



**T.C.
RECEP TAYYİP EDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**

**ÖRGÜTSEL NARSİZİZM VE ÖRGÜTSEL GÜVEN
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ÖZEL OKULLAR İLE
DEVLET OKULLARI AÇISINDAN İNCELENMESİ**

(Yüksek Lisans Tezi)

Muhammed Enes GÜNEŞ

**Dr. Öğr. Üyesi Serkan Volkan Sarı
Danışman**

**RİZE
2020**

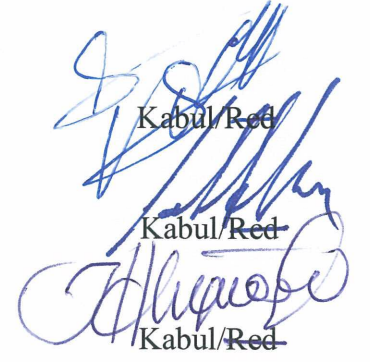
KABUL VE ONAY

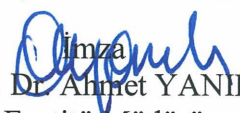
Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlama ve Ekonomisi Ana Bilim Dalında, Muhammed Enes GÜNEŞ tarafından hazırlanan *Örgütsel Narsisizm ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Özel Okullar ile Devlet Okulları Açısından İncelenmesi* başlıklı bu çalışma, 09.01.2020 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği/oy çokluğuyla başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Dr. Öğr. Üyesi Serkan Volkan SARI

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Fatma ALTUN

Üye: Dr. Öğr. Üyesi İbrahim Hayri KUĞUOĞLU


Kabul/Red
Kabul/Red
Kabul/Red

4 / 2 / 2020

Doç. Dr. Ahmet YANIK
Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

Bu tezdeki bütün bilgileri etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi ve tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yaptığımı bildiririm. İfade ettiklerimin aksi ortaya çıktığında ise her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ederim. 09/01/2020



Muhammed Enes GÜNEŞ

ÖN SÖZ

Yüksek lisans sürecine başladığım günden tez yazım sürecine kadar zorlu süreçlerde bilgi ve hoşgörüsüyle yanımda yer alan, süreci doğru bir şekilde tamamlayabilmem için bana yol gösteren değerli hocam ve danışmanın Sayın Dr. Öğr. Üyesi Serkan Volkan SARI'ya saygı ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Bu zorlu süreçte akademik açıdan bana destek olan ve bu çalışmanın ortaya çıkmasında katkıları bulunan değerli hocalarım Dr. Öğr. Üyesi Fazilet TAŞDEMİR'e, Doç. Dr. Ali Faruk YAYLACI'ya, Doç. Dr. Enes GÖK'e, Doç. Dr. Cem TUNA'ya, Dr. Öğr. Üyesi Fatma ALTUN'a, Dr. Öğr. Üyesi İbrahim Hayri KUĞUOĞLU'na ve ilkokuldan bugüne kadar gelişimimde katkıları bulunan değerli öğretmenlerime teşekkür ediyorum. En önemlisi ve dünyada var olma vesilem olan, bu yaşıma kadar her türlü zorlukta yanımda yer alan ve beni koşulsuz destekleyen anne ve babama, manevi desteklerinin yanında akademik açıdan bana yol gösteren ve her anlamda çalışmamı kolaylaştıran sevgili ağabeyime ayrı ayrı teşekkür ediyorum. Dostluğumuzu pekiştiren bu serüvende beraber yol aldığımız ve gelişimime katkıları olan değerli dostum Halil İbrahim AKSAKAL'a teşekkür ediyorum. Zorlu süreçte her türlü kolaylığı ve desteği sağlayan; ağabeyim Hüseyin KELEŞ'e, değerli dostum Ercan ARSLAN'a, değerli okul müdürüm Hamza OKUMUŞ'a ve son olarak çalışmamın ortaya çıkmasında bana destek olan tüm meslektaşlarıma ayrı ayrı teşekkürlerimi sunarım.

Muhammed Enes GÜNEŞ

RİZE 2020

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	2
ETİK BEYAN.....	3
ÖN SÖZ.....	4
ÖZET.....	8
ABSTRACT.....	9
KISALTMALAR	10
TABLolar LİSTESİ	11
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	13
GİRİŞ.....	14

BİRİNCİ BÖLÜM KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Örgütsel Narsisizm	19
1.1.1. Örgüt Kavramı	19
1.1.2. Kişilik Kavramı.....	20
1.1.3. Narsisizm Kavramı.....	21
1.1.3.1. Narsist Kişilik Yapısının Ayırt Edici Özellikleri	23
1.1.3.1.1. Üstünlük.....	23
1.1.3.1.2. Tüm Güçlülük	23
1.1.3.1.3. Teşhircilik	23
1.1.3.1.4. Onaylanma ve Kabul Görme	23
1.1.3.1.5. Liderlik ve Otorite	24
1.1.3.2. Sağlıklı Narsisizm.....	24
1.1.3.3. Patolojik Narsisizm.....	25
1.1.4. Örgütsel Narsisizm Kavramı	26
1.1.4.1. Örgütsel Narsisizme Sahip Örgütlerin Özellikleri.....	27
1.1.4.2. Örgütsel Narsisizmin Alt Boyutları	28
1.1.4.3. Aşırı Örgütsel Narsisizm.....	29
1.1.4.4. Sağlıklı Örgütsel Narsisizm	29

1.2. Örgütsel Güven.....	30
1.2.1. Güven Kavramı ve Türleri.....	30
1.2.1.1. McAllister'e Göre Güvenin Türleri.....	32
1.2.1.1.1. Bilişsel Temelli Güven	32
1.2.1.1.2. Duygusal Temelli Güven.....	33
1.2.1.2. Shappiro, Sheppard ve Cheraskin ve Coutu'ya Göre Güvenin Türleri	33
1.2.1.2.1. Hesaplanmış Güven.....	33
1.2.1.2.2. Bilgiye Dayalı Güven	34
1.2.1.2.3. Özdeşleşmeye Dayalı Güven	34
1.2.2. Örgütsel Güven Kavramı.....	35
1.2.3. Örgütsel Güvenin Boyutları.....	35
1.2.3.1. Kurama Güven.....	36
1.2.3.2. Yöneticiye Güven	36
1.2.3.3. Çalışanlar Arası Güven	37
1.2.4. Örgütsel Güven Modelleri	37
1.2.4.1. Mishra'nın Örgütsel Güven Modeli.....	37
1.2.4.2. Zand'ın Örgütsel Güven Model.....	38
1.2.4.3. Mayer, Davis ve Scoorman'ın Örgütsel Güven Modeli	39
1.2.5. Eğitim Kurumlarında Örgütsel Güven	40
1.3. İlgili Yayın ve Araştırmalar	41
1.3.1. Örgütsel Narsisizm ile İlgili Yapılan Araştırmalar	41
1.3.2. Örgütsel Güven ile İlgili Yapılan Araştırmalar	45

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

2.1.Araştırma Modeli	49
2.2.Evren ve Örneklem.....	49
2.3.Veritoplama Araçları.....	50
2.3.1.Örgütsel Narsisizm Ölçeği	51
2.3.2.Örgütsel Güven Ölçeği.....	51
2.3.3. Demografik Bilgi Formu	52
2.4.Verianalizi.....	52

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

3.1. Katılımcılara İlişkin Demografik Veriler	53
3.2. Okul Türü Değişkeni Açısından Örgütsel Narsisizm Algısı.....	54
3.3. Okul Türü Değişkeni Açısından Örgütsel Güven Algısı	55
3.4. Özel Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Narsisizm Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	56
3.5. Devlet Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Narsisizm Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	57
3.6. Özel Okullar Kapsamında Örgütsel Güvenin Örgütsel Narsisizm Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi	58
3.7. Devlet Okulları Kapsamında Örgütsel Güvenin Örgütsel Narsisizm Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi	58
3.8. Özel Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısından Örgütsel Narsisizm Düzeyleri.....	59
3.9. Devlet Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısından Örgütsel Narsisizm Düzeyleri.....	60
3.10. Özel Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Medeni Hal Değişkeni Açısından Örgütsel Narsisizm Düzeyleri	61
3.11. Devlet Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Medeni Hal Değişkeni Açısından Örgütsel Narsisizm Düzeyleri	63
3.12. Özel Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Hizmet Yılı Değişkeni Açısından Örgütsel Narsisizm Düzeyleri	64
3.13. Devlet Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Hizmet Yılı Değişkeni Açısından Örgütsel Narsisizm Düzeyleri	65
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	67
KAYNAKLAR	72
EKLER	80
ÖZ GEÇMİŞ	87

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Ana Bilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Tez Türü: Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Serkan Volkan SARI

Hazırlayan: Muhammed Enes GÜNEŞ

Yıl: 2020

Sayfa Sayısı: 87

ÖZET

ÖRGÜTSEL NARSİZİZM VE ÖRGÜTSEL GÜVEN ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ÖZEL OKULLAR İLE DEVLET OKULLARI AÇISINDAN İNCELENMESİ

Bu çalışmanın amacı, örgütsel narsisizm ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi tespit etmek, bu ilişkiyi özel okullar ve devlet okulları açısından incelemektir. Çalışma 2019 yılı içerisinde yürütülmüş olup araştırma örneklemini, Rize ilinde bulunan çeşitli özel okullar ve devlet okullarında görev yapan 345 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada nicel araştırma türlerinden biri olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda örgütsel narsisizm ve örgütsel güven arasında pozitif yönlü orta düzeyli bir ilişki tespit edilmiş, özel okullar ile devlet okulları açısından özel okullar lehine anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Çalışmada özel okullar açısından örgütsel narsisizm ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık bulunmamışken, devlet okulları açısından cinsiyet ile örgütsel narsisizm arasında anlamlı farklılık bulunmuş, erkeklerin örgütsel narsisizm algısının kadınlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Son olarak evli ve deneyimli öğretmenlerin, örgütsel narsisizm algısının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Özel okul, devlet okulu, örgütsel narsisizm, örgütsel güven, öğretmenler

Recep Tayyip Erdogan University Graduate School of Social Sciences

Department: Educational Sciences

Thesis Type: Master's Thesis

Supervisor: Asst. Prof. Dr. Serkan Volkan SARI

Author: Muhammed Enes GÜNEŞ

Year: 2020

Pages: 87

ABSTRACT

RESEARCH OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL NARCISSISM AND ORGANIZATIONAL TRUST IN TERMS OF PRIVATE SCHOOLS AND PUBLIC SCHOOLS

The aim of this study is to determine the relationship between organizational narcissism and organizational trust and to examine this relationship in terms of private and public schools. The study was conducted in 2019 and the sample of the study consists of 345 teachers working in various private and public schools in Rize. In the research, relational survey model, which is one of the quantitative research types, was used. As a result of the study, a moderate positive relationship was found between organizational narcissism and organizational trust, and significant differences were found in favor of private schools in the comparison of private schools and public schools. In the study, while there was no significant difference between organizational narcissism and gender in terms of private schools, there was a significant difference between gender and organizational narcissism in terms of public schools, and it was found that men's perception of organizational narcissism was higher than women. Finally, it has been seen that married and experienced teachers have higher perception of organizational narcissism.

Keywords: Private School, Public School, Organizational Narcissism, Organizational Trust, Teachers

KISALTMALAR

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

TDK: Türk Dil Kurumu



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Güven Kavramının Süreç İçerisinde Gelişimi	31
Tablo 2. Mishra'nın Örgütsel Güven Modeli Boyutları	37
Tablo 3. Katılımcılara İlişkin Demografik Değişkenler	50
Tablo 4. Örgütsel Narsisizm ve Örgütsel Güvene İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	52
Tablo 5. Özel Okulda Görev Yapan Öğretmenlere İlişkin Demografik Değişkenler	53
Tablo 6. Devlet Okullarında Görev Yapan Öğretmenlere İlişkin Demografik Değişkenler	53
Tablo 7. Özel Okullar ile Devlet Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Narsisizm Algıları Arasındaki Farka Yönelik <i>t</i> - Testi Sonuçları	54
Tablo 8. Özel Okullar ile Devlet Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algıları Arasındaki Farka Yönelik <i>t</i> - Testi Sonuçları	55
Tablo 9. Özel Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Görüşleri Bağlamında Örgütsel Narsisizm ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları	56
Tablo 10. Devlet Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Görüşleri Bağlamında Örgütsel Narsisizm ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları	57
Tablo 11. Özel Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Görüşleri Bağlamında Örgütsel Güvenin Örgütsel Narsisizmi Açıklama Düzeyine Yönelik Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	58
Tablo 12. Devlet Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Görüşleri Bağlamında Örgütsel Güvenin Örgütsel Narsisizmi Açıklama Düzeyine Yönelik Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	59

Tablo 13. Özel Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Görüşleri Bağlamında Örgütsel Narsisizm Düzeylerinin Cinsiyete Göre Değişimini Gösteren <i>t</i> - Testi Sonuçları.....	60
Tablo 14. Devlet Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Görüşleri Bağlamında Örgütsel Narsisizm Düzeylerinin Cinsiyete Göre Değişimini Gösteren Testi Sonuçları	61
Tablo 15. Özel Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Görüşleri Bağlamında Örgütsel Narsisizm Düzeylerinin Medeni Hale Göre Değişimini Gösteren <i>t</i> - Testi Sonuçları.....	62
Tablo 16. Devlet Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Görüşleri Bağlamında Örgütsel Narsisizm Düzeylerinin Medeni Hale Göre Değişimini Gösteren <i>t</i> - Testi Sonuçları	63
Tablo 17. Özel Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Görüşleri Bağlamında Örgütsel Narsisizm Düzeylerinin Hizmet Yılına Göre Değişimini Gösteren <i>t</i> - Testi Sonuçları.....	64
Tablo 18. Devlet Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Görüşleri Bağlamında Örgütsel Narsisizm Düzeylerinin Hizmet Yılına Göre Değişimini Gösteren <i>t</i> - Testi Sonuçları	65

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Güvenin gelişim süreci	34
Şekil 2. Zand'ın Spiral Güven Modeli	38
Şekil 3. Mayer, Davis e Schoorman'ın Güven Modeli	39



GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın problem durumu, araştırmanın amacı ve alt amaçları, önemi, temel varsayımları, kapsam ve sınırlılıkları ile temel kavramların tanımına yer verilmiştir.

Araştırmanın Problem Durumu

Örgütler; ortak bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kişilerin oluşturduğu birliklerdir (Türk Dil Kurumu, [TDK], 2018). İnsanlar bir arada yaşamaya devam ettikçe örgütler var olacak ve insanlık için önemli bir yapı olarak kalacaklardır. Örgütler; küçük de olsa çalışanlar arasında bağımlılık göstermekte, çalışma arkadaşları maddi manevi paylaşımlar yaparak örgüt hedefine ulaşmayı hedeflemektedir (McShane ve Van Glinov, 2016:5). İş hayatı içerisinde temel bir öneme sahip olan örgüt kavramı yönetim kuramları tarafından açıklanmaya çalışılmış ve örgütlerin verimini artırmak için pek çok çalışma yapılmıştır. Örgütlerin verimliliğinin artması için çok fazla önemli kavram bulunmaktadır. Örgütsel narsisizm ve örgütsel güven kavramları da örgütler için önem taşımaktadır. Örgütlerin kendi içerisinde oluşturduğu yapı bazı örgütlerde sağlıklı, bazı örgütlerde de aşırı örgütsel narsisizme sebebiyet vermektedir. Örgütsel güven, örgütlerin narsisizm boyutunu olumlu veya olumsuz etkilemekte ve narsisizmi açıklayacağı düşünülmektedir. Türkiye için önemli örgütlerden birisi olan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olarak çalışan özel öğretim okulları ve devlet okulları incelendiğinde okullar arasında pek çok faktörde farklılıklar olduğu düşünülmektedir.

Örgütsel narsisizm; örgütün bütünüyle kendini olduğundan büyük görmesi ve benmerkezci olması olarak tanımlanabilir (Brown,1997). Örgütsel bütünlüğün oluşturulması için gösterilen çaba örgütün devamlılığı için gereklidir. Bununla birlikte örgütün devamlılığı için aşırı örgütsel narsisizm oluşturmak örgütler için problemler ortaya çıkarabilir. Aşırı örgütsel narsisizmin yüksek olması; ahlaki

konular, çevreye karşı sorumluluk gibi konuları dikkate almadan ya da mali olarak kârlılık gibi konuları fazlaca önemseyerek örgütü haklı çıkarmak için her şeyin yapılmasına yol açabilir. Aşırı örgütsel narsisizm olarak tanımlanabilecek bu davranışlar uzun zamanlı planlarda örgütlere zarar verebilmektedir. Sağlıklı örgütsel narsisizm ise örgütlerin bir kimlik ortaya koymalarını sağlayabilir ve örgüt içi iletişim açısından önemli bir kavram olarak ifade edilebilir (Ganesh, 2003).

Örgütsel güven kavramı; örgütteki kişi veya grupların, örgütte bulunan diğer üyelerin davranışlarının olumlu veya olumsuz olacağından emin olma durumu olarak ifade edilebilir (Kalemci Tüzün 2007:105). Örgüt içerisinde üç farklı güven boyutu oluşmaktadır. Örgütsel güvenin boyutları; kuruma, yöneticiye ve örgütteki kişilere olmak üzere üç şekilde ifade edilir. Bu üç boyut birbirlerini etkiler ve aralarında girişken bir yapı bulunmaktadır (İslamoğlu vd., 2007:23).

Örgütsel güven kavramı günümüze kadar pek çok araştırmaya konu olmuş ve örgütlerin devamlılığı için önemli bir kavram olduğu çalışmalarda ifade edilmiştir. Türkiye’de alanyazında çok fazla çalışmaya rastlanılmayan örgütsel narsisizm kavramı da örgütler için önemli bir kavram olup örgüt içerisinde güven, iş tatmini, örgütsel bağlılık gibi pek çok kavramı etkilediği düşünülmektedir. Örgütler için önemli olan bu kavramlar eğitim kurumları açısından da önem taşıdığı düşünülmektedir. Özel okullar ve devlet okulları açısından bu iki kavramın olumlu veya olumsuz etkileri olabilmektedir. Alanyazın incelendiğinde örgütsel güven ve örgütsel narsisizm kavramlarının bir arada incelenmesine rastlanılmamış, özel okullar ve devlet okullarıyla ilgili az sayıda araştırmaya rastlanılmıştır. Araştırmanın problemi; örgütsel narsisizm ile örgütsel güven arasında ilişkinin ne derecede olduğu ve özel okullar ile devlet okulları açısından nasıl farklılaştığı olarak ifade edilebilir.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada örgütsel narsisizm ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin Rize ilinde devlet okulları ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin algıları açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmayla birlikte aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Özel okulda ve devlet okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel narsisizm algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
2. Özel okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel narsisizm algıları ile örgütsel güven algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Devlet okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel narsisizm algıları ile örgütsel güven algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Özel okullar kapsamında örgütsel güven örgütsel narsisizmi anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?
5. Devlet okulları kapsamında örgütsel güven örgütsel narsisizmi anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?
6. Özel okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel narsisizm algısı cinsiyet, hizmet yılı, medeni hal değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
7. Devlet okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel narsisizm algısı cinsiyet, hizmet yılı, medeni hal değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Araştırmanın Önemi

Örgüt kavramı iş yaşamında önemli bir yer tutmaktadır ve örgütler başarılı olmak için örgütle ilgili birden fazla kavramı dikkate almak durumundadır. Nihayetinde örgütlerin amacı huzurlu ve faydalı bir biçimde ilgili olduğu konuda üretim yapmaktır. Örgütsel narsisizm, örgütsel güven kavramlarının örgütlerin konumunu ve verimini etkileyebileceği düşünülmektedir. MEB’de okullardaki örgütsel güven algıları ve okullarda örgütsel güvenin artırılması için teorik ve uygulamaya dönük araştırmalar yapmaktadır. Bu husus düşünüldüğünde okulların örgütsel güven düzeylerinin artırılması MEB içinde önemli bir hedeftir. Bakanlık kavramla bağlantılı olarak yöneticilerin yetkinliklerini artırmak için çeşitli çalışmalar düzenlenmekte, iletişim ortamlarının düzenlenmesi, yeniliği takip ve teşvik eden yaklaşımların okullarda ortaya konması, çalışanlar arası duyarlılığın artırılması için çeşitli projeler ortaya konmaktadır. Okullarda örgütsel güven artarsa şeffaf, dürüst, adaletli bir kurum kültürü oluşacağı ve kurumun daha sağlıklı işleyeceği ifade edilebilir. Genel anlamda işlerin daha sağlıklı yapılması okulun

performans göstergelerinin de gerçekte anlamda ortaya konulmasını sağlayacaktır. Son yıllarda artan özel okul sayıları ve öğrencilerin özel okulları tercih etmesi için çeşitli teşviklerin bulunması da dikkat çekici gelişmelerdendir. Özel okulların kurumsal kimliklerini sürdürmeleri için teşhirci yaklaşımlar ortaya koyabilmektedir. Araştırmanın yapıldığı dönemde de özel öğretim kurumları belirli sebeplerle tartışma konusu olmuştur.

Alanyazın incelendiğinde örgütsel güven kavramıyla ilgili pek çok araştırmaya rastlanmıştır ancak örgütsel narsisizm ile ilgili yeterli düzeyde araştırmaya rastlanılmamıştır. Ulusal ve uluslararası alanyazın incelendiğinde özel okullar, devlet okulları, örgütsel narsisizm ve örgütsel güven kavramları bir arada incelenmemiştir. Bu araştırmayla birlikte okullar için önemli kavramlar olan örgütsel narsisizm ve örgütsel güven kavramları hakkında örgütlerin bilgi sahibi olması, kavramların örgütler üzerinde nasıl etkiler ortaya koyacağına bilinmesi kurumlar açısından önem taşıyabilir. Yine kavramların özel okullar ve devlet okulları açısından incelenmesi özel öğretim kurumları ile devlet kurumları arasındaki farklılıkların anlaşılması ve standartların düzenlenmesi konusunda fikirler verebilir. Yöneticilerin, kendilerinin ve öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel narsisizm algılarından yola çıkarak kurumlarını daha sağlıklı işleyecek konuma getirmesi sağlanabilir. Çünkü örgütsel güvenin düşük olduğu, aşırı örgütsel narsisizmin yüksek olduğu bir kurumun başarılı olma olasılığı düşebilir. Ancak sağlıklı örgütsel narsisizm ve yüksek örgütsel güven örgütlerin başarısını ve çalışanların huzurunu olumlu anlamda etkileyecektir.

