

**DUYGUSAL ZEKÂ VE NARSİSİZM ARASINDAKİ
İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

**Pamukkale Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Tezi
İşletme Ana Bilim Dalı
Yönetim ve Organizasyon Programı**

Sevim ÖZKAN

Danışman: Prof. Dr. Ayşe İRMİŞ

**Haziran 2023
DENİZLİ**

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atıfta bulunulduğunu beyan ederim.

Sevim ÖZKAN

ÖN SÖZ

Çalışmada emeği geçen bütün hocalarıma teşekkürü bir borç bilirim. Öncelikle bana yol göstermenin de ötesinde yol açan, desteğini, zamanını ve samimiyetini esirgemeyen, öğrencisi olmaktan onur duyduğum, hayatıma dokunan tez danışmanım Prof. Dr. Ayşe İrmiş'e sonsuz teşekkür ederim. Tez sürecinde; tezin özellikle ilk bölümünün şekillenmesindeki, SPSS analizlerindeki ve çalışmanın daha özenli olması konusundaki katkılarıyla Dr. Öğr. Üyesi Hatice Çoban Kumbalı'ya, tez savunmasında verdiği katkılardan dolayı Dr. Öğr. Üyesi Şeyma Gün Eroğlu'na, yüksek lisans yolculuğuma başlamamda hem fikirleri hem de bilgisiyle bana öncü olan Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu'na ve her zaman daha iyi olma yolundaki motivasyon kaynağım Prof. Dr. Sabahat Bayrak Kök'e teşekkür ederim. Daima yanımda olarak sonsuz destek ve sabır gösteren Ergün hocama ayrıca teşekkür ederim.

Beni bilgileri ve tecrübeleriyle hayata hazırlayan, sevgileriyle bana pusula olan annem Şerife Özkan'a, babam Ali Özkan'a ve ablam Ayşe Özkan'a teşekkür eder saygı ve sevgilerimi sunarım.

Bu çalışmayı dostum ve kardeşim olarak bana desteğini hiç esirgemeyen, pes etmemeyi öğreten, hayatımın geri kalanında daima yanımda olacak ve bana yol gösterecek olan Fatma Öztürk'e ithaf ediyorum.

Sevim ÖZKAN

Denizli, 2023

ÖZET

DUYGUSAL ZEKÂ VE NARSİSİZM ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

ÖZKAN, Sevim
Yüksek Lisans Tezi
İşletme Ana Bilim Dalı
Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı
Tez Yöneticisi: Prof. Dr. Ayşe İRMİŞ

Haziran 2023, VII+94 Sayfa

Hızla değişen yaşam temposunda bireylerin hem özel hem de iş hayatlarında başarıya ulaşmaları ve sorunlara bir çözüm bulmaları sadece bilişsel zekâ ile mümkün olmamaktadır. Duygusal zekânın duyguları anlayabilme, kontrol edebilme ve empati yapabilme yetenekleri bireyler için bilişsel zekânın tamamlayıcı bir parçası niteliğindedir. Bireyselliğin artmasıyla beraber narsisist bireylerin de arttığı görülmektedir. Olumsuz yönleri kadar olumlu yönleri de bulunan narsisizmin, örgütlerde kontrol altında tutulmasının çalışanların ve örgütün yararına olacağı öngörülmektedir. Narsisizmin duyarsızlık ve empatiden yoksunluk özellikleri, narsisistlerin duygusal becerilerinin yetersiz olduğunu göstermektedir. Ancak büyüleyici bir retoriğe ve çekici liderlik özelliklerine sahip olan narsisistik bireylerin, başkalarını manipüle etme becerileri göz önüne alındığında duygusal bakımdan yüksek becerilere sahip oldukları görülmektedir. Dolayısıyla çalışmanın amacı bu iki önemli konunun birbiriyle olan ilişkisinin incelenmesi olarak belirlenmiştir. Denizli ilinde imalat sektöründeki 309 çalışana anket yöntemi uygulanmıştır. Bu bağlamda çıkan sonuçlar ışığında duygusal zekâ ile narsisizm arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki görülmüştür. Aynı zamanda duygusal zekânın ve narsisizmin demografik değişkenlerle olan ilişkisi incelenmiştir. Buna göre duygusal zekâ, cinsiyet ve eğitim durumuyla anlamlı bir ilişki gösterirken yaş ile herhangi bir ilişkisi saptanmamıştır. Narsisizmin demografik faktörlerle olan ilişkisinde yaş ve cinsiyete göre anlamlı bir farklılık görülürken, eğitim durumuyla herhangi bir ilişki görülmemiştir. Çalışmanın üçüncü amacı doğrultusunda beyaz yakalıların duygusal zekâları ve narsisizm özellikleri, yönetici olup olmamalarına göre incelenmiştir. Duygusal zekânın duyguları kullanma boyutu ile yöneticiler ve yönetici olmayanların arasında çıkan farklılığa göre yöneticiler, yönetici olmayanlara nazaran duygu kullanımı konusunda daha yeteneklidir. Narsisizmin otorite boyutu ile yöneticiler ve yönetici olmayanların arasında çıkan farklılığa göre ise yöneticiler, yönetici olmayanlara kıyasla daha otoriterdir.

Anahtar Kelimeler: Duygusal zekâ, narsisizm, beyaz yakalı, yönetici, yönetici olmayan

ABSTRACT

A RESEARCH ON THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE AND NARCISSISM

ÖZKAN, Sevim

Master Thesis

Business Administration Department

Management and Organisation Program

Adviser of Thesis: Prof. Dr. Ayşe İRMİŞ

June 2023, VII+94 Pages

In today's rapidly changing pace of life, it is not possible for individuals to achieve success and to find solutions to problems only with cognitive intelligence. Emotional intelligence's ability to understand, control and empathize with emotions is a complementary part of cognitive intelligence for individuals. In modern world, it is seen that narcissistic individuals increase with the increase of individuality. It is predicted that narcissism will benefit employees and the organization if it is kept under control in organizations. Narcissistic individuals, who have captivating rhetoric and attractive leadership qualities, seem to have high emotional skills when their ability to manipulate others is considered. Therefore, the study examined the relationship between these two important issues. Questionnaire distributed to 309 employees in the manufacturing sector in Denizli province. According to results, a significant and positive relationship was observed between emotional intelligence and narcissism. At the same time, emotional intelligence showed a significant relationship with gender and educational status and narcissism showed a significant relationship with age and gender. In line with the third objective of the study, emotional intelligence and narcissism characteristics of white-collar workers were examined according to whether they were managers or not. According to the difference between managers and non-managers in the use of emotions dimension of emotional intelligence, managers are more skilled in the use of emotions than non-managers. According to the difference between managers and non-managers with the authority dimension of narcissism, managers are more authoritarian than non-managers.

Keywords: Emotional intelligence, narcissism, white collar employee, manager, non-manager

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER	iv
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	vi
TABLolar DİZİNİ	vii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM DUYGUSAL ZEKÂ

1.1. Duygu ve Zekâ Kavramları.....	5
1.2. Duygusal Zekâ	7
1.3. Duygusal Zekâ (EQ) ve Bilişsel Zekâ (IQ).....	10
1.4. Duygusal Zekânın Önemi	12
1.5. Duygusal Zekâ Modelleri.....	15
1.5.1. Salovey ve Mayer Duygusal Zekâ Teorisi	16
1.5.2. Goleman Duygusal Zekâ Teorisi.....	19
1.5.3. Bar-On Duygusal Zekâ Teorisi	22
1.5.4. Cooper ve Sawaf Duygusal Zekâ Teorisi.....	25
1.5.5. Wong ve Law Duygusal Zekâ Ölçeği	29

İKİNCİ BÖLÜM NARSİSİZM

2.1. Narsisizmin Kavramsal Çerçevesi	33
2.2. Narsisistik Kişilik Bozukluğu	36
2.3. Narsisizm Türleri	37
2.3.1. Normal Narsisizm	38
2.3.2. Patolojik Narsisizm	38
2.4. Narsisizmin Boyutları	40
2.5. Örgüt İçerisinde Narsisizm	45

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
DUYGUSAL ZEKÂ ve NARSİSİZM ÜZERİNE
BİR ALAN ARAŞTIRMASI

3.1. Literatür Taraması.....	49
3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi	51
3.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	52
3.4. Evren ve Örneklem	53
3.5. Veri Toplama Araçları ve Yöntem.....	54
3.6. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi.....	55
3.6.1. Ölçeklerin Faktör Analizleri.....	56
3.7. Betimleyici Analiz	59
3.8. Normallik Testleri	60
3.9. Araştırmanın Bulguları.....	61
3.9.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Dair Bulgular	61
3.9.2. Hipotez Testleri ve Analizi.....	61
3.9.3. Demografik Özelliklerin Duygusal Zekâ ve Narsisizm ile ilişkisi	64
3.9.4. Statünün Duygusal Zekâ ve Narsisizm ile ilişkisi.....	68
SONUÇ	70
KAYNAKLAR	75
EKLER.....	91
ÖZ GEÇMİŞ	94

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Salovey ve Mayer Duygusal Zekâ Modeli.....	17
Şekil 2. Cooper ve Sawaf Duygusal Zekâ Modeli	26
Şekil 3. Araştırma Modeli.....	52



TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Bilişsel Zekâ (IQ)- Duygusal Zekâ (EQ) Farkı	11
Tablo 2. Duygusal Zekâ Modelleri	16
Tablo 3. Goleman Duygusal Zekâ Teorisi Boyutları ve Yetkinlikleri.....	19
Tablo 4. Bar-On Duygusal Zekâ Teorisi Boyutları ve Alt Boyutları.....	23
Tablo 5. Duygusal Zekâ Ölçeğinin Güvenirlik Analizi	55
Tablo 6. Narsisizm Ölçeğinin Güvenirlik Analizi	56
Tablo 7. Duygusal Zekâ Ölçeğine İlişkin KMO ve Bartlett Testi	57
Tablo 8. Narsisizm Ölçeğine İlişkin KMO ve Bartlett Testi	57
Tablo 9. Duygusal Zekâ Ölçeği Faktör Analizi	57
Tablo 10. Narsisizm Ölçeği Faktör Analizi	58
Tablo 11. Betimleyici Analiz	59
Tablo 12. Normallik Testi Sonuçları.....	60
Tablo 13. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Dair Bulgular.....	61
Tablo 14. Duygusal Zekâ ile Narsisizmin Korelasyon Analizi Sonuçları	63
Tablo 15. Duygusal Zekânın Cinsiyet Değişkenine Göre T- Testi Sonuçları.....	64
Tablo 16. Narsisizmin Cinsiyet Değişkenine Göre T- Testi Sonuçları.....	65
Tablo 17. Duygusal Zekânın Yaş Değişkenine Göre One-Way Anova Testi Sonuçları	65
Tablo 18. Narsisizmin Yaş Değişkenine Göre One-Way Anova Testi Sonuçları	66
Tablo 19. Duygusal Zekânın Eğitim Değişkenine Göre One-Way Anova Testi Sonuçlar	67
Tablo 20. Narsisizmin Eğitim Değişkenine Göre One-Way Anova Testi Sonuçları.....	68
Tablo 21. Duygusal Zekâ ile Yönetici Olan ve Olmayan Katılımcılar için T-Testi	68
Tablo 22. Narsisizm ile Yönetici Olan ve Olmayan Katılımcılar için T-Testi	69

GİRİŞ

Duygular bireylerin anlaşılabilmesinde, fikir ve davranışlarının anlamlandırılmasında önemli rol oynar. Günümüze kadar duygularla ilgili pek çok çalışma yapılmış olmasına rağmen duyguları zekâ olgusuyla birlikte kullanarak duygusal zekâ kavramını ilk defa ele alanlar Salovey ve Mayer (1990) olmuştur. Yapılan tüm tanımlamalar ışığında duygusal zekâ, bireyin önce kendisini, kendisinden hareketle de başkalarının duygularını keşfedip tanıyabilmesi, başkalarına daha duyarlı olarak empati yapabilmesi, duygularını doğru şekilde ifade ve kontrol edebilmesi, bunların ışığında da çevre etkenleriyle baş edebilme ve iyi ilişkiler kurabilme becerisi olarak ifade edilir (Salovey ve Mayer, 1990: 189; Goleman, 1995: 10-27; Mayer ve Salovey, 1997: 23; Mayer, Salovey ve Caruso, 2000: 35; Bar-On, 2006: 14; Aslan, 2013: 37). Bu doğrultuda duygusal zekânın kişilerarası ilişkilerde kolaylaştırıcı bir faktör olduğu öne sürülmektedir. İş hayatındaki iletişim çatışmaları, empati eksikliği ve duyguların yönetilememesi gibi sorunlar çalışanların performansını ve verimliliğini etkilemektedir. Dolayısıyla duygusal zekâ, modern çağın hızlı temposunda yaşanan iletişim çatışmalarına, yaşama karşı olan tatminsizliğe, iş yaşamındaki stres ve tükenmişliğe karşı çözüm reçetesi niteliği taşımaktadır (Herece ve Şener, 2017: 40). Günümüzde başarılı olmak isteyen örgütlerin odağının artık insan üzerine yoğunlaşmasıyla, çalışanlarda farklı nitelikler aranmaya başlanmıştır. Sözlü iletişim, etkili dinleme, olumsuz durumlara rağmen yaratıcı çözümler üretme, bireysel yönetim, amaçlanan yolda çalışma motivasyonu gibi işverenler tarafından aranan niteliklerin, duygusal zekâyı oluşturan sosyal beceriler, empati, motive etme, duyguların farkında olma ve yönetme bileşenlerini karşıladığı görülmektedir (Goleman, 1998: 21). Bu nedenle iş hayatında elde edilecek başarı yalnızca Bilişsel Zekâ (IQ) ile yeterli olmamakta, örgütteki bireylerin duygularını anlama, algılama, empati yapma gibi Duygusal Zekâ (EQ) yetenekleri de takım içindeki verimliliği, tatmini ve bağlılığı sağlamaktadır (Kılıç vd., 2007: 228; Ulutürk, 2021: 138). Bu bilgiler ışığında organizasyonel anlamda performansın artırılmasında liderin veya yöneticinin duygusal zekâsı kritik öneme sahiptir (Özbozkurt, 2022: 24). Örgütler, hızla değişen sosyal ve ekonomik bir ortamla karşı karşıya geldiğinde, liderlerin görevi bu belirsizliğin üstesinden gelmek ve takımının gelecek için başarıya giden yeni yollar bulmasına yardımcı olmaktır. Duygusal bakımdan yüksek zekâyı sahip liderlerin bu gibi belirsizliklerin ve meydan okumanın üstesinden gelme olasılıkları daha yüksektir. Buradan hareketle duygusal zekâ, her lider için gerekli bir beceri niteliği taşımaktadır.

(Crestcom, 2020: 1). Dolayısıyla duygusal zekâ, psikoloji ve davranış bilimleri başta olmak üzere iş yaşamındaki çalışanları ve yöneticileri konu alan araştırmalarda ilgi çekmektedir (Başalp ve Onağ, 2022; Polatçı ve Aydın, 2022; Ayça, 2022; Öztürk ve Barutcu, 2022; Başalp, 2023). Araştırmada duygusal zekâ “öz duygu değerlendirme, başkalarının duygularını değerlendirme, duygu kullanımı ve duygu düzenleme” olarak dört boyuttan oluşmaktadır.

Yunan mitolojisinin popüler efsanesinden (Narcissos) adını alan narsisizm, bireyin kendisine olan aşırı beğenisi şeklinde tanımlanmaktadır. Kişilik özelliği olarak narsisizm yüksek öz saygılı, güce fazlasıyla tamah eden, ikili ilişkilerde samimiyetten yoksun, güçlü bir imge uğruna duygularını geri plana atan, tanrılara has bir şekilde öz yeterlilik hisseden, diğerleri hakkında olumsuz görüşe sahip ve eleştirilmeye tahammül edemeyen bireyi tarif eder (Wardetzki, 2018: 10). Yıllar içindeki değişim ve gelişmeler toplumsal yaşamda da kendini göstermiş olup, özgecil ilişkiler yerini bencil ilişkilere bırakmıştır. Özellikle kapitalizmle beraber batı kültüründe kendini gösteren duyarsız, benmerkezci ve derinlikten yoksun ilişkiler, kapitalizm etkisindeki bütün toplumları da tesiri altına almıştır. Kolektif kültürden uzaklaşan modern toplum, “bireycilik” adı altında kişinin aidiyet duygusunu yitirmesine ve kendisine yabancılaşmasına neden olmuştur. Bireyciliğin ön plana çıkması sosyal mecrada da kendini göstermiş olup, “selfie” adı altında yapılan öz çekimler bireylerin kendilerini sunmalarında, onay ve beğenilme ihtiyaçlarının giderilmesinde büyük rol oynamıştır. Bu gelişmeler ışığında günümüzde narsisistik eğilimlerin daha da arttığı görülmektedir. Özellikle sosyal medyanın gelişmesi narsisizmin yaygınlaşmasında büyük rol oynamaktadır. Kendini tanıtmaya, sergilemeye ve çok fazla arkadaşına sahip olma üzerine kurulu olan bu mecraların yapısı narsisizmin teşhircilik, beğenilme arzusu ve dikkat çekme gibi temel özelliklerini beslemektedir (Timuroğlu ve İşcan, 2008: 239; Lasch, 2006: 93; Twenge ve Campbell, 2010: 163).

Narsisizmden bireyin kendine olan hayranlığı ve sevgisi olarak bahsedilse de aslında bireyin kendisine yabancılaşmasını simgelemektedir. Günümüzde yüksek değerler olarak atfedilen güç, parıltı, takdir edilme ve kariyer bireyler tarafından önemsenmektedir. Narsisizmin aynı zamanda popülerlik, başarı ve büyüklük vaat ediyor olması, içerisinde tamamlanmamış bir benlik bulunan bireylerin öz değerlerini beslemek için kaçınılmaz bir yol vadetmektedir (Wardetzki, 2018: 10). Narsisizm, her bireyde belli ölçüde olduğu düşünülen normal (subklinik) narsisizm ve klinik olarak hastalık derecesinde değerlendirilen patolojik narsisizm olarak iki türde ele alınmaktadır (Paulhus

ve Williams, 2002: 557). Dolayısıyla olumsuz yönleri kadar olumlu yönleri de bulunan narsisizmin işe bağlılık, zor ve stresli görevlerde daha iyi performans gösterme, iş tatmini, örgütsel özdeşleşme gibi konular bakımından örgüte yararları bulunmaktadır (Bolelli, 2018: 196; Wallace ve Baumeister, 2002: 831; Battal, 2020: 587; Karataş ve Taş, 2017: 104). Yapıcı özelliklere sahip narsisist bireyler, standart düzene uyum sağlamanın aksine bulunduğu örgütü değiştirebilecek yaratıcılıkta vizyoner normlar oluşturup, bunları sisteme geçirebilecek motivasyona ve yetkinliğe sahiptir. Kontrol sağlama, daima güçlü ve en iyi olma motivasyonları, narsisist bireyleri sürekli yeniliklere, gelişmeye ve algı düzeylerini yükseltmeye teşvik eder. İçsel dürtüleri onların büyük resme odaklanmalarına ve böylece radikal bir vizyon geliştirmelerine, iz bırakacak adımlar atmalarına olanak sağlamaktadır (Kocakula ve Altunoğlu, 2017: 65). Narsisist kişilik özelliği, çalışanların tutum ve davranışları üzerinde önemli bir etki göstermektedir. Bu kişilik özelliğine sahip liderler, kendisini gösterebilmek ya da diğerleri üzerinde bir otorite kurabilmek için örgütsel vatandaşlık davranışı, yenilikçi ve yaratıcı davranışlar sergileyebilmektedirler (Kanten, 2014: 164, 175). Literatürde narsisist kişilik aynı zamanda liderlikle özdeşleştirilmekte olup, güçleri ve başarıları ile öne çıkan çoğu liderin narsistik kişiliğe sahip olduğu vurgulanmaktadır. Araştırmada narsisizm “otorite, teşhircilik, sömürücülük” olarak 3 boyuttan oluşmaktadır.

Narsisizmin bencillik, başkalarının duygularına karşı olan duyarsızlık ve empatiden yoksunluk özellikleri, narsisistik bireylerin duygusal becerilerinin yetersiz olduğunu yani düşük duygusal zekâya sahip olduklarını düşündürmektedir. Ancak narsisist kişilikler; cezbeden, ilgi çeken, başkalarını manipüle etme becerilerine, etkili bir retoriğe ve liderlik potansiyeline sahip bireylerdir (Nagler vd., 2014: 50). Örneğin narsisist kişilikler, başarılı liderler gibi yüksek içsel kontrol düzeyine ve yüksek özgüvene sahip olmalarının yanında, başkalarının duygularını kontrol edebilme yeteneğine de sahiptir (O'Reilly vd., 2014: 220). Öte yandan Raskin ve Terry'nin (1988: 894) ölçeğindeki sömürücülük boyutunun “İnsanları bir kitap gibi okuyabilirim” maddesine bakıldığında da empati ile ilişkilendirilebilir. Bahsi geçen sömürücülük maddesinin iyi duygu okuma becerileriyle ilişkili olduğu görülmektedir. Başkalarının duygularını okumak, narsisist bireylerin insanların ne istediğini anlamasına ve böylece kendisine avantaj sağlayarak, kendi amaçları doğrultusunda diğerlerini kullanmasına olanak sağlayabilir (Konrath vd., 2014: 130). Dolayısıyla duygusal zekâ ile narsisizm arasındaki ilişki çözülmesi gereken ilgi çekici konulardan olmuştur.

Duygusal zekâ ile narsisizm arasındaki ilişkiyi inceleyen uluslararası literatürde pek çok çalışma olmasına rağmen ulusal literatürde bu konuda bir eksiklik olduğu görülmektedir. Özellikle uluslararası literatürde sıklıkla incelenen duygusal zekâ ile narsisizm arasındaki ilişkiyi test eden çalışmalarda negatif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılrken (Marissen vd., 2012: 272-274; Jauk 2016: 112; Kauten, 2016: 37), son yıllarda bu ilişkinin pozitif yönde olduğunun ölçüldüğü çalışmalar (Petrides vd., 2011: 39; Deliç, 2011: 483; Veselka vd., 2012: 422; Zhang vd., 2015: 77; Czarna vd., 2016: 1595; Vize vd., 2016: 6; Zajenkowski vd., 2018: 5; Fida vd., 2020: 89; Srivastava ve Pathak, 2020: 210-213) dikkat çekmeye başlamıştır. Bu iki konu arasındaki ilişki merak uyandıran bir soru niteliğindedir. Dolayısıyla araştırma bu eksikliğe ve literatüre katkıda bulunmak üzere hazırlanmıştır.

Bu çalışmada öncelikle duygusal zekânın kökeni, tanımı, bilişsel zekâyla farkı, önemi ve modelleri incelenmiştir. Bu bağlamda duygusal zekânın öz duygu değerlendirmesi, başkalarının duygu değerlendirmesi, duyguları kullanma ve duyguları düzenleme boyutları literatürden yararlanılarak incelenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünü narsisizm konusu oluşturmaktadır. Narsisizm kavramının kökeni ve tanımlanması, narsisistik kişilik bozukluğunun ne ifade ettiği, narsisizmin türleri ve otorite, teşhircilik, sömürücülük boyutları, son olarak örgüt içerisinde narsisizmin ne gibi sonuçlar doğurduğu incelenmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise çalışanların duygusal zekâları ile narsisizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi açıklamak amacıyla Denizli ilinde imalat sektöründe çalışan 309 beyaz yakalı personele yapılan alan araştırması yer almaktadır. Bu bölümde literatür taraması, araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın modeli ve hipotezleri, evreni ve örneklemini, veri toplama araçları, araştırmada kullanılan ölçekler, ölçeklerin güvenilirlik ve faktör analizleri, hipotez testleri bulunmaktadır. Tezin sonuç kısmında test edilen bulgular değerlendirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

DUYGUSAL ZEKÂ

1.1. Duygu ve Zekâ Kavramları

Duygu, öznel bir his durumunu ifade eder (Ashforth ve Humphrey, 1995: 99). Daniel Goleman (1995: 243) duyguyu “*bir his ve bu hisse özgü belirli düşünceler, psikolojik ve biyolojik haller ve bir dizi hareket eğilimi*” olarak tanımlamaktadır. Dzedzickis vd. (2020: 2) yaptıkları tanımda duyguyu dışarıdan gelen etkiye verilen tepki olarak ele almış ve organizmanın kişi, olay veya duruma yani belirli bir uyarana karşı verdiği tepki bağlamıyla anlamlandırmışlardır. The Oxford English Dictionary (2022)’de ise duygu kelimesinin karşılığının Latince “*motus anima*” olduğu belirtilmekte; “*herhangi bir his, zihin, tutku çalkantısı ya da devinimi; herhangi bir şiddetli ya da uyarılmış zihinsel durum*” olarak tanımlanmaktadır.

Duygular hakkında yapılan tanımların ortak özellikleri şu şekilde sıralanmaktadır (Caruso ve Salovey, 2004: 10):

- Bireyin etrafında meydana gelen değişikliklerden ortaya çıkarlar.
- Otomatik olarak başlarlar.
- Hızlı bir şekilde fizyolojik değişiklik oluştururlar.
- Neye dikkat edildiğini ve düşünce şekillerini değiştirirler.
- Bireyi eyleme hazırlarlar.
- Kişisel hisler yaratırlar.
- Etkileri çabuk bir şekilde çevreye dağılır.
- Dünya ile başa çıkmaya, hayatta kalmaya ve gelişmeye yardımcı olurlar.

Duygular iki amaca hizmet etmektedir. Bu amaçlardan birincisi, bireyin eyleme geçebilmesi için enerji temin etmesi iken ikincisi bireyin kendi ihtiyaçlarını giderebilmesi için yönlendirici olmasıdır. Bu enerji, bireyi ihtiyaçlarını gidermek için harekete geçiriyor veya çevreyi manipüle etmesine olanak sağlar ise olumlu duygular ortaya çıkmakta; ihtiyaçların giderebilmesinde etkisi olmayan ya da kötü etkisi olan faktörlere yöneltilirse olumsuz duygular ortaya çıkmaktadır (Passons, 1975: 183-185).

Pythagoras’tan Descartes’e kadar uzanan zekâ kavramıyla ilgili birçok araştırma yapılmasına rağmen ortak ve kesin bir tanıma varılamamıştır. Her birey birbirinden farklı

özelliklere, yeteneklere ve kapasiteye sahiptir. Dolayısıyla insanlar arasındaki bu farklılıkları anlamak, kategorize etmek ve ölçmek için zekâ önemli ve halen popülaritesini koruyan bir olgudur. Öyle ki zekânın ölçülmesiyle ve zekâ türleriyle ilgili her yıl binlerce test uygulanmaktadır. Antik çağ düşünürü Pythagoras zekâyı "rüzgârlar" olarak pek de anlamlı olmayan betimlemesiyle tanımlarken, Descartes doğruyu yanlıştan yargılama yeteneği olarak ifade etmiştir (Salovey ve Mayer, 1990: 186).

20. yüzyılda zekâ ve zekânın ölçülmesi üzerine yapılan araştırmalar ivme kazanmıştır. Zekâ ölçümlerinde katsayısı IQ (intelligence quotient) olarak ifade edilen zekânın ölçülmesi ve önemi 20. yüzyılın ilk çeyreği (I. Dünya Savaşı) ile başlamıştır. Bu dönemde, bireyler tek bir zekâ türüyle sınıflandırılmış, IQ'nun doğuştan geldiği ve değiştirilebilmesi için yapılacak pek bir şeyin olmadığı, bu testlerin de bireylerin zeki olup olmadığını açığa çıkardığı anlayışı hâkim olmuştur. Bu durum Garner'ın söylemiyle IQ tarzı düşünmeye diğer bir deyişle "*İnsanlar ya zekidir ya da değildir*" anlayışına yol açmıştır (Goleman, 1995: 57). Böylece bireyler tek tip kalıplara sığdırılmaya çalışılmıştır. Buradan hareketle ilk dönemlerde zekâ kavramı Terman, Wechsler, Binet, Terman gibi araştırmacılar tarafından genel, tek boyutlu ve dar kapsamlı bir bakış açısıyla tanımlanmıştır (Hoerr, 2000: 1).

Wechsler (1944) zekâyı "bireyin amaçlı hareket etmesi, rasyonel düşünmesi ve çevresiyle etkili bir biçimde baş etmesi için toplam veya bütüncül (global) kapasitesi" olarak tanımlar (Salovey ve Mayer, 1990: 186).

Binet'e (1895) göre zekâ, "zihinsel yetenekler gerektiren karmaşık problemlerin çözümünü gerçekleştirir. Zekâ anlama, hüküm verme, akıl yürütme, düşünceye yön verme, devam ettirme ve düşüncenin fiiliyata dönüştürülmesi süreçlerinin yanı sıra bireyin kendini eleştirebilme yeteneğini de ifade etmektedir (Uslu, 2019: 16). Bu sebeple Terman (1916) zekâyı, soyut düşünme yeteneği olarak tanımlar (Ünal Karagüven, 2018: 4). Wechsler (1944)'e göre ise zekâ "bireyin amaçlı hareket etmesi, rasyonel düşünmesi ve çevresiyle etkili bir biçimde baş etmesi için toplam veya bütüncül (global) kapasitenin" ifadesidir (Salovey ve Mayer, 1990: 186). Piaget (1972) de zekâyı tanımlarken çevreye uyum sağlama gücünü dikkate almıştır (Sternberg, 2000: 39).

Terman hariç diğer araştırmacıların verdiği bu tanımlar doğrultusunda zekânın, dış dünya ile ilgili algılar üzerinde düşünüp bu doğrultuda uygun olan davranışı oluşturma veya var olan davranışı değiştirme yoluyla çevreye ya da yeni durumlara adapte olma,

farklı problemlere etkin çözümler üretme konusunda gösterilen yetenekler bütünü olarak tanımlanması mümkündür (Gürel ve Tat, 2010: 339-340). Spearman (1927: 75–76) zekâyı; neredeyse bütün zihinsel görevlerin yerine getirilebilmesini sağlayan genel yetenek olarak ifade etmiştir. Thorndike, Gardner ve Sternberg gibi araştırmacılar ise bu görüşü çok kısıtlayıcı bularak eleştirmiş, zekânın genel yetenekten ibaret olmadığını aksine birden çok faktörünün olduğunu savunmuşlardır. Thorndike (1920) zekâyı “soyut zekâ”, “mekanik zekâ” ve “toplumsal zekâ” olarak üç farklı boyutta ifade etmiştir. Soyut zekâ fikirleri ve sayıları anlama, yönetme yeteneği olarak tanımlanmaktayken; mekanik zekâ makineleri anlama ve yönetme yeteneğini ifade etmekte; toplumsal zekâ ise bireyleri anlama ve yönetme yeteneğini kapsamaktadır (Newsome vd., 2000: 1006). Tek bir zekânın varlığını reddeden Gardner’a (1983) göre zekâ, bireyin karşı karşıya kaldığı sorunları veya zorlukları çözebilmesi, gerektiğinde etkili problem çözme becerisini kullanması ve yeni ürünler yaratma potansiyeline sahip olabilmesidir (Gardner, 1993: 64-65). Gardner her bireyde farklı oranlarda mevcut ve geliştirilebilir nitelikte olan “Çoklu Zekâ Kuramı”nı ortaya atmış; sözel/dilsel, mantıksal/matematiksel, müzikal/ritmik, bedensel/kinestetik, sosyal/kişilerarası, özedönük/kişisel ve görsel/uzamsal zekâ olarak yedi tür zekâdan bahsetmiştir (Gardner ve Hatch, 1989: 6). Sternberg (1981) zekâyı insan doğasını tümüyle ele alan bir yapı olarak tanımlamıştır. Geliştirdiği Üçlü Zekâ Kuramında ise üç tür zekâdan bahsetmektedir. Buna göre yaratıcı zekâ, problemleri farklı ve yeni yollarla çözebilme yeteneğini ifade ederken, analitik zekâ geleneksel zekâ testleri aracılığıyla ölçümlenebilen analitik düşünme yeteneğini kapsamakta, pratik zekâ ise bireyin sosyo-kültürel çevresi ile uyum içinde olabilmesine yardım eden pratik düşünme yeteneğini tanımlamaktadır (Plotnik, 1996: 283). Psikologlar tarafından kabul gören genel zekâ anlayışı ise hafıza, öğrenme, kavrayış gücü, intikal çabukluğu, düşünce sürecinin çevikliği, yaratıcılık ya da yenilik yapma kuvveti gibi çeşitli fonksiyonları içinde barındıran ve zihinsel beceri olarak isimlendirilen bu fonksiyonları tanımlamak amacıyla kullanılmaktadır. Diğer bir deyişle zihinsel beceri, beyin çalışması ile ilişkili durumdadır (Eren, 2010: 332).

