasıl başa çıkacaklarını öğrenmelerini sağlar.

Öncelikle, narsizmi tanıma bileşeni, katılımcıların narsistik kişilik özelliklerini tanıyıp tanımlamalarına odaklanır. Bu, liderlerin ve çalışanların narsistik liderlerin tipik davranışlarını, tutumlarını ve etkileşim tarzlarını öğrenmelerini sağlar. Örnekler ve vaka çalışmaları aracılığıyla

gerçek dünya örnekleri sunularak, narsizmin işyerindeki yansımaları anlatılır.⁷⁷

Empati ve iletişim becerilerinin geliştirilmesi de önemli bir bileşendir. Bu programlar, liderlerin ve çalışanların empati kurma ve etkili iletişim becerilerini geliştirmelerine odaklanır. Empati, işyerinde daha sağlıklı ve destekleyici ilişkiler kurmalarına yardımcı olabilir. Rol yapma ve takım çalışması etkinlikleri, bu becerilerin pekiştirilmesine yardımcı olabilir.⁷⁸

Çatışma çözme ve iş birliği stratejileri de bu programların önemli bir parçasını oluşturur. Katılımcılar, çatışmaları etkili bir şekilde yönetme ve iş birliği ortamını güçlendirme stratejilerini öğrenirler. Takım çalışması ve problem çözme egzersizleri, iş birliği ve takım ruhu oluşturma'nın önemini vurgular.⁷⁹

Ayrıca, liderlik gelişimi de bu eğitim programlarının odak noktasıdır. Liderlerin narsistik eğilimlerini dengelemelerine ve daha etkili bir liderlik tarzı geliştirmelerine yardımcı olabilirler. Liderler, astlarının duygusal ihtiyaçlarını ve endişelerini daha iyi anlamak için yönlendirilir. Aynı

⁷⁷Braun & Brunell, 2011

⁷⁸Nevicka et al., 2011

⁷⁹Kiazad et al., 2010

zamanda, liderlik becerilerini geliştirmek için özel eğitimler ve koçluk oturumları da sunulabilir.⁸⁰

Son olarak, ast geri bildirimi ve değerlendirme bileşeni, liderlerin astlarından gelen geri bildirimleri değerlendirmelerini sağlar. Astların liderlik tarzı hakkındaki görüşlerinin değerlendirilmesi, iş birliği ve etkili liderlik için önemli bir adımdır.

Bu, liderlerin kendilerini daha iyi anlamalarına ve geliştirmelerine yardımcı olabilir. Bu eğitim programları genellikle işletmelerin özel ihtiyaçlarına göre özelleştirilebilir ve kurumdan kuruma farklılık gösterebilir. Özellikle vaka çalışmaları ve interaktif oturumlar, katılımcıların teorik bilgileri pratik deneyimlerle birleştirmelerine yardımcı olabilir.⁸¹

Narsizmi tanıma ve yönetme eğitim programları, işletmelerin liderlikteki narsistik eğilimleri fark etmelerine ve etkili bir şekilde yönetmelerine yardımcı olabilir. Bu tür programlar, çalışanlara narsistik liderlik özelliklerini tanımayı, narsistik

⁸⁰Brunell et al., 2008

⁸¹Nevicka et al., 2018

davranışlarla başa çıkmayı ve sağlıklı iş ilişkileri kurmayı öğretebilir.⁸²

Eğitim programları genellikle narsistik liderliğin olumlu ve olumsuz yönlerini vurgular ve katılımcıları narsistik liderlerle etkili bir şekilde çalışmaya teşvik eder.

Dünya genelinde, narsizmle başa çıkma eğitim programları giderek artan bir ilgi görüyor. Bu programlar, liderlik becerilerini geliştirmek, empati kurmak, iletişimi güçlendirmek ve iş birliği ortamını teşvik etmek için tasarlanmıştır.

Özellikle, ABD gibi gelişmiş ülkelerde, işletmelerin narsistik liderlerle başa çıkma stratejileri üzerine odaklandığı ve bu alanda çeşitli eğitim programları düzenlediği görülmektedir. Bu programlar, liderlerin duygusal zekâ düzeylerini artırmayı, takım çalışması becerilerini geliştirmeyi ve iş birliği ortamını güçlendirmeyi amaçlamaktadır.

Türkiye'de de narsizmi tanıma ve yönetme eğitim programlarına olan ilgi artmaktadır. Ancak, dünya genelindeki kadar yaygın değildir ve bu konuda daha fazla farkındalık ve kaynak gerekmektedir.

⁸² (Campbell & Foster, 2007).

Türkiye'deki işletmeler, narsistik liderlerle başa çıkma konusunda daha fazla eğitim ve destek sağlamak için çaba göstermelidir. Bu, işletmelerin performansını artırabilir, çalışan memnuniyetini iyileştirebilir ve iş birliği ortamını güçlendirebilir.

Türkiye'de narsizmi tanıma ve yönetme eğitim programlarının geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması, işletmelerin rekabet avantajı elde etmelerine ve sürdürülebilir bir iş ortamı oluşturmalarına yardımcı olabilir.

Bu programlar, liderlerin duygusal zekâ düzeylerini artırarak, daha etkili bir liderlik yaklaşımı benimsemelerine ve çalışanlarla daha sağlıklı ilişkiler kurmalarına olanak sağlayabilir.

2.10.Liderlikte Empati ve İş birliği Odaklı Eğitim Yaklaşımları

Liderlikte empati ve iş birliği odaklı eğitim yaklaşımları, işletmelerin narsistik liderlik tarzlarının etkilerini dengelemesine yardımcı olabilir. Bu yaklaşımlar, liderlikte empati, iletişim becerileri, problem çözme ve iş birliği gibi yetkinlikleri geliştirmeyi hedefler. Eğitim programları, liderlerin duygusal zekâlarını artırmayı, çalışanlarla daha etkili bir iletişim kurmayı ve iş birliği içinde verimli bir çalışma ortamı oluşturmayı amaçlar.⁸³

Bu eğitim programları, liderlerin narsistik eğilimlerini fark etmelerine ve etkili bir şekilde yönetmelerine yardımcı olabilir. Ayrıca, liderlikte empati ve iş birliği odaklı eğitim yaklaşımları, işletmelerin çalışanların bağlılığını artırmasına, iş birliği ve yenilikçilik kültürünü teşvik etmesine ve genel işletme performansını iyileştirmesine yardımcı olabilir.

Liderlikte empati ve iş birliği odaklı eğitim yaklaşımları, liderlerin duygusal zeka ve etkili iletişim becerilerini geliştirmelerine yardımcı olurken, aynı zamanda takım çalışması ve işbirliği kültürünü teşvik eder. Bu eğitimler genellikle çeşitli bileşenleri içerir ve liderlerin bu önemli

⁸³Harvey et al., 2019

becerileri öğrenmelerini ve günlük liderlik uygulamalarına entegre etmelerini sağlar.