Araştırmanın Varsayımları

Araştırmaya katılan özel okul ve devlet okulu öğretmenlerinin örgütsel narsisizm ve örgütsel güven ölçeklerini yansız gerçek düşünceleriyle yanıtladıkları varsayılmıştır.

Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Bu araştırma; 2019 yılında Rize ili ve ilçelerinde MEB'e bağlı özel okullar ve devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin Örgütsel Narsisizm Ölçeği ve

Örgütsel Güven Ölçeği'nin uygulanması ve verilerin analiz edilerek sonuçların yorumlanmasını kapsamaktadır.

Bu kapsamda elde edilen veriler;

1. 2019 yılında Rize ilinde örneklem gurubuna uygulanan veri toplama araçlarıyla sınırlıdır.

2. Özel okul müdürleri veri toplama sürecinde örgütsel narsisizm konusuyla ilgili veri toplanma sürecine okullarının katılmasını, öğretmenlerin soruları cevaplamasını istememişlerdir.

Tanımlar

Örgüt: Ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kişilerin oluşturduğu birlik. (TDK, 2018).

Narsisizm: Kişinin kendisine karşı duyduğu hayranlık ve bağlılık. (TDK, 2018).

Örgütsel Narsisizm: Örgütün bütün olarak kendini olduğundan büyük görmesi durumu(Brown, 1997).

Güven: Tarafların birbirlerinin dürüstlüğüne, doğruluğuna, birbirlerine bilerek zarar vermeyeceklerine olan inançlardan oluşan risk alma meyilidir. (Yılmaz ve Kabadayı, 2002).

Örgütsel Güven: Tarafların sağladığı desteğe ilişkin algıları ile yöneticilerin eylem ve söylemlerinde doğru olacağı ve sözünün arkasında duracağına dair inanç. (Mishra ve Morrissey, 1990).

Özel Okul: Meb'e bağlı kendi içinde özerk, mülkiyeti kişiye veya bir özel kuruluşa ait eğitim öğretim yeri (TDK, 2019).

Devlet Okulu: Vergilerle desteklenen, eğitimle ilgili bütün ihtiyaçların devletin resmi makamlarınca karşılandığı, tüm vatandaşların eşit şartlarda faydalanma hakkı bulunan okul türü (Dictionary Cabridge, 2019).

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Örgütsel Narsisizm

Örgütsel narsisizm kavramını incelemek için örgüt kavramının alanyazında kavramsal karşılığı ifade edilmelidir. Bu aşamadan sonra narsisizm kavramının tarihsel gelişimi ifade edilip kişilik kavramıyla bağlantısı ele alınmış, narsisizmin kişisel boyutu açıklandıktan sonra örgütler için narsisizm kavramı incelenmiştir.

1.1.1. Örgüt Kavramı

Örgüt; bir amacı veya işi ortak bir şekilde gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kişi ve kurumların oluşturduğu birlik, teşkilat olarak tanımlanabilir (TDK, 2018). Örgütler ortak amaçları gerçekleştirmek için karşılıklı bir bağımlılık içerisinde çalışan insan topluluklarıdır. Örgütler, insanlar birlikte yaşamaya devam ettikleri sürece varlıklarını sürdüreceklerdir. Örgütler, kolektif yapılardır ve ortak amacı gerçekleştirmek için birbirleriyle işbirliği içerisinde bulunan insanlardan oluşmaktadır. Tüm örgüt üyeleri belirli bir derecede karşılıklı bağımlılık göstermekte çalışma arkadaşlarıyla maddi manevi güçlerini paylaşarak örgüt hedefine ulaşmaya çalışmaktadır. Örgütlerin bir diğer önemli özelliği ortak bir amaç için hareket edebilme güdüsüne sahip olmalarıdır. Ortak amaç her zaman net bir düzeyde tanımlanmış olmayabilir. Ancak ortak amaç hissi olmayan bir örgütün itici ve üyeleri birlikte tutacak bir güç olmadan, bir araya gelmiş insan yığını olacağı bir gerçektir. Bu sebeple örgütü insan topluluğundan ayıran ortak bir amaç duygusunun örgüt içerisinde var olması önemli bir konu olarak ifade edilebilir (McShane ve Van Glinov, 2016:5-6).

1.1.2. Kişilik Kavramı

Kişilik, bir şahsa ait netleşmiş özellik, kişinin manevi ve ruhsal özelliklerinin bütünü, şahsiyet olarak tanımlanmıştır (TDK, 2018). Kavram kelime anlamını persona, eski Yunanca dilinde tiyatrolarda drama oyuncularının kullandığı maskelere verilen isimden almıştır. Persona o dönemde oyunu oynayan kişinin kendine ait özelliklerini değil oynadığı karakterin kişiliğini yansıtmaktadır. Zaman içerisinde toplumsal yaşam alanında anlam kazanan kavram kişinin gerçekte yansıttığı kendine has özellikleri ve davranışlarının tamamını anlatmak için kullanılmaya başlanmıştır (Aslan, 2008).

Kişilik, kişinin kendine ait özelliklerinin ortaya çıkardığı ve gözle görülmüş bir şekilde insanlar tarafından fark edilen, doğuştan getirilen özellikleri ve öğrenilenleri içine alan, kişinin yaşantısına yaklaşımını ve yaşantısını ifade etmektedir. Kişilik, kısaca bir insanı diğer insanlardan ayıran ve belirgin, süreklilik gösteren davranış özellikleri olarak ifade edilebilir. (Aslan, 2008).

Kişilik kavramının içeriği açıklandıktan sonra ifade edilmesi gereken bir diğer konu kişilik bozukluklarıdır. Kişilik bozukluğu kavramı, kişiliğin yaşanılan toplumun normallik ölçülerine göre belirgin bir şekilde değişmesiyle oluşan sürekli davranış olarak ifade edilebilir (Aslan, 2008). Başka ifadeyle bireyin kişiliğini oluşturan yapının, kalıcı ve süreklilik gösteren biçimde dışına çıkmasıdır. Kişiliğe yönelik çalışmalar alanyazında kategorik ve boyutsal yaklaşımlar olarak iki şekilde ifade edilebilir. Kategorik yaklaşım kişiliğe birbirinden farklı alanlara bölerek oluşan bir yaklaşımken, boyutsal yaklaşıma göre kişilik belli boyutlardan oluşur ve bu boyutlar temelinde kişiliği anlamak ve tanımlamak amaçlanmıştır (Taymur ve Türkçapar, 2012).

Genel hatlarıyla kişilik bozuklukları; bordırlı, kaçınan ve bağımlı obsesif kompulsif, histrionik, şizoid, şizotipal, narsistik, antisosyal, paranoid, bozukluklar olarak ifade edilebilir (Aslan, 2008). Her biri ayrı derinlikte olan kişilik bozukluklarından narsisizm kavramı çalışmanın devamında detaylarıyla açıklanacaktır.

1.1.3. Narsisizm Kavramı

Narsisizm kavramıyla ilgili farklı tanımlamalara ulaşmak mümkündür. Narsisizm, kişinin kendi bedenine ve ruhsal yapısına karşı duyduğu hayranlık ve bağıllık, narsistlik olarak tanımlanmıştır. Narsist ise kendi benliğine saplanan ve aşırı düzeyde hayran olan kimse olarak ifade edilebilir (TDK, 2018).

Narsisizm kelimesinin etimolojisi incelendiğinde kavramın Türkçe'ye Fransızca bir kelime olan "narcissisme"den geldiği bilinmektedir. Narcisse, Fransızca bir kelime olup çayır nergisi anlamına gelmektedir. Bu anlamının dışında ikinci ve alanyazınla bağlantılı bir diğer anlamı, kendine âşık, kendi güzelliğine saplanan kişi, özsever olarak ifade edilebilir. Narcisseme kelimesi de narcissenin ikinci anlamıyla aynı anlama sahiptir (Saraç, 1985).

Narsisizm kavramının ortaya çıkışı Yunan mitolojisiyle bağlantılıdır. Rivayete göre suda yansımaları gören, bu yansımasına âşık olan Narkissos aşkına ulaşmak için ömrünün tamamında kendisini izlemiş ve sonuç olarak suya düşerek yaşamını yitirmiştir (İlkay, 2002). Pek çok farklı rivayetin geçtiği bu mitle ilgili yaygın kabul gören yaşantı sonucunda narsisizm kelimesi anlam bulmuştur.

Narsisizm kavramı ilk olarak 1898 yılında psikanalitik kuramcı Havelock Ellis tarafından psikoloji alanyazını için gündeme getirilmiştir. Ellis narsisizmi, kadınlar için görülen cinsel dürtüleri, bireyin kendisine yansıtması olarak tanımlamıştır. Bu tanımlamada daha çok bedensel boyutun ön planda olduğu ruhsal boyutla ilgili bir kavram bulunmadığı gözlemlenmiştir (Rozenblatt, 2002:47). Narsisizm üzerine yapılan ilk önemli çalışmanın sahibi Sigmund Freud'dur. Freud Narsisizm Üzerine Bir Giriş isimli makalesinde narsisizmi bir olgu, cinsel gelişimin bir dönemi olarak ele almıştır (Freud, 2012:24).

Narsistik kişilik yapısının en önemli özelliği, kişinin benliğini başka hiçbir kişi ve nesneyi görmeyecek şekilde öne çıkarması olarak ifade edilebilir. Alanyazında narsisizm, patolojik narsisizm ve sağlıklı narsisizm olarak iki boyutta ele alınmaktadır. Her insan doğduğu andan itibaren kendisine bir ilginin olmasını bekler. Ancak benliğe verilen önem psikiyatrik bir müdahale gerektirecek boyutlarda ise bu durum patolojik narsisizm olarak ifade edilebilir (Timuroğlu & İşcan, 2008). Narsistik kişilik bozukluğunun temel özellikleri, büyülenme, kendine aşırı bağıllık, takdir ve onay ihtiyacı, başkalarına karşı ilgisizlik ve empati

yoksunluğudur (Masterson, 2006:43).

Tüm gelişmelerden sonra günümüzde DSM 5 Tanı Ölçütleri Kriteri kitabında narsistik kişilik bozukluğu için aşağıda verilen maddelerden beşi ya da çoğu ile belirli, erken yetişkinlikte başlayan ve değişik şekillerde kendini gösteren, büyülenme, beğenilme gereksinimi ve empati yapamama ile giden yaygın bir örüntü olarak ifade edilmiştir. Bu örüntü aşağıda maddeler halinde sıralanmıştır.

1. Büyüklenir (örn. Kendi başarıları çok değerlidir ve her zaman üstün bir kişidir ve kendisine öyle davranılmasını ister.)

2. Sınırsız başarı, güç, zekâ, güzellik ya da yüce bir sevgi düşlemleriyle uğraşır durur.

3. Kendisi özeldir ve eşsiz bir kişiliğe sahiptir onu da ancak yine aynı özellikte kişiler anlayabileceğine inanır.

4. Çok beğenilmek ister.

5. Hak ettiği duygusu içerisindedir.

6. Kendi çıkarları için başkalarını kullanır.

7. Empati yeteneği yoktur. Başkalarının duygularını ve gereksinimlerini anlamak istemez.

8. Sıklıkla kıskanç davranışlar gösterir ya da başkalarının kendisini kıskandığına inanır.

9. Başkalarına saygısı yoktur, kendini beğenmiş davranışlar sergiler (Koroğlu, 2014:333-334).

Narsistik kişilik bozukluğuna sahip kişilerin özellikleri; kendilerini her yönüyle aşırı beğenmek, herkesten üstün olduğunu düşünmek, sürekli beğeni ve ilgi merkezi olmak şeklinde ifade edilebilir. Bu kişiler gittikleri her yerde sahne ışıklarının onlara döneceğine, bulundukları ortamda her zaman üstün bir yer edinecekleri inancına sahiptir. En güzel, en yakışıklı, en başarılı, en parlak kişi olmalıdır. Kişinin kendisiyle ilgili bu aşırı beklentileri, zaman içinde genel olarak hayal kırıklıkları olarak sonuçlanabilmektedir. Bireyin benlik saygısı, dışardan gelen ilgi ve beğenilerle oluştuğu için bu kişiler eleştiriyi kabullenemezler ve sürekli övgü, onay beklemektedirler (Kohut, 1977).

1.1.3.1. Narsist Kişilik Yapısının Ayırt Edici Özellikleri

Narsist kişilerin ayırt edici özellikleri; üstünlük, sömürücülük, teşhircilik, kendine yeterlilik, kendini beğenme, hak iddia etme ve otorite olarak belirtilmiştir (Özel, 2014). Bu ayırt edici özellikler başlıklar halinde açıklanmıştır.

1.1.3.1.1. Üstünlük

Kişinin kendi özellikleri hariç başka hiçbir şeyi gözünün görmemesi durumu ve özelliklerini aşırı önemseyerek diğer herkesten daha üstün olduğunu düşünmesidir (Özel, 2014). Bu kişiler, gururlu bir bakış açısıyla kendilerini yaratıcının dünyaya bir hediye olarak gönderdiğini düşünürler (Rentfrow ve Gosling, 2008'den aktaran: Özel, 2014).

1.1.3.1.2. Tüm Güçlülük

Narsistik kişilik yapısına sahip kişilerin üstünlük düşüncesi, onların her şeyi başarabilecek gücü olduğuna dair inancı ve davranışları peşinde getirir. Aslında kendilerini büyük ve her şeyi yapabilir olarak gören narsistler temelde onaylanma isteği, sevgiye açlık çekmektedirler. Çünkü içlerinde her zaman değersizlik algıları bulunmaktadır. Aslında temelde yatan duygu, güvensizlik ve aşağılık hissi olarak kendini gösterir. Gerçekte bulunan duygular bunlar olsa da narsist kişilik yapısının getirdiği özellikler, kişilerin işlerde üstün başarı sağlamalarına zemin hazırlar (Volkan, 2012).

1.1.3.1.3. Teşhircilik

Narsistik kişilik yapısına sahip olan kişiler her zaman ilgi odağı olmayı ve çevredeki dikkati kendi üzerlerine çekmeyi istemektedirler. Fiziksel çekicilik, zekâ ve yetenek gibi becerilere sahip olan narsistler dış görünüşlerine aşırı önem vermektedirler. Dış dünyaya verilen görüntünün önemli olduğu inancı hem jest mimiklere hem de kılık kıyafete yansır (Volkan, 2012:203).

1.1.3.1.4. Onaylanma ve Kabul Görme

Narsistik kişilik yapısının özelliklerinde birisi kişinin sürekli onay ihtiyacı duymasıdır. Bu kişiler özgüvenleri için bir başkasına muhtaçtırlar. Özgüvenleri bir

başkasından gelen onay ve beğeniyle ortaya çıktığından sürekli övgü bekledikleri ifade edilebilir (Volkan, 2012).

1.1.3.1.5. Liderlik ve Otorite

Üstünlük algısına sahip, tüm güçlülüğü olduğuna inan bir kişi kendisine aşırı güvenli bir yapıya sahiptir. Bu kişiler olabilecek kötü durumlara karşı daima dayanıklı olmaya çalışırlar. Bulundukları pek çok yerde kendilerini kanıtlayıp yeteneklerini sergilerler. Başarıya, övgüye ve onaya olan bağımlılıklarının yanında güçlü, başkalarını yönlendirmede etkili olmaları dolayısıyla eğitim, iş ve toplumsal örgütlenme alanlarında lider konumunda olabilirler (Özel, 2014).

1.1.3.2. Sağlıklı Narsisizm

Yaşamın başlangıcından itibaren her insan kabul görme ihtiyacı duyar. Aslına bakılırsa sağlıklı narsisizm kişinin sağlıklı bir psikolojik yapıya kavuşmasını sağlar. Sağlıklı narsisizm, bireyin kendisi, çevresindeki diğer herkesle uyumu ve çevresinin normallliğini karşılayabileceği duygusunu yaşantısına yansıtması olarak ifade edilebilir (Rozenblatt, 2002).

Sağlıklı narsisizm kişinin kendine verdiği değeri ve özgüvenini, yaşadığı iyi kötü durumlara bakmaksızın yüksekte tutması, dış çevrenin yorumlarını ve etkisini en aza indirmesi olarak ifade edilebilir. Doğru zaman içerisinde narsistik kişilik yapısı, kişinin başarılarıyla mutlu olmasını, hatalarından dolayı utanç ve öfke duymasını sağlamaktadır ve bu durum insanı daha başarılı kılacaktır (Rozenblatt, 2002).

Belirli düzeydeki sağlıklı olan narsisizmin kişi sağlığına etkileri üzerine çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Bu örneklerden birisi sağlıklı narsisizmin sağlıklı alışkanlıklar geliştirdiğini gösteren bir araştırmadır. Hollanda’da yüz altmış lisans öğrencisini kapsayan araştırma sonucunda narsisizm puanları yüksek olan öğrencilerin bireysel aktivitelerde daha fazla yer aldığı ve stres puanlarının daha düşük olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar yorumlandığında sağlıklı düzeyde narsisizmin, bireylerin gelişimine katkı sunduğu ifade edilebilir (Akehurst & Thatcher, 2010).

1.1.3.3. Patolojik Narsisizm

Kişinin kendiliğine duyduğu ilgi ve verilen aşırı önemin, psikiyatrik tedavi gerektirecek şekilde yoğunlaşması bir kişilik bozukluğu olarak patolojik narsisizmi ortaya çıkarmıştır. Patolojik narsisizmin temelinde; kişinin kendisini abartılı biçimde sevmesinden farklı olarak kendinden nefret etmesinin yattığı belirtilmiştir (Kernberg, 2016). Patolojik narsist kişilik yapısına sahip olan bireyler kendinden tamamen emin ve başkalarının düşüncelerini önemsemez gibi görünseler de bu davranışların temelinde tamamen başkalarının düşünceleriyle yaşantılarını sürdürmeye meyilli kişilik yapısının var olduğu söylenebilir (Karaaziz & Atak 2013). Patolojik narsisizmi sağlıklı narsisizmden ayıran temel özellikler arasında; bilinçaltında yatan kendine güvenmeyen bir kişilik yapısı, başkalarının onay ihtiyacının sürekli var olduğu çeşitli savunma mekanizmalarıyla hoşlarına gitmeyen kendi kişilik özelliklerini başkalarına yansıtmama durumu yer almaktadır (Kernberg, 2016).

Patolojik narsisizmde görülen patolojik direnç sağlıklı narsisizmle ilgili aradaki farklılığı ortaya koymaktadır. Patolojik narsisizm patolojik nesne ilişkilerinden kaynaklanmaktadır. Ego ve süper egoda patolojik bir ayrışma bütünleşme mevcuttur. Patolojik narsisizmden farklı olarak sağlıklı narsisizmde eleştiri, suçlama ve başarısızlığa karşı aşırı tepkinin yanında nesnelere ilgi gösterme, nesnelere güvenme ve bağımlılık birlikte bulunur. Patolojik narsisizmde nesnelere ilgi göstermek yerine ilgi tamamen kişinin kendi benliğinedir. Sağlıklı narsisizmde talepler ve ihtiyaçlar birbiriyle ilişkilidir. Patolojik narsisizmde ise talepler aşırı ve zorlayıcıdır, karşılanması oldukça zordur (Kernberg, 2016).

Patolojik narsisizm araştırmalara göre kendi içerisinde ikiye ayrılmıştır. Bunlar büyüklenmeci narsisizm ve kırılğan narsisizm olarak ifade edilmiştir. Alanyazındaki araştırmalar incelendiğinde büyüklenmeci ve kırılğan narsisizmin birbirine zıt özelliklerine ilişkin bulgulara rastlanmaktadır. Büyüklenmeci narsisizm ile ilgili empati yoksunluğu kaygı düzeyinin düşük olması tüm güçlülük, teşhircilik, hak görme, dikkat çekme arzusu, gibi özellikler tanımlanmaktadır. Kırılğan narsisizm için ise bu özelliklerin karşı tarafı olarak görülebilecek aşırı alçak gönüllülük, , acı çektiğini düşünme ve diğerleri ile kurulan yakın ilişkilerde fark edilebilecek kendilikle ilgili büyüklenmeci beklentiler eleştiriye hassasiyet, yüksek kaygı düzeyi, çekingenlik, devamlı stres altında olma gibi özellikler tanımlanmıştır

(Akhtar ve Thomson, 1982).

Sonuç olarak patolojik narsisizm yetişkinlerde görülen ve bilinçaltında yer alan ruhsal az gelişmişlik örneğidir. Bu kişilik yapısı; ebeveynleri tarafından terk edilmiş bir çocuk, hayatı içerisinde hor görülmüş, sömürülmüş bir nesne, yaşamda kalabilmek için ilkel savunma mekanizmalarına kapılmış bir özellik göstermektedir. Bu yapı, düşlenen bir imparatorlukta kişiyi tahtında yaşamaya çalışan gerçekçi olmayan bir prens veya prenses gibi hissettirir (Ozan vd., 2008).

1.1.4. Örgütsel Narsisizm Kavramı

Örgütsel narsisizm, narsisizmden farkı, örgütün kendini bir bütün olarak olduğundan büyük görmesi ve benmerkezci olması olarak tanımlanabilir. Örgütler de aynı insanlar gibi varoluşlarını koruma ve sürdürme düşüncesine sahiptirler. Örgütler de aynı insanlar gibi yüksek narsistik eğilimlere sahip olabilirler. Bu narsistik tepki örgütün kimliğini, kültürünü korumak için bir savunma mekanizmasıdır. Ancak aşırı narsistik, sağlıklı olmayan tepkiler örgütün düzgün çalışmamasına ve sonunda da yok olmasına sebep olabilir. Örgütteki kişiler kendi iş arkadaşlarından ya da diğer örgütlerden etik açıdan doğru olmayan şekillerde faydalanarak ve abartılı biçimde örgütü düşünerek iş üretmek yerine örgütü koruma yoluna gidebilirler (Brown, 1997).

Yeni yönetim yaklaşımlarını benimseyen örgütlerde örgütsel narsisizm önemli bir kavramdır ve örgütler konu hakkında daha fazla duyarlılık göstermektedirler. Kurum içerisinde narsist davranışlar gösteren kişilerin davranışlarını değiştirmeye çalışmak bir seçenektir. Ancak bu seçeneğin başarılı olma ihtimali düşüktür. Buna rağmen esnek ve kendini bilen örgütler, örgütsel narsisizm aşamalarının risklerini en aza indirip ve faydalarına odaklanırlarsa başarılı olabileceklerdir (Timuroğlu & İşcan, 2008).