1.2. Duygusal Zekâ

Duygusal zekâ kavramının kökleri yüzyıllar öncesine dayandırılmaktadır. Antik çağ filozoflarının fikirlerine bakıldığında duyguların bilişsel zekânın ayrılmaz bir parçası olarak görüldüğü anlaşılmaktadır. Örneğin Aristoteles’e göre duygular, neşeli ya da neşesiz anlarımızda algılarımız veya varsayımlarımız ile birlikte ortaya çıkan

yoldaşlardır. İstek uyandırabilmektedirler ancak bağımsız ölçüler olmamaları nedeniyle bilinç fonksiyonlarıyla birlikte eyleme geçerler (Konrad ve Hendl, 2003: 22). Plato ise tüm öğrenme sürecinin altında duyguların temellendiğini ifade ederek aslında duygusal zekânın önemine işaret etmektedir. Ayrıca Aristo'nun "*Herkes kızabilir, bu kolaydır. Ancak doğru insana, doğru ölçüde, doğru zamanda, doğru nedenle ve doğru şekilde kızmak, işte bu kolay değildir*" sözü çağlar öncesinden bize duygusal zekânın öneminden ve duygusal yaşamımızı akıllıca yönetmekten bahsetmektedir (Goleman, 1995: 14-15). Tanım olarak duygusal zekâ duyguları anlayabilme, doğru ifade edebilme, bilişsel süreçlere entegre edebilme ve duyguların farklı olaylar üzerinde oluşan etkilerini anlayabilme gibi duygusal yetenekleri içermektedir (Law vd., 2004: 485).

Yıllar boyunca psikoloji, nöroloji, nöropsikoloji, sosyoloji, iletişim ve işletme bilimleri gibi pek çok alanda çalışılmış olan duygusal zekâ konusunun, özellikle 19. yüzyıldan sonra ivme kazandığı görülmektedir (Edizler, 2010: 2971). Duygusal zekâ kavramına ilişkin kuramsal çalışmalar aslında zekâ üzerine yapılmış olan çalışmalar ile paralel gelişim göstermiştir. Dolayısıyla duygusal zekânın temeli daha önce de bahsedilen Thorndike'in (1920), Harper's Magazine'deki "Zekâ ve Onun Kullanımı" (Intelligence and Its Uses) makalesinde açıklanan sosyal zekâ kavramına dayanmaktadır. Bu makalede zekânın mekanik, soyut ve sosyal olarak üç boyuttan oluştuğu ileri sürülmüş ve sosyal zekâ bireyleri anlama ve yönetme yeteneği olarak tanımlanmıştır (Newsome vd., 2000: 1006-1014).

1983 yılında Çoklu Zekâ Kuramı'nı öne süren Gardner ise kuramında duygusal zekâ kavramına değinmemiş olmasına rağmen, kullandığı kişiye dönük (Benlik Bilgisi-Intrapersonal) ve kişilerarası (Interpersonal) zekâ kavramları ile hem Thorndike'in (1920) sosyal zekâsını desteklemiş hem de daha sonra geliştirilecek olan duygusal zekâ modellerine temel oluşturmuştur (Schutte vd., 1998: 168).

Duygusal zekâ terimini ilk kez kullanan Salovey ve Mayer (1990: 189) duygusal zekâyı; "*Kişinin kendisinin ve diğerlerinin duygularını izleme, bunlar arasında ayırım yapma ve bu bilgiyi düşünce ve eylemlerinde kullanma becerisini içeren, sosyal zekânın bir alt kümesi*" şeklinde tanımlamışlardır. Bu bakımdan sosyal zekâ, duygusal zekâ ile bağlantılıdır. Ancak, sosyal zekâ sosyal etkileşimlerden ve kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan en az iki kişilik psikoloji olurken, duygusal zekâ sosyal zekânın bir alt kümesi olarak, bireyin içindeki tek kişilik psikolojiye odaklanmaktadır (Gkonou ve

Mercer, 2017: 5). Daha sonra 1997'deki çalışmalarında duygusal zekâ tanımları genişletilmiştir. Buna göre duygusal zekâ; duyguları algılama duyguların kullanılmasıyla düşünceyi kolaylaştırma, duyguları değerlendirme, dışa vurma ve kontrol etme yeteneğini kapsamaktadır (Mayer ve Salovey, 1997: 23)

Duygusal zekâ kavramını ilk olarak ortaya koyan Salovey ve Mayer (1990) olmasına karşın popülerlik kazanması Daniel Goleman'ın (1995: 27) "Duygusal Zekâ: Neden IQ'dan Daha Önemlidir" kitabıyla olmuştur. Goleman bu kitabında akılcı ve duygusal olmak üzere iki tür zihinden söz etmektedir; akılcı zihin bilincimize daha yakın ve düşünceliyken, duygusal zihin güçlü, fevri ve bazen de mantıksızdır. Ancak akılcı zihin ve duygusal zihin birbirine karşıt değil sadece birbirinden ayrı zekâ türleridir. Duygusal zekâ ise ruh halini anlaşılıp düzenlenebilmesi, yıkıcı duyguların denetlenebilmesi, kendini harekete geçirebilme ve başkalarının ne hissettiğini anlayabilme zekâsıdır (Goleman, 1995: 10-11).

Yapılan duygusal zekâ tanımlarında farklı bakış açılarına rastlanmaktadır. Örneğin Mayer, Salovey ve Caruso (2000) duygusal zekâyı yetenekler dizini olarak değerlendirmekteyken, Bar-On (2000) ve Goleman (1995) gibi araştırmacılar, duygusal zekâyı sosyal ve duygusal becerilerin yanı sıra kişilik özellikleri ve motivasyon gibi kavramları da içine alarak daha geniş kapsamla tanımlamışlardır.

Mayer, Salovey ve Caruso (2000: 35)'nin daha sonra revize ettikleri tanıma göre duygusal zekâ “*duyguları ifade etme, düşünceyi kolaylaştırdıklarında duygulara erişme ya da duyguları üretme ve entelektüel büyümeyi teşvik etmek amacıyla duyguları düzenleme*” yeteneklerini içermektedir. Bar-On (2006: 14) duygusal zekâyı sosyal zekânın bir türü olarak değerlendirmekte, ortaya attığı duygusal sosyal zekâyı ise bireyin kendisinin duygularını anlayabilmesini ve ifade edebilmesini, başkalarının duygularını anlayabilmesini, iyi ilişkiler kurabilmesini ve çevreden gelen faktörlerle baş edebilmesini sağlayan sosyal yeterlilik, duygusal ve beceri dizini şeklinde tanımlamaktadır. Cooper ve Sawaf (1997) ise duygusal zekâyı “*duyguların gücünü ve hızlı algılayışını, insan enerjisi, bilgisi, ilişkileri ve etkisinin bir kaynağı olarak duyumsama, anlama ve etkin bir biçimde kullanma yeteneği*” olarak tanımlamıştır (Aslan, 2013: 37).

Yapılan tanımlara göre duygusal zekâ, bireyin ilk olarak kendisinin bundan hareketle de başkalarının duygularını keşfedip tanıyabilmesi, başkalarına daha duyarlı olarak empati yapabilmesi, duygularını doğru şekilde ifade ve kontrol edebilmesi,

bunların ışığında da çevre etkenleriyle baş edebilme ve iyi ilişkiler kurabilme becerisi olarak ifade edilebilir.

1.3. Duygusal Zekâ (EQ) ve Bilişsel Zekâ (IQ)

IQ ve EQ birbirine karşıt değil sadece birbirinden ayrı yetilerdir (Goleman, 1995: 64) ve duygusal zekâ ile bilişsel zekânın arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Bunlardan ilki, IQ'nun sınırlarının çok belirgin, EQ'nun sınırlarının ise oldukça esnek olmasıdır (Aslan, 2013: 38). Bireyin kelime hazinesi ve görsel beyin koordinasyonu olan IQ, entelektüel, mantıksal, analitik ve rasyonel becerilerin tümünü kapsamaktadır (Stein ve Book 2011: 28). Günlük hayatta ilk akla gelen zekâ türü olup, insanın diğer canlılardan farkını oluşturan düşünme, öğrenme ve anlama gibi yetenekleri barındırmaktadır (Çalık, 2021: 24-25). EQ ise bireylerin duygusal ve sosyal yönleriyle ilgili olan kısımdır. Karmaşık bir dünyada yolumuzu çizmemize olanak sağlayan bir dizi beceridir (Stein ve Book, 2011: 29). Duygusal zekâ, IQ ile ölçülebilen akademik zekâdan yani salt bilişsel yetilerden ayrı olmakla beraber, onu tamamlayıcı yetenekleri tanımlar (Goleman, 1998: 393). Bilim insanları IQ'nun kalıtsal olarak geçen bir yetenek olmasına karşın EQ'nun her yaşta ve her zaman geliştirilebilen bir zekâ alanı olduğunu ifade etmektedir (Baltaş, 2007: 7). Araştırmacılara göre 13-19 yaş aralığından sonra kayda değer bir gelişim göstermeyen IQ'nun aksine, duygusal zekânın öğrenilme ihtimali yüksek olup sadece ilk çocukluk dönemleri ile kalmamakta, yaşam boyu gelişmeye ve yükselmeye devam etmektedir (Yeşilyaprak, 2001: 142).

Block ve Kremen (1996: 358), ergen bireyler üzerinde yaptıkları çalışmalarında duygusal zekâ yerine duygusal zekâyı oldukça benzeyen “benliğin dayanıklılığı” terimini kullanmış ve IQ ile karşılaştırmışlardır. Elde edilen bulgular kadın ve erkek bireyler üzerinde birtakım farklılıklar göstermiştir. Çıkan sonuçlara göre yüksek IQ'lu erkekler geniş bir entelektüel ilgi ve yeteneğe sahipken, duygusal zekâsı yüksek olan erkekler dışa dönük, neşeli, derin düşünmeye yatkınlığı olmayan, bireylere ve davalara bağlanan, sorumluluk alabilen, etik bir görüşe sahip olan bireylerdir. Bu bireyler ilişkilerinde sevecen ve ilgili olurken duygusal yaşamlarında zengin ve dengeli olmaktadır. Diğer yandan yüksek IQ'lu kadınlar entelektüel konulara değer verme, düşüncelerini akıcı olarak ifade edebilme, kendilerini tahlil edebilme özelliklerine sahipken aynı zamanda derin düşünmeye, endişeye, suçluluk hissetmeye yatkın, öfkelerini açıkça belli edemeyen bireylerdir. Duygusal zekâsı yüksek kadınlar ise neşeli, dışa dönük, kendileriyle barışık,

duygularını direkt olarak dile getirebilen, yeni insanlarla kolayca kaynaşabilen, hayatta bir anlam bulan bireylerdir. Duygusal zekâsı kadınların, sadece IQ'su yüksek kadınların tersine derin düşüncelere dalma, endişe ve suçluluk hissetmeye yatkınlıkları nadir olarak görülmektedir. Bu örnekler bilişsel zekânın (IQ) ve duygusal zekânın (EQ), bireye nasıl özellikler kattığını göstermektedir.

Brockert ve Braun' un 2000 yılındaki çalışmalarında ise IQ ve EQ arasındaki fark Tablo 1'deki gibi özetlenmiştir. Tabloya bakıldığında birbirinden farklı özelliklere sahip bu iki zekâ türünün aslında birbirini tamamlar nitelikte olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 1. Bilişsel Zekâ (IQ)- Duygusal Zekâ (EQ) Farkı

Bilişsel Zekâ (IQ)	Duygusal Zekâ (EQ)
Düşünmek	Hissetmek
Bütün veri toplamak	Yeni fikirler üretmek
Geçmişini anlamak	Geleceğe etki etmek
Beynin sol lobu	Beynin sağ lobu
Sözcükler ve sayılar	Bireyler ve durumlar
Mantıkla yönetilen	Duygularla yönetilen
Ben merkezci	Çoğulcu
Analitik	Psikolojik
Eril	Dişil
Soğuk, kesin "Mesafeli"	Sıcak, bulanık "Sıcak"
Tartarak karar verme "Eğer ve fakat"	Anında karar verme "Burada ve şimdi"

Kaynak: Brockert ve Braun, 2000; akt: Titrek, 2016: 87

Yıllar boyunca süregelen araştırmalarda bireyin başarısının IQ ile doğru orantılı olduğu, yapılan IQ testleri sonucunda bireylerin zeki olmalarının hayatlarında da başarı ve mutluluğu getireceği varsayılmaktaydı. IQ'nun çabuk kavrama, öğrenme ve unutmama eylemlerinden oluştuğu düşünüldüğünde başarının bu şekilde bir zekâ düzeyinden geldiğine inanılması şaşırtıcı değildir (Bridge, 2003: 8). Ancak bu durum Arnold (1992: 33)'a göre sadece "itaatkârları" yani sistem içinde nasıl başarılı olunacağını bilenleri açığa çıkarmıştır. Dolayısıyla da bir bireyin okul birincisi olması onun akademik alanda başarılı olduğu hakkında bir ipucu vermekteyken, hayatta karşılaşacağı problemlerle nasıl baş edeceği konusunda çıkarım yapılamamaktadır.

İlk dönemin aksine son yıllarda yapılan araştırmalar duygusal zekânın bilişsel zekâyâ göre daha önemli olduğunu göstermektedir (Sadeghi, 2018: 6488). Ancak Goleman bu fikri benimsememiştir. Ona göre bütün bunların temelinde, “başarıda IQ’ nun %20 etkisi vardır ve geriye kalan büyük payda (%80) belirtilmediği için EQ olabileceği” görüşü vardır. Tabi ki başarının sadece duygusal zekâ değil birçok etkeni bulunmaktadır (Goleman, 1995: 10). Bazı araştırmalarda ise IQ, yaratıcılığı veya bireyin benzersiz potansiyelini ölçemediğinden dolayı başarının ancak %4’ünde etkilidir (Riemer, 2001: 2).

Zekâ türleri arasında yıllar boyunca süregelen bir yarış olsa da birinin diğerine üstünlüğü söz konusu olamadığı gibi duygusal zekânın önemi de yadsınamamaktadır. Gibbs (1995: 7)’in vurguladığı gibi işe girebilmek için bilişsel zekâ gerekirken, kariyer yapabilmek ve yükselebilmek için duygusal zekâ gereklidir. Ayrıca Goleman (1998: 397) bir grup birey içerisinde kimin en iyi liderlik yapabileceği konusunda en doğru kıstasın teknik beceriler ya da IQ değil, duygusal zekâ becerileri olduğunu belirtmiştir. Buna karşın duygusal zekâ aklın nispeten alakasız olduğu; örneğin empati ve duygusal özdenetimin bilişsel becerilerden daha çok göze çarpabileceği soyut konularda IQ’nun önüne geçebilmektedir (Goleman, 1995: 10).

Bireyler daimî olarak kendileri ve birbirleri ile iletişim halindedirler. Dökmen (1994: 21) “*İnsanın çevresi ile kuracağı iletişim, kendi içinde başlar.*” cümlesiyle insanın kendini tanımasının, kendisiyle iletişim kurması ile birlikte başkalarını anlama ve başkalarıyla olumlu ilişkiler geliştirebilmesinin önemini vurgulamaktadır. Ancak bu duygusal yeteneklerin temelinde muhakeme etme, karar verme, mantık yürütme ve düşünme gibi bilişsel süreçler yatmaktadır. Bundan yola çıkılarak birey hem bilişsel hem de manevi yönlere sahiptir, dolayısıyla hem IQ hem de EQ’ya ihtiyaç duymaktadır.

1.4. Duygusal Zekânın Önemi

Modern çağın bir saniyesinin bile önemli olduğu hızlı yaşam içerisinde, iletişim oldukça karmaşık bir hale gelmiştir. Bu komplike ilişkiler içinde bireyler, kendilerini keşfetme, duygularını ve sorunlarını ifade etme gibi birçok sıkıntı yaşamaktadır. Oldukça yoğun olan bu tempoda bireylerin mutluluğa ulaşması ancak ruhi ve duygusal düzeyde bir doyumla olabilecektir. Bu durumda duygusal zekâ yetenekleri, bireylerin ve toplumun iletişimdeki kabiliyetlerinin artmasında, buradan hareketle kolektif mutluluğa ulaşılmasında iyi bir öneri olabilmektedir (Somuncuoğlu, 2005: 273-274).

Bireylerde duygusal zekânın yüksek olması stres ve tükenmişlik gibi birçok olumsuz faktörle ya da duyguyla daha kolay başa çıkılabilmesini sağlamaktadır. Duygusal zekâsı nispeten düşük olan bireylerde ise içsel motivasyonun da düşük olmasından dolayı tükenmişlik yaşama ihtimali daha yüksek olabilmektedir. Bu tip bireyler kendilerini yetersiz hissetmekte, duygularını göz ardı ederek kaçış mekanizmaları aramakta, empati kuramamakta ve zamanla duyarsızlaşmaktadır (Herece ve Şener, 2017: 40). Duygusal bakımdan zeki olan bireyler, sorunları duygusal deneyimleri ile kişiselleştirmekte ve anlamlandırmaktadır. Bu durum çözüme ulaşma yolunda daha fazla yaratıcılık ve esneklik getirmekte olup, bireylere karar verme ve yenilikçi çözümler üretme yetileri kazandırmaktadır (Abraham, 2000: 171). Duygusal zekâ ana bilişsel yetkinliklerden olan karar vermeyi etkiler. Karar verme sırasında seçenekler arasındaki muhakeme, zaman belirleme ve benzeri birçok etken duygular vasıtasıyla yönlendirilmektedir (Baltaş, 2007: 2).

Günümüz iş hayatında artış gösteren beklentiler, hızlı değişimler, belirsizlikler, birtakım baskılar ve insana verilen değerin artması gibi gelişmeler ışığında, bireylerin sadece aklın liderliğiyle başarıya ulaşması zor gözükmemektedir (Cooper, 1997: 31). İşverenler, başlangıç seviyesindeki çalışanların bile, geçmişte işin yapılması için yeterli olduğu düşünülen özelliklerden daha farklı özelliklere sahip olmasını beklemektedir. Yapılan bir anket çalışmasının sonuçlarına göre işverenlerin, iş görenlerde önem verdikleri yetiler sırasıyla şunlardır (Goleman, 1998: 21):

- Sözlü iletişim ve etkili dinleme
- Kolay adapte olma ve olumsuz durumlar karşısında yaratıcı çözümler üretme
- Güven, bireysel yönetim, kariyer geliştirme, amaca giden yolda çalışma motivasyonu ve üstesinden geldiği işlerle gururlanma
- Lider olma potansiyeli, örgüt içerisinde etkili olma ve katkı yapma isteği

Bu özelliklere bakıldığında duygusal zekâyı oluşturan sosyal beceriler, empati, motive etme, duyguların farkında olma ve yönetme gibi bileşenler açıkça görülebilmektedir. Bir başka işletmede ise örgüte alınacak personelden istenen özellikler arasında en değer verilen nitelik sağduyu olmuştur. Bahsedilen sağduyu; müşterilere karşı duyarlı olabilmek, onlarla en iyi düzeyde ilgilenmek, etkili bir şekilde yazmak ve konuşmak olarak nitelendirilmiştir. Diğer bir ifadeyle duygusal zekânın temel bileşenleriyle ilgili becerilerden bahsedilmektedir (Stein ve Book, 2011: 55). Bundan yola

çıkılarak artık iş dünyasında yalnızca yüksek IQ'nun değil aynı zamanda duygusal zekânın da önemli olduğu fark edilmiştir. Duygusal bakımdan yüksek bir zekâyâ sahip olan yönetici, işveren ve çalışanlar kendilerini motive ettikleri gibi aynı zamanda çalışanların da işe olan motivasyonunu ve bununla birlikte performansını arttırmaktadır (Kılıç vd., 2007: 228). Son çalışmalarda duygusal zekânın iş performansının yanı sıra iş tatminini de arttırdığı görülmektedir (Ulutürk, 2021:138). Başka bir çalışmada duygusal zekâ ile çalışan yaratıcılığı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlarda duygusal zekâsı yüksek olan çalışanların yaratıcılığının, diğer çalışanlardan daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Başalp ve Onağ, 2022: 28). Duygusal zekânın girişimcilik eğilimini de etkilediği tespit edilmiştir. Buna göre girişimci eğer kendisinin ve diğerlerinin duygularının farkındaysa ve bu duyguları yönetebiliyor ise yani duygusal zekâsı yüksek ise kişisel, örgütsel ve toplumsal alanlarda çok daha başarılı olabilmektedir (Alkış ve Akpınar, 2019: 368).

Duygusal zekâ sağlık sektöründe çok daha önemlidir çünkü sağlıkçıların yani doktor ve hemşirelerin hastalar ile iyi ilişkiler kurabilmeleri gerekmektedir. Bunun için, kendi duygularının farkındalığına ve yönetimine sahip, kendini motive edebilen, empati kurabilen ve iletişimde etkin olabilen başka bir deyişle duygusal zekâ yetilerini geliştirmiş olan sağlık çalışanlarına ihtiyaç duyulur (McQueen, 2003:107). Bu yetilere sahip olan sağlıkçıların mesleklerini severek yaptıkları böylece hasta memnuniyetinin, bakım kalitesinin ve çalışanların mesleki doyumunun arttığı düşünülmektedir (Yağcan vd., 2021: 230). Bir başka açıdan bakıldığında iyi ilişkiler kurabilme, empati ve stresle baş etme becerilerinin yüksek olması gereken bu meslekteki deneyim süresinin artması duygusal zekâyı yükseltmektedir (Aslan ve Özen, 2021 :447).

Duygusal zekâ aynı zamanda liderlik performansında da ayırt edici bir faktör olmaktadır. J&J Tüketici ve Kişisel Bakım Grubu yöneticileri ile yapılan küresel bir araştırmada, yüksek performans gösteren yöneticilerin diğerlerine nazaran yüksek duygusal zekâyâ sahip oldukları belirlenmiştir. Araştırma sonunda söz konusu firmada seçim ve performans yönetimi uygulamaları ise duygusal zekâyâ göre geliştirilmiştir (Cavallo ve Brienza, 2002: 4). Literatürdeki son çalışmalar incelendiğinde de duygusal zekâ ile liderlik arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu desteklenmektedir. Bu durumun iş ortamında pozitif bir çalışma havası yaratacağı ve örgütsel hedeflere olumlu yönde fayda sağlayacağı düşünülmektedir (McClellan vd., 2017: 201; Altınışik ve Çelik, 2022: 233; Yıldız vd., 2022: 244). Duygusal zekânın geliştirilebilir olması yöneticilerin

daha etkin ve yüksek performanslı personeller yetiştirebilmesi için ışık tutar niteliktedir. Dolayısıyla yeterli eğitimlerle yöneticiler ve işletmeler, daha etkin çalışan, örgütte kalma süresi daha uzun olan ve duygusal bakımdan daha yeterli personel kazanabilmektedir (Gottman, 2014: 5).

Duygusal zekâ her ne kadar işletmelerde ve sosyal hayatta biliniyor olsa da önemi tam anlamıyla kavranabilmiş değildir. Bu konuda Goleman (1995: 14) duygusal zekânın IQ kadar ayrılmaz bir parçamız olarak toplumda kök salması halinde okulların, iş merkezlerinin, toplulukların ve ailelerimizin çok daha insani niteliklere sahip ve bireyleri geliştiren ortamlara dönüşeceğine inanmaktadır.

Sonuç olarak duygusal zekânın da IQ kadar önemsenerek bireylerin bir bütün olarak değerlendirilmesinin daha doğru bir yaklaşım olduğu ve duygusal zekâsı yüksek bireylerin pek çok olumsuzlukla başa çıkma yeteneğinin ve farkındalığının da yüksek olduğu söylenebilir.

1.5. Duygusal Zekâ Modelleri

Literatür incelendiğinde duygusal zekânın yetenek modeli ve karma model olarak iki yaklaşım ile karakterize edildiği görülmektedir. Tablo 2’de Mayer ve Salovey’in (1997) modeli yetenek tabanlı iken Goleman (1995), Bar-On (1997) ve Cooper ve Sawaf’ın (1997) modelleri karma duygusal zekâ modelidir. Yetenek modelinde duygusal zekâ, bir dizi yetenek şeklinde diğer bir deyişle zihinsel bir yetenekle tanımlanmaktadır. Duygu ve düşüncenin etkileşiminden yola çıkmakta olup, duygusal bilgilerden yararlanarak mantık yürütme potansiyeline odaklanmaktadır.

Mayer ve Salovey’in (1997) yetenek temelli modeli, ‘duyguları algılama, değerlendirme ve ifade etme’, ‘duygusal düşünmeyi kolaylaştırma’, ‘duyguları anlama ve analiz etme’ ve ‘duyguların yansıtıcı düzenlemesi’ olarak, temel yetenek düzeyinden daha yüksek seviyeli yeteneklere doğru sıralanan dört grup duygu işleme zihinsel yeteneğini kapsar (Kanesan ve Fauzan, 2019: 3-4). Duyguların algılanması, değerlendirilmesi ve ifade edilmesi, kendinde ve başkalarının mutluluk, üzüntü, kızgınlık korku gibi duygularını tanımlama ve ayırt etme yeteneğidir. Düşünmeyi duygusal olarak kolaylaştırma boyutu, akıl yürütme, problem çözme ve kişilerarası iletişim gibi düşünme süreçlerinde duyguların harekete geçirilme ve kullanılma becerisini ifade eder. Duyguları anlama ve analiz etme, bireyin duyguları sınıflandırma ve bu duyguların ima ettiği anlamları kavrama becerisini açıklar. Bu yönüyle entelektüel bir beceriyi de ifade eder.

Yansıtıcı düzenleme ise duyguların yönetilmesi kapsamında bireyin kendisinin ve başkalarının duygularını önleme, azaltma, geliştirme veya değiştirme yeteneğidir (Norboevich, 2020: 101).

Özellik modeli, duygusal zekâyı duygularla ilgili kişilik özelliklerinin bir kombinasyonu olarak ele alır. Petrides ve Furnham’a göre duygusal zekâ duygusallığı, sosyallığı, esenliği ve özdenetimi içine alan kişinin kendini algılama yeteneğiyle ilgili özellikleridir (Yang ve Duan, 2023: 3). Karma modeller ise daha popüler bir model özelliğini taşımakta, duygusal zekânın sadece duygu ve zekâdan ibaret olmadığını aynı zamanda kişilik özellikleri ve davranışlar gibi yetkinlikleri (Cobb ve Mayer, 2000 :15), sosyal becerileri ve yeterlikleri (O’Connor vd., 2019: 3) kapsar. Karma modelde duygusal zekâ empati, motivasyon, sebat, iyimserlik gibi becerilerin yanı sıra kişilik özellikleri, bilişsel kontrol, duygusal/psikolojik esenlik gibi ölçütleri de kavramsal çerçevesi içine alır (Vega vd., 2022: 1174).

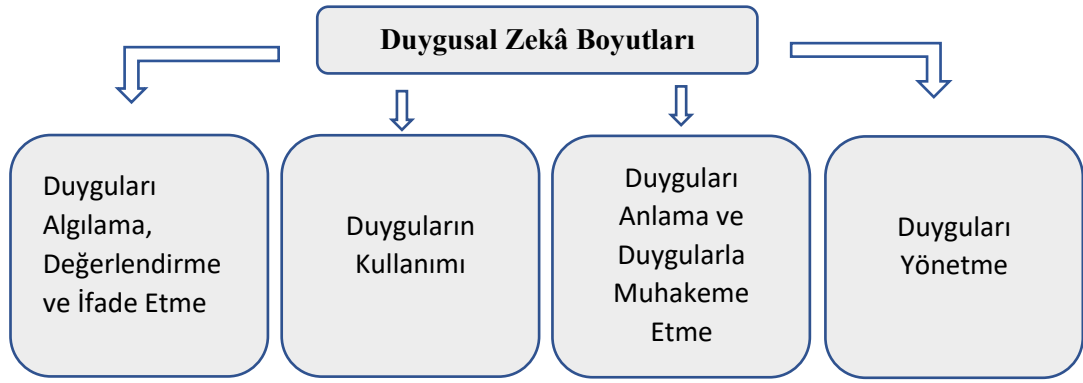
Tablo 2. Duygusal Zekâ Modelleri

Salovey ve Mayer	Goleman	Bar-On	Cooper ve Sawaf
Temel Boyutlar	Temel Boyutlar	Temel Boyutlar	Temel Boyutlar
1. Duyguları Algılama ve İfade Etme 2. Duyguların Kullanımı 3. Duyguları Anlama ve Duygularla Muhakeme Etme 4. Duyguları Yönetme	1. Öz Farkındalık 2. Öz Düzenleme 3. Sosyal Beceriler 4. Empati 5. Motivasyon	1. İçsel Dünya Alanı 2. Dış Dünya Alanı 3. Adaptasyon Alanı 4. Stresle Başa Çıkma Alanı 5. Genel Ruh Hali	1. Duyguları Öğrenmek 2. Duygusal Zindelik 3. Duygusal Derinlik 4. Duygusal Simya
Yetenek Modeli	Karma Model	Karma Model	Karma Model

Kaynak: Cooper ve Sawaf, 2000: 401

1.5.1. Salovey ve Mayer Duygusal Zekâ Teorisi

Salovey ve Mayer’e göre (1990: 190-191) duygusal zekâ duyguları düzenleme, duyguları kullanma, duyguları tanıma ve ifade etme şeklinde üç boyuttan oluşmaktadır. Salovey ve Mayer 1997’de duygusal zekâ modelini revize ederek dört boyut altında toplamıştır. Bu boyutlar (Şekil 1); Duyguları Değerlendirme ve İfade Etme, Duyguları Düşünceye Yardımcı Olacak Şekilde Kullanma, Duyguları Anlama ve Muhakeme Etme, Duyguları Düzenleme ve Yönetmedir (Salovey vd., 1997: 269). Bu yetenekler hiyerarşik bir sıraya göre düzenlenmiştir. Alt düzeyde yer alan beceri temel seviye olan duyguları algılama iken en üst düzeyde yer alan beceri daha karmaşık bir özelliğe sahip olan duyguları yönetmedir (Mayer vd., 2008: 506).