Empati odaklı eğitimler, liderlerin astlarını ve iş arkadaşlarını daha iyi anlamalarını ve onların duygusal ihtiyaçlarını anlamalarını sağlar. Bu eğitimler genellikle rol yapma, vaka çalışmaları ve empati geliştirme egzersizleri gibi interaktif yöntemler kullanır. Örneğin, liderler farklı senaryoları ele alarak astlarının duygusal tepkilerini anlamaya çalışır. Bu tür eğitimler, liderlerin empati becerilerini geliştirmelerine ve takım içinde daha destekleyici bir ortam oluşturmalarına yardımcı olur⁸⁴

İş birliği odaklı eğitimler ise liderlerin takım çalışması becerilerini geliştirmelerine ve iş birliği kültürünü teşvik etmelerine yardımcı olur. Bu eğitimler genellikle takım çalışması simülasyonları, problem çözme oturumları ve iş birliği vaka çalışmaları gibi etkileşimli yöntemler içerir. Örneğin, liderler ekip üyelerini bir araya getirerek ortak hedeflere ulaşma stratejileri geliştirirler. Bu tür eğitimler, liderlerin ve ekiplerin verimliliğini artırır ve iş birliği kültürünü güçlendirir.⁸⁵

⁸⁴Goleman, Boyatzis & McKee, 2002

⁸⁵Day & Halpin, 2004

Bu eğitimler genellikle kurumun ihtiyaçlarına ve liderlerin mevcut beceri seviyelerine göre özelleştirilir. Ayrıca, düzenli geri bildirim ve takip oturumlarıyla liderlerin öğrenme süreci desteklenir ve uygulamalı becerilerini güçlendirir. Ancak, bu eğitimlerin başarılı olabilmesi için kurumun üst yönetiminin desteği ve eğitim programlarına yatırım yapma kararlılığı önemlidir.⁸⁶

Bu bağlamda,, liderlikte empati ve iş birliği odaklı eğitim yaklaşımları, liderlerin ve ekiplerin performansını artırmak için etkili bir araçtır. Bu eğitimler, liderlerin duygusal zekâ ve iletişim becerilerini geliştirmelerine ve iş birliği kültürünü güçlendirmelerine yardımcı olur. Ancak, bu eğitimlerin etkili olabilmesi için kurumun liderlik gelişimi alanında sürekli bir çaba göstermesi ve liderlerin eğitim sonrası desteklenmesi gerekmektedir.

Bu çalışmanın literatür taraması, narsistik liderlik tarzlarının işletme performansı üzerindeki etkilerini anlamak amacıyla yapılmıştır. Narsistik özelliklere sahip liderlerin işletme ortamlarına olan etkileri, çalışanlar arasında motivasyon

⁸⁶Boyatzis & McKee, 2005

düşüklüğü, iş birliği eksikliği ve organizasyonel huzursuzluk gibi olumsuz sonuçlar doğurabilir.⁸⁷

Bu bağlamda, liderlik pozisyonlarına atama yapılırken, lider adaylarının narsistik eğilimlerinin dikkate alınması önemlidir. Ayrıca, çalışanların narsistik liderlerle olan etkileşimlerinin iyileştirilmesi için eğitim ve destek programlarının tasarlanması ve uygulanması önerilebilir. Bu şekilde, işletmeler narsistik liderlik tarzının negatif etkilerini azaltabilir ve daha sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturabilir.

2.11.Anket Çalışması

Anket çalışması, narsistik liderlik tarzlarının işletme performansı üzerindeki etkisini değerlendirmek amacıyla Prof. Dr. Kürşat Şahin Yıldırım ve Doç. Dr. Derya Yentür Başkanlığında, benimle beraber üniversitemizin 4 öğretim görevlisinin bulunduğu proje ekibiyle, İstanbul ilinde gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma, işletmelerde narsistik liderlik tarzlarının yaygınlığını ve bu tarzın çalışanlar üzerindeki etkilerini anlamayı hedeflemiştir. Araştırmanın hipotezi, narsistik liderlik özelliklerinin işletme performansı ve işyeri ilişkileri üzerindeki etkilerini değerlendirmektir. Bu bağlamda hipotezler şu şekilde ifade edilmiştir:

⁸⁷Campbell ve diğerleri, 2011

H0 (Null Hypothesis): Narsistik liderlik özellikleri işletme performansı ve işyeri ilişkileri üzerinde belirgin bir etkiye sahip değildir.

H1 (Alternative Hypothesis): Narsistik liderlik özellikleri işletme performansı ve işyeri ilişkileri üzerinde belirgin bir olumsuz etkiye sahiptir.

H0: Narsistik liderlik özellikleri işletme performansını olumlu yönde etkiler.

H1: Narsistik liderlik özellikleri işletme performansını olumsuz yönde etkiler.

H0: Narsistik liderlik özelliklerinin işyeri ilişkileri üzerinde belirgin bir etkisi yoktur.

H1: Narsistik liderlik özellikleri işyeri ilişkilerini olumsuz yönde etkiler ve çalışan memnuniyetini azaltır.

Bu hipotezler, araştırmanın narsistik liderlik fenomeninin işletme performansı ve işyeri ilişkileri üzerindeki etkilerini belirlemeyi amaçladığını göstermektedir. Araştırma, narsistik liderlik özelliklerinin işletme dünyasında nasıl algılandığını ve bu özelliklerin işletme performansına ve işyeri ilişkilerine olan gerçek etkilerini anlamak için tasarlanmıştır.

Öte yandan, yapılan çalışmaya ihtiyaç duyulmasının birkaç nedeni bulunmaktadır;

İlk olarak, narsistik liderlik tarzlarının işletme performansı üzerindeki etkileri hakkında güncel ve doğru verilere ihtiyaç vardır. Ancak, bu tarz liderlik özellikleri genellikle karmaşık ve çok yönlü olduğu için, işletme yöneticilerinin bu konuda doğru ve bilimsel temelli kararlar alabilmesi için kapsamlı bir araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

İkinci olarak, işletmelerin narsistik liderlik tarzlarına ilişkin farkındalıklarını artırmak ve bu tarz liderlerin çalışanlar üzerindeki etkilerini daha iyi anlamak önemlidir. Bu tür bir anket, işletmelerin narsistik liderlik tarzlarının yaygınlığını belirlemesine ve bu tarzın çalışanlar üzerindeki etkilerini değerlendirmesine yardımcı olabilir. Böylece, işletmeler narsistik liderlik tarzlarına karşı daha duyarlı hale gelir ve gerekli önlemleri alabilir.

Üçüncü olarak, bu tür bir anket, işletme yöneticilerine narsistik liderlik tarzlarıyla ilgili daha bilinçli kararlar alabilmeleri için somut veriler sunabilir. Elde edilen sonuçlar, işletmelerin liderlik uygulamalarını gözden geçirmelerine ve gerektiğinde değişiklikler yapmalarına olanak sağlayabilir. Bu

da işletmelerin rekabet avantajı elde etmelerine ve uzun vadeli başarılarını güvence altına almalarına yardımcı olabilir.

Bu çalışmanın önemi, işletmelerin liderlik pozisyonlarına atama yaparken narsistik özelliklere sahip adayları dikkatle değerlendirmeleri gerekliliğini vurgulamaktadır. Ayrıca, çalışanların narsistik liderlerle olan etkileşimlerini iyileştirmek ve işletme performansını artırmak için eğitim ve destek programlarına yatırım yapılmasının gerekliliği de bu çalışma ile ortaya konulmuştur.

Anket, çeşitli demografik ölçeklerin yanı sıra liderlik tarzı, narsizm ve işletme performansı algısı üzerine ölçekler içermiştir. Katılımcılar, kendi liderlik tarzlarını, narsistik özelliklerini ve işletme performansı hakkındaki algılarını değerlendirmişlerdir. Ayrıca, açık uçlu sorular aracılığıyla katılımcılar daha derinlemesine düşünceleri ve deneyimlerini paylaşmaları için teşvik edilmiştir.

Kullanılan ölçekler arasında öncelikle "Narsizm Ölçeği" yer alır. Bu ölçek, katılımcıların kendilerini narsistik olarak tanımlayıp tanımlamadıklarını belirlemek için kullanılmıştır. Katılımcılara kendilerini narsistik olarak tanımlayıp tanımlamadıkları sorulmuş ve farklı seçenekler sunulmuştur: "Kesinlikle hayır", "Hayır", "Belki", "Evet", "Kesinlikle evet".