Örgütsel kimliği oluşturmak için harcanan çabalar örgütün devamlılığı için gereklidir. Bununla birlikte örgütün devamlılığı için örgütsel narsisizm oluşturmak örgüt için bazı tehlikeler doğurabilir. Aşırı örgütsel narsisizm düzeyinin yüksek olması ahlaki konular, çevreye karşı sorumluluk gibi konuları görmezden gelmeyi mali olarak karlılık, örgüt faydası gibi konuları gereğinden fazla önemsemek örgütü haklı çıkarmak için her şeyin yapılmasına yol açabilir. Bu davranışların sonucu

örgüt zarar görebilir (Ganesh, 2003). Örgütsel narsisizm kavramı için yöneticilerin tutumları önemli bir yer tutmaktadır. Yapılan araştırmalar sonucunda yönetici narsisizmi ile örgüt çıktılarının anlamlı düzeyde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Chatterjee ve Hambrick (2014) araştırmasında yönetici narsisizmi arttığında şirketin performans ölçütlerinde dalgalanma olacağına dönük sonuçlar bulmuştur. Ganesh (2003) araştırmasında sivil toplum kuruluşlarının bilişim teknolojilerini örgüt faydasına kullanma durumları ile örgütsel narsisizm arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmasının sonucunda örgütsel narsisizmi yüksek olan örgütlerin hesap verilebilirlik düzeylerinin düştüğü bu durumu önemsemediği tespit edilmiştir. Bu araştırma sonucu örgütsel narsisizmin yükseldiğinde vereceği zararları göstermektedir. Luis (2015) araştırmasında sağlıklı örgütsel narsisizmin işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini araştırmıştır. Buna göre sağlıklı örgütsel narsisizm işten ayrılma niyetini azaltıyorken örgütsel bağlılığı artırmaktadır. Bu araştırma sonucu da sağlıklı örgütsel narsisizmin örgütler üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır.

1.1.4.1. Örgütsel Narsisizme Sahip Örgütlerin Özellikleri

Brown (1997) örgütsel narsisizme sahip örgütlerin özelliklerini; reddetme, rasyonalizasyon, üstünlük, salahiyyet algısı ve kaygı olmak üzere beş boyutta olduğunu ifade etmiştir:

- 1.Reddetme: İnsanlar baş etmekte zorlandıkları durumlarda bu savunma mekanizmasına başvururlar. Daha çok kişinin kendini övmesi ve farklı hikâyeler uydurması olarak ortaya çıkabilir
- 2.Rasyonalizasyon: Kişinin gerçek sebeplerini bilmediği kimi davranış, düşünce ve duygularını mantık açısından tutarlı ya da toplum tarafından benimsenebilir ve kendisinin anlayabileceği bir nedene bağlamasıdır. Örgütsel narsisizm boyutu yüksek olan örgütlerde çok fazla rastlanılan bir savunma mekanizması olduğu ifade edilebilir.
3. Üstünlük: Kişinin yaptığı işlerde diğer insanlardan daha iyi, üstün olduğuna dair inancı ve davranışlarıdır. Alanyazında bu kavrama örgütsel boyutta bakıldığında örgütün başarısını abartmak için hikâyeler uydurulması şeklinde rastlanılabilir. Üstünlük davranışı gösteren örgütlerin kendilerine güvenleri üst düzeydedir. Bu

davranış örgüt için kimi zaman artı kimi zaman eksi yönler olarak örgütün karşısına çıkabilir.

4. Yetkinlik: Salahiyet algısı, bir işi yapabilmek için yetkili olmak anlamına gelmektedir. Salahiyet algısı genellikle örgütlerin kendilerini yetkili olarak görmesi sonucu diğer örgütleri sömürmesi olarak ortaya çıkar. Örgüt kendi çıkarları için ne gerekiyorsa onu yapmalıdır şeklinde algılanarak davranışlar sergilenir.

5. Kaygı: Narsistik karakterin en önemli özelliklerinden birisi başkaları tarafından beğenilme duygusudur ve durum da kaygıya sebebiyet vermektedir. Bu yapıda olan bir örgüt, yapmış olduğu işlerde beğenilme ve kabul görme ihtiyacı hissedecektir. Bu davranış da örgüt için kimi zaman artı kimi zaman eksi yönler ortaya koyabilir.

1.1.4.2. Örgütsel Narsisizmin Alt Boyutları

Alanyazın incelendiğinde örgütsel narsisizmin beş alt boyutu bulunmaktadır. Alanyazın genel olarak bireyler için geçerlidir ancak, örgütsel davranışı analiz etmeye de uygundur (Duchon ve Burns, 2008, :354). Bu başlıklar aşağıda açıklanmıştır.

1. Özel kişilik ve kibir: Örgütün üyeleri içerisinde bulundukları örgütün özel ve tek olduğuna inanma durumudur. Bu inanç normal bir bakış açısını yansıtmaz. Aksine aşırı abartılmış bir duyguyu yansıtır. Bu durum diğer örgüt ve kişileri küçük görmeyi hatta görmezden gelmeyi sağlar.

2. Tüm güçlülük: Örgütün her şeyi yapabileceğine dair oluşturduğu inanç olarak ifade edilebilir. Bu durum bir süre sonra sınırsız bir güç ve kudret anlayışına döner. Örgütteki veya iş hayatındaki en ufak bir değişim bile bu örgüt sayesinde olmuştur (Stein, 2003: 532).

3. Teşhircilik: Çalışma ve bir ürün ortaya koymaktan daha çok pazarlayabilme ve reklamcılık önemsenmektedir. Reklam ve tanıtım bir noktaya kadar anlamlı görülebilir. Ancak bu tarz örgütler harcamaları kadar tanınacaklarını düşünerek israf yolunu seçerler (Duchon ve Burns, 2008, :361).

4. Onaylanma ve kabul görme: Örgütün bir şekilde kendi içerisinde onay ihtiyacı duyması durumudur. Bu örgütler özgüvenleri için bir başkasına muhtaçtırlar. Özgüvenleri bir başkasından gelen onay ve beğeniyle ortaya çıktığından sürekli övgü bekledikleri ifade edilebilir (Volkan, 2012).

5. Liderlik ve otorite: Örgütler çalışma alanlarına göre kendi aralarında rekabet içeresindelerdir. Örgütler kendi alanında lider olacağına inancını gerçek olsun veya olmasın taşıyabilir. Kazandıkları başarılar da bu büyülenmeci tutumu geliştirebilir. Bir süre sonra örgüt bu duruma o kadar inanır ki tüm bilgileri herkes tarafından ulaşılr hale gelir ve bir kültür olarak yerleşir.

1.1.4.3. Aşırı Örgütsel Narsisizm

Bu tarz örgütlerin çalışanları örgütlerini tek ve özel olarak görürler. Bu inanış çalışanlarda abartılı olan ve gerçekçi olmayan inançlara sebebiyet verebilir. Kuvvetli bir kendini abartma ve yetkinlik algısı bulunan bu tarz örgütlerde bilinçsiz bir büyüme ve çıkarıcılık görülür. Aşırı örgütsel narsisizmin bulunduğu örgütlerde algı genel olarak bozuktur. Bu davranışlar bulaşıcıdır ve örgütsel davranış haline gelebilir. Bu ihtimal gerçekleştiğinde davranışın değiştirilmesi zorlayıcı ve güç olacaktır (Stein, 2003).

Aşırı örgütsel narsisizme sahip örgütler çatışma ve stresle başa çıkabilmek için rasyonelleştirme yöntemine sıklıkla başvurabilirler. Yöneticiler özel olduklarına dair konuşmalar yaparlar ve çalışma binalarının yapılış şekli, konumlandırılması teşhirci bir davranış ortaya koyar. Bu tarz örgütler sürekli başarı konusunda takıntılı olabilirler. Bu başarıya ulaşırken çalışanları ve diğer örgütleri kullanma konusunda yetkili olduklarına düşünürler (Brown, 1997).

1.1.4.4. Sağlıklı Örgütsel Narsisizm

Aşırı örgütsel narsisizmde belirtilen özelliklerden uzak kalma ve aşırı uçlardan kaçınma durumuna sağlıklı örgütsel narsisizm denilebilir. Bu tür örgütler gerçekçi ve güvenilirlerdir. Sağlıklı örgütsel narsisizme sahip örgütlerde; reddetme yerine farkındalık, yetkinlik algısı yerine adalet, kendini büyük görme yerine özgüven bulunmaktadır. Sağlıklı örgütsel narsisizm bulunan örgütlerde çalışan da değerlidir ve performanslar ödüllendirilir fakat teşhircilik boyutuna geçilemeyebilir. Sağlıklı narsisizme sahip örgütler esnek bir yapıdadır ve kriz durumlarında aşırı örgütsel narsisizme sahip örgütlere göre daha iyi yönetilebilirler. Sağlıklı narsisizme sahip örgütler güçlerinin farkındadır ve bununla gurur duyarlar. Aynı zamanda zayıflıklarının da farkındadırlar ve bunun üstesinden gelmek için

yollar ararlar (Duchon&Burns, 2008). Sağlıklı örgütsel narsisizm örgütlerin bir kimlik ortaya koymalarını sağlar ve örgüt içi iletişim açısından önemli bir kavram olduğu ifade edilebilir (Ganesh, 2003).

1.2. Örgütsel Güven

Araştırmanın bu kısmında örgütsel güven kavramı, tanımı ve türleri, örgütsel güven kavramı, örgütsel güvenin boyutları, örgütsel güven modelleri ve eğitim kurumlarında örgütsel güven başlıklarına yer verilmiştir.

1.2.1. Güven Kavramı ve Türleri

İnsan var olduğu an itibariyle güven kavramıyla ilişkisi başlamış olur. Erik Erikson, yaşam döngüsü içerisinde kişilik gelişimi ile ilgili sunduğu kuramında, bebeklik döneminde temel gelişim görevini güvene karşı güvensizlik olarak belirlemiştir. Yaşamlarının ilk döneminde bebekler tamamıyla çevredeki insanlara bağımlıdır. Gereksinimleri bakımını üstlenen kişilerce karşılanan bebeklerde temel güven duygusu oluşur. İhtiyaçları düzenli bir şekilde karşılanmayan bebeklerde ise güvensizlik duygusu gelişecektir. Bu tip çocuklar yaşamlarının ilerleyen aşamalarında farklı zorluklar yaşayacakları ifade edilebilir (Burger, 2006).

Güven; korku, çekinme ve şüpheye düşmeden inanma ve bağlanma duygusu, itimat olarak tanımlanmıştır (TDK, 2019).

Güven, sosyal takas kuramına bağlı olarak gelişen çok boyutlu bir kavramdır. Sosyal takas kuramı, insanların sürekli yeni ilişkiler kurma girişiminde bulunduğunu, bunun sebebinin ise yeni ilişkilerin ödüllendirici olduğundan kaynaklandığını belirtmektedir. İnsanlar devam eden ilişkilerini genişletme amacındadır. Çünkü bu gerçek manada ödüllendiricidir. Temelde insanlar sosyal ilişkilerinde ödül elde etme arayışındadırlar. Buradan hareketle yapıcı insan ilişkilerinde güven önemli bir yer tutmaktadır (Akan, 1990). Tarihsel süreçte güven kavramı hakkında ortaya konulan bu tanımlar Tablo 1 incelendiğinde, insan ilişkilerinde güvenin bir tarafın karşıdan beklentileri veya karşı tarafın zarar verici yönünün olmayacağı düşüncesiyle savunmasız kalma durumu şeklinde iki açıklamaya yoğunlaştığı gözlemlenmiştir (Kalemci Tüzün, 2007).

Tablo 1. Güven Kavramının Süreç İçerisinde Gelişimi

Yazar	Yıl	Tanım
Detsch	1958	Olayların sonucunun diğer insanların tutumuna bağlı olduğu durumlarda bile olayın sonucuna dair iyimser beklentidir.
Gabarro	1978	İlişkilerde karşı tarafın kötü niyetli davranmayacağına iyi niyetli davranacağına ve davranışlarının tahmin edilebilir olacağına dair beklenti.
Rempel, Holmes ve Zanna	1985	Karşıdaki kişinin iyimser ve dürüst olacağına dair inanç.
Butler	1991	Karşıdaki kişinin davranışlarından yola çıkarak savunmasız olma hali, gelebilecek riskleri kabul etmek.
McAllister	1995	Karşı tarafın karar davranış ve sözlerine göre hareket etme isteği.
Detsch	1958	Olayların sonucunun diğer insanların tutumuna bağlı olduğu durumlarda bile olayın sonucuna dair iyimser beklentidir.
Gabarro	1978	İlişkilerde karşı tarafın kötü niyetli davranmayacağına iyi niyetli davranacağına ve davranışlarının tahmin edilebilir olacağına dair beklenti.
Rempel, Holmes ve Zanna	1985	Karşıdaki kişinin iyimser ve dürüst olacağına dair inanç.
Butler	1991	Karşıdaki kişinin davranışlarından yola çıkarak savunmasız olma hali, gelebilecek riskleri kabul etmek.
McAllister	1995	Karşı tarafın karar davranış ve sözlerine göre hareket etme isteği.
Bhattacharya	1998	Belirsizlik ortamında kişinin diğer kişinin davranışlarına bağlı olarak elde etmeyi umduğu olumlu sonuçlar.
Rousseau	1998	Kişinin diğer kişiler hakkında olumlu beklentide olup savunmasız kalma niyetini kapsayan psikolojik haldir.
Fukuyama	2000	Üyelerin ortaklaşa paylaştığı kurallara dayalı dürüst ve işbirliğine dönük davranışlarda ortaya çıkan beklentilerdir.
Erdem ve İşbaşı	2000	Bir tarafın diğer taradın davranışlarından zarar görmeyeceğinden hatta yarar göreceğinden emin olmasıdır.
Möllering	2001	Kişinin diğer insanların hareketleri ve niyetlerine dair olumlu beklentileridir.
Gafen	2002	Kişinin karşıındaki kişiye dair risk alma istekliliğidir.
Yılmaz ve Kabadayı	2002	Tarafların birbirlerinin doğru ve dürüst olacağına dair olan inanç ve bu inanca dayalı risk alma eğilimidir.

Kaynak: Polat, 2009:3-6

Toplum bilincinin ve birlikteliğin oluşmasında ve devam ettirilebilmesinde insanlar arasında karşılıklı güven önemli bir unsurdur. Bu önemli unsur bireyler arası ilişkilerde önem taşıdığı gibi kurumlar için de önemli bir kavramdır. Bu kapsamda güven kavramının; toplumsal düzenin tesisi ve sağlıklı bir şekilde devam edebilmesi için toplum içerisinde var olması, hayat bulması gerekir (Boztepe, 2013). Çağdaş örgüt ve yönetim kuramlarının etkisiyle araştırmacılar örgütteki insan ögesini daha fazla ön plana çıkarmışlardır. Bunun sonucu olarak örgütsel güven konusu son zamanlarda alanyazında önemli bir yer edinmiştir (Polat, 2009:10).

Tanımlamalarda da görüldüğü üzere güven kavramına ilişkin pek çok farklı bakış açısı görülmektedir. Bu farklılıklardan yola çıkarak güven kavramının oluşumu farklı türlerde değerlendirilmiştir.

1.2.1.1. McAllister'e Göre Güvenin Türleri

Güven kavramının oluşumu, kavrama temelli (bilişsel) ve etki temelli (duygusal) olmak üzere iki tür bakış açısıyla ifade edilmiştir. Güven kavramının olduğu yerde kişi kendisine zarar gelmeyeceğini düşünmektedir. Bu bakış açısının oluşması için yalnızca inanç değil aynı zamanda davranışları oluşturan bilgi kullanımının da önemi büyüktür. Bu sebeple güven kavramının temelinde iki ana başlık bulunmaktadır (McAllister, 1995).

1.2.1.1.1. Bilişsel Temelli Güven

Kişiler karşı tarafa güvenmek için akla uygun sebepler aramaktadırlar. Bilişsel temelli güven, kişinin dürüstlüğü, bağlılığı, görevi yerine getirebileceğine dair diğer tarafın düşüncelerini göstermektedir. Bir kişi hakkında tam bilgi sahibi olma veya tam bilgisiz olma durumunda güven kavramından bahsetmek doğru olmayacaktır. Karşı tarafa dair bilgi durumu ve öngörülerini kişinin güven konusunda tercih yapmasını sağlamaktadır. Bu bağlamda güven duyulacak kişi hakkında bilgi sahibi olmak önemlidir (McAllister, 1995).

1.2.1.1.2. Duygusal Temelli Güven

Duygusal temelli güven; kişinin karşı tarafla kurduğu bağ sonrası oluşan, karşı tarafın geleceğine dair endişe ve iyi duyguları içeren türdür. Kişileri birbirine bağlayan duygular güven için temel oluşturmaktadır. Duygusal temelli güvenin gelişebilmesi için tarafların birbirleri ile ilgili yoğun ilişkiler kurması gerekmektedir. Bu türde kişiler güven ile ilgili kıstaslarını belirlerken karşı tarafla kurduğu derin, yoğun duygusal ilişkileri göz önünde bulundurmaktadır (McAllister, 1995).

Duygusal temelli güvenin daha derin ve yoğun olduğu, bilişsel temelli güvenin daha yüzeysel olduğu kabul edilebilir. Duygusal temelli güven ilişkilerin daha yoğun ve kalıcı olduğu aşamada devreye girdiği için güven üzerinde daha etkilidir (Köksal, 2012).

1.2.1.2. Shappiro, Sheppard ve Cheraskin ve Coutu'ya Göre Güvenin Türleri

Güven kavramının oluşumu, hesaplanmış güven, bilgi dayalı güven ve özdeşleşmeye dayalı güven olmak üzere üç türde ifade edilmiştir. Bu güven temelleri bir araya gelerek güvenin oluşumuna ortak katkı sunmaktadırlar (Lewicki ve Bunker, 1996:119).

1.2.1.2.1. Hesaplanmış Güven

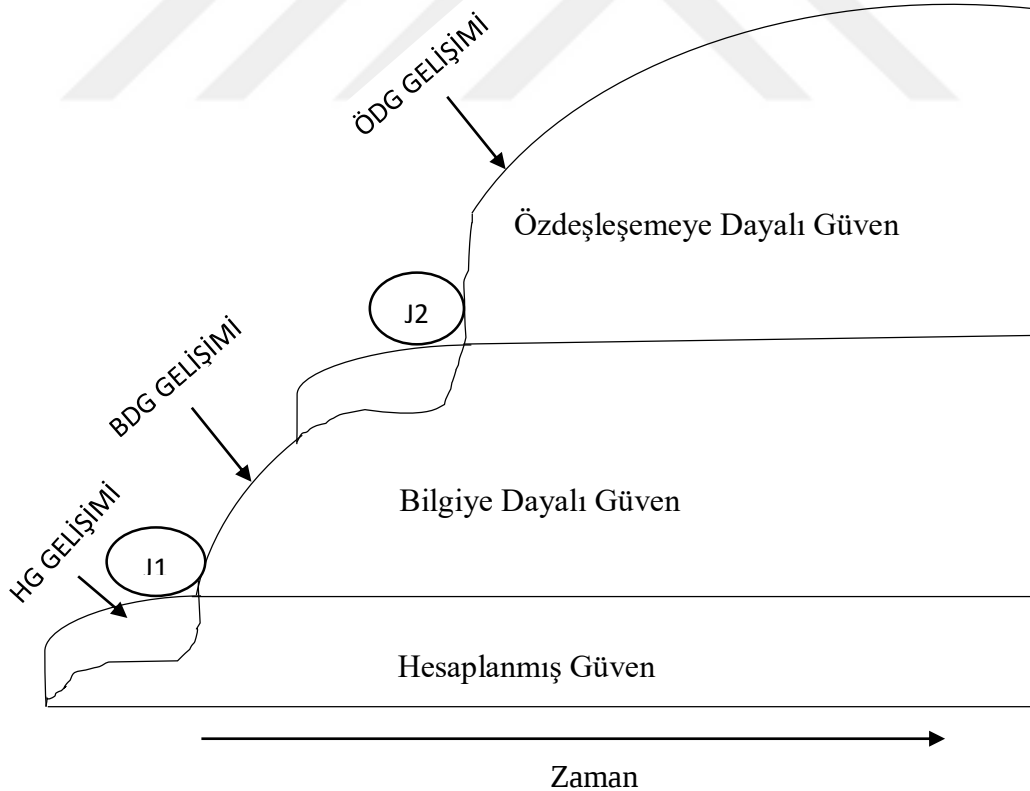
Bireylerin davranışlarının karşılıklı olarak sonucunu hesap ederek yapılandırması durumudur. Bu tür yaklaşım korku temellidir ve hesaplanmış güven olarak adlandırılır (Lewicki ve Bunker, 1996:120). Eğer güven ilişkisi zarar görürse taraflar sağlaması gereken iletişim unsurlarını yerine getirmeyeceklerdir ve kişiler bu sonuçtan korktukları için güven duymak zorundadırlar. Konu için bir örnek verilecek olursa, işine yeni başlayan bir çalışan ile yönetici arasındaki güven ilişkisi gözlemlenebilir. Bu ilişkide çalışan kişi yöneticisi ile ilgili yeterli düzeyde bilgi sahibi olmasa dahi yöneticiye güvenmek zorundadır. Çünkü görev ve yapılması gereken işlemlerde bir aksaklık olduğu takdirde yönetici çeşitli yaptırımlar uygulayabilmektedir. Çalışan için oluşan bu durum güven ilişkisinin yapı taşı oluşturmaktadır (Robbins ve Decenzo, 2000).

1.2.1.2.2. Bilgiye Dayalı Güven

Bu güven temelinde iletişimdeki tarafların güven ilişkisi, birbirleri hakkındaki bilgileri düzeyinde değişmektedir. Kişiler birbirlerini tanıdıkça ve nasıl davranacaklarına dair öngörülerini arttıkça bilgiye dayalı güven oluşmaktadır. (Lewicki ve Bunker, 1996:124).