Şekil 1. Salovey ve Mayer Duygusal Zekâ Modeli

Kaynak: Mayer vd., 2000: 269

1. Duyguları Algılama, Değerlendirme ve İfade Etme

Duyguları algılama, değerlendirme ve ifade etme boyutu en düşük düzey becerilerdir. Bu beceriler hem sözlü hem de sözlü olmayan davranışları içerir; nasıl hissettiğimizi anlayıp duyguların kelimeler veya sözsüz ifadeler kullanılarak iletilmesi durumunu ifade eder (Salovey vd., 1999: 144). Bireyin sadece kendi duygularını değil, etrafındakilerin duygularını da algılayabilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla başkalarının duygularını anlayabilmek (empati), duygusal değerlendirmenin temel yapı taşıdır (Abraham, 1999: 209-210). Bu boyut renk, ses tonu, davranış ve dil gibi ipuçlarından yararlanılarak yüz ifadelerindeki, nesnelerdeki ve sanat eserlerindeki duyguların tanımlanmasını mümkün kılar (Brackett vd., 2011: 91). Öyle ki duyguları algılamak gerçeğin gerçek olmayandan ayırt edilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Duygu uzmanları sahte duyguların maskesinin yüz ifadeleriyle düşürülebileceğini, tutarsızlıkların tespit edilebileceğini belirtmektedir (Ugoani, 2020: 30).

2. Duyguların Kullanımı

Temel duygusal tecrübeleri, zihinsel yaşam ile özümsemeyi içermektedir (Mayer vd., 2000 :270). Diğer bir deyişle kişinin problem çözerken ve akıl yürütürken duyguları da hesaba katma becerisi anlamına gelmektedir (Salovey ve Pizarro, 2003: 264). Bu boyutta duygular, dikkati diğer insanlar ve çevreye yönlendirerek, düşünmeye öncelik verilmesini sağlamaktadır (Roberts vd., 2001: 199). Dahası, duygular motive olmak, kişilerarası iletişimi geliştirmek, kolay karar verebilmek ve farklı bakış açıları oluşturabilmek için kullanılmaktadır (Salovey ve Mayer, 1990: 190; Brackett vd., 2011: 91). Bireyin ruh haline göre duyguları olumlu veya olumsuz etkilenebilir. Örnek olarak olumlu bir ruh hali içerisindeki birey, bir olaya karşı daha iyimser davranabilmekteyken,

olumsuz bir ruh halindeki birey kötümser davranabilmektedir (Mayer vd., 2004: 199-200). Duyguları kullanma yeteneğine sahip bir birey, ruh hali ve duygusal durumları analiz ederek sağladığı farkındalık sayesinde diğer bireylerle kolaylıkla bağ kurabilmektedir. Ayrıca bu farkındalık grup liderliği, yaratıcı düşünme ve problem çözme gibi birçok alanda etkinliği arttırabilmektedir (Papadogiannis vd., 2009: 45).

3. Duyguları Anlama ve Duygularla Muhakeme Etme

Duyguları anlama ve duygularla muhakeme etme, duygularımızın tanımlanması ve neden o duyguyu hissettiğimizin belirlenmesi olarak ifade edilir (Rivers, 2012: 350). Her duygunun öfke, mutluluk, korku vb. kendine özgü kuralları vardır ve tıpkı satranç tahtasındaki taşlar gibi kendi karakterine uygun kurallara göre hareket etmektedir (Mayer vd., 2000: 270). Dolayısıyla farklı duyguların doğru bir şekilde tanımlanmasını, bir duygudan diğerine geçişi ve duygular arasındaki karmaşık ilişkileri anlayabilmemiz için zengin bir duygusal sözlüğe sahip olunması gerekmekte, bu da bizi duyguları anlama becerisi gelişmiş bir birey yapmaktadır (Papadogiannis vd., 2009: 45-46). Diğer yandan bu bireyler birbirine zıt duyguları aynı anda hissedebilmekte ve kavrayabilmektedir (Finegan, 1998: 8). Örneğin eş zamanlı olarak hem ilgili hem de sıkılmış hissedilebilir ya da öfke ve iğrenmenin kombinasyonu küçümseme gibi bir duygu karışımını meydana getirebilir (Brackett, 2011: 91). Ayrıca bu yeteneğe sahip bireyler farklı koşullara bağlı olarak duygusal durumların değişebileceğini anlayabilmektedir. Örneğin mutluluk üzüntüye dönüşebileceği gibi öfke de durumlara göre memnuniyet ya da utanca dönüşebilir (Kanesan ve Fauzan, 2019: 3).

4. Duyguları Düzenleme ve Yönetme

En yüksek ve en karmaşık olan bu boyut, hoş olan ve olmayan duyguların deneyimlenmesine açık olma yeteneğidir (Finegan, 1998: 8). Ayrıca kızgın ya da stresli hissedilmesinin ardından nasıl sakinleşileceğinin bilinmesi, sadece kendisinin değil başkalarının kaygısını da hafifletebilmek gibi duyguların düzenlenmesini ve yönetimini içermektedir (Mayer vd., 2000: 270). Başkalarının duygularını yönetebilme becerisini içeren bu boyut olumsuz duygular ortaya çıkarmak için de kullanılır. Örneğin duygusal bakımdan zeki olan bir politikacı güçlü bir konuşma yaparak, kendi öfkesine başkalarının hak vermesini sağlayabilir, hatta başkalarında da kendi öfkesi gibi bir öfkeyi uyandırarak, yönlendirme yapabilir (Salovey ve Grewal, 2005: 282). Diğer yandan olumlu duyguların ortaya çıkarılması halinde birey, kendisinin ve diğerlerinin ruh hallerinin

iyileştirilmesinde ya da diğerlerinin önemli bir amaç için motive edilmesinde duyguları yönetebilmektedir (Salovey ve Mayer, 1990: 198). Bu gibi özelliklerin problem çözme ve sosyal uyumu kolaylaştıracağı düşünülmektedir (Roberts vd., 2001: 200).

1.5.2. Goleman Duygusal Zekâ Teorisi

Goleman'ın, Salovey ve Mayer'in modelini baz alarak uyarladığı duygusal zekâ modeli ilk olarak duyguların farkında olma, duyguları yönetme, motive etme, empati ve sosyal beceriler olarak beş boyutta ele alınmış, daha sonra ise özbilinç, özdenetim, sosyal bilinç ve ilişkileri yönetme becerisi olarak dört boyut altında anlatılmıştır (Goleman, 1995; Goleman, 2001).

Tablo 3. Goleman Duygusal Zekâ Teorisi Boyutları ve Yetkinlikleri

Kişisel Yeterlilikler (Bireyin kendini nasıl idare ettiğini belirler)		Sosyal Yeterlilikler (Bireyin ilişkileri nasıl idare ettiğini belirler)	
Özbilinç	Öz Yönetim	Sosyal Farkındalık	İlişki Yönetimi
Duygusal Öz Farkındalık	Duygusal Öz Kontrol	Empati	Etkililik
	Uyumluluk		Mentor ve Akıl Hocası
	Başarma Dürtüsü	Örgütsel Farkındalık	Çatışma Yönetimi
	İyimserlik		Takım Çalışması
			İlham Vericilik

Kaynak: Goleman ve Boyatzis, 2017: 3

1. Özbilinç

Özbilinç aslında Delphi tapınağının girişine asılan Sokrates'in “Kendini bil” öğretisinde yer alır. Tanım olarak bireyin iç dünyasında neler olduğu hakkında sürekli olarak bir farkındalık içerisinde olmasını ifade eder. Öyle ki fırtınalı duygular bile kendine yönelik olan bu tarafsız hali sürdürmeyi bozamamaktadır (Goleman, 1995: 67, 68). Öz bilinç bireylerin bir kısmının daha ağırlıklı olarak çevrelerine odaklanmaları, bir kısmının da kendi iç dünyalarına odaklanmaları anlayışından ortaya çıkmıştır. Özel öz bilinç, genel öz bilinç ve sosyal anksiyete boyutlarını kapsar. Özel öz bilinç bireyin özlemleri, duyguları, değer ve inançları gibi daha gizli yönlerini; genel öz bilinç bireyin diğer insanlar nezdindeki benliğiyle ilgili düşüncesini; sosyal anksiyete ise bireyin sosyal ortamında başkaları tarafından nasıl değerlendirileceğiyle ilgili kaygılarını ifade eder (Odabaşı ve Curun, 2022: 341-342)

Öz bilinç, kişilik gelişimi için çok önemlidir çünkü kişisel kimliğe ilişkin belleğin oluşumunda merkezi bir rol oynar. Öz farkındalık sayesinde insanlar sadece çevrelerinin değil, aynı zamanda kendi faaliyetlerinin, bedenlerinin ve zihinsel yaşamlarının da farkındadırlar (Ghoffar, 2019: 15). Öz bilinç bireyin güçlü ve zayıf yönlerine, duygularına, ihtiyaçları ve içgüdülerine dair derin bir farkındalığa sahip olmasıdır (Goleman, 1998: 96). Doğru bir kararın verilebilmesinin ardında içgüdüler önem arz etmektedir (Goleman, 2011: 94). Kendi duygularının farkında olan bireyler, düşüncelerinden emin olmalarından dolayı kendilerine bir yol bulabilmekte ve tehditleri fırsata dönüştürebilmektedir. Diğer yandan bu bireyler iletişimlerinde samimi, hoş görülü, açık sözlü ve esnek olabilmektedirler (İlter vd., 2008: 34).

2. Öz Yönetim

Öz yönetim bireyin duygularını yönetme becerisini ifade eder. Birey davranışlarına sebep olan duygularını yönetirken duygularının olumlu yönlerini kullanabilir, olumsuz yönlerini de engelleyebilir (Acaray vd., 2019: 191). Goleman temelde, öz yönetimi öz düzenleme ve motivasyon kümeleriyle kavramsallaştırmıştır. Öz düzenleme dürtülerin yönetilmesini ve kontrol edilmesini ifade etmektedir. Motivasyon ise bireyin davranışını harekete geçirmesi ve yönlendirmesidir (Jacobs, 2001: 165).

Öz yönetim kişinin yıkıcı duygu ve dürtülerini kontrol altına almasını (duygusal öz kontrol), değişimi ele almadaki esnekliğini (uyarlanabilirlik), standardı karşılama ve iyileştirme çabasını (başarı), fırsatları değerlendirmeye hazır olmasını (inisiyatif), engellere rağmen hedefe ulaşma arzu ve çabasını (iyimserlik), güvenilirliğini ve kişisel sorumluluk taşımasını kapsayan geniş bir kavramdır (Victoroff ve Boyatzis, 2013: 418).

Duyguları yönetme becerisi duyguların bastırılmasından ziyade denge ile ilgilidir. Duygusal farkındalık, dinginlik ve sakinlik geliştirilmesine olanak tanıyarak, bireyin kendisini yönetmesini de sağlar. Kısaca bireyin kendini motive edebilme, diğer yandan öfkeli ve stresli anlarda kendini sakinleştirebilme becerisidir (Goleman ve Griesse, 1996: 8). Bu beceri bireylerin duygularını kontrol edememesinden doğan iletişim çatışmalarını önleyebilmektedir (Doğan ve Geçikli, 2008: 36).

3. Sosyal Farkındalık (Empati)

Sosyal farkındalık başkalarının duygularının, düşüncelerinin ve ihtiyaçlarının farkında olarak onlarla ilişki geliştirebilme becerisi olarak tanımlanır (Köse, 2019: 195).

Sosyal farkındalık başkalarının ne hissettiğinin farkında olma olarak açıklanan empatiden beslenmektedir. Sosyal farkındalığın kökeni özbilinçtir. Özbilinç bireyin kendi duygularını anlayabilmesi ve böylece diğerlerinin duygularını algılayabilme becerisidir (Goleman, 2011: 12).

Sosyal farkındalık, başkasının özel algısal dünyasına girmek, onda değişen ve hissedilen anlamlara karşı sürekli duyarlı olmaktır (Elliott, 2011: 44). Sosyal ve duygusal gelişimin parçası olan bu yetenek, bireylerin diğerlerine karşı davranışını ve sosyal ilişkilerinin kalitesini etkiler (McDonald ve Messinger, 2011: 2). Sosyal farkındalığın varlığı, bir çatışma sırasında bir başkasının potansiyel duygusal tepkisi ve davranışı üzerinde düşünmeyi sağlarken (Brackett vd., 2019: 148), sosyal farkındalığın eksikliği iletişim çatışmaları veya suç işleme gibi önemli sorunlara yol açmakta, genellikle suçlularda, psikopatlerde, tacizcilerde görülmektedir (Goleman, 1996: 123).

Sosyal farkındalık empati yapabilmeyi, hizmet odaklı olmayı, başkalarının gelişmesine destek verebilmeyi, çeşitliliklerden yararlanmayı ve bir gruptaki duygusal akımı ve grup içerisindeki güç ilişkilerini algılayabilmeyi içine alan bir kavramdır (Başalp, 2023: 136-137). Bireyler sosyal farkındalıklarıyla içerisinde yer aldıkları şartlara daha kolay uyum sağlayabilir ve başkalarının davranış biçimlerini ve olayların nedenlerini idrak ederek duruma uygun davranış gösterebilirler (Çavuş vd., 2019: 261). Sosyal farkındalık (empati) ve güven etkili bir ilişki, anlayış ve iletişim oluşturma temelidir. Fikir geliştirme, problemleri çözme, etkili bir iletişim kurma, çatışmadan kaçınma veya çatışmayı önlemede empati önemli rol oynar (Ioannidou, 2008: 119). Empati kurabilen, başka bir ifadeyle sosyal farkındalığı olan bireyler etkili ve yapıcı tutumlarla başarılı bir ilişki yönetiminin alt yapısını oluştururlar.

4. İlişki Yönetimi

İlişki yönetimi, ilişkilerde duyguları iyi idare edebilme, sosyal şartları dikkate alma, başkalarıyla etkileşim kurabilme, sorunları çözerken taraflarla açık ve ikna edici iletişimi sağlama ve güçlü ilişkiler kurabilme becerisidir (Yücel Karamustafa, 2020: 24). Otomatik olarak, anında ve bilinçsizce gerçekleşen “ayna nöron sistemi” etkisi ilişki yönetiminin sorumluluğunu bireyin kendine verir. Bu sebeple, ilişki yönetimi temel anlamda, diğer bireylerin duygularını nasıl şekillendirdiğimizle ilgilidir (Goleman, 2011: 12). Bu boyut diğer boyutların doruk noktasıdır. Bireylerin kendi duygularının farkında olup kontrol edebilmeleri ve diğerleriyle sosyal farkındalık (empati) kurabilmeleri genel

olarak ilişkileri daha etkili yönetmelerini sağlamaktadır (Goleman, 1998: 102). Bu yetenek bireylerin çevreleri ile rahat bir şekilde temasa geçebilmesine, başkalarını yönlendirmesine ve teşvik edebilmesine olanak tanır (Goleman, 1995: 140-41).

Duyguları yapıcı faaliyetlere yönlendirme ve başkalarında istenilen tepkiyi uyandırma becerisi olan ilişki yönetimi başkalarını geliştirme, başkalarıyla bağlar kurabilme, başkalarını etkileme, çatışmayı yönetebilme, ilham verici bir lider olma, değişim katalizatörü olma, ekip çalışması ve iş birliği yapma gibi pek çok başarıyı da beraberinde getirmektedir (Cuéllar-Molina vd., 2017: 56).

1.5.3. Bar-On Duygusal Zekâ Teorisi

Bar-On'un duygusal zekâ modeli, ağırlıklı olarak performans ve başarı potansiyeli ile ilgilidir ve sonuç odaklı olmaktan ziyade süreç odaklıdır. Modelin varsayımına göre ortalamanın üzerinde duygusal zekâyâ sahip bireyler diğerlerine nispetle, çevreden gelen talepleri karşılamada ve çevresel baskılarla mücadelede daha başarılı olurlar. Buna karşılık, yetersiz duygusal zekâ, başarı eksikliğine ve duygusal sorunların yaşanmasına yol açar (Mehta ve Singh, 2013: 346).

Bar-On duygusal zekâyı içsel dünya alanı, kişiler arası alan, adaptasyon, stres yönetimi ve genel ruh hali olarak beş boyut altında toplamıştır (Bar-On, 2006: 15).

Tablo 4. Bar-On Duygusal Zekâ Teorisi Boyutları ve Alt Boyutları

EQ Boyutları	Her Boyut Tarafından Değerlendirilen Duygusal Zekâ Yeterlikleri ve Becerileri
İçsel Dünya Alanı	Bireysel farkındalık ve kendini açıklama
Özsaygı	Kendini doğru bir biçimde algılamak, anlamak ve birini kabul etmek
Duygusal öz farkındalık	Birinin duygularının farkında olmak ve anlamak
Özgüven	Kendinin ve birinin duygularını etkili ve yapıcı şekilde açıklamak
Bağımsızlık	Kendine güvenli olmak ve başkalarının duygularından bağımsız olmak
Kendini gerçekleştirme	Kişisel hedeflere ulaşmak ve bir potansiyeli gerçekleştirebilmek
Kişilerarası Alan	Sosyal farkındalık ve kişiler arası ilişkiler
Empati	Başkalarının duygularının farkında olmak ve onları hissetmek
Sosyal sorumluluk	Bir sosyal grup ile tanımlanmak ve başkalarıyla iş birliği yapmak
Kişiler arası ilişkiler	Karşılıklı olarak tatmin edici ilişkiler kurmak ve başkaları ile iyi ilişkiler içinde olmak
Adaptasyon (Uyum)	Değişim yönetimi
Gerçekliğin test edilmesi	Duyguları objektif bir şekilde doğrulamak ve dış gerçeklik ile düşünmek
Esneklik	Kendini birinin duygularına göre ayarlamak ve uyum göstermek, yeni durumları düşünmek
Problem çözme	Kişisel ve kişiler arası problemleri etkin bir şekilde çözmek
Stres Yönetimi	Duygusal yönetim ve düzenleme
Stres tolerasyonu	Duyguları etkin ve yapıcı bir şekilde yönetmek
Dürtü kontrolü	Duyguları etkin ve yapıcı bir şekilde kontrol etmek
Genel Ruh Hali	Kendini motive etme
Optimistlik	İyimser olmak ve yaşamın iyi yanlarına bakmak
Mutluluk	Kendini kendisi, başkaları ve genel olarak yaşamla dolu hissetmek

Kaynak: Bar-On, 2007: 32

1. İçsel Dünya Alanı

Bu boyut, bireyin hislerinin farkında olması, duygularını ve fikirlerini ifade etmesini ifade eder (Bar-On vd., 2000: 1108). Bu özelliklerin bulunduğu bireyler başkalarına karşı duygusal olarak bağıdırlar, kendine güvenirler, hedeflerine ulaşabilmek ve potansiyelini gerçekleştirebilmek için ellerinden gelen çabayı gösterirler (Bar-On, 2010: 62). Ayrıca bu boyutun özelliği olan güçlü ve zayıf yönlerin farkındalığı ve kabulü, bireylerin duygularını yapıcı ve etkili bir şekilde dışa vurabilme yeteneğini de beraberinde getirir (Di Fabio vd., 2012: 122).

Kişisel becerilerin ifade edildiği içsel dünya alanı öz değerlendirme (öz saygı), duygusal öz farkındalık, atılganlık (öz güven, dışa vurum), bağımsızlık ve kendini gerçekleştirme boyutlarını içerir (Stys ve Brown, 2004: 15). Öz değerlendirme boyutunda kişiler kendilerini algılar, anlar ve kabul eder. Duygusal öz farkındalıkta ise kişi duygularını fark eder ve onları anlamlandırır. Atılganlık ya da dışavurum davranışı kişinin kendi varlığını ve duygularını etkileyici fakat yapıcı şekilde çevresine anlatabilmesidir. Bağımsızlık boyutu kişinin kendine güvenmesi ve duygusal benlik bilincinin ortaya konulmasını, kendini gerçekleştirme boyutu ise kişinin mevcut potansiyelini kullanarak hedeflerine ulaşmaya yönelik çaba göstermesini ifade eder (Ergun, 2021: 48).

2. Kişilerarası Alan

Kişilerarası boyut diğerlerinin nasıl hissettiğinin ve ihtiyaçlarının farkında olma, karşılıklı olarak tatmin edici, yapıcı ve işbirlikçi ilişkiler kurma hatta sürdürülebilirlik yeteneklerini kapsar (Bar-On, 2006: 14). Başka bir deyişle bireyin empati yapabilmesi, sosyal olarak sorumluluk alabilmesi ve başkaları ile iyi ilişkiler kurabilmesi bu boyuttaki yeteneklerdir (Titrek, 2016: 93).

Kişiler arası alan, empati, sosyal sorumluluk ve kişiler arası ilişkiler boyutlarını kapsar (Mehta ve Singh, 2013: 346). Empati, kişinin kendisi haricindeki kişilerin ne hissettiğini anlamasıyla; sosyal sorumluluk, kişinin başkalarıyla işbirliği yapması ve sosyal toplulukları destekleyebilmesiyle; kişilerarası ilişkiler ise kişinin diğer kişilerle iletişim kurabilmesi, bu iletişimi sürdürülebilmesi ve karşılıklı tatminkâr ilişkiler geliştirebilmesiyle ilişkilidir (Ergun, 2021: 48).

3. Adaptasyon (Uyum)

Bireyin duygu ve düşüncelerini objektif bir şekilde değerlendirebilme, ortaya çıkan problemlerin çözüme kavuşturulmasında doğru davranışı sergileyebilme, farklı durum ve ortamlara uyum gösterebilme yani değişen durumlar karşısında duygu ve düşüncelerini esnek bir biçimde değiştirebilme becerilerinden oluşmaktadır (Bharwaney vd., 2011: 5).

Adaptasyon alanının gerçeklik testi, esneklik ve problem çözme boyutları mevcuttur (Stys ve Brown, 2004: 15). Gerçeklik testi duyguların dışarıdaki değişkenlerden bağımsız ve tarafsız olarak değerlendirilmesidir (Ergun, 2021: 48).

Problem çözmede kişiler zorlukları mantıksal olarak anlayabilmek için bilgileri toplar, çelişkili kanıtlar üzerinde durarak ve belirsizliği değerlendirerek sorunlarla metodik başa çıkma yollarını arar ve nihayetinde kısa ve uzun vadeli sonuçları belirler. Esneklikte ise kişiler, işler bekledikleri gibi gitmediğinde, doğaçlama olarak değişime uyum gösterir (Bar-On ve Dijk, 2022: 6-7)

4. Stres Yönetimi

Duyguların bireye fayda sağlayacak şekilde yönetilmesi ve kullanılması boyutudur (Di Fabio vd., 2012: 122). Çalışma ortamında bireyin strese karşı gösterdiği tolerans, stresle başa çıkabilme ve stresi kontrol altında tutma becerisini içermektedir (Bar-On, 2007: 4).

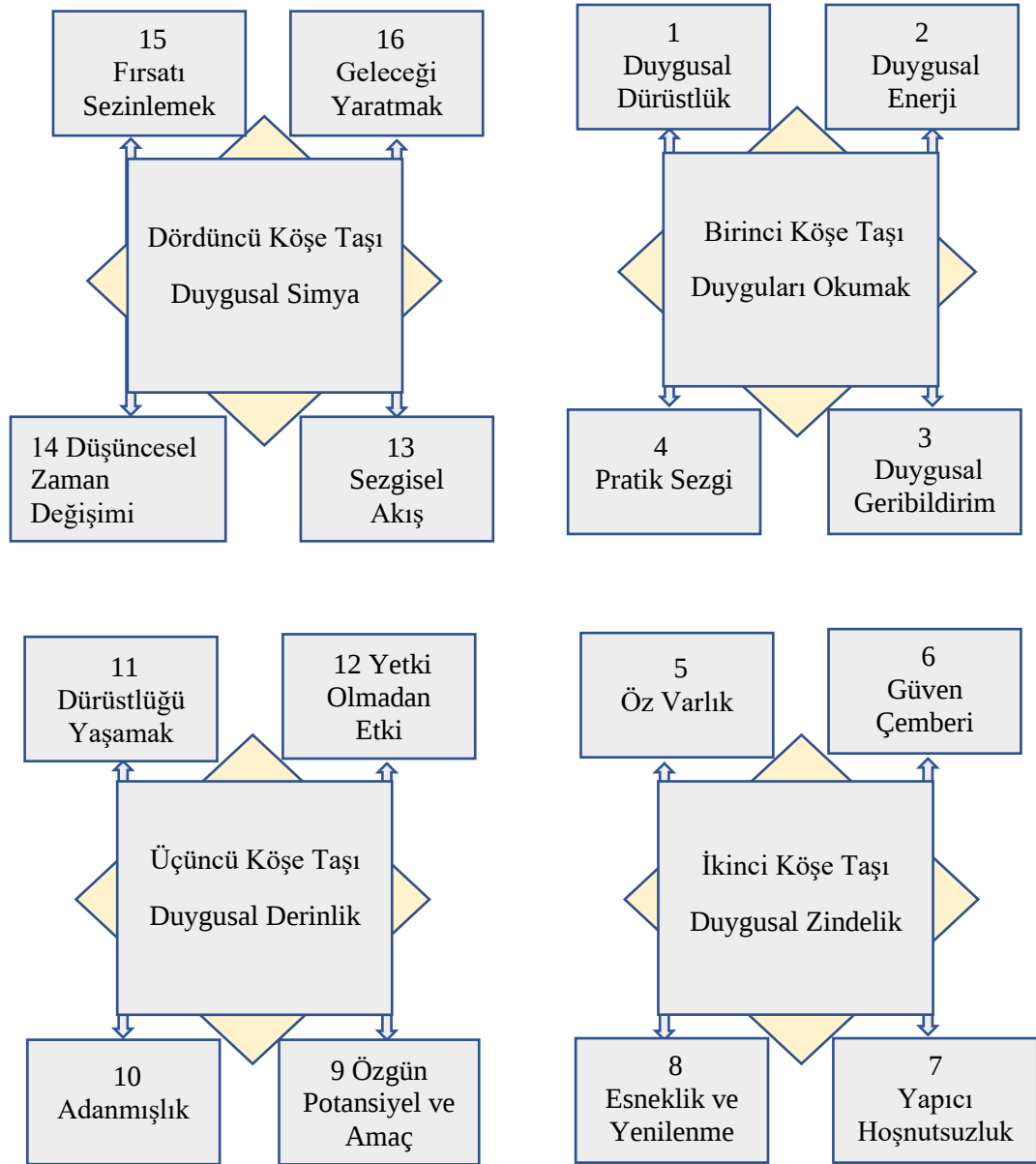
Duygu yönetimi ve düzenlenmesiyle ilgili olan stres yönetimi boyutu; duyguları hem etkili hem de yapıcı yönetmeyi ifade eden strese dayanıklılık ve dürtüleri yapıcı ve etkili yönetmeyi ve kontrol etmeyi ifade eden dürtü kontrolü alt boyutlarından oluşmaktadır (Ergun, 2021: 48).

5. Genel ruh hali

Bireyin hayatın parlak tarafını görerek genel bir memnuniyet içerisinde olmasını tanımlamaktadır (Bar-On, 2010: 62). Bireyin kendisinden ve başkalarından zevk alabilmesi, olumlu duygular hissetmesi, iyimser ve mutlu bir ruh halinde olabilme becerileri bu boyutta toplanmaktadır (Bar-On vd., 2000: 1108). Duygusal zekâ bu boyutuyla pozitif psikolojinin ayrılmaz bir parçası olarak varsayılmaktadır (Hajisabbagh vd., 2020: 2).

1.5.4. Cooper ve Sawaf Duygusal Zekâ Teorisi

Cooper ve Sawaf tarafından geliştirilen modelde duygusal zekâ, özellikle yönetim ve organizasyon bazında incelenmiştir. Daha doğrusu bu model, liderlik ve duygusal zekâ ilişkisi üzerine kurulmuştur (Titrek, 2016: 94). Cooper ve Sawaf “*duyguların gücünü ve hızlı algılayışını, insan enerjisi, bilgisi, ilişkileri ve etkisinin bir kaynağı olarak duyumsama, anlama ve etkin bir biçimde kullanma yeteneği*” olarak tanımladığı duygusal zekâyı dört boyutta ele almıştır (Aslan, 2013: 37). Bu boyutlar duyguları öğrenmek/okumak, duygusal zindelik, duygusal derinlik ve duygusal simya olarak dört köşe taşından oluşmaktadır (Şekil 2).



Şekil 2. Cooper ve Sawaf Duygusal Zekâ Modeli

Kaynak: Cooper ve Sawaf, 1997: xxix

1. Duyguları Öğrenmek/Okumak

Bu boyut, duyguları okumak için açık ve akıcı bir kelime dağarcığı geliştirmeyi, duyguların derinliğindeki bilgiyi tanımayı, değer vermeyi ve saygı duymayı ifade etmekte; duygusal dürüstlük, duygusal geribildirim ve pratik sezgi gibi becerileri kapsamaktadır (Cooper, 1997: 33). Duygusal bilgi birikimiyle başlayan duyguları öğrenme boyutu, gerçek ve doğru olan bilgiye ulaşılmasının ardından duygu ve enerji arasında bağ kurarak hislerin duygu ile sentezlenmesini sağlamaktadır (Aslan, 2013: 66). Duyguları öğrenme, "Gerçeği kendi dışında ararsan, o gitgide uzaklaşır" anlayışıyla

nitelendirilmektedir. Duygusal zekânın oluşmasının ve gelişmesinin, bireyin kendisine karşı en derin anlamda dürüst kalmasıyla ve hem kalbine hem de bilgeliğe duyarlı olmasıyla, diğer bir deyişle duygusal dürüstlüğün çağrısına kulak vermesiyle mümkün olacağı varsayılmaktadır (Cooper, 1997: 33).

2. Duygusal Zindelik

Modelin ikinci yapı taşını oluşturan duygusal zindelik; güven, özgünlük, yenilenme, esneklik ve yapıcı hoşnutsuzluk gibi özelliklerden oluşmaktadır. Bu özelliklere sahip olunması kişisel değerin ve karakterin aydınlanmasına olanak tanımakta, bireyin kendi özgün yerini oluşturmasını sağlamaktadır (Cooper, 1997: 34). Bu boyut içerisindeki en ilgi çekici olan yapıcı hoşnutsuzluk alt boyutudur. Yapıcı hoşnutsuzluk, hoşnutsuzluk gibi olumsuzluk içeren bir duygudan yararlı sonuçların da elde edilebileceğini, duyguların hem olumlu hem de olumsuz olmak üzere çift yönlü olduğunu, iki yönlü olan duyguların örgüt açısından yeri geldiğinde olumlu sonuçlar ortaya çıkarabileceğini ifade etmektedir. Ayrıca hoşnutsuzluğun yaratıcı şekilde kullanılması halinde farkında olmayı, zamanı iyi kullanmayı, problemleri ortaya çıkarmayı, katılımı, mücadele ve sorumluluğu, en önemlisi de herkesin hoşnut olduğu duruma nazaran örgüt çalışanlarının daha dinamik kalmasını sağlayacağı öngörülmektedir (Çakar ve Arbak, 2004: 39).