Bu ölçek, katılımcıların narsistik özelliklere sahip olup olmadıklarını değerlendirmek için tasarlanmıştır.

Bir diğer önemli ölçek ise "Liderlik Tarzı Ölçeği"dir. Bu ölçek, katılımcıların kendilerini farklı liderlik tarzları açısından değerlendirmelerini sağlamak için kullanılmıştır. Katılımcılara çeşitli liderlik tarzlarını yansıtan ifadeler sunulmuş ve katılımcıların kendilerine en uygun olanı seçmeleri istenmiştir. Örneğin, "A. Katılımcı ve destekleyici bir liderim.", "B. Sonuç odaklı ve kararlı bir liderim.", "C. Ekip üyelerinin fikirlerine önem veren bir liderim.", "D. Otoriter ve baskın bir liderim.", "E. Diğer" gibi ifadeler kullanılmıştır.

Bunların yanı sıra, "İşletme Performansı Algısı Ölçeği" de kullanılmıştır. Bu ölçek, katılımcıların narsistik liderlerin işletme performansına etkisi hakkındaki algılarını değerlendirmek için kullanılmıştır. Katılımcılara narsistik liderlerin işletme performansını olumlu yönde etkileyip etkilemediği, olumsuz yönde etkileyip etkilemediği veya etkisinin olup olmadığı konusunda ifadeler sunulmuş ve katılımcıların algıları bu doğrultuda değerlendirilmiştir.

Ayrıca, araştırmanın derinlemesine anlaşılması için açık uçlu sorular da kullanılmıştır. Bu sorular, katılımcıların narsistik bir

yöneticiyle çalışma deneyimlerini ve narsizmin liderlikle ilişkisi hakkındaki görüşlerini daha detaylı bir şekilde ifade etmelerini sağlamıştır.

Verilerin analizi aşamasında ise frekans analizi kullanılmıştır. Bu analiz yöntemi, katılımcıların yanıtlarının sıklığını ve dağılımını anlamak ve önemli trendleri belirlemek için kullanılmıştır. Bu ölçekler ve yöntemler, araştırmanın amacına ve hipotezlerine uygun bir şekilde verilerin analiz edilmesini ve sonuçların yorumlanmasını sağlamıştır.

Katılımcılara, narsistik özelliklere sahip yöneticilerin liderlik tarzları hakkındaki görüşleri sorulmuş ve bu liderlerin işletme performansı üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir. Elde edilen veriler, katılımcıların çoğunluğunun narsistik liderlerin işletme performansını olumsuz etkilediğini düşündüğünü göstermektedir. Özellikle, narsistik liderlerin motivasyonu düşürdüğü ve iş birliğini zorlaştırdığına dair sıkça dile getirilen görüşler bulunmaktadır.

Anket, toplamda 83 kişiye uygulanmıştır. Bu katılımcıların 42'si kadın ve 41'i erkektir. Katılımcıların gizliliği ve etik kurallar gereği bilgileri gizli tutulmuş ve sadece araştırmanın amaçları doğrultusunda kullanılmıştır. Anket, katılımcıların gönüllü katılımıyla gerçekleştirilmiş ve herhangi bir zorlama

veya baskı uygulanmamıştır. Araştırma, etik kurallara uygun olarak bilgi toplama sürecinde gizliliği ve güvenilirliği sağlamak amacıyla tasarlanmıştır.

Araştırmamızın Tasarımı ve Ölçeklerin Belirlenmesi:

İlk aşamada, araştırma amacımızı ve hipotezlerimizi belirledik. Narsizm ve liderlik arasındaki ilişkiyi incelemek için uygun ölçekleri seçtik. Bu ölçekler arasında liderlik tarzı, narsizm ve işletme performansı algısı ölçekleri bulunmaktadır.

Veri Toplama Süreci: Belirlediğimiz ölçekleri kullanarak anket formunu oluşturduk. Katılımcıları belirli kriterlere göre seçtik ve anketi uyguladık. Anket formu, katılımcıların kendilerini narsistik olarak tanımlama, liderlik tarzlarını değerlendirme ve narsistik liderlerin işletme performansına etkisi hakkındaki görüşlerini belirtme gibi bölümlerden oluşmaktadır.

Verilerin Analizi ve İstatistiksel Değerlendirme: Verileri topladıktan sonra, öncelikle her bir ölçeğin güvenilirliğini değerlendirdik. Cronbach'ın alfa gibi istatistiksel yöntemler kullanarak iç tutarlılık katsayılarını hesapladık. Daha sonra, temel istatistikler (ortalama, standart sapma) hesapladık ve gruplar arasında istatistiksel farklılıkları belirlemek için uygun

testler kullandık. Ayrıca, korelasyon analizi ve regresyon analizi gibi ileri istatistiksel teknikleri de kullandık.

Niteli Verilerin Analizi: Açık uçlu sorular aracılığıyla elde edilen nitel verileri içerik analizi veya tematik analiz gibi yöntemlerle değerlendirdik. Bu, katılımcıların narsistik liderlerle çalışma deneyimlerini ve narsizm ile liderlik arasındaki ilişkiyi daha derinlemesine anlamamıza olanak sağladı.

Sonuçların Çıkarılması ve Yorumlanması: Elde ettiğimiz bulguları analiz ettik ve yorumladık. Araştırma hipotezlerimize göre beklenen sonuçlar doğrultusunda verileri değerlendirdik. Bulgularımızı literatürle karşılaştırarak uyumlu olup olmadığını belirledik.

Bu aşamaların tamamlanmasıyla, narsizm ve liderlik arasındaki ilişkiyi daha iyi anlama ve araştırma amacımıza ulaşma yolunda önemli adımlar attık.

GİZLİLİK BİLDİRİMİ

Bu araştırma, katılımcıların gizliliğini ve güvenliğini sağlamak amacıyla gizlilik politikalarına uygun olarak yürütülmektedir. Lütfen aşağıdaki bilgileri dikkatlice okuyunuz:

Katılımcı Bilgileri: Bu araştırmada toplanan bilgiler yalnızca araştırmanın amacına ulaşmak ve sonuçları analiz etmek için kullanılacaktır. Katılımcıların kişisel bilgileri sadece araştırmacılar tarafından erişilebilir olacak ve hiçbir koşulda üçüncü şahıslarla paylaşılmayacaktır.

Gizlilik: Katılımcıların verdiği yanıtlar tamamen gizli tutulacaktır. Herhangi bir kişisel tanımlayıcı bilgi, rapor edilen sonuçlarda kullanılmayacaktır. Veriler sadece toplu olarak analiz edilecek ve anonim olarak sunulacaktır.

Gönüllülük: Katılımcılar, araştırmaya katılmak konusunda tamamen gönüllüdür. Katılımcılar, herhangi bir zamanda araştırmadan çekilebilirler ve bu durum, kendilerine herhangi bir olumsuz sonuç getirmeyecektir.