1.2.1.2.3. Özdeşleşmeye Dayalı Güven

Hesaplanmış güven ve bilgiye dayalı güvenin gelişimi sonrası kişilerin birbirlerini daha iyi anladığı ve birbirlerinden beklentilerini ihtiyaçlarını anlamlandırabildiği boyuta geldiği bir güven türüdür. Kişilerin birbirlerinin nasıl davranacakları konusunda gerekli bilgiye sahip ve nasıl davranacaklarını kestirebiliyorlarsa özdeşleşmeye dayalı güvenden bahsedilebilir (Robbins ve Decenzo, 2000). Shappiro ve diğerlerine göre güvenin gelişim aşamaları Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Güvenin gelişim süreci

Kaynak: Lewicki ve Bunker, 1996: 119

1.2.2. Örgütsel Güven Kavramı

Yönetim alanyazınında güven kavramı 1950’li yıllardan sonra yer bulmuş, yönetimin etkili bir şekilde sağlanabilmesi ve devamlılığın oluşması için önemli bir koşul olmuştur (Hoy & Tarter, 2004). Değişen ve gelişen hayat ve çalışma şartları hiyerarşik yönetim modellerinden daha çok yatay hareketliliğin, iletişimin ve katılımın daha fazla olduğu yönetim modellerini ön plana çıkarmıştır. Değişen bu yapı örgütlerde güven kavramını daha önemli hale getirmiştir (Asunakutlu, 2002).

Alanyazın incelendiğinde örgütsel güven kavramıyla ilgili farklı boyutlarda farklı şekillerde tanımlamalar yapıldığı gözlemlenmektedir (Bağcı ve Akbaş, 2016). Misyra (1996, 269) örgütsel güveni, örgütteki ilişkilerde bireylerin ve grupların örgütün açık, güvenilir ve yetenekli olduğuna inancı şeklinde tanımlamıştır. Lewicki vd. (1998, 439) örgütsel güveni, örgütteki kişi veya grupların örgütte bulunan diğer üyelerin davranışlarının olumlu veya olumsuz olacağından emin olma durumu olarak ifade etmiştir. Kalemci Tüzün (2007, 105) örgütsel güven kavramını örgüt içerisinde oluşan bir iklim türü olarak ifade etmiştir. Bu iklimin özellikleri; daha iyi iletişim ve beraberinde uyumlu çalışma, güçlü ve etkili stratejiler, daha etkin kriz çözüm yaklaşımları şeklinde ifade edilebilir.

Örgütsel güven kavramının bir başka tanımı, örgütün çalışanların her zaman yanında yer alacağı, sorumlulukları dışında yanlış giden işlerden sorumlu olmayacakları, çalışanlara her zaman yarar getireceği ve zararının olmayacağına inanç olarak ifade edilebilir (Dursun, 2015).

Örgütsel güven kavramına ait alanyazında pek çok tanımın bulunmasının sebebi kavramın çok boyutlu olması ve pek çok faktörden etkilenmesinden kaynaklanmaktadır (Çubukçu ve Tarakçıoğlu, 2010). Genel bir değerlendirme yapıldığında örgütsel güveni etkileyen faktörlerin; kişilerarası açık iletişim, ilgi gösterme, mesleki yeterlilik ve bilgi paylaşımı olduğu ifade edilebilir (Başaran ve Akbaş, 2012).

1.2.3. Örgütsel Güvenin Boyutları

Örgütsel güven kişiler arası güvene göre daha karmaşık bir yapı içermektedir. Örgüt içerisinde üç farklı güven boyutu oluşmaktadır. Örgütsel güvenin boyutları; kuruma, yöneticiye ve örgütteki kişilere olmak üzere üç kavram

olarak ifade edilir. Bu üç boyut birbirlerini etkiler ve girişken bir yapıya sahiptir (İslamoğlu vd., 2007:23). Bu kavramlar çalışmanın devamında açıklanmıştır.

1.2.3.1. Kuruma Güven

Kuruma duyulan güven örgüt faktörlerinin bir araya gelmesiyle oluşan güven boyutudur. Örgüt yapısına karşı hissedilen, duyulan güven olarak ifade edilebilir. Örgüt temellerinin ve faktörlerinin sağlam olduğu inancıyla çalışanların daha fazla risk almasını sağlar (Kalemci Tüzün, 2007). Kuruma güven duygusu çalışanları örgüte bağlar ve çalışanların aidiyeti geliştirir. Bu duygu kalıcı hale gelmesi sonucunda performans da doğru orantılı olarak artacaktır. Çalışanın artan aidiyeti sonrası kendine güveni de kuruma güveni de olumlu şekilde etkilenecektir (Ören, 2007). Örgütlerin adil bir yapıya sahip olması, çalışanların haklarını gözetmesi, çalışanlara ilgi göstermesi, iş sektöründe olumlu bir imaja sahip olması kuruma güven için gerekli olan koşullardandır (İslamoğlu vd., 2007:119). Kuruma güven boyutu örgütte bulunan çalışanları güçlendirmekte ve örgüt kararlarına katılımı artırmaktadır (İslamoğlu vd., 2007:130).

1.2.3.2. Yöneticiye Güven

Bu güven boyutu; örgüt içerisindeki çalışanların yöneticinin davranışlarına, açıklamalarına ve verdiği sözleri tutacağına dair inancı olarak ifade edilebilir (Akgündüz ve Güzel, 2014). Çalışanların yöneticinin dürüstlüğüne güvenmesi, yöneticilerin ilişkilerinde tutarlı olması, yöneticilerin çalışanların sorunlarıyla ilgilenmesi ve çalışanların özel bilgilerinde gizlilik ilkesini gözetmesi yöneticiye güven boyutunu olumlu anlamda etkilemektedir (Yılmaz, 2009). Yöneticiye güven boyutu arttıkça kuruma duyulan güvende olumlu olarak etkilenecek ve artacaktır. Bu iki güven boyutunun artması kurumun sağlıklı bir şekilde işlemlerini sağlayacak ve üretim kabiliyetini artıracaktır. Bu sebeple güven kavramını önemseyen ve bu kavramın örgüt içerisinde yaşamasını sağlayan yöneticilerle çalışmak kurumu olumlu anlamda etkileyecektir (Edmonson, 2007:249).

1.2.3.3. Çalışanlar Arası Güven

Bu güven boyutu; çalışanların kendi aralarında yeteneklerine, adil olmasına ve belirli etik kurallara uyacağına dair inancı olarak ifade edilmiştir (Tüzün, 2007). Alanyazın incelendiğinde çalışanlar arası güven boyutunun ihmal edildiği diğer güven boyutlarının daha çok ön planda tutulduğu gözlemlenmiştir. Ancak çalışanlar arasında güven oluşmamişsa o örgütün sağlıklı olarak görevlerini yerine getirmesi çok zor bir durumdur. Çalışanlar arası güven boyutu örgütlerin sağlıklı olarak iş hayatında bulunması için önemli bir kavramdır (Büte, 2011). Çalışanlar arası güvenin düşük olduğu örgütlerde problemlerin anlaşılması ve çözüm üretme konularında sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Örgütlerin devamlılığı ve verimli bir şekilde işlemesi, kriz yönetimi konularında bu kavramın önemli bir yer aldığı düşünülmektedir (Dinç, 2007:31).

1.2.4. Örgütsel Güven Modelleri

Örgütsel güven kavramı ile ilgili alanyazında yapılan çalışmalar sonucunda farklı örgütsel güven modelleri ortaya çıkmıştır. Bu bölümde; Mishra, Zand, Mayer Davis ve Schoorman'ın örgütsel güven modelleri açıklanmıştır.

1.2.4.1. Mishra'nın Örgütsel Güven Modeli

Mishra (1996) güven kavramını kişinin bir başka kişiyi; yeterli, ilgili, olduğu gibi olması ve davranışlarının kestirilebilir olduğuna dayanan inançla birlikte o kişiye karşı savunmasız kalma durumu olarak açıklamıştır. Tablo 2'de Mishra'nın örgütsel güven modelinin boyutları gösterilmiştir.

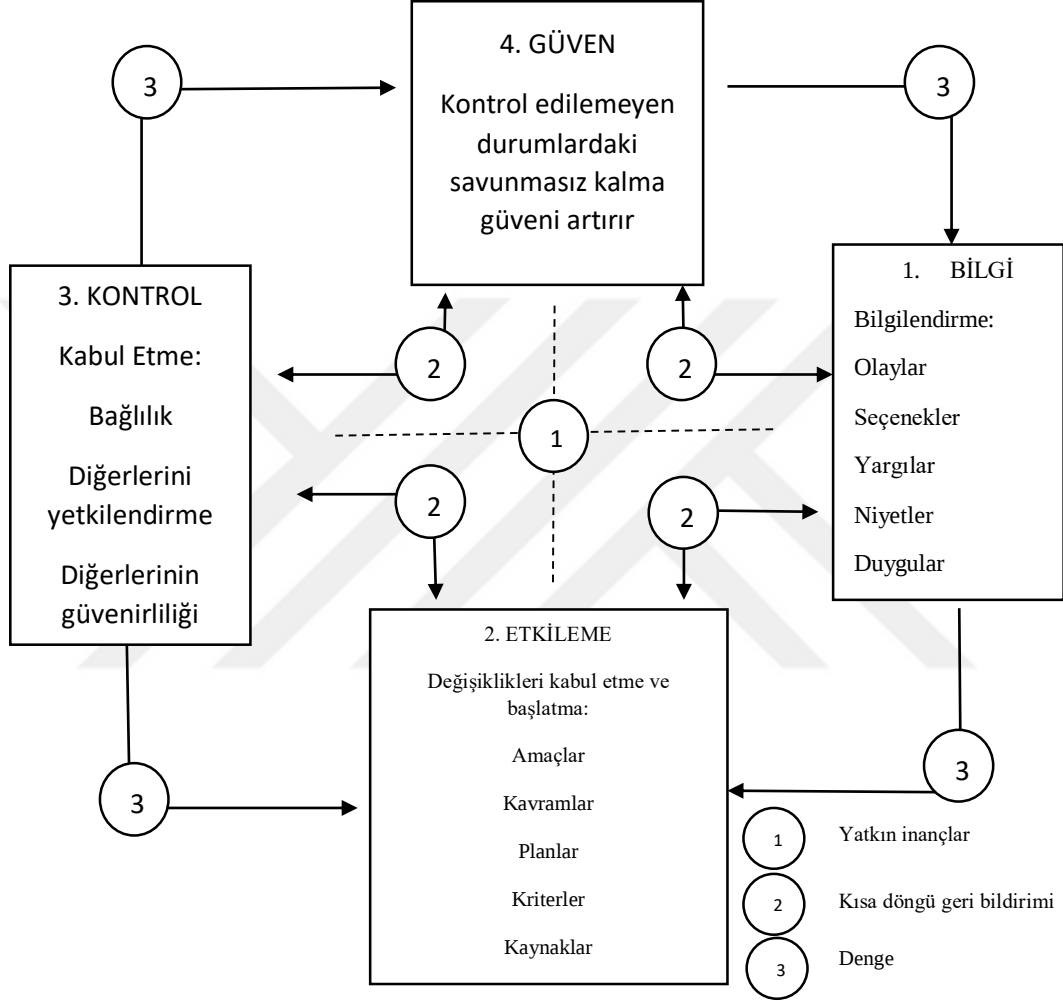
Tablo 2. Mishra'nın Örgütsel Güven Modeli Boyutları

Boyut	Anlam
İlgililik	Kişilerin karşıdaki kişilerin iyilik haline odaklanması durumu
Açıklık	Taraflar arasındaki iletişimin açık ve dürüst olması
Güvenirlilik	Söz ve davranışlarda tutarlılık
Yeterlilik	Kişi ya da örgütün kendisinden bekleneni gerçekleştirebilmek için sahip olduğu yetenekten emin olma durumu

Kaynak: Ovaice, 2001:62.

1.2.4.2. Zand'ın Örgütsel Güven Model

Zand'ın (1997,95) geliştirmiş olduğu güven modelinde üç boyut yer almaktadır. Bu güven boyutları; bilgi, etkileme ve kontrol olmak üzere üç tanedir ve güveni veya güvensizliği etkilemektedir. Bu güven modeli Şekil 2'de gösterilmiştir.



Şekil 2. Zand'ın Spiral Güven Modeli

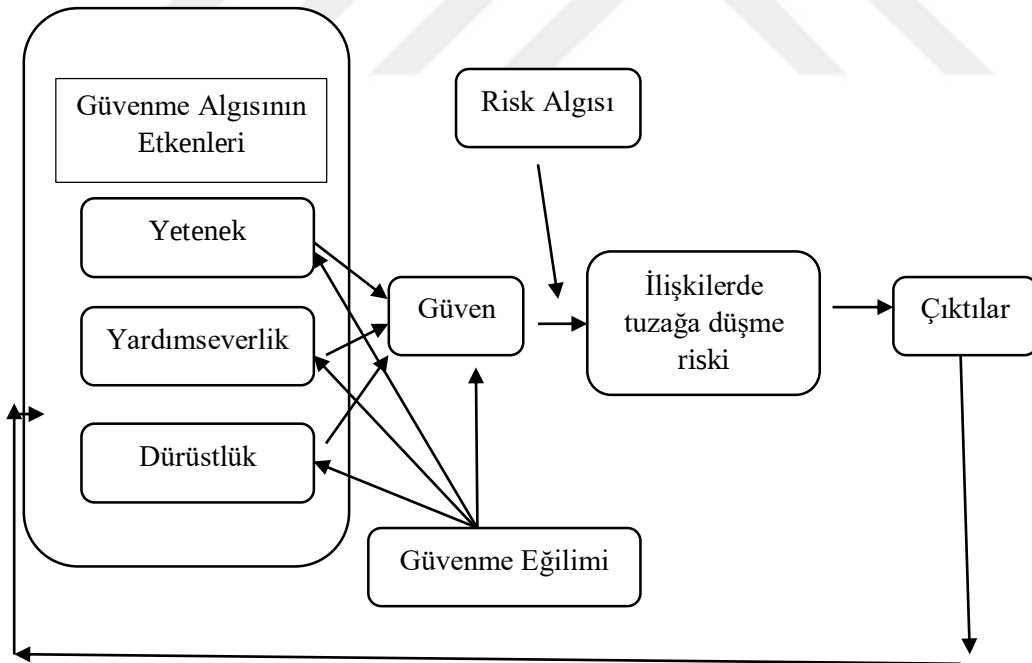
Kaynak: Zand, 1997:93.

Bu modelde güven kavramı; kişinin karşısındakini değerlendirirken o kişi ile ilgili birikiminde bulunan bilgi ile başlayan, etkileme ile devam eden ve kontrolle sona eren spiral bir döngü ile ifade edilir (Zand, 1997:91). Kavramın bilgi boyutunda, örgüt içerisinde yöneticiler güveni sağlamak için bilgi paylaşımında bulunurlar. Bu şekilde yöneticiler, örgütler ve örgüt üyeleri için hedefleri ortaya koymaktadır. Açık bir şekilde ortaya konan hedefler, niyetler ve davranışlar kişilerin örgüte güven duyup duymaması konusunda karar vermesini

sağlamaktadır. Çalışanların bilgi boyutunda yetersiz kalması örgütsel güveni olumsuz etkilemektedir. Etkileme boyutu bilgi boyutuyla bağlantılı olarak gelişen bir boyuttur. Etki, bilgi kaynağını ve bu kaynağın davranışları nasıl değiştirdiğini ifade eder. Örgüt yöneticileri çalışanları etkiledikleri müddetçe güven kavramı gelişecektir. Güven arttıkça örgüt yöneticilerinin çalışanları etkileme gücü artacak tersi durumda da etkileme gücü zayıflayacaktır (Zand,1997:92). Modelin kontrol boyutunda, yöneticilerin çalışanlarla ilgili bilgi toplama ve analiz süreci vardır. Kontrol başka bir kişinin davranışlarının sınırlarını çizmek olarak ifade edilebilir. Yöneticiler örgütle ilgili çalışanlara çeşitli sorumluluklar ve görevler verirler. (Zand, 1997:92-93).

1.2.4.3. Mayer, Davis ve Scoorman'ın Örgütsel Güven Modeli

Mayer vd. tarafından oluşturulan bu model güvenilen ile güvenen arasındaki ilişkiden yola çıkılarak ve bu güvenme serüveninin nedenlerini belirlemek amaçlı ortaya çıkmıştır. (Polat, 2009:41). Bu güven modeli Şekil 3'te gösterilmiştir.



Şekil 3. Mayer, Davis e Schoorman'ın Güven Modeli

Kaynak: Mayer, vd., 1995: 715.

Bu modelde güven tek boyutludur. Karşılıklı güven ilişkisinin güvenin derecesine karar vermede bir anlamı yoktur. Önemli olan güvenen kişinin istekli

olması güvenilen kişinin de güvenmeye değer görülmesidir. Kişinin yetenek, yardımseverlik ve dürüstlük özellikleri güveni oluşturmaktadır. Bu modeldeki kavramlar incelendiğinde, yetenek bir kişinin alana dair uzmanlığını, yardımseverlik karşılık beklenmeden yapılan iyiliği, dürüstlük ise kişinin söylem ve eylemleriyle uyumlu halde olmasını ifade etmektedir. Modelin diğer kavramları arasında bulunan risk algısı, olumlu veya olumsuz sonuçların risk alma davranışıyla bir araya gelmesi olarak ifade edilebilir (Mayer vd, 1995: 717).

1.2.5. Eğitim Kurumlarında Örgütsel Güven

Bu bölümde araştırmanın örnekleme konu olan eğitim örgütlerinde örgütsel güven kavramının etkileri üzerinde durulmuştur.

Okullar sosyal sistemlerdir ve toplum içerisinde pek çok kişiyi etkileme gücüne sahiptir. Okullarda güven ortamının oluşması uzun vadede toplumsal başarının elde edilebilmesi için çok önemli bir durumdur. Okulların pek çok paydaşı bulunmaktadır. Bu paydaşlarla okulun vizyonunun ve misyonunun açık bir şekilde paylaşılması, kararlara katılımın artırılması, çalışma ortamının düzenlenmesi, iletişim süreçlerinin doğru yönetilmesi, çalışanlar arasında bilgi akışının artırılması örgütsel güvenin artmasını ve güven ortamının oluşmasını sağlayacaktır (Arslan, 2009).

Örgütsel güvenin olumlu veya olumsuz bir şekilde örgüt içerisinde yer bulmasının sebepleri arasında tüm paydaşların payı bulunmaktadır. Ancak en büyük pay sahibinin okul yöneticisi olduğu ifade edilebilir. Çağın şartlarına uygun liderlik davranışları geliştiren ve gösteren okul yöneticilerinin okullarında güven düzeyi daha yüksek olduğu ifade edilebilir (Yılmaz, 2006).

Örgütsel güven algısının yüksek olduğu okullarda paydaşların tümüne güvenin arttığı, sağlıklı bir iletişim ortamının var olduğu, şeffaflık, dürüstlük, adalet gibi kavramların etkisiyle kurum kültürünün sağlamlaşması durumunun ortaya çıktığı ifade edilebilir. Genel durumda da çalışanların işlerini daha sağlıklı ortamlarda yapmasını ve sonuç olarak okulun performans göstergelerine yansımaları sağlamaktadır. Güvene dayalı ilişkiler kurumların vizyon ve misyon hedeflerini gerçekleştirmelerine olanak sağlamaktadır (Memduhoğlu ve Zengin, 2011).

Eğitim yöneticilerinin okullarda örgütsel güveni oluştururken dikkat etmesi gereken özellikler şu şekilde ifade edilebilir (Brewster ve Railsback, 2003:12-13).

1. Bireysel Bütünlüğü Göstermek: İlk ve en önemli hususlardandır. Okul yöneticisi sözünde ve davranışlarında tutarlı olup bir bütünü yansıtmalıdır.

2. Önem Vermek: İyi bir yönetici okul paydaşlarının ihtiyaçlarını önemseyen ve onların iyilik halinde olmasını gözetten bir konumda olmalıdır.

3. Erişilebilir Olmak: Okul içerisinde açık iletişim ve bilgi paylaşımı teşvik edilmeli, okulda güven ortamını oluşturmak için ilk girişimleri okul yöneticisinin sağlaması gerekmektedir.

4. Etkili İletişim ve Model Olmak: İletişim güven ortamı için vazgeçilmez bir kavramdır. Okul yöneticilerinin etkili iletişim konusunda girişimci olması ve herkes için uygulanabilir bir iletişim modeli sunması kurumda güveni artıracaktır.

5. Karara Katılım: Kararlarda tüm paydaşların görüşü alınırsa örgüte güven artacaktır.

6. Risk Alma ve Denemelerin Teşviki: Okul yöneticileri yeniliklere açık olmalı ve paydaşları teşvik etmelidir. Gelişim için yeniliklerin ve yapılan hataların desteklenmesi gerekir. Bu da örgütsel güvenin gelişimini sağlayacaktır.

7. Görüş Ayrılıklarını Dikkate Almak: Okul içerisinde oluşacak çatışmalardan örgüt yöneticileri fayda çıkarabilir. Bu manada farklılıklara izin verilmeli ve desteklenmelidir.

1.3. İlgili Yayın ve Araştırmalar

Bu bölümde alanyazında örgütsel narsisizm ve örgütsel güven kavramlarıyla ilgili Türkiye’de ve Türkiye dışında yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

1.3.1. Örgütsel Narsisizm ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Yöneticilerin ve öğretmenlerin örgütsel narsisizm düzeyine ilişkin algılarını araştıran Hamedoğlu (2009, 68) Sakarya ilinde görev yapan öğretmen ve yöneticilerle araştırmasını gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçlarında özel okulların narsisizm düzeyleri yüksek düzey olarak bulunmuşken, devlet okullarının narsisizm düzeyleri orta düzeyde bulunmuştur (Hamedoğlu, 69). Öğretmenlerin,

okulların örgütsel narsisizm düzeylerine ilişkin görüşleri ile öz yeterlilik algıları arasındaki ilişkiyi inceleyen Yurdakul ve Bostancı (2016), araştırmasını Uşak ilinde görev yapan 344 ortaokul öğretmeniyle gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçlarında okulların örgütsel narsisizm düzeyi orta düzey olarak bulunmuştur. Okulların örgütsel narsisizm düzeyleri ile öğretmenlerin okul iklim algıları arasındaki ilişkiyi inceleyen Kahveci vd (2018), araştırmasını Rize'nin Çayeli ilçesinde görev yapan öğretmenlere 233 ölçeği uygulayarak analiz etmiştir. Araştırma sonucunda okulların örgütsel narsisizm düzeyi orta düzey olarak tespit edilmiştir. Sağlık örgütlerinde kişilik ve örgütsel narsisizm arasındaki ilişkiyi inceleyen İnce (2017) 130 özel hastane çalışanıyla araştırmasını gerçekleştirmiştir. Araştırmanın sonuçlarında hastane çalışanlarının örgütsel narsisizm düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Hamedoğlu (2009:69-70) araştırmasında örgütsel narsisizmin alt boyutlarından olan özel kişilik ve kibir boyutunda özel liseler, devlet liselerine göre daha yüksek düzeyde narsisizm algısına sahip olduğu belirlemiştir ve örgütsel narsisizmin çok yüksek düzeyde olması riskli görülmüştür. Genel anlamda özel liselerin narsisizm düzeylerinin devlet liselerine göre daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Hamedoğlu, 2009:75).