3. Duygusal Derinlik

Üçüncü köşe taşı olan, duygusal büyüme ve yoğunluğu içeren duygusal derinlik, bireyin gerçek karakterini ve eşsiz potansiyelini ortaya çıkarmasını bunun ışığında da bireysel amacını belirleyip örgütün amaçları ile koordine edebilmesini kapsamaktadır. Bireyin inisiyatif, vicdan, hesap verebilirlik ve dürüstlüğü uygulayarak otorite ve unvanın da ötesinde etkisini artırabilmesine dayanmaktadır (Rozell vd., 2004: 410; Cooper, 1997: 34). Duygusal zekâ, ilişkilerde yüzeysel davranmanın ötesine geçilmeden gelişemez ya da büyüyemez. Dolayısıyla birey varoluşunun derinliklerine inmeli böylece diğer bireylerin içerisindeki eşsiz potansiyeli keşfetmeye ve bu duruma kendini adamaya başlamalıdır. Bu boyut bir metafor kullanılarak daha anlaşılır bir şekilde ifade edilebilir. Yaşamın bir nehir gibi aktığı düşünüldüğünde birey, nehrin çalkantılı ya da sakin olduğunu görürken, nehrin altında neler olup bittiğini bilemez. Nehrin altını görmek zordur ancak duygusal derinliğe sahip birey, iç görü ve bilgeliği sayesinde yüzeyin altına

dalar. Çünkü yalnızca yaşamın içine daldığında yüzeydeki anlamın ötesine geçilebilir (Jones, 2000: 35, 132).

4. Duygusal Simya

Modelin ilk üç köşe taşı ile birey, yaşamında ilerleme ve gelişme sağlayabilmekte, ilişkilerinde daha etkili, güvenilir ve enerjik olabilmektedir. Böylece birey, olduğu kişiyle daha barışık yaşayabilecek, son temel taş ya da yani duygusal simya boyutuna hazır hale gelecektir (Cooper, 1997: 36-37). Son boyut, yaratıcı fırsatları keşfedebilmek için duyguların kullanılmasını, küçük fikirlerin daha büyük fikirlere dönüştürülmesini içerir (Rozell vd., 2004: 410). Bireyin potansiyelini özellikle yaratıcılığını artıran özelliğe odaklanır. Nasıl ki simya disiplini, değersiz bir maddeyi daha değerli bir madde haline dönüştürme amacındaysa, duygusal simya da önemsiz olarak atfedilen duyguların daha değerli bir biçime getirilmesi ve duyguların bu gücünden yararlanma sürecini ifade etmektedir. Bu boyuta şeklini veren alt boyutlar; bireyin geçmiş, gelecek ve şimdiki zamanı istediği şekilde beyinde canlandırabildiği “düşünsel zaman değişimi”, belirsiz durumlarda karar vermemizi, kimsenin göremediği fırsatları görebilmemizi ve en az çabayla en çok sonucu elde ederek daha verimli olmamızı sağlayan “sezgisel akış”, hislerimiz aracılığıyla diğerlerinin göremediklerini gördüğümüz “fırsatları sezinleme” ve “geleceği yaratma” olarak tanımlanmaktadır (Jones, 2000: 39).

Cooper ve Sawaf’ın modeli, Salovey ve Mayer’in ve Goleman’ın modelleri ile karşılaştırıldığında ortak noktalar olduğu görülmektedir. Örneğin duygusal okuryazarlık boyutu, Salovey ve Mayer’in modelinde duyguları algılama, değerlendirme ve ifade etme boyutuna karşılık gelirken, Goleman’ın modelinde öz bilinç boyutuna karşılık gelmektedir. Duygusal zindelik boyutu, Salovey ve Mayer’in modelinde duyguları anlama ve duygularla muhakeme etme boyutuna karşılık gelmekteyken, Goleman’ın modelinde özyönetim botunu karşılamaktadır. Duygusal derinlik boyutu Salovey ve Mayer’in modelinde duyguların düşünceye yardımcı olmasını ifade eden duyguların kullanılması boyutuna karşılık gelirken, Goleman’ın modelinde sosyal farkındalık ve motive etme boyutuna karşılık gelmektedir. Son olarak duygusal simya boyutu ise Salovey ve Mayer’in modelinde duyguları yönetme boyutunu karşılarken, Goleman’ın modelinde ilişki yönetimi boyutuna karşılık gelmektedir (Carney, 1999: 54- 57).

1.5.5. Wong ve Law Duygusal Zekâ Ölçeği

Wong ve Law (2002), Salovey ve Mayer'in teorik çerçevesine dayalı olarak ve onların kişilerin duygusal zekâyı ilgili algılarına yönelik geliştirdikleri duygusal zekâ modelini revize ederek, dört boyutlu Duygusal Zekâ Ölçeğini geliştirmişlerdir. Geliştirilen bu ölçekte Duygusal zekâ kişinin kendi duygularını değerlendirmesi, başkalarının duygularını değerlendirmesi, duyguların kullanımı ve duyguların düzenlenmesi olarak dört boyuta ayrılmaktadır (Libbrecht, vd., 2014: 224).

1. Kendi duygularının değerlendirilmesi ve ifade edilmesi (öz duygusal değerlendirme)

Bireyin derin duygularını anlama ve bu duyguları doğal olarak ifade edebilme yeteneği ile ilgilidir. Bu konuda yüksek yeteneğe sahip olan insanlar, duygularını çoğu insandan önce hisseder ve kabul eder (Wong ve Law, 2002: 246). Bireyin öz duygularını değerlendirmesi, derin duygularını anlamasında, duygularını senkronize etmesinde, mevcut durum ve şartlara uygun duygusal cevabı vermesinde rol oynar (Turhan ve Çetinsöz, 2019: 271).

2. Başkalarının duygularının değerlendirilmesi ve tanınması

Duygusal zekâ boyutları içerisinde kişinin kendine veya başkalarına odaklı olmasıyla ilgili ayrımın yapılması oldukça önemli görülmektedir. Örneğin bir satış elemanı öfkeli bir müşteriyle karşılaştığında, müşterinin duygularına (örneğin, müşteriye sakinleştirmeye) odaklanırken, aynı zamanda kendi duygusal tepkilerine (örneğin, sakin kalmaya) de odaklanabilir (Pekaar vd., 2017: 137). Kişi başkalarının duygularını değerlendirme ve tanıma yeteneğiyle çevrelerindeki insanların duygularını algılar ve onları anlar. Bu yeteneği yüksek olan kişiler, başkalarının duygu ve hislerine karşı diğerlerine göre çok daha duyarlı olurlar (Wong ve Law, 2002: 246).

3. Benlik duygularının düzenlenmesi (duyguların düzenlenmesi)

Kişilerin kendi duygularını kontrol altında tutabilme yeteneğiyle ilgilidir (Kapusuz, 2019: 234). Bu yeteneğe sahip olan kişiler duygularını mantıklı bir şekilde kontrol etmeyi öğrenir (Wang, 2019: 5) ve psikolojik sıkıntılarında daha hızlı kurtulabilirler (Wong ve Law, 2002: 246).

4. Performansı kolaylaştırmak için duygu kullanımı (duygu kullanımı)

Bu yetenek, kişiyi performansa yöneltmek için motive etmeyi ifade eder (Fukuda vd., 2012: 3). Kişiler duygularını, yapıcı faaliyetlere ve kişisel performansa yönlendirirler (Wong ve Law, 2002: 246). Duygularını olumlu olarak kullanabilme becerisi gösteren kişiler, kendilerini yetenekli olduklarına dair motive eder, hedef belirler ve hedefe ulaşmak için en iyisi yapmaya gayret gösterirler (Mumcu ve Yiğit, 2022: 241).



İKİNCİ BÖLÜM

NARSİSİZM

Narsisizm, kişiliğin karanlık yönlerini oluşturan ve “Karanlık Üçlü” olarak adlandırılan kişilik tiplerinden biridir. Narsisizm, Makyavelizm ve psikopatiden oluşan “Karanlık Üçlü” ilk olarak Paulhus ve Williams (2002: 556-557) tarafından literatüre kazandırılmıştır. Karanlık üçlü saldırgan olan ancak patolojik olmayan, içerisinde kötü niyetli ve tiksindirici özellikleri barındıran kişiliklerden oluşmaktadır (Rogoza ve Cieciuch, 2020: 1300). Her üç bileşenin de iş hayatındaki yeri açıkça gözlemlenebilir niteliktedir. Üç bileşenin de iş yerindeki dışa vurumu başkalarını manipüle etme şeklinde ortaya çıkmakta ancak farklı yolları kullanılmaktadır. Örneğin narsisistler, manipülasyon taktiği olarak fiziksel görünüşünü ve çekiciliği kullanmaktayken, Makyavelistler akıl oyunlarını kullanmakta, psikopatlar ise tehdit taktiğini kullanmaktadır (Jonason vd., 2012: 452). Karanlık üçlüyü oluşturan narsisizm, Makyavelizm ve psikopati birbirlerinden ayrı yapılar olmasına rağmen insan ilişkilerinde yüzeysel, menfaat ve çıkar odaklı olması, bencillik, uyumsuzluk, amaç odaklılık ve manipülasyona başvurma gibi özellikler bakımından ortak paydada buluşmaktadır (Paulhus ve Williams, 2002: 560; Özsoy ve Ardıç, 2017: 393).

Makyavelizm kavramının kökeni Floransalı siyasetçi, düşünür ve yazar Niccolò Machiavelli’ye dayanmaktadır. “The Prince” (Prens) kitabında amaca giden her yolun mübah olduğunu, ne pahasına olursa olsun nasıl etkili bir yönetici olunacağını anlatan Machiavelli, Makyavelizm’in temel prensibini oluşturmuştur (Rogoza ve Cieciuch, 2020: 1288). Christe ve Geis (1970) söz konusu kitaptan yola çıkarak “Makyavelizm” kavramını ve ölçeğini literatüre kazandırmışlardır (Corral ve Calvete, 2000: 4). Yazarlara göre Makyavelist bireyler ideolojik bağlılıkları ve duygusal katılımları düşük olmakla beraber kendi amaçlarını takip etmede oldukça istikrarlıdır. Amaca giden yolda hırslı ve azimli olan Makyavelist bireylerin bu doğrultuda kariyerlerine olan bağlılıklarının da yüksek olduğu belirtilmektedir (Zettler vd., 2011: 20-22). Makyavelizm anti-sosyal eğilimlerle, kendi çıkarı için sömürücü ve manipülatif davranışlarla karakterize edilmektedir. Özellikle Makyavelist kişiliğin temel özelliklerinden biri olan manipülasyon; aldatma, ikiyüzlülük, ikna, yalvarma, gözdağı verme gibi çeşitli taktiklerle kendini göstermektedir (Rogoza ve Cieciuch, 2020: 1288). Narsisistik (işlevsel dürtüsellik) ve psikopat bireyler (işlevsiz dürtüsellik) dürtüsel olma eğilimi ile ilişkili bulunmaktayken, Makyavelist bireylerin dürtüsellikle bir ilişkisi bulunmamıştır. Bu

ilişkisizlik durumu Makyavelist bireylerin Makyavelist olmayanlara göre daha avantajlı olmasını, üretkenlik karşıtı davranışlardan kaçınmalarını sağlamaktadır (Jones ve Paulhus, 2011: 681-682). Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde Makyavelizm'in birçok farklı boyuttan oluştuğu görülmektedir. Corral ve Calvete'ye (2000: 3-13) göre Makyavelizm; "olumlu kişilerarası taktikler, olumsuz taktikler, insan doğasına olumlu bakış ve insan doğasına alaycı bakış" olarak dört boyuttan oluşmaktayken, Monaghan ve arkadaşlarına (2016: 72-81) göre "taktikler ve görüşler" olarak iki boyuttan oluşmaktadır.

19. Yüzyılda Pinel tarafından dürtüsel ve saldırgan kişileri tanımlamak için ortaya atılan psikopati kavramı, Cleckley'in "The Mask of Sanity" adlı kitabındaki ampirik incelemeleriyle ayrıntılı olarak işlenmiştir (Schulsinger, 1972: 190; Hare ve Neumann, 2008: 218). Hare'e göre psikopati; dürtüsellik, heyecan arayışı, antisosyal davranışlar, sorumluluk eksikliği, manipüle etme ile ilişkilidir. Öte yandan empati, pişmanlık ve suçluluk duygusu yoksunluğu ile karakterize edilmektedir. İlişkilerinde geveze, benmerkezci, yüzeysel ve büyüklenmeci olan psikopatlar, dışarıdan gelen etkilere karşı oldukça direnç gösteren, kaya gibi sağlam bir kişilik yapısına sahiptir. Ayrıca kendi istek ve ihtiyaçlarının önüne geçen sosyal normlar, onlar için sıkıcı ve kabul edilemezdir (Davis-Barron, 1995: 1315). Bu bakımdan psikopatların nevrotik eğilimleri düşüktür yani kaygısız olarak nitelendirilmelerinin yanı sıra dışadönüktürler (Paulhus ve Williams, 2002: 560-561). Başka bir görüşe göre ise psikopat bireylerde duygusal bozuklukların görülmesi onların sosyalleşmelerini engellemektedir. Psikopatlar normal insanlar kadar kaygı ve korku yaşamamakta üstelik utanç duymaya daha az eğilim göstermektedirler (Spain vd., 2014: 43). Psikopati, birincil ve ikincil olarak ikiye ayrılmaktadır. Birincil psikopati; yalan söyleme eğilimini, manipülatifliği, bencilliği, acımasızlığı, pişmanlık ve duygu yoksunluğunu içerir. Psikopat kişiliklerin genel olarak çekici görünmeleri, bu bireylerin başkalarını manipüle etmesinde kolaylık sağlamaktadır. İkincil psikopati ise dürtülerde kontrolsüzlük, hayal kırıklığına karşı tahammülsüzlük, çabuk öfkelenme, uzun vadeli hedeflerden yoksun olma ve anti-sosyal yaşam tarzını kapsamaktadır (Bailey, 2015: 1310; Jakobowitz ve Egan, 2006: 332). Psikopati kişilerarası (yüzeysel çekicilik, patolojik aldatma, kendini beğenmişlik duygusu, manipülatif), duygulanım (pişmanlık, suçluluk, empati eksikliği ve sığ duygu), yaşam biçimi (asalak yaşam tarzı, dürtüsellik, sorumsuzluk, gerçekçi uzun vadeli hedeflerin olmaması) ve antisosyal (zayıf davranış kontrolleri, erken davranış sorunları, çocuk suçluluğu, cezai çok yönlülük) olmak üzere dört farklı boyuttan oluşmaktadır. Hare ve Neumann'a (2008: 232, 219-220) göre,

kişilerarası ve duygulanım boyutları yüksek oranla birincil psikopatiye benzerken yaşam biçimi ve antisosyal boyutları ikincil psikopatiye benzemektedir.

Karanlık üçlünün üçüncüsü olan ve bu çalışmanın ikinci boyutunu oluşturan narsisizm ise kısaca; bireyin sahip olamadığı birtakım temel niteliklerin ve karşılanamayan psikolojik ihtiyaçların bastırılması nedeniyle, kendisinin inşa ettiği şişirilmiş benliği ifade etmektedir (Özsoy ve Ardıç, 2017: 394). Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde narsisizm detaylı olarak incelenecektir.

2.1. Narsisizmin Kavramsal Çerçevesi

Narsisizm sözcüğü Yunan mitolojisinde yakışıklılığıyla göze çarpan Narcissos'dan gelmektedir. Efsanede hiç kimseyi sevemeyen ve herkesi reddeden Narcissos gölde kendi yansımasını görerek aşık olur. Günlerce su içerisindeki ulaşamadığı sevgiliyi izler ve en sonunda eriyip yok olur. Göl kıyısında ise nergis çiçeği filizlenir (Twenge ve Campbell, 2010: 44). Narsisizme etimolojik olarak bakıldığında Yunancada kuntluk ya da duyarsızlık anlamına gelen narke kelimesi ile ilintili olduğu görülmektedir. Psikoloji yazınında ise ilk olarak 1898'de Havelock Ellis tarafından "narcissus-like" terimiyle psikolojik bir tutumu açıklamak üzere kullanılmıştır (Gençtan, 2006: 254). Diğer bir deyişle bu terim, cinsel duyguların kendine hayranlık içerisinde kaybolma eğilimi yaşayan kişileri tanımlamak amacı ile kullanılmıştır. Ardından Nacke 1899' da "narcismus" terimini kişinin bedenine cinsel bir obje olarak davranması anlamına gelen cinsel sapkınlık için kullanmıştır (Raskin ve Terry, 1988: 890). Burada bahsedilen narsisizm, tüm sapıklıklar incelenirken karşılaşılmaması beklenen temel özellikleri sergilemektedir. Freud bütün bu çalışmalardan etkilenmiştir ancak o narsisizmin bir sapıklık durumu değil, *"kendini koruma içgüdüsünün bencilliğinin libidinal bir tamamlayıcısı, her canlı varlığa haklı olarak bir ölçüde atfedilebilecek bir özellik olarak karşımıza çıktığını"* belirtmektedir (Freud, 2012: 23).

Freud, aslında her bireyde bebeklik döneminde başlayan (Freud, 2012: 35) narsisizmi, davranışsal bir fenomen olarak klinik kullanımları ile aşağıdaki gibi tanımlamaktadır (Raskin ve Terry, 1988: 890):

a. Bireyin kendisine duyduğu hayranlık, sevgi ve kendini olduğundan büyük görme gibi bir dizi tutumdur.

b. Bireyin özsaygısıyla ilgili başarısızlık ve birinin sevgisini kaybetme gibi korkularını içeren hassasiyetleridir.

c. İdealleştirme, kendini beğenmişlik, yansıtma ve inkâr gibi özelliklerin bulunduğu genel bir savunma yönelimidir.

d. Mükemmeliyetçilik ve kendi kendine yetebilme gibi uğraşların yanı sıra başkaları tarafından sevilme ihtiyacını karşılamak için de bir motivasyon kaynağı yaratmaktır.

e. Bireyin diğer bireylerle olan ilişkilerini nitelendiren; kendini teşhir etme, başkalarına nazaran daha ayrıcalıklı olma, başkalarını kendinin bir uzantısı gibi görme, başkaları ve her şey üzerinde kontrol sahibi olduğunu düşünme, eleştirilmeye karşı tahammülsüzlük, haset, şüphecilik gibi tutumları içermektedir.

Horney (1939), Freud'un narsisizm hakkındaki görüşleri ile aynı fikirde olsa da narsistlerin kendilerini çok fazla sevmesinden ziyade kendilerini ve hatta başkalarını sevediklerini konusunda ondan ayrılmıştır (Levy vd., 2011: 5). Aynı şekilde Sennet'e göre narsisizm, kendine hayranlık duymak olarak yapılan klasik tanımlamalardan daha çok kendini sevmekten kaynaklanmaktadır (Lasch, 2006: 66). Otto Rank(1911) narsisizm kavramını, Ellis'e benzer şekilde cinsel öz sevgi ve kendine hayranlığı tanımlamak için kullanmasının yanı sıra kibir ile de ilişkilendirmiştir (Atay, 2010: 3).

Kohut'a (1968: 86-88) göre çocuğun benliğinin gelişimindeki aynalama ve idealleştirme aşamalarında oluşabilecek herhangi bir kusur narsisizmi meydana getirmektedir. Bu yönüyle narsisizm bir savunma mekanizmasıdır (Kernberg, 1967: 655-656). Bireyin çocukluk döneminde kişilik bütünlüğünü koruyabilmesi için çevresinden çeşitli tepkiler alması diğer bir deyişle ona şahit olunması gerekmektedir. Nesne ilişkilerini sağlıklı oluşturmamaları durumunda bu kişiler çeşitli saplantılar geliştirmektedir. Dolayısıyla bu dönemdeki tepkilere takılı kalması, şişirilmiş bir benliğe yol açmakta, bu durum ise narsisizm gibi bir savunma mekanizmasını meydana getirmektedir.

Batı kültürü etkisinde olan günümüz yaşam biçimleri, insanların giderek daha duyarsız ve ben merkezci olmalarına, derinlikten yoksun ilişkiler yaşamalarına sebep olmaktadır. Dolayısıyla bu durum narsistik bir kişilik yapısı için uygun bir zemin hazırlamaktadır (Lasch, 2006: 93). İnternetin bu doğrultuda sosyal medyanın gelişmesi narsisizmin yaygınlaşmasında büyük rol oynamaktadır. Bu mecraların yapısı kendini tanıtmaya, sergilemeye ve çok fazla arkadaşla sahip olma üzerine kuruludur. Narsisizmin teşhircilik, beğenilme arzusu ve dikkat çekme gibi temel özellikleri göz önüne

alındığında, sosyal medya narsisistler için becerilerini gösterebilecekleri bulunmaz bir nimet konumundadır (Twenge ve Campbell, 2010: 163). Nitekim öz çekimin hızlı yükselişi, bu davranışın narsisizmden kaynaklandığı görüşündeki tartışmaların da artmasına yol açmıştır. Bireylerin narsisizm özelliklerindeki artış sosyal medyada daha aktif olmasına ve daha fazla vakit geçirmesine, daha sık özçekim paylaşmasına ve öz çekimlerini daha çekici bulmalarına sebep olmaktadır (Singh vd., 2018: 311). Bu durum ile ilgili iki görüş bulunmaktadır. Birinci görüş sosyal medyanın daha yüksek bir narsisizme sebep olduğu yönünde olurken ikinci görüş narsisistlerin sosyal medya kullanımını arttırdığı yönündedir. Kısacası her iki görüş de narsisizm ile sosyal medya arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu doğrulamaktadır. Yani narsisist kullanıcılar sosyal medya platformlarını daha sık kullanmakta ve bu durum onları zamanla daha narsisist hale getirebilmektedir (Halpern vd., 2016: 98-99).

Bahsedilen Narcissos efsanesinde mevcut olan ben merkezcilik, kendini beğenmişlik, nesne sürekliliği yoksunluğu, başkalarının ne yaşadığına ve onlara ne yaşattığına karşı olan duyarsızlık gibi özellikler narsistik kişiliğin tanımı hakkında ipucu vermektedir (Geçtan, 2006: 254). Narsisizmin en bariz özelliği bireyin kendisini abartılı bir şekilde yüceltmesidir. Narsisist bireyler öyle olmamalarına rağmen güzellik, statü, yaratıcılık ve zekâ anlamında diğerlerinden çok daha iyi olduğuna inanmakta, kendilerini eşsiz, öncelikli ve özel görmektedir. Ancak yapılan ölçümlere göre bu bireylerin diğerlerinden daha üstün olduğunu gösteren verilere ulaşamamıştır (Twenge ve Campbell, 2010: 44).

Narsisist kişiliklerin öncelikli amaçları statü elde etmek veya hayranlık kazanmak olduğundan, bu kişiler yüzeysel ilişkiler ile ilgilenirler. Bu durum derin, içten ve uzun arkadaşlıklar kuramamalarına sebep olur (Carlson, 2013: 262). Bu bireyler eleştirilmeyi kabullenemez aşırı tepki gösterirler, kendi egolarını her şeyin üstünde tuttukları için diğerlerinin ne yaptığı veya ne söylediği ile çoğunlukla ilgilenmezler. Çünkü onlar için önemli olan kendisi ve kendisinin bulunduğu şeylerdir. Kendisinin dışında geri kalan her şey değersizdir (Fromm, 1994: 41-42, 45). Narsistik bireyin bir diğer özelliği kronik ve yoğun olan haset duygusudur. Bu durum narsistik bireyin diğerlerinin sahip olduğu iyi yönleri değiştirme ve yok etme isteğini içermektedir (Geçtan, 2006: 258).

Narsistik kişilik, genel olarak ideal benlik ve gerçek benlik arasındaki farkın inkârı ile karakterize edilmektedir. İki benlik (olunmak istenen ile gerçekte olan)

arasındaki ortaya çıkan kusurların farkındalığı ve sorumluluğu alınmayıp, inkâr edilerek reddedilmeye çalışılır (Brown, 1997: 646). Her ne kadar narsisist kişiliğe sahip bir bireyin özellikleri arasında kendine hayran olduğu ve kendini sevdiğinden bahsedilse de narsisizm, kendini sevmeyi değil bireyin kendine yabancılaşmasını simgelemektedir. Bu bireylerin diğer bireylerle olan duygusal bağları çok zayıf olduğundan, sevmeye yeteneklerini yitirmişlerdir ve sevmeye yeteneğini kaybetmenin getirmiş olduğu boşluğu yaşamaktadırlar. Yaşanan boşluğu ise en azından beğeni toplayarak ödünlemeye çalışmaktadır ancak bu şişirilmiş bir benliğe yol açmaktadır. Şişirilmiş bir benliğe ulaşmış ve benliğinden uzaklaşmış bir kişi ise ilişkilerinde daha çok hırpalanmaktadır. Bu durum benliğinin daha çok deforme olmasına yol açmakta ve bir kısır döngü oluşturmaktadır (Geçtan, 2006: 255).

2.2. Narsisistik Kişilik Bozukluğu

Narsistik kişilik özellikleriyle narsistik kişilik bozukluğu (NKB) arasındaki fark sıklıkla karıştırılmaktadır. Narsistik özelliklere sahip olmak patolojik düzeyde tanısı konulan narsisizm ile aynı şeyi kapsamamaktadır. NKB tanısı konulabilmesi için Mental Bozuklukların Tanısal ve Sayımsal El Kitabında (DSM-V’de) belirtilen uzun vadeli davranış kalıplarını içeren en az beş kriteri karşılaması gerekmektedir. Aynı zamanda birey işte başarısızlık, problemlili ilişkiler ve depresyon gibi bozukluk olarak tanımlanan çeşitli sorunları da beraberinde yaşamış olması gerekmektedir (Twenge ve Campbell, 2010: 49).

DSM-V (APA, 2013: 333-334) sınıflandırmasına göre narsisistik kişilik bozukluğunun tanımlanabilmesi için aşağıdakilerden en az beş kritere uyulması gerekmektedir:

1. Kendisinin çok özel ve önemli olduğu düşüncesindedir (örneğin yeteneklerini ve başarılarını olağanüstü bir şekilde abartır, yeterli düzeyde bir başarı elde etmemesine rağmen üstün biri olarak bilinme beklentisindedir).

2. Sınırsız güç, başarı, güzellik, zekâ ya da kusursuz sevgi düşlemleriyle meşgul olur.

3. Kendisinin “özel” ve eşsiz biri olduğunu düşünür. Kendilerini yalnızca özel veya üstün olan birey ve kurumların anlayabileceğini, sadece onlarla ilişki kurabileceğini düşünür.

4. Hayran olunmak, çok beğenilmek ister.
5. Kendisini kayırılacak biri olarak addeder ve “hak ettim” duygusu içerisindedir.
6. Diğer bireylerle olan ilişkilerini çıkarları için kullanır ve bu çıkarlara ulaşmak için diğerlerini kullanır.
7. Empatiden yoksun olmaları sebebiyle diğerlerinin ihtiyaçlarını ve hislerini anlamakta isteksizdir.
8. Daima diğerlerini kıskanma veya kıskanıldığını düşünme eğilimindedir.
9. Kendini beğenmiş ve küstah tutum veya davranışlar sergiler.

NKB olan bireylerin, kendilerini üstün görmeleri sebebiyle özgüvenleri oldukça kırılmıştır ve çoğu zaman kendilerini değersiz hissetmektedirler. Bir başarı elde ettiklerinde bile istenmeyen biri veya sahtekarmış gibi hissedebilirler. Diğerlerinin kendileri hakkındaki görüşlerine karşı oldukça hassastırlar ve kendilerini iltifat almak amacıyla zorlarlar. Diğerlerinin hislerini umursamazken kendi hislerine karşı aşırı duyarlılık gösterirler. Empatiyi ise yalnızca kendi hatalarını örtmek amacıyla yalan söylemeleri gerektiğinde göstermektedir ancak bu empati rolden ibarettir (APA, 2017: 551). NKB'ye sahip bireyler engellenmeye karşı düşük toleransa sahiptir ve aynı zamanda olumlu yönde desteklemenin sürekli olmasını ister. Şayet bu meydana gelmezse bireylerin şişirilmiş benlikleri incinir ve narsistik yaralanmayı yaşar (Beck vd., 2008: 382).

Horney tarafından narsistik kişilik bozukluğuna neden olan bozuk ilişkiler; fazla hoşgörülü veya aşırı korumacı, kayıtsız, dominant, korkutucu, riyakâr ve diğer kardeşlere düşkün olmak gibi ebeveyn modelleriyle ilişkilendirilmiştir (Godkin ve Allcorn, 2009: 41).

2.3. Narsisizm Türleri

Narsisizm patolojik ve normal olmak üzere iki türde incelenmektedir (Kohut, 1966: 3; Kernberg, 1970: 54; Pincus ve Lukowitsky, 2010: 423; Giacomini ve Jordan, 2016: 2). Normal (Patolojik olmayan) narsisizm daha çok sosyal-kişilik psikolojisi çalışmalarında yaygın olarak kullanılmaktayken, patolojik narsisizm klinik araştırmalarda tercih edilmektedir (Pincus vd., 2009: 366).

2.3.1. Normal Narsisizm

Literatürde normal, sağlıklı, subklinik, birincil narsisizm gibi çeşitli adlandırmalar ile kullanılmaktadır. (Kernberg, 1970: 54; Wink, 1992: 52; Paulhus ve Williams, 2002: 557; Freud, 2012: 23). Freud’a (2012: 24, 25) göre dış dünyadan çekilen libido, bene yöneltilmekte ve böylece bu durum narsisizm adı verilen tutuma yol açmaktadır. Diğer bir deyişle normal narsisizm “*kendiliğe yapılan libidinal yatırım*”dır ve normal gelişim evresinin önemli bir sonucu olarak kabul edilmektedir (Kingston, 2003: 1). Her insan, başkaları tarafından beğenilme, takdir edilme ve sevilme beklentisi içerisine girer. Bu beklentiler her insan için önemli olmakta ve narsisistik gereksinimler olarak ifade edilmektedir (Karaaziz ve Erdem-Atak, 2013: 47). Çocukluk narsisizminin sağlıklı bir şekilde dönüşümü olan normal narsisizm, orta yaş döneminde psikolojik içgörü ve empati geliştirmektedir. Aynı zamanda güçlü bir benlik kavramına, canlılık hissine, yaratıcılığa, sağlıklı hırsla olanak sağlamaktadır (Wink, 1992: 52). Dolayısıyla bireyin hem kendisi hem de çevresiyle sağlıklı ilişkiler oluşturabilmesi için gerekli olan öz-sevgi düzeyi normal narsisizmi tanımlamaktadır (Çevik vd., 2021: 2). Bu bakımdan normal narsisizm, mutluluk, ruhi anlamdaki sağlık ve yüksek öz saygı ile ilişkilendirilmektedir (Falkenbach vd., 2013: 818). Bu görüşlere benzerlik gösteren Rozenblatt’a (2002: 53) göre normal narsisizm, bireyin çevresi ve çevresinin kendisinden beklentileri ile baş edebileceğine dair duyduğu yüksek özgüven anlamına gelmektedir.