Araştırma Amaçları: Bu araştırmanın amacı, narsistik liderlik özelliklerinin işletme performansı ve çalışan deneyimleri üzerindeki etkisini incelemektir. Elde edilen veriler, liderlik pratikleri ve iş ortamı üzerindeki etkilerini anlamak amacıyla

kullanılacaktır.
İletişim Bilgileri: Araştırmacılar tarafından iletişim bilgileri toplanmıştır. Bu bilgiler, katılımcılarla araştırma ile ilgili gerektiğinde iletişime geçmek için kullanılabilir. Ancak, bu bilgiler araştırma sonuçlarında kullanılmayacak ve gizliliği sağlamak amacıyla güvenli bir şekilde saklanacaktır.
Katkılarınız İçin Teşekkür: Katılımcıların araştırmaya katılımı ve verdikleri değerli bilgiler için teşekkür ederiz. Bu araştırmanın sonuçları, liderlik uygulamalarını ve iş ortamını geliştirmek için değerli bir katkı sağlayacaktır.
<i>Lütfen bu gizlilik bildirimini dikkatlice okuyunuz ve herhangi bir sorunuz varsa araştırmacılarla iletişime geçmekten çekinmeyiniz.</i>

Narsistik Yöneticilerin Liderlik Tarzları ve İşletme Performansı Anketi

Bu ankete katılmak, kişisel bilgilerinizin gizliliğini ve güvenliğini sağlamak amacıyla dikkate alınan bir dizi önlemi kabul ettiğiniz anlamına gelir. Katılımınız gönüllü olup, sağladığınız yanıtlar tamamen gizli tutulacaktır. Herhangi bir kişisel tanımlayıcı bilgi, sadece araştırmanın amacıyla kullanılacak ve üçüncü taraflarla kesinlikle paylaşılmayacaktır. Ankete katılmakla bu gizlilik politikasını kabul etmiş olursunuz. Teşekkür ederiz.

Cinsiyetiniz:	ERKEK () KADIN () DİĞER (Lütfen belirtiniz: _____)
Yaşınız:	18-24 () 25-34 () 35-44 () 45-54 () 55 ve üzeri()
Çalıştığınız işletmenin sektörü nedir?	
	Evet () Hayır()

Yönetici pozisyonunda mısınız?	
Yöneticilik deneyiminiz var mı? Varsa, kaç yıldır yöneticisiniz?	Evet () Hayır()
Kendinizi narsistik olarak tanımlar mısınız?	Kesinlikle hayır () Hayır () Belki () Evet () Kesinlikle evet()
Kendinizi nasıl bir lider olarak tanımlarsınız? Lütfen ifadeler arasından en uygun olanı seçiniz	A. Katılımcı ve destekleyici bir liderim. B. Sonuç odaklı ve kararlı bir liderim. C. Ekip üyelerinin fikirlerine önem veren bir liderim. D. Otoriter ve baskın bir liderim. E. Diğer (Lütfen belirtiniz:

	_____)
Çalıştığınız işletmede narsistik liderlerin işletme performansına etkisi hakkında ne düşünüyorsunuz? Lütfen ifadeleri değerlendirin	A. Narsistik liderler işletme performansını olumlu yönde etkiler. B. Narsistik liderler işletme performansını olumsuz yönde etkiler. C. Narsistik liderlerin işletme performansına etkisi yoktur. D. Diğer (Lütfen belirtiniz: _____)
Narsistik bir yöneticiyle çalışmanın işyerindeki deneyiminiz nedir?	
Narsistik liderlerin işyerindeki etkileri hakkında düşüncelerinizi belirtmek istediğiniz başka bir konu var mı?	

--	--

2.12.Narsistik Yöneticilerin Liderlik Tarzları ve İşletme Performansı Anketi

Anket sonuçları, narsistik liderlik tarzlarının işletme performansı üzerindeki etkilerini anlamak ve işletmelerin liderlik stratejilerini geliştirmek adına önemli bir kaynak oluşturmaktadır. Bu veriler, işletme yöneticilerine narsistik liderlik tarzlarının olumsuz etkilerini azaltmak için uygun stratejiler geliştirmeleri konusunda yol gösterebilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. Bulgular, Sonuç Ve Öneriler

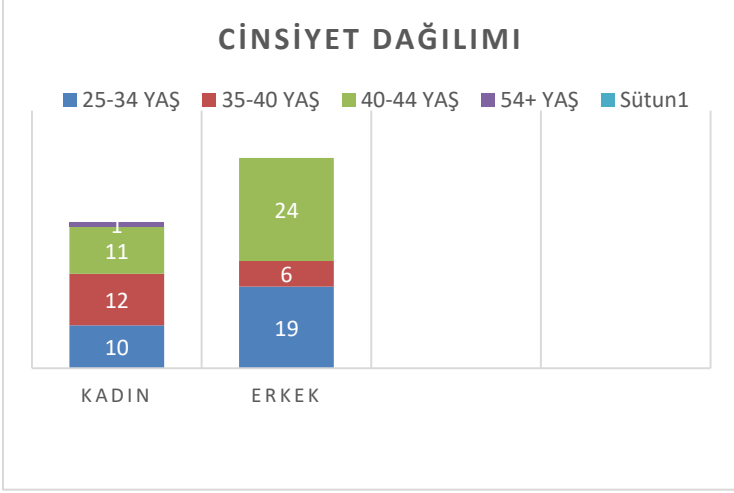
Araştırmada toplam 83 katılımcı yer almıştır. Bu katılımcıların %50.6'sı kadın, %49.4'ü erkektir. Katılımcılar farklı yaş aralıklarına ve yöneticilik deneyimlerine sahiptir. Ayrıca, araştırma kapsamında özel bir seyahat şirketinde çalışan 6 yöneticinin de profili incelenmiştir.

Katılımcıların profillerini anlamak ve gruplar arasındaki farkları belirlemek üzere cinsiyet, yaş ve iş deneyimi gibi demografik faktörler değerlendirildi.

Cinsiyet: Katılımcıların cinsiyetini belirlemek için kullanıldı.

Yaş: Katılımcıların yaşlarını belirlemek için kullanıldı.

Yöneticilik Deneyimi: Katılımcıların yöneticilik deneyimlerini belirlemek için kullanıldı. Yöneticilik deneyimi olanlar, kaç yıldır yönetici olduklarını belirttiler.



Anket Katılımcıları ve Demografik Dağılımı:

Toplam katılımcı sayısı: 83

Cinsiyet Dağılımı:

Kadın: 42 (%50.6)

Erkek: 41 (%49.4)

Yaş Aralığı:

35-40 yaş aralığında:

Kadın: 12, Erkek: 6

40-44 yaş aralığında:

Kadın: 11, Erkek: 24

25-34 yaş aralığında:

Kadın: 10, Erkek: 19

54 yaşında:

Kadın: 1

Hizmet sektörü, özellikle seyahat şirketleri, işletmelerin başarısında kritik bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda, sektörün yöneticilerinin profili ve deneyimleri önemli bir faktördür. Araştırmamızda, toplam 6 yöneticinin yer aldığı bir örnekleme odaklandık. Bu yöneticilerin cinsiyet dağılımı incelendiğinde, toplamda 2 kadın ve 4 erkek yöneticinin olduğu görülmektedir.

Yöneticilerin deneyimleri de dikkate alındığında, farklı zaman dilimlerinde çeşitlilik göstermektedir. Örneğin, 14 yıl deneyime sahip olan 2 erkek yönetici, bu alandaki uzun süreli bir tecrübeye işaret etmektedir. Diğer yandan, 7 yıl deneyime sahip bir kadın yönetici ile 4 ve 1 yıl deneyime sahip olan birer erkek ve kadın yöneticinin bulunması, farklı deneyim seviyelerinin temsil edildiğini göstermektedir. Bu veriler, seyahat şirketlerindeki yönetici profillerinin çeşitliliği ve deneyimlerinin heterojenliği konusunda önemli ipuçları sunmaktadır.