Hamedoğlu (2009:86)'nin araştırmasında yaş değişkenine göre örgütsel narsisizm düzeyinin değişimini araştırılmış, buna göre çalışanların yaş arttıkça liderlik ve otorite, kibir boyutlarında narsisizmin arttığı tespit edilmiştir. Kahveci vd (2018)'nin araştırmasının sonucunda yaş ile algılanan örgütsel narsisizm arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Hamedoğlu (2009:89)'nin araştırmasında cinsiyet değişkenine göre örgütsel narsisizm düzeyinin değişimini araştırılmış, erkeklerin kadınlara göre daha yüksek düzeyde narsistik özellikler gösterdiğine ilişkin bulgular tespit edilmiştir. Yurdakul ve Bostancı (2016) çalışmasında cinsiyet değişkenine göre örgütsel narsisizm düzeyinin değişimini araştırılmış ve cinsiyete göre örgütsel narsisizmin anlamlı bir farklılık ortaya koymadığını tespit edilmiştir. Kahveci vd. (2018) araştırmasının sonucunda cinsiyet ile algılanan örgütsel narsisizm arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. İnce (2017) ise araştırmasında cinsiyete göre örgütsel narsisizm algıları açısından anlamlı bir

farklılık bulmuştur. Bu farklılık kadınların erkeklere göre örgütsel narsisizm algı düzeylerinin daha yüksek olduğu yönündedir.

Hamedoğlu (2009:85)'nin araştırmasında kıdem değişkenine göre örgütsel narsisizm düzeyinin değişimini araştırılmış ve meslekte kıdem arttıkça örgütsel narsisizmin yükseldiği tespit edilmiştir. Kahveci vd. (2018) araştırmasının sonucunda kıdem ile örgütsel narsisizminin alt boyutlarından olan teşhircilik arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Bu fark 11-20 yıl görev yapan öğretmenlerin 1-10 yıl görev yapan öğretmenlere göre örgütsel narsisizm algılarının daha yüksek olmasından kaynaklıdır. Yurdakul ve Bostancı (2016)'nın araştırmasında kıdem değişkenine göre örgütsel narsisizm düzeyinin değişimi araştırılmış ve sonuç olarak kıdem arttıkça örgütsel narsisizm düzeyinin arttığı tespit edilmiştir.

Yurdakul ve Bostancı (2016) araştırmasında örgütsel narsisizmin okulda bulunan öğretmen sayısına göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmış, çalışmanın sonucunda öğretmen sayısı daha az olan okulların örgütsel narsisizm algı düzeyleri daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Hamedoğlu (2009:84) okulda bulunma süresine göre örgütsel narsisizmin düzeyinin değişimini araştırmış, okulda bulunma süresi arttıkça örgütsel narsisizm algısının yükseldiğini tespit etmiştir. Yurdakul ve Bostancı (2016) ise örgütsel narsisizmin teşhircilik bölümünde 7-9 yıl görev yapanların diğer gruplara göre örgütsel narsisizm algılarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Timuroğlu ve İşcan (2008) Erzurum'da bulunan şirketlerde çalışan 105 yöneticiden oluşan örneklemeyle araştırmasını gerçekleştirmiştir. Araştırmasında iş tatmini ile örgütsel narsisizm arasındaki ilişkiyi araştırmış ve sonuç olarak negatif yönlü güçlü bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırmanın sonuçları, narsisist yöneticilerin iş tatminsizliği eğilimi gösterdiklerini söylemektedir. Bu sonucun sebebi olarak; narsisist bireylerin egolarının yüksek olmasının, hak ettiklerini düşündükleri şeylerin örgüt tarafından karşılanmasını imkânsız hale getirdiği şeklinde ifade edilebilir. Bunun doğal bir sonucu olarak da iş hayatında tatminsizlik ortaya çıkmaktadır.

Alanyazın tarandığında örgütsel narsisizm ile ilgili Türkiye dışında, eğitim kurumlarını içeren çalışmalara rastlanmamıştır. Bu sebeple çalışma örnekleri iş dünyasından derlenmiştir.

Rousseau ve Duchon (2015) araştırmasında örgütsel narsisizm ile firma performansı arasındaki ilişkiyi araştırmış, cinsiyete göre örgütsel narsisizm algılarının farklılaşmadığını tespit etmiştir. Araştırmada örgütsel narsisizmin finansal performansı memnuniyet ve taahhüt alt boyutlarında pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Örgütsel narsisizmin alt boyutları arasında ise üstünlüğün, firma performansı alt boyutlarından memnuniyet ve bağlılık ile anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Diğer alt boyutlar arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Gardner ve Pierce (2011) araştırmasında örgütsel narsisizm ile organizasyon temelli benlik saygısı arasındaki ilişkiyi araştırmış, narsisizm ile organizasyon temelli benlik saygısı arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Aynı araştırmada örgütsel narsisizm ile iş tatmini ve işe katılım arasında pozitif düzeyli bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre örgütsel narsisizm arttıkça iş tatmini ve işe katılım algısı artmaktadır. Örgütsel narsisizm ile olumsuz geri bildirim aldıktan sonra çaba harcama arasında bir ilişki bulunmamıştır.

Al-Abrow vd. (2019) araştırmasında örgütsel esneklik ve yönetici narsisizminin proje başarısı üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışma Irak'ta elektrik enerjisi sektörü çalışanlarına 201 kişiyle uygulanmıştır. Yönetici narsisizmi arttıkça esneklik gelişimi ve proje başarısı düşmektedir. Bu sebeple kavramlar arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Örgüt yöneticisinin narsisizmi arttıkça örgütsel riskler artmaktadır. Bu iki kavram arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Ganesh (2003) araştırmasını 76 sivil toplum çalışanıyla gerçekleştirmiştir. Araştırmasının sonucunda sivil toplum kuruluşlarının Bilişim teknolojilerini faydasına kullanma durumları ile örgütsel narsisizm arasında orta düzeyli negatif yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Örgütsel narsisizm arttıkça bilişim teknolojileri kullanma durumu örgütler açısından halka hesap verilebilir olma durumu azalmakta olduğu tespit edilmiştir.

Luis (2015:87) araştırmasında sağlıklı örgütsel narsisizmin işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırmasını özel ve askeri şirketlerde bulunan 200 çalışanla gerçekleştirmiştir. Araştırmanın sonucunda örgütsel narsisizm arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı ve örgütsel bağlılığın arttığı ortaya konmuştur.

Cox (2012) araştırmasında örgütsel narsisizm algısı taşıyan çalışanların bilgi güvenliği önlemlerini dikkate alma durumlarını araştırmıştır. Araştırmanın örneklemini özel şirketlerde çalışıp bilgi teknolojilerini her gün kullanan 106 çalışan oluşturmuştur. Araştırmanın sonucunda örgütsel narsisizm algısı yüksek olan çalışanların bilgi güvenliği konusunda daha az pozitif tutum sergilediğini tespit etmiştir.

1.3.2. Örgütsel Güven ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Ücretli öğretmen algılarına göre ilköğretim yöneticilerinin örgütsel adalet algıları ve örgütsel güven düzeyleri ile yıldırma davranışları arasındaki ilişkiyi araştıran Demirağ (2017), araştırmasını daha önce Zonguldak'ta ücretli öğretmenlik yapmış 502 kişiyle tamamlamıştır. Araştırmanın sonuçlarında örgütsel güven algısı orta düzeyde bulunmuştur. Kavramın alt boyutları incelendiğinde puan ortalaması en yüksek olan boyut çalışanlara duyarlılık boyutu olduğu tespit edilmiştir. Kandemir ve Nartgün (2019) araştırmasında, özel okul öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgüt kültürü düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiş, araştırmasının örneklemini Bolu ve Düzce'de özel okullarda görev yapan 235 öğretmen ile oluşturmuştur. Çalışmanın sonuçlarında özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel güven kavramının alt boyutları incelendiğinde en yüksek ortalamanın yöneticiye güven boyutunda olduğu, en düşük ortalamanın da çalışanlara duyarlılık boyutunda olduğu tespit edilmiştir. Timuroğlu ve Alioğulları (2019) araştırmasında, örgütsel güvenin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırmanın örneklemini Erzurum'da görev yapan 140 araştırma görevlisi oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda araştırma görevlerinin örgütsel güven algılarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Kavramlar arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Kılınç (2018) araştırmasında, çalışanların

örgütsel adalet algılarının örgütsel güven üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışma İstanbul'da hastane ve bankalarda çalışan 400 katılımcıyla yürütülmüştür. Araştırmanın sonucunda, çalışanların örgütsel güven algılarının düşük olduğu tespit edilmiştir.

Demirağ(2017) araştırmasının sonucunda cinsiyet değişkeniyle örgütsel güven algısı arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Kandemir ve Nartgün (2019) araştırmasının sonucunda örgütsel güven kavramının alt boyutlarından olan yöneticiye güven ve yeniliğe açıklık alt boyutları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Kadınların örgütsel güven algıları erkeklere göre daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Kılınç (2018) örgütsel güven ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulmuş ve çalışmasının sonucunda erkek çalışanların kadın çalışanlara göre örgütsel güven algılarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Demirağ (2017)'nin araştırmasının sonucunda kıdem değişkeni ile örgütsel güven arasında kavramın alt boyutlarından olan; çalışana duyarlılık, yeniliğe açıklık, yöneticiye güven ve iletişime açıklık boyutlarında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Ücretli öğretmenlerden 1-2 yıl çalışanlar; yöneticiye güven, yeniliğe açıklık ve iletişim ortamı alt boyutlarında diğer kıdem grubundaki öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde örgüte güven duydukları tespit edilmiştir. Ücretli öğretmenlerden 3-4 yıl çalışanlar çalışanlara duyarlılık alt boyutunda diğer kıdem grubunda olan öğretmenlere göre yöneticilerine daha fazla güvenmektedirler. Kandemir ve Nartgün (2019)'ün araştırmasının sonucunda kıdem değişkeni ile örgütsel güven değişkeni arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre; iletişim ortamı, yöneticiye güven ve yeniliğe açıklık alt boyutları kıdeme göre farklılık göstermektedir. Çalışana duyarlılık alt boyutu ise istatistiki olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. İletişim ortamı ve yeniliğe açıklık boyutlarında 1-5 ve 16 üstü kıdeme sahip öğretmenler arasında, yöneticiye güven boyutunda 1-5 ve 16 üstü kıdeme sahip ve 1-5 ile 6-10 arasında kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Kılınç (2018) araştırmasının sonucunda meslekte kıdem ile örgütsel güven arasında işyerine güven ve iş arkadaşlarına güven boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Araştırmaya katılan

Çalışanların 0-2 yıl kıdemi olanların 4 yıl ve üzeri kıdemi olanlara göre toplam güven ve yöneticiye güven düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Kandemir ve Nartgün (2019) araştırmasının sonucunda yaş değişkeni ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi araştırmış sonuç olarak, iletişim ortamı, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık alt boyutları ve toplam örgütsel güven puanları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Çalışanlara duyarlılık boyutunda ise anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Kılınç (2018) araştırmasının sonucunda, yaş değişkeni ile örgütsel güven arasında anlamlı bir ilişkiyi tespit etmektedir. Araştırmaya dahil olan çalışanlardan 18-30 yaş aralığında olanlar 31-40 yaş aralığında olanlara göre daha yüksek örgütsel güven algısına sahip olduğu tespit edilmiştir.

Reynolds ve Davis (2015) araştırmasında güney eyaletlerde görev yapan polis memurlarının performansı üzerinde adalet, örgütsel güven ve algılanan örgütsel desteğin etkilerini araştırmıştır. Güney eyaletlerde toplam 20.000 polis memuru görev yapmaktadır ve araştırmacılar bu polis memurlarından 1436'sının katılımıyla araştırmalarını gerçekleştirmiştir. Araştırmanın sonuçlarında algılanan adalet ile örgütsel güven arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Araştırmanın sonucuna göre algılanan adalet kavramının ortalamalarındaki bir birimlik artış örgütsel güven kavramında 0,85'lik standart sapma artışı ile sonuçlanacaktır. Örgütsel güven kavramıyla meydan okuma ve kendini koruma davranışları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Algılanan adaletle polis performansı arasındaki ilişkinin açıklanmasında örgütsel güven değişkeni önemli bir aracı olarak tespit edilmiştir.

Dalatı vd. (2017) araştırmasında Suriye'deki yükseköğretim kurumlarında sürdürülebilir liderlik ve örgütsel güvenin iş tatminine etkisini araştırmıştır. Araştırma Suriye'de bulunan araştırma görevlilerinden 73' ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucunda örgütsel güvenin iş tatminiyle pozitif yönlü anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Sürdürülebilir liderlik ile örgütsel güven arasında da pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Örgütsel güven ve sürdürülebilir liderlik iş tatmini değişkeninin %17,1'ini açıklamaktadır.

Boe (2018) araştırmasında örgütsel güven algılarının yükseköğretimde e-öğrenme teknolojisini kullanmaya devam etme niyetleri üzerindeki etkisini

araştırmıştır. Araştırma 401 akademisyenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucunda örgütsel güven ile teknolojinin kullanılmaya devam edilmesi niyeti arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. E- Öğrenme ortamına güven arttıkça kullanılma düzeyinin sürekli kullanım üzerinde olumlu bir etkisi olduğu saptanmıştır. Yönetime duyulan güven ile e- öğrenme teknolojisi kullanımını sürdürme niyeti arasındaki ilişkinin düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Yu vd. (2018) araştırmasında yenilikçi davranış, çalışan ve örgüt ilişkisi ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmasının örneklemini Çin’de giyim tasarım şirketlerinde çalışan 245 kişi oluşturmuştur. Araştırmasının sonucunda yenilikçi davranış ile örgütsel güven arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki tespit etmiştir.

Nabors (2019) araştırmasında örgütsel güven, yönetici şeffaflığı ve çalışan stresi ile ilgili ilişkisel bir çalışma yapmıştır. Çalışmasını ABD’de Houston kentinde 125 insan kaynakları çalışanıyla gerçekleştirmiştir. Örgütsel güven ile çalışan stresi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Cole (2018) nitel bir araştırma gerçekleştirmiş ve araştırmasında çalışan bakış açısından örgütsel güvenin önemini ele almıştır. Araştırmasının örneklemini ABD’de askeriye ve sağlık alanında çalışan 20 kişi oluşturmuştur. Çalışmanın sonucunda çalışanların örgütsel güven ile iş verimliliği arasındaki ilişkiyi yüksek düzeyde gördüğü, yöneticiye güven konusunu önemsedikleri ortaya konmuştur.

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın modeli, katılımcıların belirlendiği evren ve örneklem, araştırma sürecinde kullanılan veri toplama araçları ve toplanan verilerin hangi yöntemler kullanılarak analiz edildiğine ilişkin bilgi verilmiştir.

2.1.Araştırma Modeli

Bu araştırma nicel araştırma deseni ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın nicel araştırma deseni kapsamında belirlenen türü ise ilişkisel tarama modelidir. Bu modelle birlikte, iki ve daha fazla sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını veya derecesini belirlemek amaçlanmaktadır (Karasar, 2006, s.81). İlişkisel tarama modeli, çeşitli ilişki türlerinin derecesini bulmak amaçlı kullanılır. Bu model, araştırmacının çalışmaya müdahalesi olmadan, araştırmanın amacına dönük verileri elde etmek için çeşitli araçların kullanılmasını gerektirmektedir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016: 16).

2.2.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evren ve örnekleme belirlenirken, uygun örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Bu örnekleme yöntemine göre araştırmacı en ulaşılabilir yanıtlayıcılardan başlamak üzere örneklemini oluşturmaya başlar ya da en ulaşılabilir yanıtlayıcılardan başlamak üzere örnek üzerinde çalışır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2008, s.80). Bu bağlamda araştırmanın evrenini Rize il merkezi ve ilçelerinde yer alan özel okul ve devlet okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Rize ilinde 232 devlet okulunda 4587 öğretmen, 44 özel okulda 534 öğretmen görev yapmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise bu evrenden uygun örnekleme yöntemiyle belirlenen

149 özel okul öğretmeni ve 196 devlet okulu öğretmeni oluşturmaktadır. Katılımcıların yaş ranjı 21 ile 55 arasında değişmektedir. Tablo 3'te araştırmayla ilgili demografik verilere yer verilmiştir.

Tablo 3. Katılımcılara İlişkin Demografik Değişkenler

Değişken	Kategori	N	%
Yaş	21- 30 yaş	140	40,6
	31-40 yaş	137	39,7
	41- 50 yaş	53	15,4
	51 yaş ve üzeri	15	4,3
Cinsiyet	Kadın	218	61,7
	Erkek	128	37,3
Medeni durum	Evli	223	67,2
	Bekâr	122	32,8
Mesleki kıdem	0-5 yıl hizmet süresi	249	60,9
	6 yıl ve üzeri hizmet süresi	96	26,4
Okul türü	Özel okul	150	43,2
	Devlet okulu	196	56,8

Tablo incelendiğinde yaş değişkeni; 21-30 yaş arası 140 kişi (%40,6), 31-40 yaş arası 137 kişi (%39,7), 41-50 yaş arası 53 kişi (%15,4) 51 yaş ve üzeri 15 kişi (%4,3) ü şeklinde dağıldığı gözlemlenmiştir. Cinsiyet değişkeni açısından katılımcıların dağılımı Tablo 3'de 218 kadın (%61,7) ve 128 erkek (%37,3) şeklinde dağılmıştır. Medeni durum değişkeninin dağılımı 122 bekâr (%32,8) 223 evli (%67,2) şeklinde olduğu, mesleki kıdeme göre dağılım 0-5 yıl hizmet süresi içerisinde olan 249 kişi (%60,9) 6 yıl ve üzeri olan 96 kişi (26,4) olduğu, okul türü değişkeninin dağılımının da özel okullar 149 (%43,2) devlet okulları 196 kişi (%56,8) şeklinde olduğu tabloda belirtilmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri toplama sürecinde öncelikle ölçek sahiplerinden gerekli izinler alınmıştır. Veri toplama süreci için ise yine Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Rektörlüğü'nden ve Milli Eğitim Bakanlığı Rize İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden, ayrıca ilgili okul müdürlüklerinden gerekli izinler alınmıştır.

Araştırmada örgütsel narsisizm, örgütsel güven ve araştırmacılar tarafından geliştirilen demografik bilgi formu kullanılmıştır.

2.3.1.Örgütsel Narsisizm Ölçeği

Örgütsel narsisizm ölçeği, Hamedoğlu ve Potas (2012) tarafından Türk kültürüne uyarlanmıştır. Ölçeğin amacı örgüt çalışanlarının çalıştıkları kuruma ilişkin narsisizm algılarını değerlendirmektir. Örgütsel Narsisizm Ölçeği'nin maddelerinin ve 5 faktörlü yapısının bu çalışmadaki veriler ile uyum gösterip göstermediğini belirlemek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizinde, ilgili araştırmacıların ortaya koyduğu modelin bu araştırma kapsamında da uyumlu olduğu ortaya çıkmıştır (RMSEA=0,093; $\chi^2/df=3,45$; GFI=0,71; CFI=0,88). Ölçeğin tamamına yönelik güvenilirlik analizinde Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0,95 olarak bulunmuştur. Bu araştırma için ulaşılan Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı ise 0,86 olarak belirlenmiştir. Ölçekten örnek sorular “bizi beğenmeyen kördür” ve “biz seçkin bir okuluz” şeklindedir. Ölçekten alınan puanlar arttıkça örgütsel narsisizm düzeyi yükselmektedir.

2.3.2.Örgütsel Güven Ölçeği

Örgütsel güven ölçeği Yılmaz (2005) tarafından okullara yönelik tekrar uyarlanmış, güvenilirlik ve geçerlilik açısından sınanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliği incelendiğinde, Component Faktör analizlerine dayalı olarak 4 alt boyut (Çalışanlara Duyarlılık, Yöneticiye Güven, Yeniliğe Açıklık ve İletişim Ortamı) ortaya çıkmıştır. Ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısı 0,97 bulunmuştur. Dört alt boyutun kendi içlerinde hesaplanan güvenilirlik katsayıları çalışanlara duyarlılık 0,95; yöneticiye güven 0,95; yeniliğe açıklık 0,75 ve iletişim ortamı alt boyutu ise 0,92 bulunmuştur. Bu çalışma için ulaşılan Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı değeri ise toplam boyutta 0,88 olarak hesaplanmıştır. Ölçekten örnek sorular “okulumuza yeni gelen öğretmenlerin okulla kaynaşmasına yardımcı olunur” ve “okulumuz kendi iş prensiplerine göre hareket eder” şeklindedir. Ölçekten alınan puanların yükselmesi örgütsel güven algısının yükseldiğine işaret etmektedir.

2.3.3. Demografik Bilgi Formu

Bu form araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Öncelikle geniş bir alanyazın taraması yapılmıştır. Daha sonra konuyla ilgili olabileceği düşünölen değişkenler forma dâhil edilerek son hali için uzman görüşü alınmıştır.

Formda katılımcılara ait yaş, cinsiyet, medeni durum, meslekte hizmet süresi ve okul türü değişkenlerine ilişkin sorular yer almaktadır.

2.4. Veri analizi

Bu araştırmanın veri analizinde, öncelikle verilerin parametrik standartlara uygun olup olmadığı incelenmiştir. Bunun için verilerin basıklık çarpıklık (Skewness ve Kurtosis) değerleri incelenmiştir. Sosyal bilimler alanyazınında yapılan çalışmalarda çarpıklık ve basıklık değerleri +1 ve -1 arasında yer alıyorsa örneklem dağılımının normal olduğu kabul edilmektedir (Hair vd., 2016: 61). Tablo 4’de dağılımların çarpıklık ve basıklık değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Narsisizm ve Örgütsel Güvene İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

	Narsisizm Top	Güven Top
Katılımcılar (N)	345	345
Ortalama ($\bar{X}$)	113,9043	178,0174
Standart Sapma (SS)	26,10176	39,30456
Çarpıklık	-,255	-,649
Çarpıklığın Standart Hatası	,131	,131
Basıklık	-,460	-,104
Basıklığın Standart Hatası	,262	,262

Verilerin normal dağılıma uygun olduğu anlaşıldıktan sonra, örgütsel narsisizm ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson Korelasyon Katsayısı tekniği kullanılmıştır. Örgütsel güvenin, örgütsel narsisizmi ne kadar açıkladığını belirlemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekteştirilmiştir. Ayrıca örgütsel narsisizm ve demografik değişkenler arasındaki farklar da bağımsız *t*- Testi istatistikleri ile belirlenmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde çalışmayla ilgili ulaşılan verilerin analizinden elde edilen sonuçlara yer verilmiştir.