Normal narsisizm kişiler arasında hâkimiyet kurma, rekabet ve iş ahlakı gibi başarı güdülerini besler. Normal narsisist bireyler hırslı, hoşnut ve nispeten daha başarılı olma eğilimine sahiptir. Ancak bu gibi özellikler kişiler arası ilişkilerde anlaşmazlıklara sebep olabilir (Pincus vd., 2009: 366). Normal narsisistler klinik NKB (narsisistik kişilik bozukluğu) tanısı konmuş bireylere nazaran daha yaygındır. Twenge ve Campbell’e (2010: 50) göre normal narsisistlerin tanısı konulmuş bireylere nazaran daha yaygın olması, potansiyel olarak daha zararlı görülmekte ve çevresindeki kişilerin sorunlar yaşamalarına daha çok sebep olmaktadır.

2.3.2. Patolojik Narsisizm

Kohut’a (1968: 86) göre çocuğun birincil narsisizmi, kaçınılmaz anne eksiklikleri sebebiyle yaralanmakta, ardından ortaya çıkan gelişimsel duraklama patolojik narsisizmin oluşmasına neden olmaktadır. Oluşan patolojik narsisizm, bireylerin negatif durumlar karşısında daha fazla olumsuz duygulanım ve daha depresif bir mizaç geliştirmesine sebebiyet vermektedir (Giacomin ve Jordan, 2016: 10). Patolojik

narsisizme sahip bireyler, şişirilmiş benlik algıları nedeniyle daha fazla dış desteğe gereksinim duyarlar. Pozitif değerlendirmelerin devamlılığı için dış desteğe duyulan güven, narsisistik bireyleri kendi görüşlerine ters düşen görüşlere karşı daha savunmasız hale getirir. Bu gibi tartışmalara maruz kalan patolojik narsisistik bireylerin saldırganlık göstermeleri, sağlıklı narsisizme sahip bireylere göre daha yüksektir (Rozenblatt, 2002: 73). Buradan hareketle saldırganlık ve düşük benlik saygısı patolojik narsisizm ile karakterize edilmektedir. Özet olarak patolojik narsisizm, zaten zedelenmiş olan benliğin korunabilmesi için geliştirilmiş bir maskeden ibarettir (Falkenbach vd., 2013: 815,818).

Her ne kadar DSM tanı ölçütleri patolojik narsisizmin büyüklenmecilik temasına odaklansa da literatürde kırılğan ve büyüklenmeci olmak üzere iki alt boyutta incelenmektedir (Pincus ve Lukowitsky, 2010: 437).

Büyüklenmeci narsisizm daimi anlamda statü arzusu ile ilgilidir. Dolayısıyla statüye yönelik tehditler, narsisist bireyler tarafından oldukça hassas karşılanmaktadır (Mahadevan, 2020: 1114). Büyüklenmeci narsisistler sömürücü, kibirli ve yıkıcı olurken aynı zamanda dışadönük bir kişiliğe sahiptirler (Giacomin ve Jordan, 2016: 3-4; Egan vd., 2014: 21). Bu bireyler olumsuz yönlerini bastıran bu doğrultuda şişirilmiş bir benlik imajıyla sınırsız güç, mükemmellik, üstünlük ve övgü dolu fantezilerle meşgul olan bir yapıya sahiptir. Belirgin yönleri arasında yoğun kıskançlık, teşhircilik ve saldırganlık gibi davranışsal özellikler gösterilebilir (Pincus vd., 2009: 367). Büyüklenmeci narsisizm ile öz saygı ve mutluluk arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır. Buna göre büyüklenmeci narsisistler yüksek bir öz saygıya sahip olduklarından dolayı daha mutlu olmaktadır (Rose, 2002: 388).

Kırılğan narsisistler için baskın duygu, büyüklenmeci narsistler gibi kıskançlık veya saldırganlık değil, utançtır. Hırsları ve ihtiyaçları hususunda derin bir utanç hissetmektedirler. Kendileri mütevazı olarak tanımlanmasına rağmen bu görünümün altında büyüklenmeci beklentiler yatmaktadır. Eleştiri ve reddedilmeye karşı aşırı hassasiyetleri sebebiyle (Akhtar ve Thomson, 1982: 14; Dickinson ve Pincus, 2003: 188-189) kişiler arası ilişkilerde genellikle sorun yaşamaktadır. Öyle ki sosyal bakımdan ilgili olmamakla birlikte girişken de değildir ve nispeten daha anhedoniktirler (Egan vd., 2014: 17, 21). Benzer şekilde Giacomin ve Jordan'a göre (2016: 3-4) içedönük ve nevrotik olarak tanımlanmışlardır. Bununla ilişkili olarak kırılğan narsisizm, öz saygı ve

mutlulukla negatif yönde ilişkilendirilmiştir. Dolayısıyla kırılğan narsisistler, özsaygı düzeylerinin düşük olmasına bağlı olarak daha mutsuz olmaktadır (Rose, 2002: 388).

Kırılğan ve büyüklenmeci narsisizm, birbirinden ayrılrsa da kendini beğenmişlik, kibir ve başkalarını önemsememe gibi özellikler bakımından zayıf bir şekilde ortak paydada ilişkilendirilmiştir (Wink, 1991: 590).

2.4. Narsisizmin Boyutları

İlk olarak Raskin ve Terry (1988: 899) tarafından 40 madde ve 7 boyut olarak geliştirilen Narsistik Kişilik Envanteri (NKE-40), daha sonra Ames ve diğerleri (2006: 441- 449) tarafından 16 maddeye ve 6 boyuta indirgenmiştir. Bu boyutlar aşağıda belirtilmektedir:

- **Otorite:** Narsisist bireylerin, iş hayatında ön plana çıkmasına destek olan en önemli boyutlardan birini otorite oluşturmaktadır (Atay, 2010: 33). Bu boyut narsisist bireyin başarı hissini, diğerleri üzerinde güç sahibi olmasını tanımlamaktadır. Diğer bireyler üzerinde güç sahibi olmak isteyen narsisistik birey, sosyal davranışlar sergileyebilmekte ve hatta çevreleriyle yakın ilişkiler kurabilmektedir (Bogart vd., 2004: 36). Bu gibi özelliklerinden dolayı otorite boyutunun, Emmons (1987: 14) tarafından bencillikle ilişkisi değerlendirilmiştir. Sonuçlara göre bencillik ile pozitif ilişkili olmayan tek narsisizm boyutu otoritedir. Narsisizmin uyumlu yönü olarak değerlendirilen bu boyutun, özellikle yöneticiler bakımından olumlu kişilik özellikleriyle paralel bir gelişim göstermesi ve liderlik yeteneklerini desteklemesi beklenmektedir. Öyle ki politik yeti ile otorite arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan çalışmada da bu varsayım desteklenmiştir. Sonuçlara göre yöneticilerin iş ortaklarını ve astlarını doğru bir şekilde anlayarak, bireysel ve örgütsel amaçlarını geliştirme hususunda etkileme ve harekete geçirme yeteneği olarak tanımlanan politik yeti, narsisizmin otorite boyutu ile pozitif ilişkilidir (Atay, 2010: 35). Çoban ve İrmiş'in (2018: 141) yaptıkları çalışmada da beklenildiği gibi üst düzey yöneticilerle otorite boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır. Otorite ile ilişkiler, Kernberg ve Kohut'a göre narsisizmin hem büyüklenmeci hem de kırılğan türlerinde görülmektedir. Büyüklenmeci durumda birey, diğerinin üstünlüğünü görmezden gelerek, kendini nihai otorite olarak hissetmekte ve kabul etmektedir. Kırılğan durumda ise birey, otorite figürlerine bağımlıdır. Narsisist birey, değerli

hissedebilmek için otoritenin değerlendirmesine ve onayına ihtiyaç duymaktadır. Bundan dolayı otoritenin onayına karşı olan hassasiyet hem büyüklenmeci hem de kırılğan narsisist için karakteristik bir özellik durumundadır. Çünkü otoritenin ihmal edilmesi, değersizlik korkusunun diğer yüzüdür (Petronytė-Kvedarauskienė ve Gudaitė, 2017: 74).

- **Teşhircilik:** Narsisizmin dışa dönük, heyecan arayan, dürtülerini kontrol edemeyen ve gösteriş meraklısı yönünü tasvir etmektedir (Raskin ve Terry, 1988: 899). Bireyin kibre ve gösterişe olan düşkünlüğü olarak bilinen bu boyutta birey, kendisine son derece hassasiyet ve tolerans gösterirken, çevresindeki bireylere tam tersi bir şekilde oldukça kaba ve saygısız davranmaktadır (Reidy vd, 2008: 866). Bu boyut özelliklerine sahip narsisist birey için kendisini zorlayacak performans görevlerinde başarılı olma motivasyonu, kendini işteki başarısıyla kanıtlama arzusundan ziyade kendini sunma ve gösterme teşhirciliği ile beslenir (Wallace ve Baumeister, 2002: 829). Dolayısıyla sürekli kendi başarıları ile övünmekte, her fırsatta konuyu kendi üzerlerine çekmekte, abartılı vücut dili kullanmakta, ön plana çıkmak için hile yapabilmekte, ün ve ilgi kazandıracak fırsatlara hiç düşünmeden atılabilmektedirler (Twenge ve Campbell, 2010:45). Yapılan araştırmalarda ünlülerin özellikle de TV reality şov programlarındaki ünlülerin narsisizm düzeyleri yüksek çıkmıştır. Teşhirciliğin hayranlık duyulan şeyler yapma ihtiyacı olarak tanımladığı düşünüldüğünde beklenen bir sonuç ortaya çıkmıştır. Cinsiyete göre karşılaştırıldığında kadın ünlülerin teşhircilik boyutu erkeklerden önemli ölçüde daha yüksektir (Young ve Pinsky, 2006: 463-467). Modern dünyanın her anımızı mercek altına alan kameralarla dolu yaşamı, bireyin fiziksel anlamda kendini daha çok tanmasına ve sürekli olarak kendine odaklanmasına yol açmıştır. Her bireyin bir anlamda ünlü olduğu bu durum narsisist bireyin kendini gösterme arzusunu daha da pekiştirmiştir (Lasch, 2006: 88-89). Teşhircilik yönü gelişen narsisist bireyin üstünlüğünü sergileme hususundaki motivasyonu, beraberinde yönetme arzusunu da getirmektedir. Ancak birey, zihnini başarılarını göstermeye yönelik ilgisi ile meşgul etmekte ve bu durum başarısız bir liderin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Chatterjee ve Hambrick, 2007: 358).

- **Sömürücülük:** Narsisizmin uyumsuz ve sorunlu boyutlarından olan sömürücülük; başkalarını umursamama, hoşgörü eksikliği, düşmanlık ve isyankârlık gibi özelliklerle ilişkili görülmektedir (Raskin ve Terry, 1988: 899). Sömürücülüğe sahip bireylerin, genel olarak başka bireylerle olan ilişkileri onları kullanma üzerinedir. Diğerlerini kontrol etme, suçluluk duygusu hissetmeksizin kendi yararına olacak şekilde diğerlerini sömürme ve onlara sahip olma haklarının gayet normal olduğuna inanırlar. Narsisistik bireylerin çevreleriyle olan ilişkilerini tamamen sömürücü olarak ifade eden Kernberg (1970: 52), bir hastasının diğer insanlarla olan ilişkisini “bir limonu sıkıp sonra kalıntılarını atıyormuş” gibi deneyimlediğinden bahsetmiştir. Sömürücülük yönü gelişmiş narsisist bireylere göre diğer insanlar, içinde çıkarılması gereken gıdalar olan ya da zaten içi boşaltılmış dolayısıyla da değersizmiş gibi görünmektedir. Raskin ve Terry’nin (1988: 894) ölçeğindeki sömürücülük boyutunun “*İnsanları bir kitap gibi okuyabilirim*” maddesi empati ile ilişkilendirilebilir. Her ne kadar narsisistlerin başkalarının hislerine karşı kayıtsız, empati yoksunu kimseler olduğu konusunda görüş birliği bulunsa da bahsi geçen sömürücülük maddesinin iyi duygu okuma becerileriyle ilişkili olduğu söylenebilir. Duyguları okuma, başkalarının duygularını ve bakış açılarını dolaylı olarak hissedebilme ve hayal edebilme becerisi olarak ifade edilmektedir. Bakıldığında başkalarının duygularını okumak, narsisist bireylerin insanların ne istediğini anlamasına ve bununla birlikte kendisine avantaj sağlayarak, kendi amaçları doğrultusunda diğerlerini kullanmasına olanak sağlayabilir (Konrath vd., 2014: 130).
- **Hak İddia Etme:** Narsisist bireyler çocukluk yıllarında yaşadıkları yoksunluk, yetersizlik ve güvensizlik duyguları ile başa çıkmanın yollarını aramaktadır. Yaşadıkları tüm bu olumsuz duyguların mükafatı olarak hak iddia etme yolunu tercih etmektedir. Tüm kuralların ve düzenin başkaları için geçerli olduğunu düşünerek, diğer bireyler tarafından özel muamele görmeyi hak ettiklerine inanırlar (Kets de Vries, 2004: 189). Bu boyutu ön plana çıkan narsisist bireyler, hak etsinler veya etmesinler yeteneklerini herkese göstermek, tüm alkışları toplamak ve kendi görünürlüklerini artırmak gibi her şeyden kazanım elde edecek daimî bir istek içerisindedir (Jones vd., 2004: 223). Böylece yaşadıkları değersizlik duygusunu dengeleyebileceklerdir. Hak iddia etme boyutu narsisizmin, saldırganlık ile güçlü ilişkisi olan boyutlarından biridir. Bu boyut

özelliğine sahip bireyin, negatif bir değerlendirmeye karşılaştığında agresif davranışlar sergilediği gözlemlenmiştir. Gerginlik durumunda, bulunduğu ortamı ve şartları düşünmeden büyük bir patlama yaşayabilmekte ve saldırganlaşabilmektedir (Reidy vd., 2008: 870-872). Yönetim açısından değerlendirildiğinde, narsisist liderlerin çalışanlarını değersizleştirmeleri, hak iddia eden tutum ve davranışları, etik değerlere olan bağlılıklarının az olması ve daima heyecan arayışındaki yapıları örgüte zarar verebilmektedir (Lubit, 2002: 127). Ünlüler üzerinde yapılan araştırmaya göre ise hak iddia etme boyutunda komedyenler, diğer meslek gruplarına kıyasla en yüksek puanı almışlardır. Araştırmada erkeklerin kızlara nazaran hak iddia etme boyutlarının daha çok geliştiği öne çıkmıştır (Young ve Pinsky, 2006: 467-468).

- **Kendine Yeterlilik:** Narsisist bireyde kendine yeterlilik özelliğinin oluşumu, bir anlamda narsisizmin ortaya çıkışıyla ilişkilidir. Birey tehlikelerle dolu dünyaya karşı çaresizlik duygularını bastıramamakta bu sebeple kimseye muhtaç olmayan, mükemmel ve idealize bir benlik imajı oluşturmaktadır. Bu durum kendine güvenen, başarı ihtiyacı güden, iddialı ve bağımsız bir yapı olan kendine yeterliliğin gelişim göstermesine yol açmaktadır (Raskin ve Terry, 1988: 899). Narsisist bireylerin en büyük korkusu bir başkasına bağımlı olmaktır. Çünkü bağımlı olmak, kötü muameleye ve hayal kırıklığına maruz kalma tehlikesini beraberinde getirmektedir (Kernberg, 1970: 59). Narsisist bireylerin her ne kadar kendine yeterlilik ve bağımsızlık gibi iddiaları olsa da aslında dışarıya bağımlıdır. Bu bağımlılık sürekli olarak dışarıdan onaylanma, dalkavukluk ve güvende hissetmek şeklinde kendini göstermektedir. Örneğin kendine yeterlilik boyutu güçlü olan bir yönetici, yaptığı iş hakkında bütün çalışanlarının kendisiyle aynı düşünmesini ister. Aynı zamanda hemfikir olduğu çalışanlar ile başkalarının da özdeşleşmesini ister ve hatta bunun için çaba gösterir (Kets de Vries, 2004: 189). Buradan hareketle iş yaşamındaki yöneticilerin ciddi riskler doğurabileceği öngörülmektedir. Narsisist bir girişimci kendine yeterlilik boyutuna uygun bir tutum benimsemesi halinde iş birliği yapmaya açık olmayan ve kendi kurumundan daha kurumsal olan işletmelere karşı mesafe koyan bir yönetim tarzı sergileyebilir. Kendisinden daha güçlü olan kişi veya kurumlardan uzaklaşmayı yeğleyebilir. Çünkü böyle bir ortaklıktan elde edilebilecek bir başarı narsisist girişimcinin başarısını gölgeleyebilir (Atay, 2010: 76).

- **Üstünlük:** Narsisist bireyin kırılğan benliği ile yakından ilişkili olan üstünlük boyutu (Chatterjee ve Hambrick, 2007: 354) güç ihtiyacı, özgüven, hırs ve narsisistik ego şişkinliği ile tanımlanmaktadır (Raskin ve Terry, 1988: 899). Öyle ki narsisistik bireyin içindeki kırılğan benlik “*ben olağanüstü ve özel bir kişiyim*”, “*ben diğerlerinden üstünüm*” şeklindeki ifadelerle kendini tatmin etmeye çalışır (Beck, 2008:375). Bu tatminlik hissi, narsisist bireylere her şeyin üstünde olduklarını ve hatta hukukun bile üstünde olduklarını ve bundan hareketle de özel bir muameleyi hak ettiklerini düşündürür (Olsen ve Stekelberg, 2016: 19). Bu sebeple çevreleriyle olan ilişkileri bile en iyiye yöneliktir yani daima en iyi olanlarla iletişim kurmak isterler. Ayrıca narsisist birey, üstün olduğunun başkaları tarafından onaylanmasına yoğun bir şekilde ihtiyaç duymaktadır (Wonneberg, 2007: 17). Üstünlük boyutu narsisizmin saldırganlık barındıran ve tehlikeli görülen boyutları arasındadır (Reidy vd., 2008: 866). Narsisist bireyin olağanüstü benliği tehdit altına girdiğinde, saldırgan şekilde üstün statülerini ileri sürerek savunma gösterirler. Cinsiyet değişkeni olarak değerlendirildiğinde erkeklerin başkaları üzerinde üstünlüklerini ispatlama çabaları kadınlara göre daha fazladır (Wallace ve Baumeister, 2002: 832). Diğer yandan narsisizmin bencillikle ilişkisine bakıldığında bencillik, bilhassa üstünlük boyutunun temel bileşeni olarak görülmüştür (Emmons, 1987: 14). Narsisist bireyler, çalışma hayatındaki başarıların kişisel üstünlüklerinin etkileyici bir göstergesi (yani zor bir görev) olduğunu düşündüğü durumlarda iyi bir performans sergilemektedir. İş hayatındaki görevleri, üstünlüklerini sergileyebilecekleri bir fırsat olarak göremedikleri durumlarda ise nispeten daha düşük performans gösterirler. Tıpkı efsanedeki Narcissos’un suya yansıyan güzelliğini seyretmekle meşgul olduğu gibi, günümüz modern hayatının narsisistleri de büyüklüklerini kanıtlayacağı, başarılarını izleyebileceği ve başkalarına sergileyebileceği fırsatlar aramaktadır (Wallace ve Baumeister, 2002: 819-820). Diğer bireyler ise bu üstünlük arayışında birer araç ya da obje olarak görülür (Beck, 2008: 377).

Ames ve diğerlerinin (2006: 441- 449), Raskin ve Terry (1988: 899) tarafından oluşturulan ölçekte çıkarmış oldukları yedinci boyut “kibir”dir. Kibir; aşırı gurur, kendine yönelik şişirilmiş bir güven ve üstün görme ile ilişkilendirilmektedir (Owen, 2008: 428). Bu boyut özelliğini taşıyan bireyler, kendi yetkinlikleri ve yargıları konusunda çok fazla

güvene sahip olmakla birlikte aynı zamanda güçlü bir şekilde yeterlilik duygusuna da sahiptir (Keskin ve Fidan, 2021: 84). Daha sonrasında Ackerman ve arkadaşları (2011: 67-85) yine 40 maddeli olan ölçeği “liderlik/otorite, görkemli teşhircilik, hak iddia etme/sömürücülük” olarak üç boyutta ele almıştır. Son olarak Narsistik Kişilik Envanteri, Gentile ve arkadaşları (2013: 1120) tarafından 13 madde ve “otorite, teşhircilik, sömürücülük” olarak üç boyuta indirgenmiştir.

2.5. Örgüt İçerisinde Narsisizm

Yıllar içindeki değişim ve gelişmeler toplumsal yaşamda da kendini göstermiş, özgecil ilişkilerin yerini, ağırlıklı olarak kişinin kendisini düşünüp, etrafındakileri çok da düşünmediği bencil ilişkiler almıştır. Bu durum rekabetin yoğun olduğu iş hayatında uzmanlaşma ve öne çıkmanın da beraberinde getirdiği bireyselliği ön plana çıkarmıştır. Bireyselliğin empati kuramama ve başkalarını önemsememe gibi narsistik özelliklere evrilmesiyle beraber narsisizm, örgütsel düzeyde incelenmesi gereken konulardan olmuştur (Timuroğlu ve İşcan, 2008: 239; Çoban ve İrmiş, 2018: 130).

Narsisizmin örgütlerdeki etkisinin incelendiği çalışmalarda özellikle liderlerin narsistik yönlerinin araştırıldığı, ayrıca narsisizm ile motivasyon (Morf vd., 2000: 436), performans (Wallace ve Baumeister, 2002: 831), verimlilik, iş yerinde sapma davranışı (Erhan, 2022: 155) ve iş tatmini (Battal, 2020: 587) gibi konular arasındaki ilişkilere değinildiği görülmektedir. (Atay, 2010: 103-123). Literatürde örgütsel bağlılık ve liderlerin narsistik yönleri arasındaki ilişki de incelenen konular arasındadır (Ballı ve Çakıcı, 2016: 174).

Her işletme için çalışanların örgüte kazandırılmasının yanında bu çalışanların örgüte olan bağlılığını sağlamak önemlidir (Öztürk vd., 2023:106). Ancak örgüte olan bağlılık narsistik yöneticilerde yüksek düzeydedir. Kendi etrafında dönen dünya aynı zamanda örgütünün etrafında da dönmektedir. Narsistik yönetici sabah akşam örgütü düşünen ve örgüt için çalışan bir bireydir. Bunun karşılığı ise örgüt tarafından mevki veya para olarak geri dönmektedir (Ertekin ve Yurtsever, 2001: 40). Narsistik birey, sevgi objelerini seçerken, kendisinin ne olduğu, kendisinin bir zamanlar ne olduğu, kendisinin ne olmak istediği, vaktiyle kendisinin parçası olmuş bir şeyi ya da bütün bunları ikame edecek objeleri tercih etmektedir (Freud, 2012: 36-37). Narsistik bireyler eşyalarını kendilerinin bir uzvu olarak gördükleri için otorite, teşhir ve sömürüyü gösterebildikleri bir zemin olan örgütlerine bağlılıkları pek de şaşırtıcı görünmemektedir.

Bolelli (2018: 196) tarafından yapılan araştırmada narsisizmin özelliği olan otorite-onay arayışının, işe bağlılığın istek, adanma ve işe yoğunlaşma boyutlarını pozitif ve güçlü bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bireyler ilgi arayışlarını karşılamak, hak ettiklerini düşündükleri güç arzularını tatmin etmek için, iş yerinde başarıya ulaşmaya ilişkin davranışlar sergilerler ve sorumluluk alırlar. Bu davranışlar narsisist bireylerin işe bağlılıklarını desteklemektedir. Diğer yandan narsisizmin hayranlık duyulma beklentisi ve utanma endişesi, istek ve adanma boyutunu negatif yönde etkilemektedir. Yani narsisist bireyler işleri aracılığıyla büyüklenme ihtiyaçlarını tatmin etmeye çalışmaktayken, eleştiri, başarısızlık, her zaman hayranlık uyandıramama ya da her zaman kazanamama gibi durumlarla karşılaşmaları halinde, gerekli azim ve direnci gösteremeyebilirler.

Narsisist çalışanlar zor ya da stresli görevlerde diğer çalışanlara nazaran daha iyi performans göstermektedir. Özgüvenleri ve zafer elde etme arzuları başarısız olma korkularından daha üstün gelmekte dolayısıyla yüksek baskılı zor görevler onları öne çıkarmakta, beraberinde de tatmin etmektedir (Wallace ve Baumeister, 2002: 831). Narsisist yöneticiler de istikrarın ve dengenin aksine büyüklük ve stratejik dinamizmi tercih etmektedir. Bu durum büyük kayıplar ya da büyük kazançlar ortaya çıkaran sıra dışı performans sergilemelerine yol açmaktadır (Chatterjee ve Hambrick, 2007: 358). Dolayısıyla narsisist çalışanların iş hayatında tatminsizlik yaşaması kaçınılmazdır. Narsisist bireylerin egolarının bu denli yüksek olması hak ettiklerini varsaydıkları şeylerin örgüt tarafından karşılanmasını zorlaştırmaktadır (Timuroğlu ve İşcan, 2008: 258). Öte yandan Battal'ın (2020: 587) yapmış olduğu çalışmaya göre, kendileri ve işleri ile ilgili narsisist davranış eğiliminde olan çalışanlar yüksek düzeyde iş tatmini yaşamaktadırlar. Bu durum çalışanların örgüt ile daha fazla özdeşleşmesine olanak tanımıştır. Diğer bir çalışmada narsistik kişilik eğilimleri yüksek olan çalışanların örgütsel özdeşleşme değerlerinin de yüksek olduğu görülmüştür (Karataş ve Taş, 2017: 92, 99, 104).

Başarılı liderlerin de narsisist kişilikler gibi yüksek içsel kontrol düzeyine, başkalarının duygularını kontrol edebilme yeteneğine ve yüksek özgüvene sahip olduğu belirtilmektedir (O'Reilly vd., 2014: 220). Liderlik özelliklerinin dışa dönüklük, öz yeterlilik, güvenilirlik ve baskınlık gibi nitelikler gerektirmesi ve bu niteliklerin narsisist bireylerde daha sık görülmesi, narsisizm düzeyi yüksek olan bireylerin lider olma olasılığını arttırmaktadır (Nevicka vd., 2011: 912). Literatürde narsisist kişilikteki

liderlerin hem olumlu niteliklerine hem de olumsuz niteliklerine odaklanan çalışmalar mevcuttur. Yapıcı özelliklere sahip narsisist liderler, yaratıcı bir vizyona sahip, doğaları gereği büyük resmi görebilecek bir potansiyeli olan kişilerdir. Geleceği anlamak için tahmin etmenin ötesinde geleceği yaratmaya çalışırlar. İmkânsız olan şeyleri hayal edip kendilerine “Neden olmasın?” diye soran bu liderler, takipçilerini kendilerine çekme konusunda oldukça yeteneklidir ve aynı zamanda karizmatiktirler. Bu karizma onların takip edilmelerini sağlamakta, takip edilmeleri ise kendilerine olan güvenlerinin artmasına vesile olmakta ve güvenlerinin artması da özgür hissetmelerini sağlamaktadır. Dolayısıyla kendilerini özgür hisseden narsisist liderler, yenilikçi fikirler üretmenin yanı sıra takipçilerine de güven ve enerjileri ile ilham vermektedir. Yalnızca risk almayı seven veya işi bitiren kişi değil aynı zamanda büyüleyici bir retoriğe sahip bireylerdir. Tüm bu olumlu özellikleriyle iş hayatında olması gereken narsisistik liderlerin, eleştirilere karşı aşırı duyarlılık göstermeleri, zayıf dinleyiciler olmaları, diğerlerinin fikirlerine önem vermemeleri, başkalarına yol gösterme konusunda isteksiz ve beceriksiz olmaları zayıf yönlerini oluşturmaktadır (Maccoby, 2000: 94-97). Narsisist liderlerin potansiyel yıkıcı doğalarına rağmen, kendilerinden emin, cesur ve yetkin görünüyor olmaları başkaları tarafından takip edilmelerine vesile olur. Ayrıca çoğu zaman esprili, çekici ve ilk başlarda alçak gönüllü görünme konusunda usta oldukları bilinmektedir (O'Reilly ve Chatman, 2020: 15). Bu bireylerin “*Parlıyorum, cezbediyorum, etkiliyorum, korkutuyorum – o halde varım*” anlayışları (Wardetzki, 2018: 16) öte yandan insanların, güçlü bir lider arayışı ve bulduklarında da ona insani olmayan özellikler yükleme eğilimleri, narsisistik liderlerin takip edilmelerini kolaylaştırmaktadır. Diğer taraftan, narsisistik liderliğe maruz kalmanın sonunda örgütte ortaya çıkabilecek durumlar; astların güveninin yok olması, riskli ve dengesiz karar verme davranışı, toksik bir örgütsel iklim oluşması, herhangi birine zarar verilmesi, etik dışı davranışlar sergilenmesi, işlevsel olmayan yönetimin oluşması ve örgütsel etkinliğin bozulması şeklinde olabilmektedir (Ouimet, 2010: 721).

Wallace ve Baumeister (2002: 832) yapmış oldukları çalışmada, örgüt içerisindeki narsisist çalışanların takım çalışmasına pek uyumlu olmadıklarını ortaya koymuşlardır. Takım çalışmasında bireysel katkısının fark edilmesi zor olan narsisist birey, kendini daha rahat teşhir edebilmek için, bulunduğu ekipteki bireylerin kendisinden daha az performans göstermesini ister. Ayrıca iş arkadaşlarını aşağılamayı ve onlara karşı

saygısızca tutumlar sergilemeyi kolaylıkla tercih edebilirler. Bu durum ekip içinde gerginliklere, çatışmalara ve küskünlüklere sebep olmaktadır (Yıldırım, 2020: 73).

Narsisist çalışanların iş hayatındaki olumsuz tutum ve davranışlarının kontrol altına alınması veya azaltılması, örgütün sağlığına olduğu kadar örgütün başarısına da büyük katkı sağlayacaktır (Yıldırım, 2020: 73)



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DUYGUSAL ZEKÂ ve NARSİSİZM ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

3.1. Literatür Taraması

Yapılan literatür taraması sonucunda duygusal zekâ ile narsisizm arasındaki ilişkiye dair negatif yönlü çalışmaların olduğu gibi pozitif yönlü olan çalışmaların da mevcut olduğu görülmüştür.

Duygusal zekâ ile karanlık üçlü arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla 540 örneklem üzerinde yapılan araştırmada (Jauk 2016: 112), duygusal zekâyla narsisizm arasında negatif ilişki bulunmuştur. Yapılan çalışmada cinsiyet farklılıklarına ulaşılmıştır. Buna göre erkeklerde narsisizmin daha düşük duygusal zekâ yeteneği ile ilişkili olduğu görülürken kadınlarda böyle bir ilişki görülmemiştir.

Casale ve arkadaşları (2019: 402) tarafından Floransa Üniversitesi'nde (İtalya) 584 lisans öğrencisine yapılan araştırmada, büyüklenmeci narsisistlerin, savunmacı narsisistlerin ve narsisist olmayanların duygusal zekâları ve duygusal manipülasyon yetenekleri karşılaştırılmıştır. Bar-On ölçeğinin kullanıldığı bu araştırmada büyüklenmeci narsisistlerin içsel zekâ ve genel ruh hali boyutları, narsisist olmayanlardan daha yüksek düzeyde çıkmıştır.