İlk olarak, cinsiyet dağılımının dengesizliği göz önüne alındığında, sektörde kadın yöneticilerin erkek yöneticilere kıyasla daha az temsil edildiği görülmektedir. Bu, seyahat şirketlerinin üst düzey yönetim kadrolarında cinsiyet eşitliği konusunda belirli zorlukların olabileceğine işaret edebilir.

Ayrıca, yöneticilerin deneyimleri incelendiğinde, farklı zaman dilimlerinde çeşitlilik görülmektedir. Örneğin, bazı yöneticiler uzun yıllara dayanan deneyime sahipken, diğerleri daha kısa sürelerde bu pozisyonlarda bulunmuşlardır. Bu, seyahat şirketlerinde yönetici pozisyonlarına geçişte veya yükselmeye farklı kariyer yollarının izlendiğini göstermektedir. Dolayısıyla, bu veriler, seyahat sektöründe liderlik pozisyonlarına olan erişim ve kariyer ilerlemesiyle ilgili faktörlerin daha ayrıntılı bir şekilde incelenmesi gerektiğini işaret etmektedir.

Narsizm ve liderlik arasındaki ilişkiyi değerlendiren araştırmada, katılımcıların narsistik özelliklerini ve liderlik tarzlarını belirlemeleri istenmiştir. Toplam 83 katılımcıdan 3 erkek ve 1 kadın kesinlikle narsistik olmadığını belirtmiş, 1 kadın narsistik olmadığını ifade etmiş ve 1 erkek "belki" olarak yanıtlamıştır. Liderlik tarzlarına ilişkin olarak, 24 erkek ve 8 kadın kendilerini otoriter ve baskın olarak tanımlarken, 10 erkek ve 12 kadın sonuç odaklı ve kararlı liderlik tarzını tercih ettiğini belirtmiştir. Ayrıca, 7 erkek ve 21 kadın ekip üyelerinin fikirlerine önem veren bir liderlik tarzını benimsediğini ifade etmiştir.

Narsizmin işletme performansına etkisi konusunda, 4 kadın ve 1 erkek olumsuz etkiler olduğunu düşünürken, 4 kadın olumlu

etkiler olduğunu belirtmiştir. Bazı katılımcılar ise narsizmin işletme performansına etkisinin olmadığını veya ne olduğunu bilmediklerini ifade etmiştir. Narsistik bir yöneticiyle çalışma deneyimlerine ilişkin olarak, 5 kadın ve 4 erkek mağdur olduklarını, 1 erkek olumsuz etkiler yaşadığını, 1 erkek ise gereksiz bulunduğunu belirtmiştir. Diğer katılımcılar ise mağduriyet yaşamadıklarını veya problemlerin kadınlar arasında olduğunu dile getirmiştir.

Liderlik tarzı ölçeği, katılımcıların kendilerini çeşitli liderlik tarzları açısından değerlendirdiği bir araçtır. Katılımcılar, liderlik tarzlarını tanımlamak için otoriter ve baskın, sonuç odaklı ve kararlı, ya da ekip üyelerinin fikirlerine önem veren gibi ifadeler arasından seçim yapmışlardır. Bu ölçek, katılımcıların liderlik tarzları hakkındaki algılarını ve tercihlerini belirlemek için kullanılmıştır.

Narsizm ölçeği ise katılımcıların kendilerini narsistik özellikler açısından değerlendirdikleri bir araçtır. Katılımcılara, narsistik özelliklerle ilgili ifadeler sunulmuş ve katılımcıların bu ifadeleri değerlendirerek kendilerini narsistik olarak tanımlayıp tanımlamadıkları belirlenmiştir. Ölçekteki ifadeler arasında, kendini üstün bir insan olarak görmek, diğerlerini kıskanma eğilimi, ve başkalarının kendisiyle aynı seviyede olmadığını düşünme gibi ifadeler yer almıştır.

İşletme performansı algısı ölçeği ise katılımcıların narsistik liderlerin işletme performansına yönelik algılarını değerlendirmek için kullanılmıştır. Katılımcılara, narsistik liderlerin işletme performansını olumlu yönde etkilediği, olumsuz yönde etkilediği ya da etkisinin olmadığı konusunda ifadeler sunulmuştur. Bu ölçek, katılımcıların narsistik liderlerin işletme performansına ilişkin algılarını belirlemek ve değerlendirmek amacıyla kullanılmıştır.

Açık uçlu sorular ise katılımcıların narsistik bir yöneticiyle çalışma deneyimlerini ve narsizm ile liderlik arasındaki ilişki hakkındaki düşüncelerini daha derinlemesine ifade etmeleri için kullanılmıştır. Bu sorular, katılımcıların deneyimlerini ve düşüncelerini serbestçe ifade etmelerini sağlamış ve araştırmanın kapsamını genişletmiştir.

Bu ölçekler ve açık uçlu sorular, katılımcıların narsistik liderlerin liderlik tarzları ve işletme performansı üzerindeki algılarını ve deneyimlerini daha detaylı bir şekilde değerlendirmemize olanak tanımıştır. Bu veriler, narsistik liderlik fenomenini daha iyi anlamamıza ve etkilerini daha kapsamlı bir şekilde değerlendirmemize yardımcı olmuştur.

Bu bulgular, narsistik liderlik özelliklerinin işletme ortamında çeşitli sonuçlara neden olabileceğini, özellikle de işyeri

ilişkileri ve performansı üzerindeki etkilerin incelenmesinde dikkate alınması gereken önemli bir faktör olduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda, narsisizm ve liderlik arasındaki karmaşık ilişkinin daha derinlemesine anlaşılması için ileri araştırmaların yapılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Limit ve Sınırlılık

Anket sonuçlarına dayanarak, narsistik yöneticilerin liderlik tarzları ve işletme performansı üzerindeki etkileri hakkında detaylı bir inceleme yapılmıştır. Ancak, bu inceleme bazı açılardan eksik olabilir ve daha derinlemesine araştırma gerektirebilir.

Öncelikle, narsistik liderlerin işletme performansı üzerindeki etkilerini daha kapsamlı bir şekilde değerlendirmek için nicel verilerin yanı sıra nitel verilere de ihtiyaç vardır. Nitel veriler, çalışanların ve diğer paydaşların deneyimlerini ve algılarını daha derinlemesine anlamamıza yardımcı olabilir. Bu tür bir yaklaşım, narsistik liderlik fenomeninin işletme performansı üzerindeki etkilerini daha kapsamlı bir şekilde değerlendirmemize olanak tanır.

Ayrıca, narsistik liderlerin liderlik tarzları ile çalışanların iş memnuniyeti, motivasyon ve bağlılık gibi faktörler arasındaki

ilişkileri daha detaylı bir şekilde incelemek gerekmektedir. Bu, narsistik liderlik tarzlarının uzun vadeli işletme performansı ve çalışan refahı üzerindeki etkilerini daha iyi anlamamıza yardımcı olabilir.

Kadın ve erkek katılımcılar arasındaki farklılıkların daha derinlemesine incelenmesi de önemlidir. Toplumsal cinsiyet rollerinin narsistik özelliklerin ifadesi üzerindeki etkisini anlamak ve cinsiyete göre liderlik tarzlarının nasıl şekillendiğini belirlemek için daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır.

Son olarak, bu araştırmanın sınırlılıkları da göz önünde bulundurulmalıdır. Örneğin, ankete katılanların örneklemini belirli bir sektöre veya coğrafi bölgeye odaklanmış olabilir, bu da genelleştirmeleri sınırlayabilir. Ayrıca, katılımcıların kendi narsistik özelliklerini objektif bir şekilde değerlendirme yeteneği de sorgulanabilir.