3.1. Katılımcılara İlişkin Demografik Veriler

Tablo 5. Özel Okulda Görev Yapan Öğretmenlere İlişkin Demografik Değişkenler

Değişken	Kategori	n	%
Yaş	21- 30 yaş	83	55,7
	31-40 yaş	46	30,9
	41- 50 yaş	13	8,7
	51 yaş ve üzeri	7	4,7
Cinsiyet	Kadın	110	73,8
	Erkek	39	26,2
Medeni durum	Evli	83	55,7
	Bekâr	66	44,3
Mesleki kıdem	0-5 yıl hizmet süresi	125	83,9
	6 yıl ve üzeri hizmet süresi	24	16,1

Tablo 6. Devlet Okullarında Görev Yapan Öğretmenlere İlişkin Demografik Değişkenler

Değişken	Kategori	n	%
Yaş	21- 30 yaş	57	29,1
	31-40 yaş	91	46,4
	41- 50 yaş	40	20,4
	51 yaş ve üzeri	8	4,1
Cinsiyet	Kadın	107	52,6
	Erkek	89	45,4
Medeni durum	Evli	150	76,5
	Bekâr	46	23,5
Mesleki kıdem	0-5 yıl hizmet süresi	124	63,3
	6 yıl ve üzeri hizmet süresi	72	36,7

3.2. Okul Türü Değişkeni Açısından Örgütsel Narsisizm Algısı

Öğretmenlerin örgütsel narsisizm algılarının özel okulda veya devlet okulunda görev yapma durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için *t*-Testi yapılmış ve sonuçları Tablo 7’te gösterilmiştir.

Tablo 7. Özel Okullar ile Devlet Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Narsisizm Algıları Arasındaki Farka Yönelik *t*- Testi Sonuçları

Değişken	Okul türü	N	$\bar{X}$	SS	<i>t</i>	<i>p</i>
Örgütsel Narsisizm-Toplam Boyut	Devlet Okulu	196	102,55	23,41	-10,48	0.000*
	Özel Okul	149	128,49	21,90		
Liderlik ve Otorite	Devlet Okulu	196	33,60	9,66	-10,43	0.000*
	Özel Okul	149	44,26	8,97		
Özel Kişilik ve Kibir	Devlet Okulu	196	18,19	4,14	-9,51	0.000*
	Özel Okul	149	22,39	3,93		
Tümgüçlülük	Devlet Okulu	196	15,54	4,41	-7,72	0.000*
	Özel Okul	149	18,99	3,64		
Teşhircilik	Devlet Okulu	196	11,82	3,28	-6,75	0.000*
	Özel Okul	149	14,18	3,11		
Onay ve Kabul Görme	Devlet Okulu	196	22,99	5,26	-9,86	0.000*
	Özel Okul	149	28,33	4,60		

* $p < 0.05$

Yapılan analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin bakış açısından özel okullar ve devlet okulları arasında örgütsel narsisizm toplam puan bazında anlamlı farkın olduğu belirlenmiştir ($t = -10,48$, $p < 0.05$). Buna göre özel okulların örgütsel narsisizm algıları devlet okullarından yüksek olduğu ifade edilebilir. Benzer sonuçlar örgütsel narsisizm alt boyutlarına da yansımıştır.

Buna göre liderlik ve otorite açısından özel okulların narsisizm puan ortalamalarının ($\bar{X} = 44,26$, $SS = 8,97$) devlet okullarından ($\bar{X} = 33,60$, $SS = 9,66$) anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir. Örgütsel kibir açısından bakıldığında özel okulların puan ortalamalarının ($\bar{X} = 22,39$, $SS = 4,14$) devlet okullarından ($\bar{X} = 18,19$, $SS = 3,93$) anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir.

Tümgüçlülük açısından bakıldığında özel okulların puan ortalamalarının ($\bar{X}$ =18,99, SS=3,64) devlet okullarından ($\bar{X}$ =15,54, SS=4,41) anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir. Teşhircilik açısından bakıldığında özel okulların puan ortalamalarının ($\bar{X}$ =14,18, SS=3,28) devlet okullarından ($\bar{X}$ =11,82, SS=3,11) anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir. Son olarak onay ve kabul görme açısından bakıldığında özel okulların puan ortalamalarının ($\bar{X}$ =28,33, SS=4,60) devlet okullarından ($\bar{X}$ =22,99, SS=5,26) anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir.

3.3. Okul Türü Değişkeni Açısından Örgütsel Güven Algısı

Öğretmenlerin örgütsel güven algılarının özel okulda veya devlet okulunda görev yapma durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için *t*- Testi yapılmış ve sonuçları Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Özel Okullar ile Devlet Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algıları Arasındaki Farka Yönelik *t*- Testi Sonuçları

Değişken	Okul türü	N	$\bar{X}$	SS	<i>t</i>	<i>p</i>
Örgütsel Güven-Toplam	Devlet Okulu	196	171,14	41,00	-3,67	,000*
	Özel Okul	149	186,53	35,13		
Çalışanlara Duyarlılık	Devlet Okulu	196	53,39	14,90	-6,15	,000*
	Özel Okul	149	62,95	12,94		
Yöneticiye Güven	Devlet Okulu	196	54,62	13,13	-4,23	,000*
	Özel Okul	149	60,16	10,28		
Yeniliğe Açıklık	Devlet Okulu	196	16,86	4,562	-1,54	.126
	Özel Okul	149	17,60	4,229		
İletişim Ortamı	Devlet Okulu	196	39,15	9,29	-2,85	,005*
	Özel Okul	149	41,99	8,92		

**p*<0.05

Yapılan analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin bakış açısından özel okullar ve devlet okulları arasında örgütsel güven toplam puan bazında anlamlı farkın olduğu belirlenmiştir (*t*=-3,670, *p*<0.05). Buna göre özel okulların örgütsel güven

algıları devlet okullarından yüksek olduğu ifade edilebilir. Benzer sonuçlar örgütsel güven alt boyutlarına da yansımıştır.

Buna göre çalışanlara duyarlılık açısından özel okulların güven puan ortalamalarının ($\bar{X}$ =62,95, SS=12,94) devlet okullarından ($\bar{X}$ =53,39, SS=14,90) anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir. Yöneticiye güven açısından özel okulların güven puan ortalamalarının ($\bar{X}$ =60,16, SS=10,28) devlet okullarından ($\bar{X}$ =54,62, SS=13,13) anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir. Yeniliğe açıklık açısından anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir ($t=-1.54$, $p>0.05$). Son olarak iletişim ortamı açısından özel okulların güven puan ortalamalarının ($\bar{X}$ =39,15, SS=9,29) devlet okullarından ($\bar{X}$ =41,99, SS=8,92) anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir.

3.4. Özel Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Narsisizm Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Özel okulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel narsisizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizinde çıkan sonuçlar yorumlanırken 0.00 – 0.30 arasında olması düşük düzeyde ilişkiyi, 0.30 - .70 arasında olması orta düzeyde ilişkiyi 0.70 – 1.00 arasındaki ilişki de yüksek düzeyde ilişkiyi göstermektedir (Büyüköztürk, 2017:32). Analiz sonuçları Tablo 9’ da gösterilmiştir.

Tablo 9. Özel Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Görüşleri Bağlamında Örgütsel Narsisizm ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6
1.Narsizim toplam	1	,58(**)	,59(**)	,420(**)	,50(**)	,59(**)
2.Güven toplam		1	,90(**)	,95(**)	,89(**)	,95(**)
3.Calışanlara Duyarlılık			1	,78(**)	,72(**)	,80(**)
4.Yöneticiye Güven				1	,83(**)	,87(**)
5.Yeniliğe Açıklık					1	,84(**)
6.İletişim Ortamı						1
Ortalama	113,90	178,02	57,52	57,06	17,20	40,41
Standart Sapma	26,10	39,30	14,89	12,28	4,44	9,23

** $p<0.001$

Yapılan analiz sonuçlarında, özel okullarda çalışan öğretmenlerin görüşüne göre, örgütsel narsisizm toplam boyut ile örgütsel güven toplam boyut arasında orta düzeyde anlamlı pozitif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=0.58, p<0.001$). Bunun yanında örgütsel narsisizm ile çalışanlara duyarlılık ($r=0.59, p<0.001$), yöneticiye güven ($r=0.42, p<0.001$), yeniliğe açıklık ($r=0.50, p<0.001$) ve iletişim ortamı ($r=0.587, p<0.001$) alt boyutları arasında orta düzeyde anlamlı pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

3.5. Devlet Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Narsisizm Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel narsisizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 10' da gösterilmiştir.

Tablo 10. Devlet Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Görüşleri Bağlamında Örgütsel Narsisizm ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6
Narsisizm Toplam	1	,45(**)	,58(**)	,36(**)	,38(**)	,39(**)
Güven Toplam		1	,91(**)	,96(**)	,92(**)	,95(**)
Çalışanlara Duyarlılık			1	,80(**)	,78(**)	,80(**)
Yöneticiye Güven				1	,88(**)	,89(**)
Yeniliğe Açıklık					1	,88(**)
İletişim Ortamı						1
Ortalama	102,84	171,25	53,45	54,63	16,88	39,17
Standart sapma	23,46	41,14	15,00	13,16	4,57	9,29

** $p<0.001$

Yapılan analiz sonuçlarına göre, devlet okullarında çalışan öğretmenlerin görüşüne göre, örgütsel narsisizm toplam boyut ile örgütsel güven toplam boyut arasında örgütsel narsisizm ile örgütsel güven arasında orta düzeyde anlamlı pozitif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=0.45, p<0.001$). Bunun yanında örgütsel narsisizm ile çalışanlara duyarlılık ($r=0.58, p<0.001$), yöneticiye güven ($r=0.36,$

$p<0.001$), yeniliğe açıklık ($r=0.38$, $p<0.001$) ve iletişim ortamı ($r=0.39$, $p<0.001$) alt boyutları arasında orta düzeyde anlamlı pozitif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir.

3.6. Özel Okullar Kapsamında Örgütsel Güvenin Örgütsel Narsisizm Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven algılarının örgütsel narsisizm algıları üzerindeki etkisini incelemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 11’ de sunulmuştur.

Tablo 11. Özel Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Görüşleri Bağlamında Örgütsel Güvenin Örgütsel Narsisizmi Açıklama Düzeyine Yönelik Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Yordayıcı Değişkenler	B	Standart Hata B	B	F	sd	t	p
Sabit	69,98	9,49		20,88	4	7,37	,000
Çalışanlara Duyarlılık	,73	,19	,42			3,85	,000*
Yöneticiye Güven	,60	,27	-,27			-2,24	,026*
Yeniliğe Açıklık	,67	,59	,13			1,13	,262
İletişim Ortamı	,88	,38	,34			2,35	,020*

* $p<0.05$, $R=0.62$, $R^2=0.39$, Adjusted $R^2=0.37$

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel güvenin alt boyutları olan yöneticiye güven ($\beta=-0,27$, $t=-2,24$, $p<0.05$) çalışanlara duyarlılık ($\beta=0,42$, $t=3,85$, $p<0.05$) ve iletişim ortamının ($\beta=0,34$, $t=2.35$, $p<0.05$) örgütsel narsisizmin anlamlı yordayıcıları olduğu belirlenmiştir. Kurulan modelin açıkladığı toplam varyans ise %37 olarak belirlenmiştir ($F=20,88$, $sd=145$, $p<0.05$).

3.7. Devlet Okulları Kapsamında Örgütsel Güvenin Örgütsel Narsisizm Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven algılarının örgütsel narsisizm algıları üzerindeki etkisini incelemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 12’ de sunulmuştur.

Tablo 12. Devlet Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Görüşleri Bağlamında Örgütsel Güvenin Örgütsel Narsisizmi Açıklama Düzeyine Yönelik Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Yordayıcı Değişkenler	B	Standart Hata B	β	F	sd	t	p
Sabit	63,65	6,02		27,27	4	10,58	,000
Çalışanlara Duyarlılık	1,26	,16	,81			7,83	,000*
Yöneticiye Güven	-,57	,27	-,32			-2,15	,032*
Yeniliğe Açıklık	,21	,70	,04			,30	,763
İletişim Ortamı	,020	,36	,01			-,06	,956

* $p < 0.05$, $R = 0.60$, $R^2 = 0.36$, Adjusted $R^2 = 0.35$

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel güvenin alt boyutlarından olan çalışanlara duyarlılık ($\beta = 0,81$, $t = 7,83$, $p < 0.05$) boyutunun ve yöneticiye güven ($\beta = -0,32$, $t = -2,15$, $p < 0.05$) boyutunun örgütsel narsisizmin anlamlı yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. Kurulan modelin açıkladığı toplam varyans ise %35 olarak belirlenmiştir ($F = 27,27$, $sd = 192$, $p < 0.05$).

3.8. Özel Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısından Örgütsel Narsisizm Düzeyleri

Özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel narsisizm algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için *t*- Testi yapılmış ve sonuçları Tablo 13’de gösterilmiştir.

Yapılan analiz sonucunda özel okullarda görev yapan öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel narsisizm toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Buna göre özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel narsisizm algıları istatistiki olarak cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği ifade edilebilir.

Tablo 13. Özel Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Görüşleri Bağlamında Örgütsel Narsisizm Düzeylerinin Cinsiyete Göre Değişimini Gösteren *t*- Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	SS	<i>t</i>	sd	<i>p</i>
Örgütsel Narsisizm-Toplam Boyut	Kadın	110	127,71	21,033	-,70	147	,48
	Erkek	39	130,59	24,60			
Liderlik ve Otorite	Kadın	110	43,74	8,58	-1,16	147	,25
	Erkek	39	45,71	10,09			
Özel Kişilik ve Kibir	Kadın	110	22,24	3,71	-0,57	147	,52
	Erkek	39	22,71	4,54			
Tümgüçlülük	Kadın	110	19,04	3,55	,39	147	,70
	Erkek	39	18,77	3,92			
Teşhircilik	Kadın	110	14,34	3,04	,98	147	,33
	Erkek	39	13,76	3,33			
Onay ve Kabul Görme	Kadın	110	28,01	4,48	-1,52	147	,13
	Erkek	39	29,31	4,89			

* $p < 0.05$

3.9. Devlet Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısından Örgütsel Narsisizm Düzeyleri

Devlet okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel narsisizm algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için *t*- Testi yapılmış ve sonuçları Tablo 14’de gösterilmiştir.

Yapılan analiz sonuçlarına göre devlet okullarında çalışan öğretmenlerin cinsiyet değişkeni ile örgütsel narsisizm toplam puan arasında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($t = -2.78$, $p < 0.05$). Buna göre erkeklerin örgütsel narsisizm algıları puanlarının ($\bar{X} = 107,70$, $SS = 22,51$) kadınlardan yüksek olduğu ($\bar{X} = 98,58$, $SS = 22,80$) bulunmuştur. Bunun yanında liderlik ve otorite alt boyutunda cinsiyet değişkeni ile örgütsel narsisizm toplam puan arasında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($t = -2.68$, $p < 0.05$). Buna göre erkeklerin örgütsel narsisizm algıları puanlarının ($\bar{X} = 35,63$, $SS = 9,60$) kadınlardan yüksek olduğu ($\bar{X} = 31,98$, $SS = 9,24$) bulunmuştur.

Tablo 14. Devlet Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Görüşleri Bağlamında Örgütsel Narsisizm Düzeylerinin Cinsiyete Göre Değişimini Gösteren *t*- Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	SS	<i>t</i>	sd	<i>p</i>
Örgütsel Narsisizm- Toplam Boyut	Kadın	107	98,58	22,80	-2,78	190	,006*
	Erkek	89	107,70	22,51			
Liderlik ve Otorite	Kadın	107	31,98	9,24	-2,68	190	,008*
	Erkek	89	35,63	9,60			
Özel Kişilik ve Kibir	Kadın	107	17,62	4,24	-2,35	190	,020*
	Erkek	89	19,02	3,99			
Tümgüçlülük	Kadın	107	15,15	4,64	-1,54	190	,128
	Erkek	89	16,11	4,05			
Teşhircilik	Kadın	107	11,79	3,45	-,34	190	,737
	Erkek	89	11,94	2,99			
Onay ve Kabul Görme	Kadın	107	21,67	4,80	-4,09	190	,000*
	Erkek	89	24,57	5,02			

* $p < 0.05$

Örgütsel kibir boyutunda da cinsiyet değişkeni ile örgütsel narsisizm toplam puan arasında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($t = -2.35$, $p < 0.05$). Buna göre erkeklerin örgütsel narsisizm algıları puanlarının ($\bar{X} = 19,02$, $SS = 3,99$) kadınlardan yüksek olduğu ($\bar{X} = 17,62$, $SS = 4,24$) bulunmuştur.

Son olarak onay ve kabul alt boyunda cinsiyet değişkeni ile örgütsel narsisizm toplam puan arasında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($t = -4,09$, $p < 0.05$). Buna göre erkeklerin örgütsel narsisizm algıları puanlarının ($\bar{X} = 24,57$, $SS = 5,02$) kadınlardan yüksek olduğu ($\bar{X} = 21,67$, $SS = 4,80$) bulunmuştur.

3.10. Özel Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Medeni Hal Değişkeni Açısından Örgütsel Narsisizm Düzeyleri

Özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel narsisizm algılarının medeni hal değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için *t*- Testi yapılmış ve sonuçları Tablo 15’de gösterilmiştir.

Tablo 15. Özel Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Görüşleri Bağlamında Örgütsel Narsisizm Düzeylerinin Medeni Hale Göre Değişimini Gösteren *t*- Testi Sonuçları

Değişken	Medeni hal	n	$\bar{X}$	SS	<i>t</i>	sd	<i>P</i>
Örgütsel Narsisizm-Toplam Boyut	Evli	83	133,79	18,35	3,24	147	,001*
	Bekâr	66	122,50	24,06			
Liderlik ve Otorite	Evli	83	46,67	7,75	3,62	147	,001*
	Bekâr	66	41,51	9,49			
Özel Kişilik ve Kibir	Evli	83	23,27	3,61	3,10	147	,002*
	Bekâr	66	21,32	4,03			
Tümgüçlülük	Evli	83	19,59	3,33	2,20	147	,029*
	Bekâr	66	18,29	3,84			
Teşhircilik	Evli	83	14,52	3,00	1,27	147	,207
	Bekâr	66	13,86	3,22			
Onay ve Kabul Görme	Evli	83	29,45	3,56	3,18	147	,001*
	Bekâr	66	27,14	5,28			

* $p < 0.05$

Yapılan analiz sonuçlarına göre, özel okullarda çalışan öğretmenlerin görüşleri bağlamında, örgütsel narsisizm ve medeni hal değişkeni arasında anlamlı farkların olduğu görülmektedir. İlk anlamlılık örgütsel narsisizm toplam boyutta gözlemlenmektedir ($t=3,24$, $p < 0.05$). Buna göre evli bireylerin narsisizm puanlarının ($\bar{X}=133,79$, $SS=18,35$) bekârlardan ($\bar{X}=122,50$, $SS=24,06$) yüksek olduğu belirlenmiştir.

Başka bir anlamlı farklılık liderlik ve otorite boyutunda yer almaktadır ($t=3,62$, $p < 0.05$). Buna göre yine evli bireylerin narsisizm puanlarının ($\bar{X}=46,67$, $SS=7,75$) bekârlardan ($\bar{X}=41,51$, $SS=9,49$) yüksek olduğu belirlenmiştir. Bir diğer anlamlı fark örgütsel kibir boyutunda bulunmuştur ($t=3,10$, $p < 0.05$). Buna göre evli bireylerin narsisizm puanlarının ($\bar{X}=23,27$, $SS=3,61$) bekârlardan ($\bar{X}=21,32$, $SS=4,03$) yüksek olduğu belirlenmiştir. Tümgüçlülük boyutunda da anlamlı farkın olduğu belirlenmiştir ($t=2,20$, $p < 0.05$). Buna göre yine evli bireylerin narsisizm puanlarının ($\bar{X}=19,59$, $SS=3,33$) bekârlardan ($\bar{X}=18,29$, $SS=3,84$) yüksek olduğu belirlenmiştir. Son olarak onay ve kabul görme alt boyutunda da anlamlı farka ulaşılmıştır ($t=3,18$, $p < 0.05$). Burada da evli bireylerin narsisizm puanlarının ($\bar{X}=29,45$, $SS=3,56$) bekârlardan ($\bar{X}=27,14$, $SS=5,28$) yüksek olduğu belirlenmiştir.

3.11. Devlet Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Medeni Hal Değişkeni Açısından Örgütsel Narsisizm Düzeyleri

Devlet okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel narsisizm algılarının medeni hal değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için *t*- Testi yapılmış ve sonuçları Tablo 16’da gösterilmiştir.

Tablo 16. Devlet Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Görüşleri Bağlamında Örgütsel Narsisizm Düzeylerinin Medeni Hale Göre Değişimini Gösteren *t*- Testi Sonuçları

Değişken	Medeni hal	N	$\bar{X}$	SS	<i>t</i>	sd	<i>p</i>
Örgütsel Narsisizm-Toplam Boyut	Evli	150	104,91	22,54	2,33	194	,021*
	Bekâr	46	95,61	25,71			
Liderlik ve Otorite	Evli	150	34,58	9,33	2,49	194	,014*
	Bekâr	46	30,50	10,36			
Özel Kişilik ve Kibir	Evli	150	18,46	3,87	1,02	194	,311
	Bekâr	46	17,73	5,12			
Tümgüçlülük	Evli	150	15,89	4,32	1,78	194	,077
	Bekâr	46	14,55	4,73			
Teşhircilik	Evli	150	11,89	3,17	,40	194	,687
	Bekâr	46	11,66	3,69			
Onay ve Kabul Görme	Evli	150	23,66	5,11	3,06	194	,003*
	Bekâr	46	20,95	5,30			

**p*<0.05

Yapılan analiz sonuçlarına göre, devlet okullarında çalışan öğretmenlerin görüşleri bağlamında, örgütsel narsisizm ve medeni hal değişkeni arasında anlamlı farkların olduğu görülmektedir. İlk anlamlılık örgütsel narsisizm toplam boyutunda gözlemlenmiştir (*t*=2,33, *p*<0.05). Buna göre evli bireylerin narsisizm puanlarının ($\bar{X}$ =104,91, SS=22,54) bekârlardan ($\bar{X}$ =95,61, SS=25,71) yüksek olduğu belirlenmiştir.