Srivastava ve Pathak (2020: 201-202) tarafından açık ve gizli narsisizmin yöneticilerin yaşam doyumu üzerindeki etkisini ve duygusal zekânın bu ilişkideki etkisini ölçmek amacıyla Kuzey Hindistan'daki kamu ve özel sektör kuruluşlarının çalışanlarına anket yapılmıştır. Çıkan sonuçlara göre yüksek duygusal zekâ ile kibir, dışa dönüklük ve başkalarının ihtiyaçlarını umursamama ile ilgili olan açık narsisizm arasında pozitif ilişki olduğu görülmüştür.

Yaş aralıkları 34 ile 53 arasında değişen farklı sektörlerden olan 150 üst düzey şirket yöneticisi kadın ve erkeğe yapılan çalışmada, duygusal zekâ ile narsisizm arasındaki ilişkiyi ölçmek için Öz Rapor Duygusal Zekâ Testi ve Narsist Kişilik Envanteri kullanılmıştır. Çalışmanın bulgularında duygusal zekâ ile narsisizm arasında ilişki olduğu görülmüştür. Regresyon analizi sonuçlarına göre bireysel duyguları yönetme ve iş deneyimi narsisizmin pozitif yordayıcısıyken duygusal algı, üst düzey yöneticilerde narsisizmin ters yordayıcısıdır. Kendi duygularını yönetme boyutunun üst düzey şirket

yöneticileri arasında narsisizmin pozitif ve anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüştür. Duygusal zekâ ve narsisizmin ise cinsiyet değişkeni ile arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır (Fida vd., 2020, 83, 86, 89).

Miao ve arkadaşları (2019: 191-192) duygusal zekâ ile narsisizm arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla uygun görülen 38 çalışmayı dikkate alarak meta-analizi yapmışlardır. Meta-analizine göre duygusal zekâ ile narsisizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Benzer şekilde Loeffler ve arkadaşları (2020: 1) tarafından büyüklenmeci narsisizm ve savunmasız narsisizm ile duygu düzenleme arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla 30 kadın ve 30 erkek katılımcıya kişisel bildirim ölçümleri ve öz bildirim anketleri kullanılarak bir deney çalışması yapılmıştır. Yapılan deney çalışmasında katılımcılara üzgün/mutlu yüzlerin resimleri gösterilmiş ve öznel duygularını düğmeye basarak belirtmeleri istenmiştir. Araştırma bulgularına göre, cinsiyetten bağımsız olarak büyüklenmeci ve savunmasız narsisizm ile duygu düzenleme becerisi arasında bir ilişki ortaya çıkmamıştır.

Köse (2018: 193, 208) tarafından duygusal zekâ ile tükenmişlik algısı arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla İstanbul imalat, ticaret ve hizmet sektörü işletmelerindeki yönetici ve yönetici olmayanlara yapılan 276 anket değerlendirmeye alınmıştır. Yapılan çalışmada cinsiyet, yaş, eğitim durumu, statü ve iş deneyimi gibi demografik faktörler ile duygusal zekâ düzeyi arasındaki ilişki analiz edilmiş ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Sonuçlara göre yöneticilerin duygusal zekâ düzeyi yönetilenlerden daha yüksektir. Cinsiyet değişkenine bakıldığında, erkeklerin duygusal zekâ düzeyleri kadınlardan daha yüksek çıkmıştır. Eğitim durumu değişkeni ile duygusal zekâ düzeyi arasında anlamlı bir ilişki görülmezken, yaş değişkeninde 30-39 yaş grubundaki çalışanların duygusal zekâ düzeyleri diğer gruplara nazaran daha yüksektir.

Narsisizm boyutlarıyla politik yeti boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan araştırmada (Atay 2010: 185- 191) 24 ildeki 36 farklı sektörden 237 işletme yöneticisi anket yöntemiyle değerlendirilmiş ve narsisizm ile politik yeti arasında pozitif ilişki görülmüştür. Aynı zamanda demografik faktörlerle olan ilişkinin de incelendiği çalışmada narsisizmin taşımacılık ve hak iddia etme boyutları ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır, her iki boyutta da kadınların narsisizm düzeyi erkeklerden daha yüksek çıkmıştır. Eğitim değişkenine bakıldığında ise herhangi bir ilişkiye rastlanmazken, yaş değişkeni ile narsisizm düzeyi arasında ilişki görülmüştür.

Buna göre 20-34 yaş grubundaki yöneticiler, narsisizm düzeyi en yüksek grup olmuştur. Üstünlük boyutunda ise en yüksek ortalamaya sahip grup 30-34 yaş aralığındaki gruptur.

3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın birinci amacı imalat sektöründeki örgütlerde çalışan beyaz yakalılarda duygusal zekâ ile narsisizm arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın ikinci amacı beyaz yakalıların demografik özelliklerinin duygusal zekâ ile ilişkisini ve narsisizm ile ilişkisini analiz etmek, üçüncü amacı ise beyaz yakalıların duygusal zekâlarının ve narsisizm özelliklerinin, onların yönetici olup olmama durumlarına göre incelenmesidir. Narsisizm ile ilgili uluslararası literatürde pek çok çalışma mevcut olmasına rağmen, Türkçe literatürde psikoloji ve eğitim bilimleri haricinde yönetim biliminde oldukça az çalışma bulunmaktadır. Özellikle yönetim biliminde duygusal zekâ ve narsisizm arasındaki ilişkiye dair önemli bir eksiklik olduğu görülmektedir.

Uluslararası literatürde duygusal zekâ ile narsisizm arasındaki ilişkiye dair çeşitli araştırmalar yapılmış; bu araştırmaların bir kısmında değişkenler arasında negatif ilişki bir kısmında da pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Duygusal zekâ ile narsisizm arasında negatif ilişki olduğunu varsayan çalışmalara göre narsisistlerin bencil, diğerlerini umursamayan ve empatiden yoksun yapılarından dolayı genel olarak duygusal zekâ bakımından düşük seviyede olabilecekleri öngörülmüştür. Keza ilk çalışmalarda da bu durum desteklenmektedir. Marissen ve arkadaşları (2012: 272-274) tarafından yapılan çalışmada, narsizm ile empati arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bu durum düşük duygusal zekâ anlamına gelmektedir. Ardından gelen çalışmalarda (Jauk 2016: 112; Kauten, 2016: 37) da narsizm ile duygusal zekâ arasında negatif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

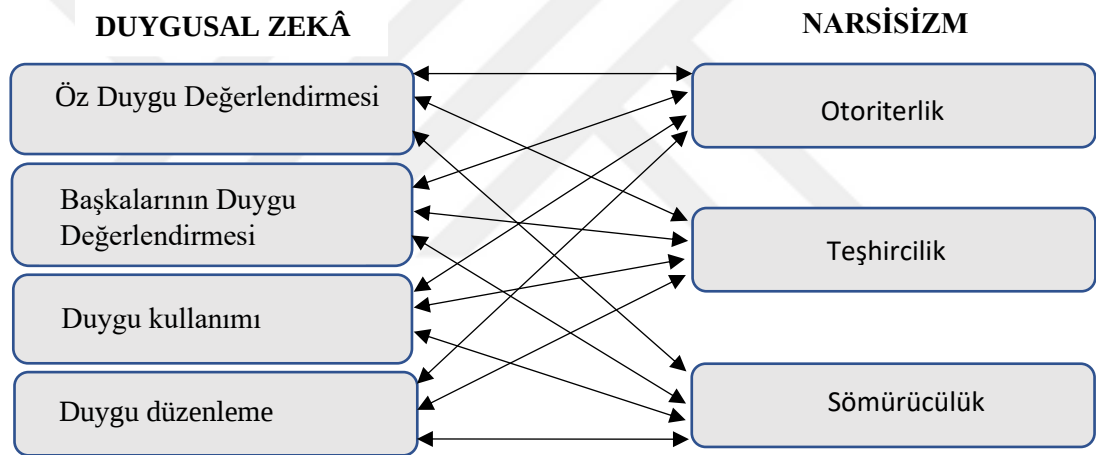
Diğer taraftan narsisist kişilikler cezbeden, ilgi çeken ve liderlik potansiyeline sahip bireylerdir. Aynı zamanda manipüle etme yeteneğinin de gelişmiş olduğu narsisist bireylerin bu özellikleri kişiler arası ilişkiler ve duygusal beceriler gerektirmektedir. Bu durum narsisizm ile duygusal zekâ arasında pozitif yönlü ilişkinin de olabileceği varsayımını düşündürmüştür. Nagler ve arkadaşlarına (2014: 50) göre de narsisizm düşük duygusal zekânın aksine yüksek duygusal zekâ ile ilişkilidir. Bu durumu son yıllarda yapılan çoğu araştırma, narsisizm ile duygusal zekâ arasında pozitif yönlü bir ilişki bularak desteklemektedir (Petrides vd., 2011: 39; Deliç, 2011: 483; Veselka vd., 2012: 422; Zhang vd., 2015: 77; Czarna vd., 2016: 1595; Vize vd., 2016: 6; Zajenkowski vd.,

2018: 5; Fida vd., 2020: 89; Srivastava ve Pathak, 2020: 210-213). Bazı çalışmalar ise yalnızca büyülenmeci narsisizm ile duygusal zekâ arasında pozitif ilişki bulmuştur (Vonk, 2013: 400; Walker, 2021: 266; Michels ve Schulze, 2021: 7; Nguyen vd., 2022: 1338).

Literatürde duygusal zekâ ile narsisizm arasında iki yönlü ilişkinin de olduğu araştırmaların bulunması sebebiyle, yapılan bu araştırmanın ana amacına göre hazırlanan hipotezlerde herhangi bir yön belirtilmemiştir.

3.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmada beyaz yakalı çalışanlar üzerinde narsisizm ve duygusal zekâ arasındaki ilişki incelenmiştir. İki değişken arasındaki ilişki modeli şekil 3'te gösterilmektedir.



Şekil 3. Araştırma Modeli

Bu çalışmanın ana amacı doğrultusunda ve literatür dayanak alınarak duygusal zekâ ile narsisizm arasındaki ilişkiyi test etmeye yönelik aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₁: Öz duygu değerlendirmesi ile otorite boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır

H₂: Öz duygu değerlendirmesi ile teşhircilik boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır

H₃: Öz duygu değerlendirmesi ile sömürücülük boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır

H₄: Başkalarının duygu değerlendirmesi boyutu ile otorite boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır

H₅: Başkalarının duygu değerlendirmesi boyutu ile teşhircilik boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır

H₆: Başkalarının duygu değerlendirmesi boyutu ile sömürücülük boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır

H₇: Duygu kullanımı boyutu ile otorite boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır

H₈: Duygu kullanımı boyutu ile teşhircilik boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır

H₉: Duygu kullanımı boyutu ile sömürücülük boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır

H₁₀: Duygu düzenleme boyutu ile otorite boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır

H₁₁: Duygu düzenleme ile teşhircilik boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır

H₁₂: Duygu düzenleme boyutu ile sömürücülük boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır

Araştırmanın ikinci amacı doğrultusunda beyaz yakalıların demografik özelliklerinin duygusal zekâ ile ilişkisini ve narsisizm ile ilişkisini test etmek üzere aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₁₃: Duygusal zekâ ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki vardır

H₁₄: Duygusal zekâ ile yaş arasında anlamlı bir ilişki vardır

H₁₅: Duygusal zekâ ile eğitim durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır

H₁₆: Narsisizm ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki vardır

H₁₇: Narsisizm ile yaş arasında anlamlı bir ilişki vardır

H₁₈: Narsisizm ile eğitim durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır

Araştırmanın üçüncü amacı beyaz yakalıların duygusal zekâlarının ve narsisizm özelliklerinin, onların yönetici olup olmama durumlarına göre incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda H₁₉ ve H₂₀ hipotezleri oluşturulmuştur.

H₂₀: Yönetici ve yönetici olmayanların duygusal zekâları farklılaşmaktadır

H₁₆: Yönetici ve yönetici olmayanların narsisizm düzeyleri farklılaşmaktadır

3.4. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini Denizli ilinde yer alan imalat sektöründeki işletmeler oluşturmaktadır. Araştırmada, olasılıklı olmayan örnekleme tekniklerinden kolayda

örnekleme kullanılmıştır. Denizli’de yer alan imalat sektöründeki işletmelerde çalışan 430 beyaz yakalı personele LinkedIn ve e-posta aracılığıyla ulaşılmıştır. Anket sorularını cevaplamak istememe ve iş yoğunluğu nedeniyle bir kısım anket doldurulmamıştır. Yaklaşık olarak %70,8 geri dönüş oranıyla toplam 309 beyaz yakalı personelden anket elde edilmiştir.

3.5. Veri Toplama Araçları ve Yöntem

İlk olarak Emmons (1987: 11- 17) tarafından 40 madde ve dört boyut (NPI-40) olarak geliştirilen narsistik kişilik envanteri, sonrasında Raskin ve Terry (1988: 899) tarafından 40 madde ve yedi boyut olarak ele alınmıştır. Daha sonra Ames ve diğerleri (2006: 441- 449), ölçeği 16 madde ve altı boyuta (NPI-16) indirgemıştır. Bütün bu çalışmaları en titiz şekilde inceleyen Ackerman ve arkadaşları (2011: 67-85) ise 40 maddeli olan ölçeği “liderlik/otorite, görkemli teşhircilik, hak iddia etme/sömürücülük” olarak üç boyutta ele almıştır. Gentile ve arkadaşları (2013: 1120), Ackerman ve arkadaşları tarafından açıklanan boyutları koruyarak daha kısa bir ölçek oluşturmayı amaçlamış; ölçeği 13 madde ve üç boyuta indirgemişlerdir. Gentile ve arkadaşları, kendi çalışmalarlarıyla Ames ve diğerlerinin çalışmalarını kıyaslayıp yakınsak ve ayırt edici geçerlilik ve yeterli genel güvenilirlik gösterdiğini ortaya koymuşlardır. Sonuç olarak NPI-13 ölçeği orijinal boyutun kavramsal genişliğini koruması ve zaman tasarrufu bakımından diğer envanterlere kıyasla daha avantajlıdır. Dolayısıyla araştırmada “otorite, teşhircilik, sömürücülük” boyutlarından oluşan NPI-13 ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın Türkçeye çevrilmesi Doğan ve Çolak (2020: 4168- 4184) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçekte 5’li Likert Sistemi kullanılmaktadır.

Duygusal zekâ boyutunu ölçmek için Wong ve Law (2002: 243-274) tarafından örgütsel araştırma amaçları için pratik ve sağlam olarak geliştirilen Duygusal Zekâ Ölçeği (WLEIS) kullanılmıştır. Paksoy (2018: 260) tarafından Türkçeye çevrilip uyarlanan Duygusal Zekâ Ölçeği 16 madde ve “öz duygu değerlendirmesi, başkalarının duygu değerlendirmesi, duygu kullanımı, duygu düzenlenmesi” olarak dört boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte 5’li Likert Sistemi kullanılmaktadır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anketler Google Forms’da oluşturularak katılımcılara LinkedIn ve e-posta yoluyla iletilmiştir. Öncelikle tercih edilen ölçeklerin güvenilirliğinin test edilmesi amacıyla güvenilirlik analizi, geçerliliğinin test edilmesi için ise doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ardından Anova

testi, t-testi, korelasyon ve regresyon analizlerinin tümü IBM SPSS Statistics 26 (Statistical Package for Social Sciences) programı kullanılarak yapılmıştır.

3.6. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi

Bir ölçeğin ölçmek istediği şeyi istikrarlı ve tutarlı bir şekilde ölçme derecesi, güvenilirlik olarak tanımlanmaktadır. Güvenilir olan ölçeğin tesadüfî hatalardan arındırılması ve benzer koşullarda tekrar uygulandığında, benzer sonuçlar vermesi beklenmektedir (Coşkun vd., 2017: 131-132).

Ölçeklerin güvenilirliklerinin ölçülmesi için içsel tutarlılık analizi yapılmaktadır. İçsel tutarlılığın analizinde sık kullanılan yöntem “Cronbach Alpha” olarak adlandırılan alfa katsayısıdır. Alfa katsayısının olması gereken aralıklar, diğer bir deyişle ölçek güvenilirlik durumları aşağıda belirtilmiştir (Yıldız, 2019: 128);

$0.00 < \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir,

$0.40 < \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir,

$0.60 < \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir,

$0.80 < \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Araştırmada veri elde etmek amacıyla kullanılan duygusal zekâ ve narsisizm ölçeklerinin güvenilirlik analizlerine ilişkin bilgiler Tablo 5 ve Tablo 6’da gösterilmektedir. İki ölçeğin genel güvenilirliği 0,869 olarak bulunmuş ve iki ölçeğin de yüksek derecede güvenilir ölçekler olduğu anlaşılmıştır. Duygusal zekâ ölçeği için alfa değeri 0,875 bulunmuştur. Duygusal zekânın ilk boyutu olan öz duygu değerlendirmesinin (ÖDD) alfa değeri 0,867, başkalarının duygularının değerlendirilmesi (BDD) boyutunun alfa değeri 0,812, duygu kullanımı (DK) boyutunun alfa değeri 0,788, duygu düzenleme (DD) boyutunun alfa değeri ise 0,870 olarak bulunmuştur.

Tablo 5. Duygusal Zekâ Ölçeğinin Güvenirlik Analizi

		Madde Sayısı	Cronbach Alpha
	Duygusal Zekâ	16	0,875
Boyutlar	ÖDD (Öz Duygu Değerlendirmesi)	4	0,867
	BDD (Bşkalarının Duygu Değerlendirmesi)	4	0,812
	DK (Duygu Kullanımı)	4	0,788
	DD (Duygu Düzenleme)	4	0,870

Narsisizm ölçeğinin güvenilirlik analizine ilişkin bilgiler ise Tablo 6’da gösterilmektedir. Geçerlik ve güvenilirlik analizleri sonucunda narsisizm ölçeğinin teşhircilik boyutunun 5. ifadesi (İyi bir insan olduğumu biliyorum, çünkü herkes öyle olduğumu söylüyor.) geçerliği ve güvenilirliği düşürdüğü için ölçekten çıkarılmıştır. Alfa değeri 0,826 olan narsisizm ölçeğinin teşhircilik boyutunun 5. ifadesi çıkarıldıktan sonraki alfa değeri 0,831 olarak bulunmuştur. Araştırmada kullanılan narsisizm ölçeğinin boyutları için bulunan alfa değerleri; otorite boyutu için 0,770, sömürücülük boyutu için 0,668, teşhircilik boyutu için 0,756’dır.

Tablo 6. Narsisizm Ölçeğinin Güvenirlik Analizi

		Madde Sayısı	Cronbach Alfa	Madde Sayısı	Cronbach Alpha (Madde çıkarıldığında)
	Narsisizm	13	0,826	12	0,831
Boyutlar	Otorite	4	0,770	4	0,770
	Sömürücülük	4	0,668	4	0,668
	Teşhircilik	5	0,690	4	0,756

3.6.1. Ölçeklerin Faktör Analizleri

Ölçülmesi amaçlanan şeyin gerçekleştirilme derecesi geçerlik olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir deyişle geçerlilik, ölçeğin ölçülmek isteneni başka bir özellikle karıştırmadan ne derece doğru ölçtüğüyle ilgilidir (Büyüköztürk vd., 2017: 121). Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapısal geçerlilik ekleri faktör analiziyle incelenmiştir. Verilerin faktör analizine uygunluğunun belirlenebilmesi için öncelikle Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik (Bartlett test of Sphericity) testlerinden yararlanılmıştır. KMO değeri olarak 0,5-1,0 arası değerler kabul edilebilirdir. Ancak genel olarak araştırmacılarca kabul gören asgari KMO değeri 0.70’dir (Coşkun vd., 2017:274).

Tablo 7’da görüldüğü üzere, duygusal zekâ ölçeğiyle ilgili KMO değeri 0,864; Bartlett küresellik testinin anlamlılık düzeyi ise 0,000’dır. Dolayısıyla yapılan incelemeler doğrultusunda veri setinin faktör analizine uygun olduğu görülmüştür.

Tablo 7. Duygusal Zekâ Ölçeğine İlişkin KMO ve Bartlett Testi

KMO ve Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçüsü		,864
Bartlett Küresellik Testi	Approx. Chi-Square	2514,423
	df	120
	Sig.	,000

Tablo 8'e göre, narsisizm ölçeğiyle ilgili KMO değeri 0,797; Bartlett küresellik testinin anlamlılık düzeyi ise 0,000'dır. Dolayısıyla yapılan incelemeler doğrultusunda veri setinin faktör analizine uygun olduğu görülmüştür.

Tablo 8. Narsisizm Ölçeğine İlişkin KMO ve Bartlett Testi

KMO ve Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçüsü		,797
Bartlett Küresellik Testi	Approx. Chi-Square	1145,971
	df	66
	Sig.	,000

Faktör analizi sonucunda duygusal zekâ ölçeği maddeleri 4 boyut altında toplanmıştır. Duygusal zekâ ölçeğinin açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına dair bilgiler Tablo 9'da verilmektedir.

Tablo 9. Duygusal Zekâ Ölçeği Faktör Analizi

Madde	Faktör Yükleri			
	ÖDD	BDD	DK	DD
1. Çoğu zaman belirli duyguları neden hissettiğimi anlarım	,895			
2. Kendi duygularımı iyi anlarım	,891			
3. Gerçekten ne hissettiğimi anlarım	,858			
4. Mutlu olup olmadığımı her zaman bilirim	,752			
15. Çok kızgın olduğum zaman çabuk sakinleşirim		,894		
13. Öfkemi kontrol edebilirim ve zorlukları mantıklı bir şekilde ele alabilirim		,836		

16. Kendi duygularımı iyi bir şekilde kontrol edebilirim		,833		
14. Kendi duygularımı kontrol etme konusunda oldukça yetenekliyim		,825		
8. Etrafımdaki insanların duygularını iyi anlarım			,885	
6. Başkalarının duygularını iyi gözlerim			,863	
5. Her zaman arkadaşlarımın duygularını davranışlarından anlarım			,796	
7. Başkalarının duyguları ve hislerine karşı hassasım			,664	
10. Her zaman kendime yetenekli bir kişi olduğumu söylerim				,918
12. Her zaman en iyisini yapmak için kendimi teşvik ederim				,764
11. Kendimi motive edebilen bir kişiyim				,732
9. Her zaman kendimle ilgili hedefler belirlerim ve başarmak için elinden geleni yaparım				,636

ÖDD: Öz Duygu Değerlendirmesi

BDD: Başkalarının Duygu Değerlendirmesi

DK: Duygu Kullanımı

DD: Duygu Düzenlemesi

Faktör analizi sonucunda narsisizm ölçeği maddeleri 3 boyut altında toplanmıştır. Orijinal ölçekte teşhircilik boyutunda yer alan 8. madde faktör yükünün daha fazla yer aldığı sömürücülük boyutuna dahil edilmiştir (Tablo 10).

Tablo 10. Narsisizm Ölçeği Faktör Analizi

Madde	Faktör Yükleri		
	Otorite	Sömürücülük	Teşhircilik
4. Doğuştan bir liderim	,849		
3. İnsanlar her zaman benim otoritemi tanımaktadır	,781		
2. Kuvvetli bir güç isteğim vardır	,720		
1. Diğer insanların üzerinde yetkim olmasından hoşlanırım	,708		

12. Diğer insanlardan çok şey beklerim		,830	
13. Hak ettiğim her şeyi alana kadar asla tatmin olmayacağım		,688	
11. Hak ettiğim saygıyı görmekte ısrarcıyım		,648	
10. İnsanları manipüle etmenin kolay olduğunu düşünürüm		,557	
8. Fırsat buldukça, genellikle hava atarım		,490	
7. Bedenime bakmaktan hoşlanırım			,941
9. Aynada kendime bakmaktan hoşlanırım			,862
6. Bedenimi sergilemekten hoşlanırım			,626

3.7. Betimleyici Analiz

Betimleyici analiz sonuçlarına göre (Tablo 11); duygusal zekânın öz duygu değerlendirme (ÖDD) boyutunun ortalaması $\bar{X}= 4,2233$ ($SS= ,72096$), başkalarının duygu değerlendirme (BDD) boyutunun ortalaması $\bar{X}= 3,9628$ ($SS= ,69072$), duygu kullanımı (DK) boyutunun ortalaması $\bar{X}= 3,9264$ ($SS= ,75111$), duygu değerlendirme (DD) boyutunun ortalaması $\bar{X}= 3,6230$ ($SS= ,88883$), narsisizmin otorite boyutunun ortalaması $\bar{X}= 4,3549$ ($SS= 1,18229$), teşhircilik boyutunun ortalaması $\bar{X}= 2,7540$ ($SS= 1,02490$), sömürücülük boyutunun ortalaması $\bar{X}= 4,6850$ ($SS= 1,31289$) olduğu görülmektedir (Tablo 11). Etiket değerinin ifade edildiği ölçek maddelerine dair ortalamaların seviyesinin hesaplandığı değerler sonucunda; 1- 2,33 arası “Düşük”, 2,34- 3,66 arası “Orta”, 3,67-5,00 arası “Yüksek” şeklinde tanımlanmıştır.

Tablo 11. Betimleyici Analiz

Kavramlar	Duygusal Zekâ				Narsisizm		
	ÖDD	BDD	DK	DD	Otorite	Teşhircilik	Sömürücülük
Ortalama	4,2233	3,9628	3,9264	3,6230	4,3549	2,7540	4,6850
Medyan	4,2500	4,0000	4,0000	3,7500	4,3333	2,6667	4,6667
Mod	5,00	4,00	4,00	4,00	4,67	3,00	5,33
Std. Sapma	,72096	,69072	,75111	,88883	1,18229	1,02490	1,31289

3.8. Normallik Testleri

İstatistiksel çalışmalarda hipotez testlerine bakılmadan önce en önemli husus verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin incelenmesidir. Çünkü hipotez testlerinde kullanılacak olan çoğu analiz, verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine bağlıdır. Verilerin dağılımının incelenmesinde sık kullanılan yöntemlerden biri çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin hesaplanmasıdır. Genellikle değerlerin $\pm 1,5$ aralığında olması beklenmektedir. Ancak ± 2 değer aralığında yer alan verilerin de normal dağıldığı kabul görmektedir (Leech ve diğ., 2005: 28; Uysal ve Kılıç, 2022: 24; George ve Mallery, 2003 akt; Önem, 2022: 30). Buna göre Tablo 12’de yer alan her bir değişkenin verilerinin normal dağıldığı varsayılmaktadır.

Tablo 12. Normallik Testi Sonuçları

		İstatistik	Std. Sapma
ÖDD	Çarpıklık	-1,081	,139
	Basıklık	1,650	,276
BDD	Çarpıklık	-,469	,139
	Basıklık	-,040	,276
DK	Çarpıklık	-,438	,139
	Basıklık	-,031	,276
DD	Çarpıklık	-,474	,139
	Basıklık	,067	,276
Otorite	Çarpıklık	-,303	,139
	Basıklık	-,221	,276
Teşhircilik	Çarpıklık	,137	,139
	Basıklık	-,602	,276
Sömürücülük	Çarpıklık	,167	,139
	Basıklık	,143	,276

3.9. Araştırmanın Bulguları

Çalışmanın bu bölümünde katılımcılara dair demografik verilerin incelenmesi ve hipotez testlerinin analizi değerlendirilecektir.

3.9.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Dair Bulgular

Katılımcıların demografik bilgileri Tablo 13’de yer almaktadır. Tablodaki bulgulara göre; Katılımcıların %43’ü kadın, %57’si erkektir. Yaş aralığına bakıldığında %80,9 gibi bir çoğunluğun 24-42 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Geriye kalan %13,9’u 43-60, %4,5’i 23 ve altı, %0,6’sı ise 61 ve üzeri yaş aralığındadır. Katılımcıları eğitim durumuna göre dağılımı %63,4’ünde lisans, %15,2’sinde lisansüstü, %11,3’ünde ön lisans, %10’unda lise mezunu olarak şekillenmiştir. Katılımcıların %61,5’i yönetici olduklarını, %38,5’i ise yönetici olmadıklarını belirtmiştir.

Tablo 13. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Dair Bulgular

Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Kadın	133	43,0
	Erkek	176	57,0
Yaş	23 ve altı	14	4,5
	24-42	250	80,9
	43-60	43	13,9
	61 ve üzeri	2	,6
Eğitim Durumu	Lise	31	10,0
	Ön lisans	35	11,3
	Lisans	196	63,4
	Lisansüstü	47	15,2
Statü	Yönetici değil	119	38,5
	Yönetici	190	61,5
	Toplam	309	100,0

3.9.2. Hipotez Testleri ve Analizi

Çalışmanın birinci amacı doğrultusunda duygusal zekânın boyutları ile narsisizmin boyutları arasındaki ilişkiyi analiz etmek üzere korelasyon testi yapılmıştır (Tablo 14). Duygusal zekânın öz duygu değerlendirme boyutunun sadece otorite

boyutuyla anlamlı bir ilişkisinin olduğu, teşhircilik ve sömürücülük boyutuyla bir ilişkisinin olmadığı görülmektedir. Bu sonuca göre H_1 desteklenmiş, H_2 ve H_3 desteklenmemiştir. Duygusal zekânın başkalarının duygularını değerlendirme boyutu, narsisizmin otorite ve teşhircilik boyutuyla ilişkilidir ancak sömürücülük boyutuyla ilişkili bulunamamıştır. H_4 ve H_5 desteklenmiş, H_6 desteklenmemiştir.

Duygusal zekânın duygu kullanımı boyutunun narsisizmin üç boyutuyla da ilişkili olduğu görülmektedir. Başka bir ifadeyle duygusal zekânın duygu kullanımı boyutu narsisizmin otorite, teşhircilik ve sömürücülük boyutlarıyla ilişkilidir (Tablo 14). H_7 , H_8 , H_9 desteklenmiştir. Duygusal zekânın duygu düzenlemesi boyutu ise narsisizmin sadece otorite boyutuyla ilişkili çıkmıştır. Bu durumda H_{10} desteklenmiş, H_{11} ve H_{12} desteklenmemiştir.

Yapılan korelasyon analizine göre duygusal zekânın bütün boyutlarının narsisizmin otorite boyutuyla ilişkili olduğu bulunmuştur. Duygusal zekânın, narsisizmin otorite boyutuyla ilişkisinin en yüksek olduğu değerin (0.369) duyguları kullanma boyutu olduğu görülmektedir. Duygusal zekânın sadece duyguları kullanımı boyutu narsisizmin bütün boyutlarıyla ilişkilidir, en fazla ilişkili olduğu değer (0.369) otorite boyutunda görülmektedir.