Tüm bu noktalar göz önünde bulundurulduğunda, narsistik liderlik fenomenini daha derinlemesine anlamak ve işletme performansı üzerindeki etkilerini daha iyi değerlendirmek için daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğu açıktır. Bu, işletmelerin liderlik uygulamalarını daha etkili bir şekilde

şekillendirmelerine ve çalışanların refahını artırmalarına yardımcı olabilir.

Mülakat

Mülakatın amacı, katılımcıların narsistik eğilimlerini ve bu eğilimlerin cinsiyet farklılıkları açısından nasıl varyasyon gösterdiğini anlamaktır. Bu doğrultuda, katılımcılarla yapılan görüşmeler, narsistik özelliklere ilişkin tutumları, davranışları ve düşünce süreçlerini ortaya çıkarmayı hedeflemektedir. Ayrıca, katılımcıların cinsiyetlerine göre narsistik eğilimlerindeki potansiyel farklılıkları belirlemek ve cinsiyet rollerinin bu eğilimler üzerindeki etkisini değerlendirmek amaçlanmaktadır. Bu bilgiler, narsistik liderlik ve işyeri dinamikleri gibi konuları anlamak ve ilgili stratejiler geliştirmek için önemli bir temel oluşturacaktır.

Narsistik Eğilimler ve Cinsiyet Farklılıkları Mülakat Formu	
Adı:	
Cinsiyeti:	
Yaşı:	
Mesleği/Pozisyonu:	

Empati ve Duyarlılık:

"İlgimi çekmeyen insanların problemleri beni ilgilendirmez" ifadesine katılıyor musunuz? Neden ya da neden değil?

Dış Onay ve Kendilik Algısı:

"Başkalarının beni takdir etmiş olsaydı, daha fazlasını başarmış olurdum" ifadesine katılıyor musunuz? Eğer öyleyse, bunun arkasındaki düşünce süreci nedir?

Toplumsal Cinsiyet ve Davranışlar (Kadınlar İçin):

"Başkalarının ne düşündüğü benim için önemli değildir" ifadesine katılıyorsanız, bunun arkasındaki düşünce süreci nedir? Veya "Kendimi özel bir insan olarak hissederim" ifadesini nasıl yorumlarsınız?

Toplumsal Cinsiyet ve Davranışlar (Erkekler İçin): "Başkalarının ne düşündüğü benim için önemli değildir" ifadesine katılıyorsanız, bunun arkasındaki düşünce süreci nedir? Veya "Başkaları beni takdir etmiş olsaydı, daha fazlasını başarmış olurdum" ifadesinin arkasındaki düşünce süreciniz nedir?

Şekil 3. Mülakat Formu

Bu araştırma, İstanbul ili Bakırköy ve Küçükçekmece ilçelerinde toplamda 83 katılımcıyla yüz yüze görüşmeler şeklinde gerçekleştirilmiştir. Katılımcılarla yapılan görüşmeler, gizlilik ve etik kurallarına tam uygunluk göstermiştir.

Araştırmanın başlangıcında katılımcılara gizlilik bildirgesi sunulmuş ve bu bildirge kapsamında katılımcıların bilgilerinin gizli tutulacağı ve sadece araştırma amacıyla kullanılacağı belirtilmiştir.

Görüşmeler sırasında, katılımcılara araştırmanın amacı ve süreci hakkında detaylı bilgi verilmiş ve katılımcılardan katılım konusunda rızaları alınmıştır. Ayrıca, katılımcılar gizlilik haklarına saygı gösterileceğine dair teminat verilmiştir. Her katılımcı, görüşmeye katılmayı isteyip istemediğine özgürce karar vermiş ve gönüllü olarak katılmıştır.

Görüşmeler, katılımcıların rahat hissetmeleri ve açıkça ifade etmeleri için gizli ve samimi bir ortamda gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların verdiği bilgiler, yalnızca araştırma amacıyla kullanılmış ve kişisel kimlikleri gizli tutulmuştur. Sonuçlar, sadece genel eğilimleri ve desenleri analiz etmek için toplu olarak raporlanmış ve bireysel katılımcıların kimlikleri açıkça belirtilmemiştir.

Bu yaklaşım, araştırmanın güvenilirliğini ve etik uygunluğunu sağlamak için benimsenmiş ve araştırma sonuçlarının doğruluğunu desteklemiştir (Prof. Dr. Kürşat Şahin Yıldırım ve Doç. Dr. Derya Yentür ve ark., 2024)

3.1.Bulunan Bulgular

Kadın Katılımcılar:

42 kadın katılımcının 16'sı (%38) "İlgimi çekmeyen insanların problemleri beni ilgilendirmez" ifadesine katıldı. Bu, katılımcıların empati eksikliği veya başkalarının sorunlarına duyarsızlık gösterme eğilimlerini yansıtabilir.

9 kadın katılımcı (%21) "Başkalarının ne düşündüğü benim için önemli değildir" ifadesine katıldı. Bu, katılımcıların başkalarının görüşlerine veya düşüncelerine duyarsız olduklarını gösterebilir.

2 kadın katılımcı (%5) "Başkaları beni takdir etmiş olsaydı, daha fazlasını başarmış olurum" ifadesine katıldı. Bu, katılımcıların dış onayın önemli olduğuna inandıklarını veya başkalarının takdirini hedeflediklerini gösterebilir.

4 kadın katılımcı (%10) "Kendimi özel bir insan olarak hissederim" ifadesine katıldı. Bu, katılımcıların kendilerini diğerlerinden üstün gördüklerini veya özel olduklarını düşündüklerini gösterebilir.

6 kadın katılımcı (%14) "Çoğu zaman başkalarının söylediklerine aldırış etmem" ifadesine katıldı. Bu,

katılımcıların başkalarının görüşlerine veya eleştirilerine pek önem vermediklerini gösterebilir.

1 kadın katılımcı (%2) "Diğer insanlar genellikle benim fikirlerime hayranlık duyarlar" ifadesine katıldı. Bu, katılımcının kendi fikirlerine büyük bir önem verdiğini veya kendini diğerlerine üstün gördüğünü gösterebilir.

Erkek Katılımcılar:

41 erkek katılımcının 18'i (%44) "Çoğu zaman başkalarının söylediklerine aldırış etmem" ifadesine katıldı. Bu da kadın katılımcılarla benzer bir eğilimi yansıtabilir.

1 erkek katılımcı (%2) "Başkaları benimle aynı seviyede değil" ifadesine katıldı. Bu, katılımcının kendini diğerlerinden üstün gördüğünü veya kendini diğerlerinden farklı hissettiğini gösterebilir.

14 erkek katılımcı (%34) "Başkalarının ne düşündüğü benim için önemli değildir" ifadesine katıldı. Bu da kadın katılımcılarla benzer bir eğilimi yansıtabilir.

8 erkek katılımcı (%20) "Başkaları beni takdir etmiş olsaydı, daha fazlasını başarmış olurdum" ifadesine katıldı. Bu, katılımcıların dış onayın önemli olduğuna inandıklarını veya başkalarının takdirini hedeflediklerini gösterebilir.

Bu analiz, katılımcıların narsistik eğilimlerini belirli ifadelerle değerlendirdiğini ve bu eğilimlerin cinsiyete göre farklılık gösterebileceğini göstermektedir. Kadın ve erkek katılımcılar arasında benzer eğilimlerin olduğu ancak bazı farklılıkların da bulunduğu görülmektedir.

3.2. Sonuç

Bu çalışmada, narsizmin iş dünyasındaki yansımaları ve özellikle liderlik ve işletme performansı üzerindeki etkileri incelenmiş; Narsizmin yönetim stratejileri üzerindeki etkileri ele alınarak, narsizmle başa çıkma stratejilerinin önemi vurgulanmıştır.