Başka bir anlamlı farklılık liderlik ve otorite boyutunda yer almaktadır (*t*=2,49, *p*<0.05). Buna göre yine evli bireylerin narsisizm puanlarının ($\bar{X}$ =34,58, SS=9,33) bekârlardan ($\bar{X}$ =30,50, SS=10,36) yüksek olduğu belirlenmiştir. Örgütsel kibir, tümgüçlülük ve teşhircilik boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Son olarak onay ve kabul görme alt boyutunda da anlamlı farka ulaşılmıştır ($t=2,49$, $p<0.05$). Burada da evli bireylerin narsisizm puanlarının ($\bar{X}=23,66$, $SS=5,11$) bekârlardan ($\bar{X}=20,95$, $SS=5,30$) yüksek olduğu belirlenmiştir.

3.12. Özel Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Hizmet Yılı Değişkeni Açısından Örgütsel Narsisizm Düzeyleri

Özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel narsisizm algılarının hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t - Testi yapılmış ve sonuçları Tablo 17’de gösterilmiştir.

Tablo 17. Özel Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Görüşleri Bağlamında Örgütsel Narsisizm Düzeylerinin Hizmet Yılına Göre Değişimini Gösteren t - Testi Sonuçları

Değişken	Hizmet yılı	n	$\bar{X}$	SS	t	sd	p
Örgütsel Narsisizm-Toplam Boyut	0-5 yıl	125	126,76	22,28	-2,19	147	,030*
	6 yıl ve üstü	24	137,33	18,25			
Liderlik ve Otorite	0-5 yıl	125	43,40	9,00	-2,66	147	,009*
	6 yıl ve üstü	24	48,63	7,79			
Özel Kişilik ve Kibir	0-5 yıl	125	22,08	3,98	-2,31	147	,044*
	6 yıl ve üstü	24	23,87	3,29			
Tümgüçlülük	0-5 yıl	125	18,78	3,61	-1,49	147	,139
	6 yıl ve üstü	24	20,00	3,73			
Teşhircilik	0-5 yıl	125	14,23	3,08	0,32	147	,749
	6 yıl ve üstü	24	14,00	3,36			
Onay ve Kabul Görme	0-5 yıl	125	27,94	4,71	-2,54	147	,012*
	6 yıl ve üstü	24	30,50	3,34			

* $p<0.05$

Yapılan analiz sonuçlarına göre, özel okullarda çalışan öğretmenlerin görüşleri bağlamında, örgütsel narsisizm ve hizmet yılı değişkeni arasında anlamlı farkların olduğu görülmektedir. İlk anlamlılık örgütsel narsisizm toplam boyutta göze çarpmaktadır ($t=-2,19$, $p<0.05$). Buna göre 6 yıl ve üstü hizmet süresi olan

bireylerin narsisizm puanlarının ($\bar{X}$ =137,33, SS=18,25) 0-5 yıl hizmet süresi olanlardan ($\bar{X}$ =126,76, SS=22,28) yüksek olduğu belirlenmiştir.

Başka bir anlamlı farklılık liderlik ve otorite boyutunda yer almaktadır (t =-2,66, p <0.05). Buna göre yine 6 yıl ve üstü hizmet süresi olan bireylerin narsisizm puanlarının ($\bar{X}$ =48,63, SS=7,79) 0-5 yıl hizmet süresi olanlardan ($\bar{X}$ =43,40, SS=9,00) yüksek olduğu belirlenmiştir. Bir diğer anlamlı fark örgütsel kibir boyutunda bulunmuştur (t =-2,31, p <0.05). Buna göre 6 yıl ve üstü hizmet süresi olan bireylerin narsisizm puanlarının ($\bar{X}$ =23,87, SS=3,29) 0-5 yıl hizmet süresi olanlardan ($\bar{X}$ =22,08, SS=3,98) yüksek olduğu belirlenmiştir. Son olarak onay ve kabul görme basamağında da anlamlı farka ulaşılmıştır (t =-2,54, p <0.05). Burada da 6 yıl ve üstü hizmet süresi olan bireylerin narsisizm puanlarının ($\bar{X}$ =30,50, SS=4,71) 0-5 yıl hizmet süresi olanlardan ($\bar{X}$ =27,94, SS=3,34) yüksek olduğu belirlenmiştir.

3.13. Devlet Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Hizmet Yılı Değişkeni Açısından Örgütsel Narsisizm Düzeyleri

Devlet okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel narsisizm algılarının hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t - Testi yapılmış ve sonuçları Tablo 18’de gösterilmiştir.

Tablo 18. Devlet Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Görüşleri Bağlamında Örgütsel Narsisizm Düzeylerinin Hizmet Yılına Göre Değişimini Gösteren t - Testi Sonuçları

Değişken	Hizmet yılı	n	$\bar{X}$	SS	t	sd	p
Örgütsel Narsisizm-Toplam Boyut	0-5 yıl	124	100,22	22,33	-2,06	194	,041*
	6 yıl ve üstü	72	107,33	24,81			
Liderlik ve Otorite	0-5 yıl	124	32,54	9,13	-2,23	194	,027*
	6 yıl ve üstü	72	35,71	10,29			
Özel Kişilik ve Kibir	0-5 yıl	124	17,85	4,01	-1,83	194	,069
	6 yıl ve üstü	72	18,99	4,41			
Tümgüçlülük	0-5 yıl	124	15,05	4,09	-2,28	194	,024*
	6 yıl ve üstü	72	16,53	4,84			
Teşhircilik	0-5 yıl	124	11,52	3,40	-1,84	194	,067
	6 yıl ve üstü	72	12,40	2,97			
Onay ve Kabul Görme	0-5 yıl	124	22,70	5,24	-1,17	194	,243
	6 yıl ve üstü	72	23,61	5,24			

* p <0.05

Yapılan analiz sonuçlarına göre, özel okullarda çalışan öğretmenlerin görüşleri bağlamında, örgütsel narsisizm ve hizmet yılı değişkeni arasında anlamlı farkların olduğu görülmektedir. İlk anlamlılık örgütsel narsisizm toplam boyutta gözlemlenmektedir. ($t=-2,06$, $p<0.05$). Buna göre 6 yıl ve üstü hizmet süresi olan bireylerin örgütsel narsisizm puanlarının ($\bar{X}=107,33$, $SS=24,81$) 0-5 yıl hizmet süresi olanlardan ($\bar{X}=100,23$, $SS=22,33$) yüksek olduğu belirlenmiştir.

Başka bir anlamlı farklılık liderlik ve otorite boyutunda yer almaktadır ($t=-2,23$, $p<0.05$). Buna göre yine 6 yıl ve üstü hizmet süresi olan bireylerin narsisizm puanlarının ($\bar{X}=35,71$, $SS=10,29$) 0-5 yıl hizmet süresi olanlardan ($\bar{X}=32,54$, $SS=9,13$) yüksek olduğu belirlenmiştir. Bir diğer boyut olan tümgüçlülük boyutunda da anlamlı farkın olduğu belirlenmiştir ($t=-2,28$, $p<0.05$). Buna göre yine 6 yıl ve üstü hizmet süresi olan bireylerin narsisizm puanlarının ($\bar{X}=16,53$, $SS=4,84$,) 0-5 yıl hizmet süresi olanlardan ($\bar{X}=15,05$, $SS=4,09$) yüksek olduğu belirlenmiştir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu kısmında; araştırmanın sonuçlarına, ulaşılan bulguların alanyazında yapılan çalışmalarla karşılaştırılıp sonuçların karşılaştırılmasına ve araştırmayla ilgili önerilere yer verilmiştir.

Araştırmayla İlişkili Sonuçlar ve Tartışma

Çalışmada öğretmenlerin narsisizm algılarının özel okul ve devlet okullarında görev yapma durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Öğretmenlerin ölçekten aldıkları puanların ortalamaları dikkate alındığında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Öğretmenlerin ölçek puanları ortalamaları karşılaştırıldığında örgütsel narsisizm algısı düzeylerinin özel okullarda devlet okullarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Hamedoğlu (2008:69) çalışmasında lise kademesinde araştırmayla benzer sonuçlara ulaşmıştır.

Çalışmada özel okulların örgütsel güven algısı, devlet okullarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Alanyazında araştırmanın bu sonucuyla ilgili çalışmaya rastlanılmamıştır. Tschannen-Moran (2001), örgütsel güvenin yüksek olduğu örgütlerde çalışanların kendilerini daha rahat hissettikleri ve örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için daha net odaklanabildiklerini belirtmektedir. Örgütsel güven kavramı, yönetim-öğrenci ilişkileri, öğretmen-öğrenci ilişkileri ve okul-çevre-öğrenci ilişkileri olmak üzere üç boyutta ele alınabilir. Bu paydaşlar arasında kurulan ilişkilerin niteliği, okullarda verilen eğitimin niteliği ve öğrencilerin akademik başarıları üzerinde olumlu etkiye sahiptir (Tuğrul, 2007). Okullarda güven duygusunun gelişebilmesi için yönetici, öğretmen, öğrenci, okuldaki diğer çalışanlar arasında sağlıklı bir iletişim sürecinin kurulması gerekir. Özel okulların örgütsel güven algısının daha yüksek olması bu süreçleri daha iyi bir şekilde yönettiği şeklinde yorumlanabilir.

Araştırma sonuçlarından bir diğeri, özel okullarda ve devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel narsisizm düzeyleri ile örgütsel güven algıları

arasındaki ilişkinin araştırılması sonucu anlamlı bir ilişkinin bulunmuş olmasıdır. Değişkenler arasında orta düzeyli pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Aşırı örgütsel narsisizme sahip örgütler; kendilerini eşsiz ve özel olarak görürler. Bu inanış çalışanları örgütle ilgili abartılı bir bakış açısına götürebilir. Kuvvetli bir kendini abartma ve yetkinlik algısı bilinçsiz bir büyüklenmeci yapıyı ortaya koyar ve hataları görmezden gelmeye sebep olur. Bu örgütler sürekli başarı konusunda takıntılılardır. Başarıya ulaşırken insanları ve diğer örgütleri kullanma konusunda yetkili olduklarına inanırlar (Stein, 2003). Tüm bu sebeplerle örgütsel narsisizmin yüksek düzeyde olması istenen bir sonuç değildir. Aşırı düzeyde örgütsel narsisizm örgütlerin yapısını olumsuz etkileyecektir ve örgüt adına yanlış kararlar almaya sebep olabilir.

Araştırmada devlet okulları ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güvenin alt boyutlarının örgütsel narsisizmi ne kadar yordadığı araştırılmıştır. Sonuç olarak özel okullarda çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven ve iletişim ortamı alt boyutlarının, örgütsel narsisizmin %37 sini açıkladığı görülmüştür. Devlet okullarında çalışanlara duyarlılık ve yöneticiye güven alt boyutlarının örgütsel narsisizmin % 35 ini açıkladığı tespit edilmiştir. Alanyazında bu sonuca ilişkin çalışmaya rastlanılmamıştır. Örgütlerin verimliliğinin artırılması içi yüksek güven ortamında çalışmaya ihtiyaç vardır. Güvenin yüksek bulunduğu örgütlerde, çalışanların örgütün hedeflerine ulaşmasına daha çok katkı sağladığı belirlenmiştir. Bunun yanında örgütlerin, örgütsel başarıya ulaşabilmeleri oluşturacakları stratejilere, bu stratejileri uygulayacak yöneticilere ve karşılıklı güçlü örgütsel ilişkilere ihtiyaç vardır. Bunun için ise örgütlerin güven kavramına önem vermesi gerektirir (Gerçek, 2017). Narsisizmin aşırı uçlarından kaçınan örgütlerin sağlıklı örgütsel narsisizme sahip oldukları söylenebilir. Bu tür örgütler gerçekçidir, zamanla kendilerinin güvenilir olduğunu ispat ederler. Yüksek beğeniye sahip olan örgütler kendileriyle ilgili aşırı görüşlere sahiptirler ve zayıflıklarını göremezler. Düşük beğeniye sahip örgütler kendilerinden nefret ederler ve güçlerinin farkında değildirler. Sağlıklı narsisizme sahip örgütler artı ve eksi yanlarını bilirler ve buna göre bir strateji geliştirirler (Duchon&Burns, 2008). Tüm bunlardan hareketle yöneticiye güven, iletişim ortamı ve çalışanlara duyarlılık

alt boyutlarının kurum örgütsel güvenini etkilediği ve sağlıklı örgütsel narsisizmi açıkladığı söylenilebilir.

Araştırmada özel okullarda ve devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin cinsiyetleriyle örgütsel narsisizm algıları arasında anlamlı farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Sonuç olarak özel okullarda anlamlı bir farklılık bulunmamış, devlet okulları açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Kahveci vd. (2018), Yurdakul ve Bostancı (2016) araştırmasının sonucunda örgütsel narsisizm ile cinsiyet değişkenleri anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Bu araştırmalar araştırmanın özel okullarla ilgili kısmını desteklemekteyken devlet okulları ile ilgili kısmını desteklememektedir. Hamedoğlu (2008:89), İnce (2017) araştırmasının sonucunda anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Bu araştırmalar araştırmanın devlet okullarıyla ilgili kısmını desteklemekteyken özel okullar ile ilgili kısmını desteklememektedir. Baskın ve otoriter olmak, gücü elinde tutmayı istemek gibi tipik narsistik özellikler aynı zamanda tipik maskülen özelliklerdendir. Bu nedenle de erkekler kadınlara göre daha fazla narsistik özellikler göstermektedirler (Grijalva, vd., 2015). Kramarsky'nin (2008) narsisizm ve toplumsal cinsiyet ilişkisini incelediği çalışmasının sonuçlarına göre de narsist davranışlar sergileyen erkekler, kadınlara göre daha büyüklenmeci ve daha baskıcıdır. Araştırmacı bu durumun sebebi olarak tarih boyunca süregelen kültürü ifade etmektedir. Dünya genelinde de narsisizm araştırmalarında erkekler kadınlara göre daha yüksek puanlar elde etmektedir. Bunun sebebi de cinsiyet rollerinin kategorize edilmesidir (Akgün & Uysal, 2018). Alanyazın bilgilerinden yola çıkarak örgütsel narsisizmin devlet okullarında anlamlı bir farklılık oluşturmasını kültürel sebeplerin daha geçerli olması, cinsiyet rolleriyle ilgili kategorik değerlendirmenin devlet okullarında daha çok geçerli olmasıyla açıklanabilir. Bir diğer etken ise devlet kurumlarında bürokratik yönetim şeklinin geçerli olması ve sınırların daha keskin bir şekilde olmasıyla, modern yönetim yöntemlerinin uygulamalarındaki eksiklerle açıklanabilir.

Araştırmada özel okullarda ve devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin medeni haliyle örgütsel narsisizm algıları arasında anlamlı farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmanın sonucunda özel okul ve devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel narsisizm algılarıyla medeni halleri arasında anlamlı

farklılıklar tespit edilmiştir. Alanyazında konuyla ilgili araştırmaya rastlanılmamıştır. Aile ve evlilik kültürel değerler açısından önemli bir kavramdır. Aile sadece bireylerin bir araya gelmesinden oluşan bir yapı değildir. Parçaların bir araya gelmesiyle oluşan daha büyük anlamlar taşıyan bir bütündür. Evlilik ve aile kavramları değerlendirildiğinde çeşitli sorumluluklar ve sınırlar dikkate alınmaktadır. Güç dağılımı, rol dağılımı, iletişim, aile kuralları gibi kavramlar evli olan insanlar için daha büyük öneme sahiptir (Özabacı & Erkan, 2013: 3-15). Buradan yola çıkarak evli olan bireylerin örgütsel narsisizminin yüksek olması genel olarak anlaşılabılır.

Araştırmada özel okullarda ve devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin hizmet yılıyla örgütsel narsisizm algıları arasında anlamlı farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Özel ve devlet okulları açısından örgütsel narsisizm ile hizmet yılı arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu farklılıkların ortalaması öğretmenlerin sağlıklı örgütsel narsisizm algısına sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Hamedoğlu (2008:00), Yurdakul ve Bostancı (2016), Kahveci vd. (2018), araştırmalarının sonuçları çalışmayı desteklemektedir. Temel farklılık hizmet yılı fazla olan öğretmenlerin örgütsel narsisizm puanlarının daha yüksek olduğu yönündedir. Tecrübe; deneme, sınama, görmüş geçirmişlik demektir. Meslekte belirli bir süre çalışan kişinin, insan ilişkilerinde ve buna bağlı olarak olayların gelişmesinde yaşadığı durumlar, karşılaştığı iyi ve kötü olaylar zihninde yer eder. Bunlar beyinde tecrübe çentikleri oluşturur. Mesleki deneyim ne kadar uzun olursa insanları ve toplumu tanıma, olaylardan hüküm çıkarma konusunda kabiliyet de o derecede artar. Belirli bir süre çalışan ve işiyle ilgili gelişmeleri takip eden bir kişi sonunda alanına dair bir yetenek kazanmış olur (Gür, 2017). Mesleki hizmet yılı fazla olan öğretmenlerin liderlik ve otorite, onay ve kabul görme alt boyutlarında ve toplam narsisizm puanlarında yüksek olması buna bağlı olarak açıklanabilir.

Tüm bu çıkarımlardan hareket edilecek olursa örgütsel güven ile örgütsel narsisizm kavramları arasında bulunan ilişki örgüt yöneticileri açısından değerlendirilmesi gereken bir bulgudur.

Uygulayıcılara Öneriler

1. Okullarda öğretmen ve yöneticilere örgütsel narsisizm kavramı ile ilgili farkındalık oluşturacak eğitimler düzenlenmeli bu yolla kurumların kendini denetleyebilmesi önerilmektedir.

2. Örgütsel güven açısından bakıldığında özel okullarda öğretmen görüşleri öğretmenlerin kurumlarına daha fazla güven duyduklarını yansıtmaktadır. Bu bağlamda devlet okullarında çalışan öğretmenlerin iş arkadaşlarına duyarlı olmaları, yöneticilerine güvenmeleri, yeniliğe açık olmaları ve iş yerlerindeki iletişim ortamlarının güçlendirilmesi adına çalışmaların yapılması önerilmektedir.

3. Mesleki tecrübesi yüksek olan öğretmenlerin genç öğretmenlerle tecrübelerini paylaştığı etkinlikler planlanmalı ve alanlar oluşturulması önerilebilir.

4. Devlet okullarında erkek öğretmenlerin narsisizm düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda devlet okullarında toplumsal cinsiyet rolleri, cinsiyet eşitliği ile ilgili çeşitli çalışmalar planlanması ve projeler üretilmesi önerilebilir.

Araştırmacılara Öneriler

1. Örgütsel narsisizm, örgütsel güven ve medeni hal değişkenleri ile ilgili nitel çalışmalar yapılması önerilmektedir.

2. Örgütsel narsisizm ve örgütsel güven ile öğrenci akademik başarısı, öğretmen mesleki performansı arasındaki ilişkinin araştırılması önerilmektedir.

3. Örgütsel narsisizm ile ilgili farklı şehirlerde ve farklı çalışma alanlarında araştırma yapılması önerilmektedir.

4. Örgütsel narsisizm ve örgütsel güven değişkenlerinin okul kademelerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği araştırılabilir.

5. Örgütsel narsisizm kavramı ile farklı değişkenlerin bir arada çalışılması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Akan, V. (1990). Çağdaş sosyolojide bir kuram: sosyal alışveriş. *Eğitim ve Bilim*, 14 (76), 10-16.
- Akehurst, S. and Thatcher, J. (2010). Narcissism, social anxiety and self-presentation in exercise. *Personality and Individual Differences*, 49(2), 130-135.
- Akgün, Z., & Uysal, Y. (2018, Kasım). *Toplumsal cinsiyet ve narsisizm ilişkisi*. Uluslararası Akdeniz Sempozyumu, Mersin Üniversitesi
- Akgündüz, Y. ve Güzel, T. (2014). Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracılık etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(3), 1-17.
- Akhtar, S. ve Thompson, J. A. (1982). Overview: Narcissitic personality disorder. *American Journal of Psychiatry*, 139(1), 12-20.
- Al-Abrow, H., Alnoor, A., & Abbas, S. (2018). The effect of organizational resilience and ceo's narcissism on project success: Organizational risk as mediating variable. *Organization Management Journal*, 1-13.
- Amerikan Psikiyatri Birliği (2014). *Ruhsal bozuklukların tanısı ve sayımsal el kitabı* (5. Baskı). (Çev. E. Köroğlu) Ankara: Hekimler Yayın Birliği.
- Arslan, M.M. (2009). Perceptions of technical and industrial vocational high school teachers about organizational trust. *Journal of Theory and Practice in Education*, 5 (2), 274-288.
- Aslan, S. (2008). Kişilik, huy ve psikopatoloji. *RCHP, Psikiyatride Derlemeler, Olgular ve Varsayımlar Dergisi*, 2 (12), 7-18.
- Asunakutlu, T. (2001). Klasik ve neo-klasik dönemde örgütsel güvenin karşılaştırılması üzerine bir deneme, *Muğla Üniversitesi SBE Dergisi*, 5, 1-17.

- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi*, 2002(9), 1-13.
- Bağcı, Z. ve Akbaş, T. T. (2016). Hemşirelerin örgütsel güven algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5 (5), 155-170.
- Başaran, S. ve Akbaş, O. (2012). Genel lise müdürlerinde örgütsel güvensizlik algısı oluşturan faktörlerin belirlenmesine yönelik nitel bir çalışma. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 2 (3), 21-32.
- Boe, T. (2018). E- Learning technology and higher education: The impact of organizational trust. *Tertiary Education and Management*, 1-15.
- Boztepe, H. (2013). Halkla İlişkiler Perspektifinden Güven Kavramı: Katılımcılık, Şeffaflık Ve Hesap Verebilirlik İlkelerinin Kamu Kurumlarına Yönelik Güvenin Oluşmasındaki Rolü. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (45), 5374.
- Brewster, C. and Railsback, J. (2003). *Building Trusting Relationships for School Improvement: Implications for Principals and Teachers*. Northwest Regional Educational Laboratory.
- Brown, A. D. (1997). Narcissism, identity, and legitimacy. *The Academy Of Management Review*, 22(3), 643-686.
- Burger, J., M. (2006). *Kişilik* (Çev. İ.D.E. Sarioğlu) İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (1), 171-192.
- Büyüköztürk, Ş., (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (23. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (22. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Cambridge Dictionary (2019). Sözlükler. <https://dictionary.cambridge.org/tr/s%C3%B6zl%C3%BCk/ingilizce/public-school> adresinden 12.06.2019 tarihinde elde edilmiştir.