Tablo 14. Duygusal Zekâ ile Narsisizmin Korelasyon Analizi Sonuçları

	ÖDD	BDD	DK	DD	Otorite	Teşhircilik	Sömürücülük
ÖDD	Pearson Korelasyonu Anl. (2 kuyruklu)	1					
BDD	Pearson Korelasyonu Anl. (2 kuyruklu)	,276** ,000	1				
DK	Pearson Korelasyonu Anl. (2 kuyruklu)	,546** ,000	,252** ,000	1			
DD	Pearson Korelasyonu Anl. (2 kuyruklu)	,451** ,000	,168** ,003	,459** ,000	1		
Otorite	Pearson Korelasyonu Anl. (2 kuyruklu)	,218** ,000	190** ,001	,369** ,000	179** ,002	1	
Teşhircilik	Pearson Korelasyonu Anl. (2 kuyruklu)	,096 ,093	,173** ,002	,277* ,000	,061 ,283	,371** ,000	1
Sömürücülük	Pearson Korelasyonu Anl. (2 kuyruklu)	,080 ,161	,092 ,107	,195** ,001	,026 ,645	,485** ,000	,473** ,000

*Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

3.9.3. Demografik Özelliklerin Duygusal Zekâ ve Narsisizm ile ilişkisi

Çalışmanın ikinci amacı doğrultusunda beyaz yakalıların demografik özelliklerinin duygusal zekâ ile ilişkisini ve narsisizm ile ilişkisini test etmek üzere bağımsız örneklem t-testi ve One-Way Anova testi yapılmıştır. İlk olarak cinsiyet değişkeninin duygusal zekâ ile ilişkisi (Tablo 15), ardından narsisizm ile ilişkisi (Tablo 16) ele alınmıştır. Cinsiyetin duygusal zekâ ile ilişkisinin test edildiği hipotezlere göre cinsiyet ile duygusal zekânın ‘başkalarının duygu değerlendirmesi’ boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu ilişkiye göre başkalarının duygu değerlendirmesi boyutunda kadınların ortalama değeri (4,06) erkeklerin ortalamasından (3,88) daha yüksektir. Bu sonuç kadınların erkeklerden daha empatik özellikler gösterdiği Jonason ve Kroll’un (2015: 150–156) çalışmalarıyla ve diğer çalışmalarla benzerlik göstermektedir (Mandell ve Pherwani, 2003: 397; Harrod ve Scheer, 2005: 503).

Cinsiyet ile duygusal zekânın duygu düzenleme boyutu arasında da anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu ilişkiye göre de erkeklerin duygu düzenleme ortalaması (3,72) kadınlara (3,49) nazaran daha yüksektir. Bu sonuç çeşitli çalışmalarla paralellik göstermektedir (Ahmad vd., 2009: 129; Alkış, 2014: 50; Özdemir ve Dilekmen, 2017: 1667). Sonuçlardan yola çıkılarak duygusal zekâ ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Bu ilişki başkalarının duygu değerlendirmesi ve duygu düzenleme boyutunda görülmüştür. H_{13} desteklenmiştir.

Tablo 15. Duygusal Zekânın Cinsiyet Değişkenine Göre T- Testi Sonuçları

		n	X	ss	t	p
ÖDD	Kadın	133	4,1635	,71181	-1,268	,206
	Erkek	176	4,2685	,72655		
BDD	Kadın	133	4,0602	,61480	2,222	,027
	Erkek	176	3,8892	,73617		
DK	Kadın	133	3,8609	,74201	-1,334	,183
	Erkek	176	3,9759	,75625		
DD	Kadın	133	3,4925	,88919	-2,258	,025
	Erkek	176	3,7216	,87825		

$p < 0,05$ düzeyinde anlamlı

Narsisizm ile cinsiyet arasındaki farklılığa dair yapılan t-testi analizi sonuçlarına göre ise narsisizmin sadece teşhircilik boyutu cinsiyete göre farklılaşmaktadır (Tablo 16). Analiz sonuçlarına göre teşhircilik boyutunda kadınların ortalama değeri (2,92) erkeklerin ortalama değerine (2,62) göre daha yüksek düzeydedir. H_{16} desteklenmiştir. Gülmez'in (2009: 125) yapmış olduğu araştırmada da teşhircilik boyutunda kadınların ortalama değeri erkeklerin ortalama değerine göre daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 16. Narsisizmin Cinsiyet Değişkenine Göre T- Testi Sonuçları

		n	X	ss	t	p
Otorite	Kadın	133	4,3434	1,20041	-,149	,882
	Erkek	176	4,3636	1,17177		
Teşhircilik	Kadın	133	2,9273	,97558	2,608	,010
	Erkek	176	2,6231	1,04441		
Sömürücülük	Kadın	133	4,6090	1,23195	-,884	,377
	Erkek	176	4,7424	1,37157		

$p < 0,05$ düzeyinde anlamlı

Katılımcıların yaş değişkeni ile duygusal zekâ arasındaki farklılığı ölçmek amacıyla One-Way Anova testi yapılmıştır (Tablo 17). Sonuçlarına göre duygusal zekânın boyutları ile yaş arasında bir ilişki çıkmamıştır. H_{14} desteklenmemiştir. Aynı şekilde Harrod ve Scheer (2005: 503) tarafından yapılan çalışmada da duygusal zekâ ile yaş değişkeni arasında herhangi bir ilişki görülmemiştir.

Tablo 17. Duygusal Zekânın Yaş Değişkenine Göre One-Way Anova Testi Sonuçları

		n	X	ss	f	p
ÖDD	23 ve altı	14	4,1250	,69164	1,423	,236
	24-42	250	4,1940	,74234		
	43-60	43	4,4302	,58076		
	61 ve üzeri	2	4,1250	,53033		
BDD	23 ve altı	14	4,0714	,54091	,205	,893
	24-42	250	3,9490	,69287		
	43-60	43	4,0058	,74500		
	61 ve üzeri	2	4,0000	,00000		
DK	23 ve altı	14	4,0357	,52676	2,051	,107
	24-42	250	3,8790	,76252		
	43-60	43	4,1744	,72073		

	61 ve üzeri	2	3,7500	,35355		
DD	23 ve altı	14	3,3393	,89123	,591	,621
	24-42	250	3,6250	,89713		
	43-60	43	3,7035	,82602		
	61 ve üzeri	2	3,6250	1,59099		

$p < 0,05$ düzeyinde anlamlı

Katılımcıların yaş değişkeni ile narsisizm arasındaki farklılığı tespit etmek amacıyla One-Way Anova testi yapılmıştır (Tablo 18). Narsisizm boyutları ile yaş arasındaki ilişkide ise teşhircilik boyutunun yaşa göre farklılaştığı görülmektedir. Yalnızca narsisizmin teşhircilik boyutu ile yaş arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Gruplar arasındaki farklılıkların tespiti için Games-Howell post-hoc testi kullanıldı. Buna göre teşhircilik düzeyi en fazla olan grup 23 ve altı yaş aralığında olmaktadır, yaş arttıkça teşhirciliğin azaldığı görülmektedir. H_{17} desteklenmektedir. Özdemir'in çalışmasında (2017: 53) da Z kuşağı bireylerinin teşhircilik düzeyi, diğer gruplara nazaran en yüksek çıkan ortalamaya sahiptir.

Tablo 18. Narsisizmin Yaş Değişkenine Göre One-Way Anova Testi Sonuçları

		n	X	ss	f	p
Otorite	23 ve altı	14	4,5714	,84153	1,124	,340
	24-42	250	4,3893	1,21219		
	43-60	43	4,1240	1,09357		
	61 ve üzeri	2	3,5000	,70711		
Teşhircilik	23 ve altı	14	3,1905	1,19625	4,743	,003
	24-42	250	2,8067	1,01107		
	43-60	43	2,3798	,92462		
	61 ve üzeri	2	1,1667	,23570		
Sömürücülük	23 ve altı	14	4,9286	,35030	1,496	,216
	24-42	250	4,7333	1,27901		
	43-60	43	4,3721	1,64302		
	61 ve üzeri	2	3,6667	,94281		

$p < 0,05$ düzeyinde anlamlı

Çalışanların eğitim durumları ile duygusal zekâ arasındaki farklılık One-Way Anova testi ile incelenmiştir (Tablo 19). Eğitim durumu ile yalnızca duygusal zekânın duyguları kullanma boyutu arasında bir farklılık bulunmuştur. Gruplar arasındaki

farklılıkların tespiti için Games-Howell post-hoc testi kullanıldı. Sonuçlar, lise mezunları ile ön lisans mezunlarında farklılık göstermiştir. Buna göre lise mezunlarının ortalaması (4,2), ön lisans mezunlarının (3,7) ortalamasından daha yüksektir. Duyguları kullanma boyutunun en yüksek olduğu eğitim düzeyi ortalaması lise mezunlarında görülmektedir. H_{15} desteklenmektedir. Bazı çalışmalarda ise eğitim durumu ile duygusal zekâ arasında herhangi bir farklılık bulunmamıştır (Mert, 2015: 128).

Tablo 19. Duygusal Zekânın Eğitim Değişkenine Göre One-Way Anova Testi Sonuçları

		n	X	ss	f	p
ÖDD	Lise	31	4,2984	,79953	1,122	,340
	Önlisans	35	4,0357	1,02746		
	Lisans	196	4,2245	,67415		
	Lisansüstü	47	4,3085	,56437		
BDD	Lise	31	4,0242	,74542	,594	,619
	Önlisans	35	4,0786	,77120		
	Lisans	196	3,9273	,66178		
	Lisansüstü	47	3,9840	,71931		
DK	Lise	31	4,2258	,67192	2,714	,045
	Önlisans	35	3,7500	,79057		
	Lisans	196	3,8890	,73432		
	Lisansüstü	47	4,0160	,79810		
DD	Lise	31	3,6210	,90800	2,390	,069
	Önlisans	35	3,2500	1,13436		
	Lisans	196	3,6735	,83429		
	Lisansüstü	47	3,6915	,85372		

$p < 0,05$ düzeyinde anlamlı

Çalışanların eğitim durumları ile narsisizm arasındaki farklılık One-Way Anova testi ile incelenmiştir. Tablo 20’de görüldüğü gibi narsisizmin boyutları ile eğitim durumu arasında herhangi bir farklılık çıkmamıştır. H_{18} desteklenmemiştir. Bu sonuç Özer ve arkadaşları (2016: 210), Şafak ve Kahraman (2019: 62) ve Yücel (2020: 79) tarafından yapılan çalışmalarda çıkan sonuçlar ile paralellik gösterir.

Tablo 20. Narsisizmin Eğitim Değişkenine Göre One-Way Anova Testi Sonuçları

		n	X	ss	f	p
Otorite	Lise	31	4,0645	1,18140	1,786	,150
	Önlisans	35	4,0762	1,57199		
	Lisans	196	4,4575	1,11856		
	Lisansüstü	47	4,3262	1,07562		
Teşhircilik	Lise	31	2,4194	1,00726	1,337	,263
	Önlisans	35	2,8762	1,18566		
	Lisans	196	2,7721	1,00890		
	Lisansüstü	47	2,8085	,96245		
Sömürücülük	Lise	31	4,6022	1,31774	1,700	,167
	Önlisans	35	4,5810	1,56000		
	Lisans	196	4,7993	1,24149		
	Lisansüstü	47	4,3404	1,37347		

p<0,05 düzeyinde anlamlı

3.9.4. Statünün Duygusal Zekâ ve Narsisizm ile ilişkisi

Araştırmanın üçüncü amacı beyaz yakalıların duygusal zekâlarının ve narsisizm özelliklerinin, onların yönetici olup olmama durumlarına göre incelenmesidir. Çalışanların duygusal zekâlarının, yönetici olup olmama durumlarına göre analizi için t-testi yapılmıştır (Tablo 21). Yapılan t-testine göre duygusal zekânın duygu kullanımı boyutu ile yöneticiler ve yönetici olmayanların arasında bir farklılık saptanmıştır. Yöneticilerin duygu kullanımı ortalaması (4,0), yönetici olmayanların ortalamasına (3,8) göre daha yüksektir. H₁₉ desteklenmiştir.

Tablo 21. Duygusal Zekâ ile Yönetici Olan ve Olmayan Katılımcılar için T-Testi

		n	X	ss	t	p
ÖDD	Yönetici olmayan	119	4,1387	,77343	-1,638	,102
	Yönetici	190	4,2763	,68281		
BDD	Yönetici olmayan	119	3,9937	,69002	,622	,534
	Yönetici	190	3,9434	,69228		
DK	Yönetici olmayan	119	3,8025	,79782	-2,310	,022
	Yönetici	190	4,0039	,71152		

DD	Yönetici olmayan	119	3,5504	,93291	-1,136	,257
	Yönetici	190	3,6684	,85946		

$p < 0,05$ düzeyinde anlamlı

Narsisizm için yapılan t-testine göre ise narsisizmin otoriterlik boyutunda, yöneticiler ve yönetici olmayanlar farklılaşmaktadır. Narsisizmin otorite boyutunun yöneticilerdeki ortalaması (4,5) yönetici olmayanların ortalamasına göre (4,2) daha yüksektir (Tablo 22). H_{20} desteklenmiştir.

Tablo 22. Narsisizm ile Yönetici Olan ve Olmayan Katılımcılar için T-Testi

		n	X	ss	t	p
Otorite	Yönetici olmayan	119	4,1849	1,20709	-2,011	,045
	Yönetici	190	4,4614	1,15698		
Teşhircilik	Yönetici olmayan	119	2,8263	,92246	,981	,327
	Yönetici	190	2,7088	1,08405		
Sömürücülük	Yönetici olmayan	119	4,7423	1,35951	,606	,545
	Yönetici	190	4,6491	1,28517		

$p < 0,05$ düzeyinde anlamlı

SONUÇ

Duygular yüzyıllar öncesinde Antik çağ filozofları tarafından, bilişsel zekânın ayrılmaz bir parçası olarak düşünülmüştür (Konrad ve Hendl, 2003: 22). Bilişsel zekâ (IQ) bireyin kelime hazinesi ve görsel beyin koordinasyonu dahilinde olan entelektüel, mantıksal, analitik ve rasyonel becerilerin tümünü ifade eder. Duygusal zekâ ise karmaşık bir dünyada bireylerin duygusal ve sosyal yönleriyle yollarını çizmelerine olanak sağlayan bir dizi beceriyi ifade eder (Stein ve Book 2011: 28-29)

Duygusal zekâ, ruh halinin anlaşılıp düzenlenebilmesi, yıkıcı duyguların denetlenebilmesi, kendini harekete geçirebilme ve başkalarının ne hissettiğini anlayabilme zekâsı olarak tanımlanmaktadır (Goleman, 1995: 10-11). Modern çağın yoğun ve hızlı temposunda bireylerin mutluluğa ulaşması ancak ruhi ve duygusal düzeyde bir doyumla olabilecektir. Bu durumda duygusal zekâ yetenekleri, bireylerin ve toplumun iletişimdeki kabiliyetlerinin artmasında, buradan hareketle kolektif mutluluğa ulaşılmasında iyi bir öneri olabilmektedir (Somuncuoğlu, 2005: 273-274). Günümüz iş hayatında artış gösteren beklentiler, hızlı değişimler, belirsizlikler, birtakım baskılar ve insana verilen değerin artması gibi gelişmeler ışığında, bireylerin sadece aklın liderliğiyle başarıya ulaşması zor gözükmemektedir (Cooper, 1997: 31). Bu yüzden duygusal zekâ psikoloji, sosyoloji ve iletişim gibi bilimlerin yanı sıra örgütsel düzeyde de ele alınması gereken konulardan olmuştur (Edizler, 2010: 2971).

Kökeni Yunan mitolojisinde yakışıklılığıyla göze çarpan Narcissos efsanesine dayanan narsisizm ise en basit haliyle özseverlik olarak tanımlanmaktadır. Bahsedilen Narcissos efsanesinde mevcut olan benmerkezcilik, kendini beğenmişlik, nesne sürekliliği yoksunluğu, başkalarının ne yaşadığına ve onlara ne yaşattığına karşı olan duyarsızlık gibi özellikler narsistik kişiliğin tanımı hakkında ipucu vermektedir (Geçtan, 2006: 254). Günümüzün yaşam biçimleri, insanların giderek daha duyarsız ve benmerkezci olmalarına, derinlikten yoksun ilişkiler yaşamalarına sebep olmaktadır. Böyle bir ortam narsistik bir kişilik yapısı için uygun bir zemin hazırlamaktadır (Lasch, 2006: 93). Bu durumun karşılığı, rekabetin yoğun olduğu iş hayatında uzmanlaşma ve öne çıkmanın da beraberinde getirdiği bireysellelikle vücut bulmuştur. Bireyselliğin empati kuramama ve başkalarını önemsememe gibi narsistik özelliklere evrilmesiyle beraber narsisizm, örgütsel düzeyde incelenmesi gereken konulardan olmuştur (Timuroğlu ve İşcan, 2008: 239; Çoban ve İrmiş, 2018: 130).

Duygusal zekânın ve narsisizmin örgütlerdeki başarıya, verimliliğe ve bağlılığa olan etkileri değerlendirildiğinde bu iki konunun birbiriyle ilişkisinin incelenmesi önem arz etmektedir. Çalışmaya Denizli ili imalat sektöründe yer alan işletmelerdeki 309 beyaz yakalı personel katılım göstermiştir. Katılımcıların toplam duygusal zekâ ortalamaları 3,93 çıkmıştır. Buna göre katılımcıların duygusal zekâ düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir. Duygusal zekâ ortalaması en yüksek olan boyut öz duygu değerlendirme (4,22) olurken, başkalarının duygu değerlendirme (3,96) ve duygu kullanımı (3,92) boyutları ortalaması da yüksek çıkmıştır. Diğer yandan katılımcıların orta düzeyde (3,62) duyguları düzenleyebilme becerilerinin olduğu görülmektedir.

Katılımcıların narsisizm düzeyleri 3,93'lük ortalamayla yüksek çıkmıştır. Narsisizmde en yüksek ortalamaya (4,68) sahip olan boyut sömürücülüktür. Katılımcılar yüksek derecede sömürücü ve hak iddia eden bireylerden oluşmaktadır. Aynı zamanda katılımcıların 4,35'lik ortalamayla yüksek düzeyde otoriter bireylerden oluştuğu görülmektedir. En küçük ortalama değer bulduğu boyut ise teşhirciliktir. Katılımcıların teşhircilik boyutu orta seviyededir (2,75).

Çalışmanın birinci amacı doğrultusunda duygusal zekânın boyutları ile narsisizmin boyutları arasındaki ilişkiyi analiz etmek üzere korelasyon testi yapılmıştır. Çalışmanın korelasyon analizi sonuçlarına göre duygusal zekânın boyutları ile narsisizm boyutları arasında anlamlı pozitif bir ilişkiler olduğu görülmüştür. Yapılan literatür taramasında da duygusal zekâ ile narsisizm arasında anlamlı pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşan pek çok çalışmaya ulaşılmıştır (Petrides vd., 2011: 39; Deliç, 2011: 483; Veselka vd., 2012: 422; Zhang vd., 2015: 77; Czarna vd., 2016: 1595; Vize vd., 2016: 6; Zajenkowski vd., 2018: 5; Fida vd., 2020: 89; Srivastava ve Pathak, 2020: 210-213). Duygusal zekânın öz duygu değerlendirme boyutunun sadece otorite boyutuyla anlamlı bir ilişkisinin olduğu, teşhircilik ve sömürücülük boyutuyla bir ilişkisinin olmadığı görülmektedir. Duygusal zekânın başkalarının duygularını değerlendirme boyutu, narsisizmin otorite ve teşhircilik boyutuyla ilişkilidir ancak sömürücülük boyutuyla ilişkili bulunmamıştır. Duygusal zekânın duygu kullanımı boyutunun narsisizmin üç boyutuyla (otorite, teşhircilik, sömürücülük) da ilişkili olduğu görülmektedir. Duygu kullanımı boyutu en çok otorite boyutu ile ilişkilidir Duygusal zekânın duygu düzenlemesi boyutu ise narsisizmin sadece otorite (0.369) boyutuyla ilişkili çıkmıştır. Görüldüğü üzere narsisizmin otorite boyutu duygusal zekânın bütün boyutları ile ilişkilidir.

Çalışmanın ikinci amacı doğrultusunda beyaz yakalıların demografik özelliklerinin duygusal zekâ ile ilişkisini ve narsisizm ile ilişkisini test etmek üzere t-testi ve One-Way Anova testi yapılmıştır. İlk olarak cinsiyet değişkeninin duygusal zekâ ve narsisizm ile ilişkisi ele alınmıştır. Cinsiyetin duygusal zekâ ile ilişkisinin test edildiği hipotezlere göre cinsiyet ile duygusal zekânın ‘başkalarının duygularını değerlendirme’ boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu ilişkiye göre başkalarının duygularını değerlendirme boyutunda kadınların ortalama değeri (4,06) erkeklerin ortalamasından (3,88) daha yüksektir. Bu bakımdan çalışan beyaz yakalı kadınların başkalarının duygularını değerlendirebilmesi yani empati yapabilme becerisi çalışan beyaz yakalı erkeklerden daha yüksektir (Cabello, 2016: 1490; Erdoğan, 2008: 69). Cinsiyet ile duygusal zekânın duygu düzenleme boyutu arasında da anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu ilişkiye göre de erkeklerin duygu düzenleme ortalaması (3,72) kadınlara (3,49) nazaran daha yüksektir. Kadınların, negatif duygular da dahil olmak üzere her türlü duyguyu çok yoğun yaşadıkları bilinmektedir (Grossman & Wood, 1993: 1010). Bu durumun çıkan sonuçlara göre erkeklerde daha kontrollü olduğu görülmektedir. Yani erkeklerin duygularını kontrol edebilme, düzenleyebilme diğer bir deyişle kızgın olduğunda nasıl sakinleşebileceğini bilme becerisi kadınlardan daha yüksektir (Petrides ve Furnham, 2000: 457; Özdemir ve Dilekmen, 2017: 1664). Sonuçlardan yola çıkılarak duygusal zekâ ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir (İşmen, 2001: 121; Erdoğan, 2008: 69; Gürbüz ve Yüksel, 2008: 183).

Narsisizm ile cinsiyet arasındaki ilişkiye dair yapılan t-testi analizi sonuçlarına göre ise narsisizmin sadece teşhircilik boyutu cinsiyete göre farklılaşmaktadır. Analiz sonuçlarına göre beyaz yakalı kadın çalışanlar ve beyaz yakalı erkek çalışanların teşhircilik boyutu orta düzeyde çıkmıştır. Ancak teşhircilik boyutunda kadınların ortalama değeri (2,92) erkeklerin ortalama değerine (2,62) göre daha yüksek düzeydedir (Young ve Pinsky, 2006: 467; Atay, 2010: 186). Teşhircilik boyutunun, beğenilme arzusu ve dikkat çekme gibi temel özellikleri kadın çalışanlarda erkek çalışanlardan daha yüksektir.

Katılımcıların yaş değişkeni ile hem duygusal zekâ hem de narsisizm ilişkisini ölçmek amacıyla One-Way Anova testi yapılmıştır. Sonuçlarına göre duygusal zekânın boyutları ile yaş arasında bir ilişki çıkmamıştır. Bu sonuçlar diğer çalışmaların sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir (Babaoğlu, 2010: 130; Aslan ve Özata, 2008: 91). Narsisizm boyutları ile yaş arasındaki ilişkide ise teşhircilik boyutunun yaşa göre

farklılaştığı görülmektedir. Buna göre teşhircilik düzeyi en fazla olan grup 23 ve altı yaş aralığında olmaktadır (Tepret, 2018: 69), yaş arttıkça teşhirciliğin azaldığı görülmektedir.

Çalışanların eğitim durumları ile duygusal zekâ ve narsisizm arasındaki farklılık One-Way Anova testi ile incelenmiştir. Eğitim durumu ile yalnızca duygusal zekânın duyguları kullanma boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Duyguları kullanma boyutu Lise mezunu beyaz yakalılarda (4,2) ve lisansüstü mezunu beyaz yakalılarda (4,02) önlisans ve lisans mezunu beyaz yakalılara nispetle daha yüksek çıkmıştır. Narsisizmin boyutları ile eğitim durumu arasında ise anlamlı bir ilişki saptanmamıştır (Atay, 2010: 187).

Araştırmanın üçüncü amacı beyaz yakalıların duygusal zekâlarının ve narsisizm özelliklerinin, onların yönetici olup olmama durumlarına göre incelenmesidir. Bu analizi yapmak için t-testi yapılmıştır. Yapılan t-testine göre duygusal zekânın duygu kullanımı boyutu ile yöneticiler ve yönetici olmayanların arasında farklılık saptanmıştır (Ural, 2001: 217). Yöneticilerin duygu kullanımı ortalaması (4,0), yönetici olmayanların ortalamasına (3,8) göre daha yüksektir. (Köse, 2018: 205)

Narsisizmin otorite boyutunda ise yöneticiler ve yönetici olmayanlar farklılaşmaktadır (Çoban ve İrmış, 2018: 141). Narsisizmin otorite boyutunun yöneticilerdeki ortalaması (4,5) yönetici olmayanların ortalamasına göre (4,2) daha yüksektir. Yöneticilerin sorumluluk alma, liderlik etme, başkalarını ikna etme ve etkileme arzusu göz önüne alındığında bu beklenen bir sonuçtur (Choi ve Phan, 2022: 2).

Bundan sonra yapılacak çalışmalarda araştırmacıların, duygusal zekâ ve narsisizmin örgütsel ve bireysel yansımalarının detaylı bir şekilde analiz edilebilmesine yönelik karma yöntemi kullanmaları boyutlar arasındaki ilişkilerin incelenmesinde yeni bakış açıları kazandırabilir. Bu süreçte duygusal zekâ ve narsisizm düzeyleri yüksek ve düşük olan çalışanlar nicel yöntemlerle belirlenebilir ardından bu çalışanlarla derinlemesine mülakat yapılabilir. Böylece örgütlerde narsisizmin olumsuz etkilerini minimize etme adına narsisist bireylerin belirlenip davranışlarının kontrol altında tutulması diğer yandan çalışanların duygusal zekâlarının örgüt içinde verilebilecek eğitimlerle geliştirilmesi, hem örgüt hem de çalışan verimliliği ve uyumluluğu açısından faydalı olacaktır.

Uluslararası literatürde duygusal zekâ ile narsisizm arasındaki ilişkiye dair çeşitli araştırmalar yapılmasına rağmen ulusal literatürde daha az çalışmanın olduğu görülmüştür. Uluslararası yapılan bu araştırmaların bir kısmında değişkenler arasında negatif ilişki (Marissen vd., 2012: 272-274; Jauk 2016: 112; Kauten, 2016: 37) bir kısmında da pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Genellikle bencillik, empati yoksunluğu, başkalarını umursamama gibi kişilik özelliklerinden dolayı narsisizm, duygusal zekâ ile negatif ilişki içerisinde öngörülmüştür. Ancak narsisist bireylerin cezbeden, ilgi çeken, liderlik potansiyeline sahip ve manipüle etme yeteneklerinin gelişmiş olduğu göz önüne alındığında, narsisizmin düşük duygusal zekânın aksine yüksek duygusal zekâ ile ilişkili olduğu varsayımı güçlenmiştir (Nagler vd., 2014:50). Dolayısıyla duygusal zekâ ile narsisizm ilişkisinin pozitif yönde olduğu sonucuna ulaşılan bu araştırmanın hem ulusal hem uluslararası literatüre katkı sağlayacağı umulmaktadır. Literatürde büyük eksiklik olduğu görülen duygusal zekâ ile narsisizm ilişkisinin ve duygusal zekânın karanlık yönünün gelecek araştırmalarda kullanılması faydalı olacaktır.

KAYNAKLAR

- Abraham , R. (2000). “The Role of Job Control as a Moderator of Emotional Dissonance and Emotional Intelligence–Outcome Relationships”, *The Journal of Psychology*, 134/2, 169-184.
- Acaray, A., Günsel, A. & Yaşar, S. (2019). “Duygusal Zekâ ile Takım Roller Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Ege Academic Review*, 19/2, 189-203.
- Ackerman, R. A., Witt, E. A., Donnellan, M. B., Trzesniewski, K. H., Robins, R. W., & Kashy, D. A. (2011). “What Does the Narcissistic Personality Inventory Really Measure?”, *Assessment*, 18/1, 67–87.
- Ahmad, S., Bangash, H., & Khan, S.A. (2009). “Emotional Intelligence and Gender Differences”, *Sarhad Journal of Agriculture*, 25/1, 127-130.
- Akhtar, S., & Thomson, J. A. (1982). “Overview: Narcissistic Personality Disorder”, *Am J Psychiatry*, 139/1, 12-20.
- Alkış, B. (2014). *Acculturative Stress among International Students: The Role of Emotional Intelligence, Optimism, and Self-Monitoring*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alkış, H., & Akpınar, F. (2019). “Duygusal Zekâ ve Girişimcilik Eğilimi: Adıyaman Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (32), 341-379.
- Altınışık, Ü., & Çelik, A. (2022). “Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Liderlik Yönelimleri ile Duygusal Zekâ Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 7/1, 225-236.
- Amerikan Psikiyatri Birliği. (2013). *DSM-V Tanı Ölçütleri Başvuru Elkitabı* (5. b.), (Çev: E. Köroğlu) Ankara: Hekimler Yayın Birliği Yayıncılık.
- Amerikan Psikiyatri Birliği. (2017). *DSM-V Tanı Ölçütleri Başvuru Elkitabı*, (Çev: E. Köroğlu) Ankara: Hekimler Yayın Birliği.
- Ames, D. R., Rose, P., & Anderson, C. P. (2006). “The NPI-16 as a Short Measure of Narcissism”, *Journal of Research in Personality*, 40, 440–450.
- Arnold, K. D. (1992). “The Illinois Valedictorian Project: Academically Talented Women Ten Years After High School Graduation”, *In Annual Meeting of the American Educational Research Association*, 1-63.
- Ashforth, B. E., & Humphrey, R. H. (1995). “Emotion in the Workplace: A Reappraisal”, *Human Relations*, 48/2, 97-125.
- Aslan, Ş., & Özata, M. (2008). “Duygusal Zekâ ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkilerin Araştırılması: Sağlık Çalışanları Örneği”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (30), 77-97.
- Aslan, Ş. (2013). *Duygusal Zekâ Dönüştürücü ve Etkileşimci Liderlik*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Aslan, Ş., & Yağcı Özen, M. (2021). “Sağlık Çalışanlarında Duygusal Zekâ ve Merhamet Yorgunluğunun Sosyo-Demografik Açından Farklılıkları”, *Ekev Akademi Dergisi*, (85), 435-452.