Narsizmin iş dünyasında yaygın bir fenomen olduğu ve liderlikte önemli bir rol oynadığı açıkça görülmektedir. Narsistik liderlik stilleri, yöneticiler arasında yaygın olduğu gibi, kurumsal kültüre de etki etmektedir. Narsistik liderler genellikle otoriter ve sonuç odaklı bir liderlik tarzı benimserler, bu da işletmenin performansına farklı şekillerde etki edebilir. Ancak, narsizmin kurumsal başarıya etkisi konusunda kesin bir sonuca varmak için daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır.

Narsizmin işletme performansı üzerindeki etkileri incelendiğinde; narsistik liderlerin işletme performansına

olumlu veya olumsuz etkisi olabileceği belirtilmiştir. Ancak, narsizmin işgücü verimliliği, çalışan memnuniyeti ve iş birliği üzerindeki etkileri net değildir. Bu nedenle, narsizm ile başa çıkma stratejilerinin önemi giderek artmaktadır.

Anketimize katılan yöneticilerin çoğunluğu, kendilerini otoriter ve baskın liderler olarak tanımlamıştır. Bu, işletmelerde narsistik özellikler gösteren yöneticilerin sıklıkla güçlü ve baskın liderlik tarzlarına sahip olduğunu gösterir. Ancak, bazı katılımcılar sonuç odaklı ve kararlı bir liderlik tarzını tercih etmiştir.

Katılımcıların çoğunluğu, narsistik liderlerin işletme performansını olumsuz yönde etkilediğini düşünmektedir. Bu sonuçlar, işletmelerde narsistik liderlerin, çalışanların motivasyonunu, işyeri iklimini ve performansı olumsuz yönde etkileyebileceğini işaret etmektedir. Ancak, birkaç katılımcı narsistik liderlerin işletme performansını olumlu yönde etkilediğine inanmaktadır.

Çalışanların çoğunluğu, narsistik bir yöneticiyle çalışmanın olumsuz deneyimlere yol açabileceğini belirtmiştir. Mağduriyet, iletişim sorunları ve işyerinde stres gibi olumsuz etkiler sıkça vurgulanmıştır. Ayrıca, bazı katılımcılar

problemlerin özellikle kadınlar arasında yaşandığını belirtmiştir.

Bazı katılımcılar narsisizm ile liderlik arasında doğrudan bir ilişki kurmamıştır. Narsisizmin liderlikle ne ilgisi olduğunu anlamayan veya narsisizmi tanımlayamayan katılımcılar bulunmaktadır. Bu, narsistik özelliklerin liderlik tarzı ve işletme performansı üzerindeki etkilerini daha iyi anlamak için daha fazla araştırma yapılması gerektiğini göstermektedir.

Bu sonuçlar, literatürdeki önceki çalışmalarla uyumludur ve narsistik liderliğin işletme ortamında çeşitli sonuçlara yol açabileceğini göstermektedir. Özellikle, narsistik liderlerin işletme performansı, çalışanların deneyimleri ve işyeri ilişkileri üzerindeki olumsuz etkileri, önceki araştırmaların da vurguladığı konulardır. Bu bağlamda, narsisizm ve liderlik arasındaki ilişkinin karmaşıklığını daha iyi anlamak için gelecekteki çalışmaların, bu alandaki literatürle uyumlu olarak yapılandırılması önemlidir.

Anket sonuçlarını sosyolojik açıdan değerlendirmek, katılımcıların narsistik özelliklerini ve bu özelliklerin liderlik tarzları ve işletme performansı üzerindeki etkilerini anlamamıza yardımcı olabilir. Bu bağlamda;

Katılımcıların narsistik özelliklere verdiği yanıtlar, toplumsal algı ve normlar hakkında bize ipuçları verebilir. Örneğin, "Başkalarının ne düşündüğü benim için önemli değildir" ifadesine katılan katılımcılar, bireysel özgürlük ve bağımsızlık normlarının güçlü olduğu bir toplumda yetişmiş olabilirler.

Katılımcıların liderlik tarzlarına ve narsistik özelliklerine ilişkin yanıtları, liderlik ve güç dinamiklerini anlamamıza yardımcı olabilir. Örneğin, "Kendimi özel bir insan olarak hissederim" ifadesine katılan katılımcılar, liderlik pozisyonunda kendilerini haklı olarak görebilirler ve bu da otoriter liderlik tarzlarına eğilim göstermelerine neden olabilir.

Katılımcıların iş yerinde narsistik liderlerle çalışma deneyimleri ve bu deneyimlerin işyeri ilişkileri üzerindeki etkileri, işyeri dinamiklerini anlamamıza yardımcı olabilir. Örneğin, "Çoğu zaman başkalarının söylediklerine aldırış etmem" ifadesine katılan katılımcılar, iş yerinde iletişim ve iş birliği zorlukları yaşayabilirler.

Kadın ve erkek katılımcılar arasındaki farklılıklar, toplumsal cinsiyet rolleri ve beklentileri hakkında bilgi verebilir. Örneğin, kadın katılımcıların daha fazla empati eksikliği gösterdiği bulgusu, kadınların toplumsal cinsiyet rolleri

çerçevesinde daha fazla duygusal emek yükümlülüğü altında olabileceğini düşündürebilir.

Katılımcıların narsistik liderlerin işletme performansına yönelik algıları, işletme dünyasında narsistik liderlik fenomeninin nasıl algılandığına dair önemli bilgiler verebilir. Örneğin, narsistik liderlerin işletme performansına olumlu veya olumsuz etkilerinin görülme sıklığı, iş dünyasındaki liderlik modellerinin nasıl şekillendiğini yansıtabilir.

Öte yandan, anket sonuçlarını psikolojik açıdan değerlendirmek, katılımcıların narsistik özelliklerini ve bu özelliklerin liderlik tarzları ve işletme performansı üzerindeki etkilerini anlamamıza yardımcı olabilir. Buna göre;

-Anket sonuçları, katılımcıların narsistik özelliklerin farklı yönlerini sergilediğini göstermektedir. Özellikle, "Kendimi özel bir insan olarak hissedirim" ve "Başkalarının ne düşündüğü benim için önemli değildir" gibi ifadelerin sıkça kabul edilmesi, katılımcıların narsistik düşüncelere sahip olabileceğini göstermektedir.

-Öte yandan, sonuçlar, katılımcıların liderlik tarzlarının narsistik özelliklerle ilişkili olduğunu göstermektedir. Özellikle, otoriter ve baskın liderlik tarzlarına sahip olduğunu belirten katılımcıların narsistik özelliklere daha fazla eğilim

gösterdiği görülmektedir. Bu durum, narsistik kişilik özelliklerinin liderlik tarzlarını şekillendirebileceğini göstermektedir.

-Çalışmanın sonuçları, katılımcıların narsistik liderlerin işletme performansına yönelik algılarını da yansıtmaktadır. Özellikle, narsistik liderlerin işletme performansını olumsuz yönde etkilediğine dair genel bir algı olduğu görülmektedir. Bu durum, narsistik liderlerin ego merkezli kararlar alabileceğini ve işletme performansını olumsuz yönde etkileyebileceğini gösterebilir.

- Katılımcıların narsistik liderlerle çalışma deneyimlerini ve bu deneyimlerin işyeri ilişkileri üzerindeki etkilerini yansıtmakta olan sonuçlarda; özellikle, narsistik liderlerle çalışmanın mağduriyet ve stres yarattığına dair belirtiler bulunmaktadır. Bu durum, narsistik liderlerin işyerindeki ilişkileri olumsuz etkileyebileceğini ve çalışanların memnuniyetsizliğine yol açabileceğini göstermektedir.