- Chatterjee, A. & Hambrick, D.C. (2014). It's all about me: narcissistic chief executive officers and their effects on company strategy and performance. *Administrative Science Quarterly*, 52(3), 351-386.
- Cole, M. K. (2018). *Trust in organizational leadership: A qualitative case study of employees' perceptions* (Order No. 10830871). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2085901526). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2085901526?accountid=25094>
- Cox, J. A. (2012). *Organizational narcissism as a factor in information security: A structured model of the user knowing-doing gap* (Order No. 3499909). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (963525838). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/963525838?accountid=25094>
- Çubukçu, K. ve Tarakçioğlu, S. (2010). Örgütsel güven ve bağlılık ilişkisinin otelcilik ve turizm meslek lisesi öğretmenleri üzerinde incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2 (4), 57-78.
- Dalati, S., Raudeliuniene, J. & Davidaviciene, V. (2017) Sustainable leadership, organizational trust on job satisfaction: Empirical evidence from higher education institutions in Syria. *Busines, Management and Education*, 15(1), 14-27.
- Demirdağ, S. (2017). Ücretli öğretmen algılarına göre ilkokul yöneticilerinin örgütsel adalet, örgütsel güven ve yıldırma davranışları arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17 (1), 132-153.
- Duchon, D. ve Burns, M. (2008). Organizational narcissism. *Management Department Faculty Publications*. 37(4), 354-364.
- Dursun, E. (2015). The relation between organizational trust, organizational support, and organizational commitment. *African Journal of Business Management*, 9 (4), 134-156.
- Dinç, S. (2007). *Örgütsel güven yaratmada örgüt kültürünün rolü* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.

- Edmonson, A. C. (2007). Trust and distrust in organizations: Dilemmas and approaches. In R. M. Krammer, K. S. Cook (Eds), *Psychological Safety, Trust and Learning in Organizations: A Group Level Lens* (pp 239-273). Russell Sage Foundation: New York.
- Freud, S. (2012). *Narsizm üzerine ve schreber vakası*, (4. Baskı), (Çev. S. M. Tuna). İstanbul: Metis Yayınları.
- Ganesh, S. (2003). Organizational narcissism: technology, legitimacy, and identity in an indian ngo. *Management Communication Quarterly*, 16, 558-594.
- Gardner, D. G. & Pierce J. L. (2011) A question of false selfesteem: Organization-based self-esteem and narcissism in organizational contexts. *Journal of Managerial Psychology*, 26(8), 682-699.
- Gerçek, M. (2017). *Etik iklim ve örgütsel güvenin üretkenlik karşıtı davranışlar üzerindeki etkisinin incelenmesi*. Journal Of International Social Research, 10(51).
- Grijalva, E., Newman, D. A., Tay, L., Donnellan, B., M., Harms, P. D., Robins, R. W. ve Yan, T. (2015). *Gender differences in narcissism: a meta-analytic review*. Psychological Bulletin, 141(2), 261-310. DOI: 10.1037/a0038231
- Gür, R., M., (2017). *Liderin kitabı* (3. Baskı). İstanbul: Kitap Aşkı Yayınları.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Hamedoğlu, M. A. (2009). Örgütsel narsisizm düzeyine ilişkin yönetici ve öğretmen algıları Sakarya ili liseler örneği (Doktora Tezi).
- Hamedoğlu, M. A., & Potas, N. (2012). Organizational narcissism scale (ons). *Engineering Management Research*, 1(2), 53-65.
- Hoy, W. K. & Tarter, C. J. (2004). Organizational justice in schools: No justice without trust. *International Journal of Educational Management*, 18(4), 250-259.
- İlkay, E. (2002). *Cerrahpaşa psikiyatri*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayın Evi.
- İnce, F. (2017). Sağlık çalışanlarında kişilik ve örgütsel narsisizm. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(56), 86-93.

- İslamoğlu, G., Birsell, M. & Börü, D. (2007). *Kurum içinde güven: Yöneticiye, iş arkadaşlarına ve kuruma yönelik güven ölçümü*. İnkılâp Kitabevi: Ankara.
- Kahveci, G., Gülay, S. & S. ve Avcı, T. (2018). Öğretmenlerin okulların örgütsel narsizm düzeyleri ile okul iklimine yönelik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yaşadıkça Eğitim Dergisi*, 32(2), 1-15.
- Kalemci Tüzün, İ. (2007). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2007(2), 93-118.
- Kandemir, A. & Sezgin Nartgün, Ş. (2019) Özel okul öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgüt kültürü düzeyleri arasındaki ilişki. *Journal of Turkish Studies*, 14(14), 121-147.
- Karaaziz, M. ve Atak, İ. (2013). Narsisizm ve narsisizmle ilgili araştırmalar üzerine bir gözden geçirme. *Nesne*, 1(2), 44-59.
- Kernberg, O. (2016). *Sınır durumlar ve patolojik narsizm*, (4. Baskı), (Çev. M. Akay). İstanbul: Metis Yayınları.
- Kılınç, E. (2018). İşgörenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel güven üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Journal of Social and Humanaities Sciences Research (JSHSR)*, 5(27), 3076-3089.
- Kohut, H. (1977). *Restoration of the self*. New York: International University Press.
- Kramarsky, A. (2008). *Engendering narcissism: A qualitative study of the experience of gender in men and women with narcissistic Pathology*. ProQuest: Newyork.
- Köksal, O. (2012). Sosyal değişim teorisi çerçevesinde güven ve algılanan aidiyet durumunun örgütsel vatandaşlık davranışı ve saldırgan davranışlar üzerine etkisi (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Lewicki, R.& J., Bunker, B. B., (1996), Trust in organizations: Frontiers of theory and research. In R. M. Krammer, T. R. Tyler (Eds), *Developing and maintaining trust in work reltionships* (pp 114-140). Sage Publications: London.

- Lewicki, R., McAllister, D., & Bies, R. (1998). Trust and distrust: New relationships and realities. *Academy of Management Review*, 23 (3), 438-458.
- Louis, L. (2015). *Leader's perception of organizational narcissism density (OND), turnover intentions (TI), and the mediating role of organizational commitment (OC)* (Order No. 10187056). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (1991042123). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1991042123?accountid=25094>
- Masterson, J. F. (2006). *Narsistik ve borderline kişilik bozuklukları* (Çev. B. Açıl) İstanbul: Litera Yayıncılık.
- Mayer, R.C, Davis, J.H. and Schoorman, F.D. (1995). An integrative model of organizational trust, *Academy of Management Review*, 20 (3), 709-731.
- McAllister, D. J. (1995). Affect and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 38(1), 24-59.
- McShane, L. ve Von Glinov, M. (2016) *Örgütsel davranış* (Çev. A. Günsel). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Memduhoğlu, H. B. & Zengin, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel güvene ilişkin öğretmen görüşleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 211-228.
- Ming-Chuan Y, Mai, Q., Sang-Bing Tsai, & Dai, Y. (2018). An empirical study on the organizational trust, employee-organization relationship and innovative behavior from the integrated perspective of social exchange and organizational sustainability. *Sustainability*, 10(3), 864. doi:<http://dx.doi.org/10.3390/su10030864>
- Nabors, B. R. (2019). *A correlational study of organizational trust, manager transparency, and employee stress* (Order No. 13902661). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2278172871). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2278172871?accountid=25094>

- Ovaice, G. (2001). *The relationship of individualism and collectivism to perception of interpersonal trust in a global constituting firm* (Doctoral Dissertation). Retrieved from <https://www.ideals.illinois.edu/>
- Ozan, E. , Kırkpınar, İ. vd. (2008). Narsisistik kişilik bozukluğu: gelişim süreçleri ve yaşamı *RCHP, Psikiyatride Derlemeler, Olgular ve Varsayımlar Dergisi*, 2 (12), 25-36.
- Ören, K. (2007). Sosyal sermayede güven unsuru ve işgücü performansına etkisi. *Kamu-İş*, 9 (1), 71-90.
- Özabacı, N., Erkan, Z. (2013). *Aile danışmanlığı kuram ve uygulamaya genel bir bakış*. Ankara: Pegem Akademi.
- Özel, İ. (2014). Dindarlarda narsizm. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7 (32), 310-327.
- Reynolds, P. D. (2015). *The impact of fairness, organizational trust, and perceived organizational support on police officer performance* (doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses database.
- Robbina, S. & P., Decenzo, D. A. (2000). *Fundamentals of management of e-business* (3rd ed). Prentice Hall College Div.
- Rousseau, M. B. & Duchon, D. (2015). Organizational narcissism: Scale development and performance outcomes. *Journal of Organizational Culture Communications and Conflict*, 19 (1): 158-175.
- Rozenblatt, S. (2002). *In defence of self: the relationship of self- esteem and narcissism to aggressive behavior*. Long Island University, USA.
- Saraç, T. (1985). *Büyük fransızca türkçe sözlük*. İstanbul: Adam Yayınları.
- Stein, M. (2003). Unbounded irrationality: risk and organizational narcissism at long term capital management. *Human Relations*, 56, 523-538.
- Teymur, İ. & Türkçapar, M. H. Kişilik: tanımı, sınıflaması ve değerlendirilmesi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4 (2), 154-177.
- Timuroğlu, K. ve İşcan, F. (2008). İşyerinde narsizm ve iş tatmini. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2 (22), 239-264.

- Timuroğlu, M. K. & Alioğulları, E. (2019). Örgütsel güvenin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisi Erzurum ili araştırma görevlileri üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1), 243-264.
- Türk Dil Kurumu. (2018). Sözlükler. http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c2be1b6c43f71.16253281 adresinden 31.12.2018 tarihinde elde edilmiştir.
- Türk Dil Kurumu. (2018). Sözlükler. http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c2be2ba7d8327.68339367 adresinden 31.12.2018 tarihinde elde edilmiştir.
- Türk Dil Kurumu. (2018). Sözlükler. http://www.tdk.gov.tr/?option=com_karsilik&view=karsilik&kategori1=abecesel&kelime2=N adresinden 31.12.2018 tarihinde elde edilmiştir.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Yılmaz, E., & Izgar, H. (2005). Okullarda örgütsel güven ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 567–580.
- Yılmaz, K. (2009). Özel dersane öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15 (59), 471-490.
- Yurdakul, A. & Bostancı, A. B. (2016). Öğretmenlerin okulların örgütsel narsizm düzeylerine yönelik görüşleri ile öz yeterlilik algıları arasındaki ilişki. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1):110-125.
- Volkan, V. D. (2012). *Körü körüne inanç* (Çev. Ö. Karaçam), İstanbul: Okuyanlar Yayınları.
- Zand, D.E. (1997). *The Leadership Triad: Knowledge, Trust, and Power*. Oxford University Press, Inc.

EKLER

EK-1 Araştırma İzni

	T.C. RİZE VALİLİĞİ İl Millî Eğitim Müdürlüğü
Sayı : 57774812-300-E.18724501	02.10.2019
Konu : Tez Çalışması İzni	
VALİLİK MAKAMINA	
İlgi : Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Genel Sekreterlik Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının 25/09/2019 tarihli ve 2124 sayılı yazısı.	
Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Muhammed Enes GÜNEŞ'in "Örgütsel Narsisizm ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Özel Okullar ile Devlet Okulları Açısından İncelenmesi" konulu bilimsel araştırması kapsamında ekte sunulan form ve testleri 2019-2020 Eğitim Öğretim Yılında ilimiz özel ve resmi okullarında görev yapan öğretmenler ve idarecilere uygulama isteği ilgi yazı ile bildirilmektedir. Söz konusu form ve testlerin 2019-2020 Eğitim Öğretim Yılında ilimiz özel ve resmi okullarında görev yapan öğretmenler ve idarecilere uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir. Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.	
Selçuk TORPİL Müdür a. Şube Müdürü	
OLUR 02.10.2019	
Yaşar KOÇAK Vali a. Millî Eğitim Müdürü	

EK-2 Ölçek İzinleri

Örgütsel Narsisizm Ölçeği



Mehmet Ali Hamedoğlu <hamedoglu@gmail.com>

Alıcı: ben ▼

Liderlik ve otorite için;
1,7,9,17,22,23,24,25,26,28,29,30
Özel bir kişilik kibir için;
2,3,4,16,18,21
Tüm güçlülük için;
8,27,31,32,33
Teşhircilik için;
11,13,19,34
Onaylanma ve kabul görme için de;
5,6,10,12,14,15,20. sorular
Kolay gelsin

Örgütsel Güven Ölçeği



ERCAN YILMAZ <eyilmaz@erbakan.edu.tr>

Alıcı: ben ▼

Ölçeği çalışmanızda kullanabilirsiniz. Ölçek ektedir. Kolaylıklar dileği ile



EK-3 Demografik Bilgi Formu

ÖRGÜTSEL NARSİZİZM VE ÖRGÜTSEL GÜVEN ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ÖZEL OKULLAR İLE DEVLET OKULLARI AÇISINDAN KARŞILAŞTIRILMASI

Değerli Öğretmen Arkadaşlar,

Bu çalışma, örgütsel narsisizm ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin özel okullar ve devlet okulları açısından incelenmesi amacıyla hazırlanmıştır. Aşağıdaki sorulara vereceğiniz yanıtlar, bir yüksek lisans tezinde kullanılacaktır. Elde edilen veriler araştırma amacı dışında kullanılmayacak ve toplu halde değerlendirilecektir. Bundan dolayı lütfen isminizi belirtmeyiniz. Araştırmanın amacına ulaşabilmesi için çalışmadaki bütün maddelerin cevaplanması önemlidir. Bu bilimsel çalışmaya zaman ayırdığınız için çok teşekkür ederiz.

Tez Danışmanı:

Dr. Öğr. Görevlisi Serkan Volkan SARI

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi

Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi:

Muhammed Enes GÜNEŞ

egunes77@gmail.com

BÖLÜM 1

DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

|

Lütfen size uygun olan seçeneği (X) işareti koyarak belirtiniz.

Cinsiyetiniz:	Kadın ()	Erkek ()
Yaşınız:	21-30 ()	31-40 () 41-50 () 51-üzeri ()
Medeni Durumunuz:	Evli ()	Bekâr ()
Okul türü:	Devlet ()	Özel ()
Kurumdaki Hizmet Süreniz (yıl) :	1-5 ()	6-10 () 11-15 () 16-20 () 21-üzeri ()
Meslekteki Toplam Hizmet Süreniz (yıl) :	1-10 ()	11-20 () 21-üzeri ()

EK-4 Örgütsel Narsisizm Ölçeği

BÖLÜM 2 ÖRGÜTSEL NARSİSİZM ÖLÇEĞİ

Açıklama: Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.		Hiç Katılmıyorum	Çok Az Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Büyük Ölçüde Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
1	Hikâyelerimizi dinlemek herkesin hoşuna gider					
2	Etkinliklerde mutlaka yer almalıyız					
3	Bizi tanımayan yoktur					
4	Çok seçkin bir okuluz					
5	İnsanları etkileyen bir havamız var					
6	Ne kadar değerli olduğumuzu biliyoruz					
7	Okulumuz ilgi merkezidir					
8	Eğitim camiasında dikkate alınmamak bizi sinirlendirir					
9	Bizi beğenmeyen kördür					
10	Okulumuzun çok güzel bir çalışma ortamı var					
11	Başarılarımızı çarpıcı bir şekilde sergileriz					
12	Okulumuzun kendine özgü çok hoş bir görünüşü var					
13	Reklama bütçeden önemli bir pay ayrılır					
14	Kendimi tanıtırken nerede çalıştığımı da belirtirim					

EK-4 (Devam) Örgütsel Narsisizm Ölçeği

	Açıklama: Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.	Hiç Katılmıyorum	Çok Az Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Büyük Ölçüde Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
15	Nerede çalıştığımı gururla söylerim					
16	Başkalarının bizi övmesinden hoşlanırım					
17	Toplantı vb. durumlarda okulumuz ilgi odağı olur					
18	Bizimle ilgili bir kitap yazılmalı					
19	Muhteşem törenler düzenleriz					
20	Başaramayacağımız bir şey yok					
21	Toplantılarda etkinliklerde fark yaratırız					
22	Yenilikleri biz başlatırız					
23	Okulumuz diğer tüm okullar için esin kaynağıdır.					
24	Bir gün herkes başarılarımızı konuşacak					
25	Okulumuz kendi kategorisinde liderdir					
26	Diğer okullar rakibimiz olamaz					
27	Yapamayacağımız bir şey yok					
28	En iyi kadroya sahibiz					
29	Çok başarılıyız					
30	Diğer okullar da bizi örnek almalılar					
31	Yaptıklarımızın her zaman bilincindeyiz					
32	Başarıncaya dek asla vazgeçmeyiz					
33	Başarılarımızı görmezden gelmek mümkün değil					
34	İnanılmaz güzel şenlikler organize ederiz					

□

EK-5 Örgütsel Güven Ölçeği

BÖLÜM 3 OKULLARDA ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ

Açıklama: Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Orduka Katılmıyorum	Çok Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
1	Okulumuza yeni gelen öğretmenlerin, okula kaynaşmasına yardımcı olunur.						
2	Okulumuza yeni göreve başlayan öğretmenlere okulun amaçları anlatılır.						
3	Okulumuza yeni göreve başlayan öğretmenlere işinde daha iyi hizmet sunabilmesi için eğitim verilir.						
4	Okulumuzun öğretmenleri kendilerine sahip çıktıklarını hissederek.						
5	Okulun öğretmenlerden beklentisi, öğretmenleri tatmin edici düzeydedir.						
6	Öğretmenin ders programları hem okul dışı etkinliklerini, hem de okul içi etkinliklerini dengeleyecek düzeydedir.						
7	Okulun iş prensipleri öğretmenlerin kariyerlerinde yükselme hedeflerini destekler biçimdedir.						
8	Okulun iş prensipleri gerektiğinde gözden geçirilerek güncelleştirilir.						
9	Okulumuzun iş prensipleri, öğretmenlerin fikirlerine başvurularak oluşturulur.						
10	Okulumuz kendi iş prensiplerine göre hareket eder.						
11	Bu okul, öğretmenlerin bireysel gereksinimlerini karşılayabilmek için yeni iş prensiplerini eski prensipleriyle değiştirmede dengeli davranır.						
12	Bu okul, öğretmenlerle ilgili verilecek kararlarda ve uygulanacak işlerde adilidir.						
13	Bu okul da öğretmenler ile ilgili karar ve eylemler adiline yerine getirilir.						
14	Okul müdürü, yanına çalışanların rahatlıkla ulaşabileceği birisidir.						
15	Okul müdürü öğretmenlerin önerilerini dinler.						
16	Okul müdürü, öğretmenlerin problemleriyle ilgilenir.						
17	Okul müdürü, okulla ilgili iş prensiplerini adil ve objektif yerine getirir.						

EK-5 (Devam) Örgütsel Güven Ölçeği

	Açıklama: Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Orduka Katılmıyorum	Çok Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
18	Okul müdürü, iş prensiplerini oluştururken benimde fikrimi alır.						
19	Okul müdürü iş prensiplerini oluştururken benden aldığı fikirleri kullanır.						
20	Yasalarda belirtilen disiplin kuralları haklı ve gerekli durumlarda uygulanır.						
21	Okul müdürü, açık ve dürüsttür.						
22	Okul müdürü benimle olan ilişkilerinde samimidir.						
23	Okul müdürü, benim işyerine katkım konusunda bana destek olur.						
24	Okul müdürü işimle ilgili sorumluluklarımda ve görevlerimde bana güvenir						
25	Okulda performans değerlendirmeleri adil ve tarafsız bir şekilde yapılır.						
26	Okul müdürü beni okulun hedeflerine ulaşmak için bir araç olarak değil, bir insan olarak görür.						
27	Okul müdürü bana güveniyorsa ben de ona güvenebilirim.						
28	Bu okulda iş prensip ve yönetmelikler açıklıkla bize aktarılmıştır.						
29	Bu okulun çalışma saatleri ve ders programları çalışanlara görevlerini yerine getirebilme olanağı verir						
30	Bu okulda iletişim kanalları her zaman açıktır.						
31	Okul hakkındaki duygularımı belirtmekten çekinmem.						
32	Çekinmeden okul hakkında önerilerde bulunabilirim.						
33	Bu okul gizli saklı uygulamalar olmadan her şey açıklıkla yürütülür.						
34	Bu okulda bilgiler zamanında iletilir.						
35	Bu okulda bilgiler tüm çalışanlara tam ve doğru olarak aktarılır.						
36	Bu okulda öğretmenler, okul yöneticileri ile doğrudan iletişim kurabilir.						
37	Bu okulda olumlu iş ilişkilerinden dolayı çalışmak keyiflidir.						
38	Çalışanlar işlerin kalitesiyle ilgili olarak olumlu geribildirim alırlar.						
39	Bu okul, öğretmenlerin ihtiyaçları ve yaptıkları öneriler doğrultusunda yeniliğe, gelişime ve değişime açıktır.						
40	Okul müdürü, benim faydama olacak bilgileri benden saklamazlar.						

ÖZ GEÇMİŞ

Adı, Soyadı	Muhammed Enes GÜNEŞ		
Doğum Yeri ve Yılı	Erzincan, 1993		
Medeni Durumu	Bekâr		
Bildiği Yabancı Diller ve Düzeyi	İngilizce – Orta		
Öğrenim Durumu	Başlama - Bitirme Yılı	Kurum Adı	
Lisans	2011	2015	Marmara Üniversitesi – Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü
Yüksek Lisans	2017		Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi – Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi
Çalıştığı Kurumlar		Başlama - Ayrılma Yılı	
1. Samsun – Atakum Şehit Emrah Sapa Anadolu İmam Hatip Lisesi		2015	2016
2. Rize – Pazar İmam Hatip Ortaokulu		2016	Devam
İletişim (eposta)	egunes77@gmail.com		