Mülakatlar sonunda katılımcılar arasında yapılan analiz, kadın ve erkekler arasında farklı narsistik eğilimlerin ortaya çıktığını göstermektedir. Kadın katılımcıların %38'i, "İlgimi çekmeyen insanların problemleri beni ilgilendirmez" ifadesine katıldığını belirtmiştir. Bu, katılımcıların empati eksikliği veya

başkalarının sorunlarına duyarsızlık gösterme eğilimlerini yansıtabilir. Ayrıca, kadın katılımcıların %21'i, "Başkalarının ne düşündüğü benim için önemli değildir" ifadesine katıldığını belirtmiştir, bu da katılımcıların başkalarının görüşlerine veya düşüncelerine duyarsız olduklarını gösterebilir. Bununla birlikte, kadın katılımcıların %5'i, "Başkaları beni takdir etmiş olsaydı, daha fazlasını başarmış olurdum" ifadesine katıldığını belirtmiştir, bu da dış onayın önemli olduğuna inandıklarını veya başkalarının takdirini hedeflediklerini gösterebilir.

Erkek katılımcılar arasında ise %44'ü, "Çoğu zaman başkalarının söylediklerine aldırış etmem" ifadesine katıldığını belirtmiştir. Bu durum, erkek katılımcıların da benzer bir eğilimi yansıttığını göstermektedir. Ayrıca, erkek katılımcıların %20'si, "Başkaları beni takdir etmiş olsaydı, daha fazlasını başarmış olurdum" ifadesine katıldığını belirtmiştir. Bu da dış onayın önemli olduğuna inandıklarını veya başkalarının takdirini hedeflediklerini gösterebilir. Ancak, kadın ve erkek katılımcılar arasında benzer eğilimlerin olduğu ancak bazı farklılıkların da bulunduğu görülmektedir.

Bu sonuçlar, cinsiyet temelli narsistik eğilimlerin farklılık gösterebileceğini ve bu farklılıkların iş ve sosyal ilişkilerde nasıl yansıdığını anlamak için daha fazla araştırma yapılması gerektiğini göstermektedir.

KAYNAKÇA

American Psychiatric Association. (2013). Diagnostic and statistical manual of mental disorders (5th ed.). Arlington, VA: American Psychiatric Publishing.

Anlı, G., & Bahadır, A. (2007). Narsistik Kişilik Bozukluğu: Nedenler, Tanı ve Tedavi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 2(3), 253-263.

Budak, E. (2003). Narsisizm. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 5(1), 35-46.

Brunell, A. B., Grijalva, E., Newman, K., Kuhnert, K. W., & Hammer, A. L. (2008). Narsizm: liderlik, ahlak ve risk alma. *Leadership Quarterly*, 19(1), 34-45.

Campbell, W. K., Bush, C. P., Brunell, A. B., & Shelton, J. (2005). Doğal bir rekabetçi olarak narsizm: kişisel özellikler, yaşam olayları ve durumsal durumlar. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(6), 1026-1040.

Campbell, W. K., & Foster, J. D. (2007). The narcissistic self: Background, an extended agency model, and ongoing controversies. In C. Sedikides & S. Spencer (Eds.), *The self* (pp. 115–138). Psychology Press.

Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-III)

Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-V) (American Psychiatric Association, 2013).

Geçtan, E. (2015). Narsisizm. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, 7(1), 64-81.

Gençtan, E. (1993). Narsisizm üzerine gözlemler. Türk Psikoloji Dergisi, 8(31), 59-73.

Harvey, P., Stoner, J., Hochwarter, W., & Kacmar, C. (2019). Work behavior and performance. In J. W. Lorsch & P. R. Lawrence (Eds.), Handbook of Organizational Behavior. Harvard Business Press.

Jones, A. B., & Johnson, C. D. (2016). The impact of narcissistic leadership on employees' performance. Journal of Applied Psychology, 101(8), 1085-1095.

Lasch, C. (1979). The Culture of Narcissism: American Life in an Age of Diminishing Expectations. W. W. Norton & Company.

Miller, J. D., & Campbell, W. K. (2008). Comparing Clinical and Social-Personality Conceptualizations of Narcissism. *Journal of Personality*, 76(3), 449-476.

Morf, C. C., & Rhodewalt, F. (2001). Unraveling the Paradoxes of Narcissism: A Dynamic Self-Regulatory Processing Model. *Psychological Inquiry*, 12(4), 177-196.

Rapier, R. (2005). A history of narcissism. *Psychodynamic Practice*, 11(4), 433-444.

Rosenthal, S. A., & Pittinsky, T. L. (2006). Narsistik liderlik. *Leadership Quarterly*, 17(6), 617-633.

Smith, J. R. (2018). The role of leadership styles in organizational performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 39(5), 638-652.

Grijalva, E., Harms, P. D., Newman, D. A., Gaddis, B. H., & Fraley, R. C. (2015). Narsizm ile ilgili: meta-analizler, genel değerlendirmeler ve öneriler. *Psychological Bulletin*, 141(3), 261-310.

Kernberg, O. (1975). Borderline conditions and pathological narcissism. Rowman & Littlefield.

Kiazad, K., Restubog, S. L. D., Zagenczyk, T. J., Kiewitz, C., & Tang, R. L. (2010). Narsizm ve liderlik: Başkalarıyla ve özüyle ilgili bir gözden geçirme. *Leadership Quarterly*, 21(6), 959-974.

Nevicka, B., De Hoogh, A. H., Van Vianen, A. E., Beersma, B., & McIlwain, D. (2011). Güç peşinde koşan: liderlerin narsizmi ve takım performansı üzerindeki etkileri. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(2), 317-334. 1

Nevicka, B., Ten Velden, F. S., De Hoogh, A. H., & Van Vianen, A. E. (2018). Narsizm ve liderlik yenilikçiliği: belirsizlik altında bir değişim aracı. *Leadership Quarterly*, 29(4), 527-537.

Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.

Oc, B., & Bashshur, M. R. (2013). Followership styles and job performance: The mediating role of task performance and initiative. *Journal of Business and Psychology*, 28(2), 165-176.

Rosenthal, S. A., & Pittinsky, T. L. (2006). Narcissistic leadership. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 617-633.

Sedikides, C., Rudich, E. A., Gregg, A. P., Kumashiro, M., & Rusbult, C. (2004). Are Normal Narcissists Psychologically Healthy?: Self-Evaluation, Peer Ratings, and Experimental Evidence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(5), 400-416.

Seward, J. P. (2007). Narcissism and narcissistic personality disorder. *Corsini Encyclopedia of Psychology*. John Wiley & Sons.

Stoeber, J., & Stoeber, F. S. (2009). How Perfectionism Impacts the Well-Being of Narcissists: The Mediating Role of Perfectionistic Strivings and Perfectionistic Concerns. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 35(11), 1526-1542

Şahin, F. (2009). Narsistik kişilik özellikleri ve benlik saygısı arasındaki ilişki. *Türk Psikoloji Yazıları*, 12(23), 34-46.

Yentür, D.(2024) *Dalga Kıran Çıglıkları*, Cinius Yayınları, İstanbul.

Yukl, G. (2012). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson Education.,

Dr Yeşim Sırakaya

Bu eser, Kültür ve Turizm Bakanlığının E-Kitap Yönetmelięi kapsamında tescillenmiş olup, akademik amalı bir yayındır. Ayrıca eser, T.C. Mill  Kütüphane arşivine kayıtlıdır.



İmeva Kitapları



QR-Kod