- Atay, S. (2010). *Çalışan Narsist: Örgütler, Liderler, Yöneticiler ve Astlar*. İstanbul: Namar Yayınları.
- Babaoğlu, E. (2010). “Okul Yöneticilerinde Duygusal Zekâ”, *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11/1, 119-136.
- Ballı, E., & Çakıcı, A. (2016). “Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Bağlılığının Örgütsel Sessizlikleri Üzerindeki Etkisi”, *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20/2, 79-98.
- Baltaş, Z. (2007). *Duygusal Zekâ*. İstanbul: Remzi Kitabevi Yayınları.
- Bar-On, R., Brown, J. M., Kirkcaldy, B. D., & Thome, E. P. (2000). “Emotional Expression Andimplications for Occupational Stress; an Application of the Emotional Quotient Inventory (EQ-i)”, *Personality and Individual Differences*, 28/6, 1107-1118.
- Bar-On, R. (2006). “The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence (ESI)”, *Psicothema*, 18 (Suplemento), 13-25.
- Bar-On, R. (2007). *Educating People to be Emotionally Intelligent*. US: Praeger Publishers.
- Bar-On, R. (2010). “Emotional Intelligence: An Integral Part of Positive Psychology”, *South African Journal of Psychology*, 40/1, 54-62.
- Bar-On, R., & Dijk, F. V. (2022). “The Bar-On Model and Multifactor Measure of Human Performance: Validation and Application”, *Frontiers in Psychology*, 13, 1-19.
- Başalp, A. (2023). Örgütsel Bağlamda Duygusal Zekâ (Edt: Bengü Hırlak), *Örgütsel Davranış Kavramlar ve Araştırmalar-I* (131-149), Özgür Yayınları.
- Başalp, A. A., & Onağ, A. O. (2022). “Duygusal Zekânın Çalışan Yaratıcılığına Etkisi”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14/1, 16-32.
- Battal, F. (2020). “İş Yerindeki Narsisizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkide Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü”, *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (23), 565-592.
- Baymur, F. (1996). *Genel Psikoloji*. İstanbul: İnkılap Kitapevi.
- Bharwaney, G., Bar-On, R., & MacKinlay, A. (2011). “EQ and the Bottom Line: Emotional Intelligence Increases Individual Occupational Performance, Leadership and Organisational Productivity”, *Ei World Limited*, 1-35.
- Beck, A. T. (2008). *Kişilik Bozukluklarının Bilişsel Terapisi*. (Çev: Ö. Özberber, & E. N. Akçay) İstanbul: Litera Yayınları.
- Betül, A. Y. Ç. A. (2022). “Duygusal Zekâ ve Çalışanların Yaratıcı Davranışı Arasındaki İlişkide Örgüt Kültürünün Düzenleyici Etkisi”, *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, (58), 185-203.
- Block, J., & Kremen, A. M. (1996). “IQ ve Ego-Dayanıklılık: Kavramsal ve Ampirik”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 70/2, 349-361.
- Bogart, L. M., Benotsch, E. G., & Pavlovic, J. D. (2004). “Feeling Superior but Threatened: The Relation of Narcissism to Social Comparison”, *Basic and Applied Social Psychology*, 26/1, 35-44.

- Bolelli, M. (2018). "Narsistik Kişilik Özelliklerinin İşe Bağlılığa Etkileri: Örnek Bir Araştırma", *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 4/3, 185-199.
- Brackett, M. A., Bailey, C. S., Hoffmann, J. D., & Simmons, D. N. (2019). "RULER: A Theory-Driven, Systemic Approach to Social, Emotional and Academic Learning", *Educational Psychologist*, 54/3, 144-161.
- Brackett, M. A., & Salovey, P. (2006). "Measuring Emotional Intelligence with the Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT)", *Psicothema*, 18, 34-41.
- Brackett, M. A., Rivers, S. E., & Salovey, P. (2011). "Emotional Intelligence: Implications for Personal, Social, Academic and Workplace Success", *Social and Personality Psychology Compass*, 5/1, 88-103. doi:10.1111/j.1751-9004.2010.00334.x
- Brown, A. D. (1997). "Narcissism, Identity and Legitimacy", *Academy of Management Review*, 22/3, 643-686.
- Bridge, B. (2003). *Duyguların Eğitimi*. İstanbul: Beyaz Yayınları.
- Cabello, R., Sorrel, M. A., Fernández-Pinto, I., Extremera, N., & Fernández-Berrocal, P. (2016). "Age and Gender Differences in Ability Emotional Intelligence in Adults: A Cross-Sectional Study", *Developmental Psychology*, 52/9, 1486 –1492.
- Carlson, E. N. (2013). "Honestly Arrogant or Simply", *Self and Identity*, 12/3, 259–277.
- Carney, Mark Patrick (1999) *The Human Side of Organizational Change: Evolution, Adaptation and Emotional Intelligence, A Formula For Success*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, ABD : Widener University Faculty of Human Service Professions.
- Caruso, D. R., & Salovey, P. (2004). *The Emotionally Intelligent Manager: How to Develop and Use The four Key Emotional Skills of Leadership*. John Wiley & Sons.
- Casale, S., Rugai, L., Giangrasso, B., & Fioravanti, G. (2019). "Trait-Emotional Intelligence and the Tendency to Emotionally Manipulate Others Among Grandiose and Vulnerable Narcissists", *The Journal of Psychology*, 153/4, 402-413.
- Cavallo, K., & Brienza, D. (2002). "Emotional Competence and Leadership Excellence at Johnson & Johnson: The Emotional Intelligence and Leadership Study", *Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations*, 1/12, 1-12.
- Chatterjee, A., & Hambrick, D. C. (2007). "It's All about Me: Narcissistic Chief Executive Officers and Their Effects on Company Strategy and Performance", *Administrative Science Quarterly*, 52/3, 351-386.
- Choi, Y., & Phan, W. M. (2022). "Narcissistic Leaders: The Good, The Bad and Recommendations", *Organizational Dynamics*, 51, 1-12.
- Cooper, R. K. (1997). "Applying Emotional Intelligence in the Workplace", *Training and Development*, 51/12, 31-39.
- Cooper, R. ve Sawaf, A. (1997). *Executive EQ: Emotional Intelligence in Leadership and Organizations*, Grosset/Putnum: New York.

- Corral, S., & Calvete, E. (2000). "Machiavellianism: Dimensionality of the Mach IV and its Relation to Self-Monitoring in a Spanish Sample", *The Spanish Journal of Psychology*, 3, 3-13.
- Coşkun, R., Altunışık, R., & Yıldırım, E. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (9. b.). İstanbul: Sakarya Yayıncılık.
- Crestcom. (2020). *Emotional Intelligence: The Key to Organizational Success*. Erişim adresi: https://crestcom.com/wp-content/uploads/2020/11/EN_Emotional-Intelligence_TheKey-to-Organizational-Success.pdf
- Cuéllar-Molina, D., García-Cabrera, A. M., & Déniz-Déniz, M. D. L. C. (2019). "Emotional Intelligence of the HR Decision-Maker and High-Performance HR Practices in SMEs", *European Journal of Management and Business Economics*, 28/1, 52-89.
- Czarna, A. Z., Leifeld, P., Śmieja, M., Dufner, M., & Salovey, P. (2016). "Do Narcissism and Emotional Intelligence Win Us Friends? Modeling Dynamics of Peer Popularity Using Inferential Network Analysis", *Personality and Social Psychology Bulletin*, 42/11, 1588–1599.
- Çakar, U., & Arbak, Y. (2004). "Modern Yaklaşımlar Işığında Değişen Duygu Zekâ İlişkisi ve Duygusal Zekâ", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6/3, 23-48.
- Çalık, A. *Duygusal Zekâ ve Örgütsel Çatışma Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Çavuş, M. F., Pekkan, N. Ü. & Develi, A. (2019). "Örgütsel Sosyalleşmeye Yeni Bir Öncül: Sosyal Zekâ", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 36, 259-272.
- Çevik, O., Koçak, O., Younis, M. Z., & Çevik, E. (2021). "The Mediating Role of Gaming Disorder in the Effect of Narcissism on Happiness in Children", *International Journal of Environmental Research Public Health*, 18, 1-20.
- Çoban, H., & İrmiş, A. (2018). "Yöneticilerde Narsisizm Üzerine Bir Araştırma", *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14/1, 123-146.
- Davis-Barron, S. (1995). "Psychopathic Patients Pose Dilemma for Physicians and Society", *CMAJ: Canadian Medical Association Journal*, 152/8, 1314-1317.
- De Waal, F. B. (2009). "Putting the Altruism", *Annual Review of Psychology*, 59, 279-300.
- Delić, L., Novak, P., Kovačić, J., & Avsec, A. (2011). "Self-reported Emotional and Social Intelligence and Empathy as Distinctive Predictors of Narcissism", *Psychological Topics*, 20/3, 477-488.
- Dickinson, K. A., & Pincus, A. L. (2003). "Interpersonal Analysis of Grandiose and Vulnerable Narcissism", *Journal of Personality Disorders*, 17/3, 188-207.
- Doğan, U., & Çolak, T. S. (2020). "Narsisistik Kişilik Envanteri-13 (NKE-13)'nin Türkçe Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", *OPUS International Journal of Society Researches*, 15/26, 4166-4184.
- Dökmen, Ü. (1994). *İletişim Çatışmaları ve Empati*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.

- Dzedzickis, A., Kaklauskas, A., & Bucinskas, V. (2020). "Human Emotion Recognition: Review of Sensors and Methods", *Sensors*, 20/3, 1-40.
- Edizler, G. (2010). "İnsan Kaynakları Yönetiminde Duygusal Zekâ Ölçüm ve Modelleri", *Journal of Yaşar University*, 18/5, 2970-2984.
- Egan, V., Chan, S., & Shorter, G. W. (2014). "The Dark Triad, Happiness and Subjective Well-Being", *Personality and Individual Differences*, 67, 17-22.
- Emmons, R. A. (1987). "Narcissism: Theory and Measurement", *Journal of Personality and Social Psychology*, 52/1, 11-17.
- Erdoğan, M. Y. (2008). "Duygusal Zekânın Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7/23, 62-76.
- Eren, E. (2010). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Basım.
- Ergun, S. (2021). *Duygusal Okuryazarlık Eğitimlerinin Sosyal Zekâ Gelişimine Yansıması: Arabulucular Üzerine Bir İnceleme*, İKSAD: Ankara.
- Erhan, T. (2022). "Karanlık ve Aydınlik Üçlü Kişilik Özellikleri Bağlamında Yapıcı Sapma Davranışı: Havacılık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Journal of Aviation Research*, 4/1, 146-163.
- Ertekin, Y., & Yurtsever, G. (2001). "Yönetimde Narsizm Üzerine Bir Deneme", *Amme İdaresi Dergisi*, 34/3, 37-46.
- Falkenbach, D. M., Howe, J. R., & Falki, M. (2013). "Using Self-Esteem to Disaggregate Psychopathy, Narcissism, and Aggression", *Personality and Individual Differences*, 54, 815-820.
- Fukuda, E., Saklofske, D. H., Tamaoka, K., & Lim, H. (2012). "Factor structure of the Korean Version of Wong and Law's Emotional Intelligence Scale", *Assessment*, 19/1, 3-7.
- Fida, M. K., Naz, B., Khan, M. Z., & Safdar, A. (2020). "Emotional Intelligence and Narcissism among Senior Corporate Executives", *Foundation University Journal of Psychology*, 4/2, 83-93.
- Finegan, J. A. (1998). "Measuring Emotional Intelligence: Where We are Today", *Mid-South Educational Research Association*, 1-30.
- Freud, S. (2012). *Narsizm Üzerine ve Schreber Vakası* (4. B.). (Çev: B. Büyükkal & S. M. Tura) İstanbul: Metis Yayınları.
- Fromm, E. (1994). *Sevginin ve Şiddetin Kaynağı* (6. B.). (Çev: Y. Salman & N. İçten), İstanbul: Payel Yayınevi.
- Gardner, H., & Hatch, T. (1989). "Multiple Intelligences Go to School Educational Implications of the Theory of Multiple Intelligences", *Educational Researcher*, 18/8, 4-9.
- Gardner, H. (1993). *Multiple Intelligences: The Theory in Practice*. New York: Basic Books.

- Geçtan, E. (2013). *Psikodinamik Psikiyatri ve Normaldışı Davranışlar*, İstanbul: Metis Yayınları.
- Gentile, B., Miller, J. D., Hoffman, B. J., Reidy, D. E., Zeichner, A., & Campbell, K. (2013). "A Test of Two Brief Measures of Grandiose Narcissism: The Narcissistic Personality Inventory-13 and the Narcissistic Personality Inventory-16", *Psychological Association*, 25/4, 1120-1136.
- Ghoffar, H. (2019). "Analysis of Self-Consciousness Based on the Multi-theory Perspective", *Journal of Multicultural Studies in Guidance and Counseling*, 3/1, 15-26.
- Giacomin, M., & Jordan, C. H. (2016). "Self-focused and Feeling Fine: Assessing State Narcissism and its Relation to Well-being", *Journal of Research in Personality*, 1-42.
- Gibbs, N. (1995). "Emotional Intelligence: The EQ Factor", *Time*, 1-9.
- Gkonou, C., & Mercer, S. (2017). *Understanding Emotional and Social Intelligence Among English Language Teachers*. London: British Council.
- Godkin, L., & Allcorn, S. (2009). "Institutional Narcissism, Arrogant Organization Disorder and Interruptions in Organizational Learning", *The Learning Organization*, 16/1, 40-57.
- Goleman, D. (1995). *Duygusal Zekâ: Neden IQ'dan Daha Önemlidir*. (Çev: B. S. Yüksel) İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D. (1998). *İşbaşında Duygusal Zekâ*. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D. (2011). The Brain and Emotional Intelligence: New Insights (Edt: T. Coalter), *Regional Business Review* (94-95). Northwest Missouri State University Booth College of Business and Professional Studies.
- Gottman, J. (2014). "Emotional Intelligence", *Eagle Ridge Consulting*, 1-8.
- Grossman, M., & Wood, W. (1993) "Sex Differences in Intensity of Emotional Experience: A Social Role Interpretation", *Journal of Personality and social Psychology*, 65, 1010-1022.
- Gülmez, N. (2009). *Narsistik Liderlik*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Gürbüz, S., & Yüksel, M. (2008). "Çalışma Ortamında Duygusal Zekâ: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9/2, 174-190.
- Gürel, E., & Tat, M. (2010). "Çoklu Zekâ Kuramı: Tekli Zekâ Anlayışından Çoklu Zekâ Yaklaşımına", *Journal of International Social Research*, 3/11, 336- 356.
- Hajisabbagh, N., Fereidooni-Moghadam, M., Masoudi, R., & Etemadifar, M. (2020). "The Effect of an Emotional Intelligence Component Program on Happiness in Patients with Epilepsy", *Epilepsy & Behavior*, 106, 1-6.
- Halpern, D., Valenzuela, S., & Katz, J. E. (2016). "Selfie-İsts" or "Narci-Selfiers"?: A Cross-Lagged Panel Analysis of Selfie Taking and Narcissism", *Personality and Individual Differences*, 97, 98-101.

- Hare, R. D., & Neumann, C. S. (2008). "Psychopathy as A Clinical and Empirical Construct", *The Annual Review of Clinical Psychology*, 4, 217-246.
- Harrod, N. R., & Scheer, S. D. (2005). "An Exploration of Adolescent Emotional Intelligence in Relation to Demographic Characteristics", *Adolescence*, 40/159, 503-512.
- Herece, F. G., & Şener, İ. (2017). "Duygusal Zekâ ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Kamu Sektöründe Bir Uygulama", *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 3/3, 38-54.
- Hoerr, R. Thomas (2000). *Becoming a Multiple Intelligences School*, USA: Association for Supervision & Curriculum.
- Ioannidou, F., & Konstantikaki, V. (2008). "Empathy and Emotional Intelligence: What is It Really About?", *International Journal of Caring Sciences*, 1/3, 118-123.
- İşmen, A. E. (2001). "Emotional Intelligence and Problem Solving", *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13/13, 111-124.
- Jacobs, R. L. (2001). Using Human Resource Functions to Enhance Emotional Intelligence, *The Emotionally Intelligent Workplace: How to Select for, Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups, and Organizations*, (Edt: Cary Chemiss, Daniel Goleman), John Wiley&Sons, Jossey-Bass, San Francisco, 159-181.
- Jakobwitz, S., & Egan, V. (2006). "The Dark Triad and Normal Personality Traits", *Personality and Individual Differences*, 40/2, 331-339.
- Jauk, E., Freudenthaler, H. H., & Neubauer, A. C. (2016). "The Dark Triad and Trait Versus Ability Emotional Intelligence", *Journal of Individual Differences*, 37/2, 112-118.
- Jonason, P. K., Slomski, S., & Partyka, J. (2012). "The Dark Triad at Work: How Toxic Employees Get Their Way", *Personality and Individual Differences*, 52/3, 449-453.
- Jonason, P. K., & Kroll, C. H. (2015). "A multidimensional View of the Relationship Between Empathy and the Dark Triad", *Journal of Individual Differences*, 36, 150-156.
- Jones, J. L. (2000). *A Woman of Influence: The Emotional Intelligence Leadership of Eleanor Roosevelt*, Doktora Tezi, California: University of La Verne.
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2011). "The Role of Impulsivity in the Dark Triad of Personality", *Personality and Individual Differences*, 51/5, 679-682.
- Jones, R., Lasky, B., Russell-Gale, H., & Le Fevre, M. (2004). "Leadership and The Development of Dominant and Countercultures: A Narcissistic Perspective", *Leadership & Organization Development Journal*, 25/2, 216-233.
- Kanesan, P., & Fauzan, N. (2019). "Models of Emotional Intelligence: A review", *e-Bangi Journal of Social Sciences and Humanities*, 16/7, 1-9.
- Kanten, P. (2014). "Narsistik Kişilik Özelliğinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgüt İkliminin Düzenleyici Rolü", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25/76, 160-184.

- Kapusuz, A. G. (2019). “İş Hayatında Duygusal Zekâ Perspektifinden Örgütsel Sosyalleşme Süreci”, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8/1, 231-245.
- Karaaziz, M., & Atak, İ. E. (2013). “Narsisizm ve Narsisizmle İlgili Araştırmalar Üzerine Bir Gözden Geçirme”, *Nesne Dergisi*, 1/2, 44-59.
- Karataş, S., & Taş, A. (2017). “İlk ve Ortaokullardaki Öğretmenlerin Narsistik Kişilik Eğilimleri İle Örgütsel Özdeşleşme Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3/1, 92- 121.
- Kauten, R.L. (2016). *The Influence of Informant and Measurement on The Relations Among Adolescent Narcissism, Prosocial Behavior and Emotional and Social Intelligence*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of Southern Mississippi.
- Kernberg, O. (1967) “Borderline Personality Organization”, *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 15/3, 641-685.
- Kernberg, O. F. (1970). “Factors in the Psychoanalytic Treatment of Narcissistic Personalities”, *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 18/1, 51-85.
- Keskin, H., & Fidan, S. Ş. (2021). “Ceo Narsisizmi: Temel Teorileri ve Örgütsel Yansımaları”, *Business & Management Studies: An International Journal*, 9/1, 76-96.
- Kets De Vries, M. (2004). “Organizations on the Couch: A Clinical Perspective on Organizational Dynamics”, *European Management Journal*, 22/2, 183–200.
- Kılıç, S., Doğan, S., & Demiral, Ö. (2007). “Kurumların Başarısında Duygusal Zekânın Rolü ve Önemi”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14/1, 209-230.
- Kingston, P. (2003). *Differentiating The Two Types of Narcissism Through The Disposition to Shame and Guilt-Proneness*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, New School University.
- Kocakula, Ö., & Altınoğlu, A. E. (2017). “Narsistik Kişilik Özelliklerinin Karar Süreçlerine Etkisi”, *İstanbul Journal of Social Sciences*, 18, 50-68.
- Kohut, H. (1966). “Forms and Transformations of Narcissism”, *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 14/2, 243-272.
- Kohut, H. (1968). “The Psychoanalytic Treatment of Narcissistic Personality Disorders: Outline of A Systematic Approach”, *The Psychoanalytic Study of The Child*, 23/1, 86-113.
- Konrad, S. & Hendl, C. (2001). *Başarılı ve Mutlu Bir Hayat için Duygularla Güçlenmek*. (Çev: Taştan, M.) İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Konrath, S., Corneille, O., Bushman, B. J., & Luminet, O. (2014). “The Relationship Between Narcissistic Exploitativeness, Dispositional Empathy and Emotion Recognition Abilities”, *Journal of Nonverbal Behavior*, 38, 129-143.
- Köse, E. (2018). “Çalışanların Duygusal Zekâ Düzeyleriyle Tükenmişlik Algıları Arasındaki İlişkinin Araştırılması”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18/35, 193-212.
- Lasch C. (2006). *Narsisizm Kültürü*. (Çev: S. Öztürk, Ü.H. Yolsal) Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.

- Law, K., Wong, C., & Song, L. (2004). "Duygusal Zekânın Yapı ve Ölçüt Geçerliliği ve Yönetim Çalışmaları için Potansiyel Faydası", *Uygulamalı Psikoloji Dergisi*, 89/3, 483-496. doi:10.1037/0021-9010.89.3.483
- Leech, N. L., Barrett, K. C., & Morgan, G. A. (2005). *SPSS for Intermediate Statistics: Use and Interpretation*. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Levy, K. N., Ellison, W. D., & Reynoso, J. S. (2011). A Historical Review of Narcissism and Narcissistic Personality (Edt: W. K. Campbell , & J. D. Miller), *The Handbook of Narcissism and Narcissistic Personality Disorder: Theoretical Approaches, Empirical Findings, and Treatments* (3-13). Hoboken, NJ: Wiley Yayınları.
- Libbrecht, N., Beuckelaer, A. D., Lievens, F., & Rockstuhl, T. (2014). "Measurement Invariance of the Wong and Law Emotional Intelligence Scale Scores: Does the Measurement Structure Hold Across Far Eastern and European Countries?", *Applied Psychology*, 63/2, 223-237.
- Loeffler, L. A., Huebben, A. K., Radke, S., Habel, U., & Derntl, B. (2020). "The Association Between Vulnerable/Grandiose Narcissism and Emotion Regulation", *Frontiers in Psychology*, 11, 1-12.
- Lubit, R. (2002). "The Long-Term Organizational Impact of Destructively Narcissistic Managers", *Academy of Management Perspectives*, 16/1, 127-138.
- Maccoby, M. (2000). "Narcissistic Leaders: The Incredible Pros, the Inevitable Cons", *Harvard Business Review*, 78/1, 92-101.
- Mahadevan, N., & Jordan, C. (2022). "Desperately Seeking Status: How Desires for, and Perceived Attainment of, Status and Inclusion Relate to Grandiose and Vulnerable Narcissism", *Personality and Social Psychology Bulletin*, 48/5, 704-717.
- Mandell , B., & Pherwani, S. (2003). "Relationship Between Emotional Intelligence and Transformational Leadership Style: A Gender Comparison", *Journal of Business and Psychology*, 17/3, 387-404.
- Marissen, M. A., Deen, M. L., & Franken, I. H. (2012). "Disturbed Emotion Recognition in Patients With Narcissistic Personality Disorder", *Psychiatry Research*, 198/2, 269-273.
- Mayer, J., & Salovey, P. (1997). "What is Emotional Intelligence?", *Emotional Development and Emotional Intelligence*. (Edt: P. Slovey, & D. Sluyter) New York: Basic Books.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2000). "Emotional Intelligence Meets Traditional Standards for an Intelligence", *Intelligence*, 27/4, 267-298.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). "Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications", *Psychological Inquiry*, 15/3, 197-215.
- Mehta, S., & Singh, N. (2013). "A Review Paper on Emotional Intelligence: Models and Relationship with Other Constructs", *International Journal of Management & Information Technology*, 4/3, 342-353.

- Mert, E. (2015). *Duygusal Zekâ Ve Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- McClellan, J., Levitt, K., & DiClementi, G. (2017). "Emotional Intelligence and Positive Organizational Leadership: A Conceptual Model for Positive Emotional Influence", *Journal of Behavioral and Applied Management*, 17/3, 197-212.
- Miao, C., Humphrey, R. H., Qian, S., & Pollack, J. M. (2019). "The Relationship Between Emotional Intelligence and the Dark Triad Personality Traits: A Meta-Analytic Review", *Journal of Research in Personality*, 78, 189-197.
- Michels, M., & Schulze, R. (2021). "Emotional Intelligence and The Dark Triad: A Meta-Analysis", *Personality and Individual Differences*, 180, 1-10.
- Monaghan, C., Bizumic, B., & Sellbom, M. (2016). "The Role of Machiavellian Views and Tactics in Psychopathology", *Personality and Individual Differences*, 94, 72-81.
- Morf, C. C., Weir, C., & Davidov, M. (2000). "Narcissism and Intrinsic Motivation: The Role of Goal Congruence", *Journal of Experimental Social Psychology*, 36, 424-438.
- Mumcu, A., & Yiğit, S. (2022). "Daha İyi Bireysel İş Performansı Arayışında Duygusal Zekânın Etkisinin Test Edilmesi", *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11/1, 230-245.
- Nagler, U. K., Reiter, K. J., Furtner, M. R., & Rauthmann, J. F. (2014). "Is There A "Dark Intelligence"? Emotional Intelligence Is Used by Dark Personalities to Emotionally Manipulate Others", *Personality and Individual Differences*, 65, 47-52.
- Nevicka, B., De Hoogh, A. H., Van Vianen, A. E., Beersma, B., & McIlwain, D. (2011). "All I Need is A Stage to Shine: Narcissists' Leader Emergence and Performance", *The Leadership Quarterly*, 22/5, 910-925.
- Newsome, S., Day, A. L., & Catano, V. M. (2000). "Assessing the Predictive Validity of Emotional Intelligence", *Personality and Individual Differences*, 29/6, 1005-1016. doi:10.1016/S0191-8869(99)00250-0
- Nguyen, N. N., Takahashi, Y., & Nham, T. P. (2022). "Relationship Between Emotional Intelligence and Narcissism: A Meta-Analysis", *Management Research Review*, 45/10, 1338-1353.
- Norboevich, T. B. (2020). "Analysis of Psychological Theory of Emotional Intelligence", *European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences*, 8/3, 99-104.
- Odabaşı, N., & Curun, F. (2022). "Genç Yetişkinlerde Özgülük ve Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkide Öz-Bilincin Aracı Rolü", *Kıbrıs Türk Psikiyatri ve Psikoloji Dergisi*, 4/4, 340-351.
- O'Connor, P. J., Hill, A., Kaya, M., & Martin, B. (2019). "The Measurement of Emotional Intelligence: A Critical Review of the Literature and Recommendations for Researchers and Practitioners", *Frontiers in Psychology*, 10, 1-19.

- Olsen, K. J., & Stekelberg, J. (2016). "CEO Narcissism and Corporate Tax Sheltering", *The Journal of the American Taxation Association*, 38/1, 1-22.
- O'Reilly III, C. A., Doerr, B., Caldwell, D. F., & Chatman, J. A. (2014). "Narcissistic CEOs and Executive Compensation", *The Leadership Quarterly*, 25/2, 218-231.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. A. (2020). "Transformational Leader or Narcissist? How Grandiose Narcissists Can Create and Destroy Organizations and Institutions", *California Management Review*, 62/3, 5-27.
- Ouimet, G. (2010). "Dynamics of Narcissistic Leadership in Organizations: Towards an Integrated Research Model", *Journal of Managerial Psychology*, 25/7, 713-726.
- Owen, D. (2008). "Hubris Syndrome", *Clinical Medicine*, 8/4, 428-432.
- Özbozkurt, N. (2022). "İş Görenlerin Duygusal Zekâ Düzeylerinin Organizasyonlar Üzerindeki Etkisi", *Uluslararası Akademi Dergisi*, 1/1, 21-28.
- Özdemir, H. E. (2017). *Bir Grup Üniversite Öğrencisinde Bağlanma Stilleri ile Narsisizm Arasındaki İlişki: Reddedilme Duyarlılığının Aracı Rolü*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Işık Üniversitesi.
- Özdemir, M., & Dilekmen, M. (2017). "Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Duygusal Zekâlarının Anne Baba Tutumu Akademik Başarı ve Cinsiyet Değişkenleri Açısından İncelenmesi", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21/4, 1655-1671.
- Özer, Ö., Uğurluoğlu, Ö., Kahraman, G., & Avcı, K. (2016). "Hemşirelerin Karanlık Kişilik Özelliklerinin Sosyodemografik Değişkenler Açısından İncelenmesi", *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14/3, 203-217.
- Özsoy, E., & Ardıç, K. (2017). "Karanlık Üçlü'nün (Narsisizm, Makyavelizm ve Psikopati) İş Tatminine Etkisinin İncelenmesi", *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 24/2, 391-406.
- Öztürk, R., & Barutçu, E. (2022). "Duygusal Zekâ ile Duygusal Emek Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: PAÜ Hastanesi Örneği", *Girişimcilik İnovasyon ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 6/12, 57-81.
- Öztürk, F., İrmiş, A., & Dincer Aydın, H. U. (2023). *Üniversitelerde Yetenek Yönetimi Uygulaması Algısı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi* (Edit: K. Tutar), *Sosyal ve Beşeri Bilimlerin Değişen Yüzü: Stratejik Yaklaşımlar* (77-118). Klaipeda: SRA Academic Publishing.
- Papadogiannis, P. K., Logan, D., & Sitarenios, G. (2009). "An Ability Model of Emotional Intelligence: A Rationale, Description, and Application of the Mayer Salovey Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT)", *The Springer Series on Human Exceptionality*, 43-65.
- Passons, W. A. (1975). *Gestalt Approaches in Counseling*. New York: Harcourt Brace College Publishers.
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). "The Dark Triad of Personality: Narcissism, Machiavellianism, and Psychopathy", *Journal of Research in Personality*, 36, 556-563.

- Pekaar, K. A., van der Linden, D., Bakker, A. B., & Born, M. P. (2017). "Emotional Intelligence and Job Performance: The Role of Enactment and Focus on Others' Emotions", *Human Performance*, 30/2-3, 135-153.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2000). "Gender Differences in Measured and Self Estimated Trait Emotional Intelligence", *Sex Roles*, 42, 449-461.
- Petrides, K. V., Vernon, P. A., Schermer, J. A., & Veselka, L. (2011). "Trait Emotional Intelligence and the Dark Triad Traits of Personality", *Twin Research and Human Genetics*, 14/1, 35-41.
- Petronytė-Kvedaruskienė, D., & Gudaitė, G. (2017). "Relationship with Authority in Narcissism", *International Journal of Psychology: A Biopsychosocial Approach*, (19), 71-88.
- Pincus, A. L., Ansell, E. B., Pimentel, C. A., Cain, N. M., Wright, A. G., & Levy, K. N. (2009). "Initial Construction and Validation of the Pathological Narcissism Inventory", *American Psychological Association*, 21/3, 365-379.
- Pincus, A. L., & Lukowitsky, M. R. (2010). "Pathological Narcissism and Narcissistic Personality", *Annual Review of Clinical Psychology*, 6, 421-426.
- Plotnik, R. (1996). *Introduction to Psychology*, USA: Brook/Cole Publishing Comp.
- Polatçı, S., & Aydın, N. C. (2022). "Çalışanların Duygusal Zekâ ve Kişi-İş Uyumu Düzeylerinin Tükenmişliğe Etkisi", *Journal of Organizational Behavior Review*, 4/1, 48-63.
- Raskin, R., & Terry, H. (1988). "A Principal-Components Analysis Of The Narcissistic Personality Inventory and Further Evidence Of Its Construct Validity", *Journal of Personality and Social Psychology*, 54/5, 890-902.
- Reidy, D. E., Zeichner, A., Foster, J. D., & Martinez, M. A. (2008). "Effects of Narcissistic Entitlement and Exploitativeness on Human Physical Aggression", *Personality and Individual Differences*, 44/4, 865-875.
- Riemer, M., J. (2001). "IQ Versus EQ: Emotional Intelligence and The Graduate Engineer", *5 th Baltic Region Seminar on Engineering Education*, 1-4.
- Roberts, R. D., Zeidner, M., & Matthews, G. (2001). "Does Emotional Intelligence Meet Traditional Standards for an Intelligence", *Emotion*, 1/3, 196-231.
- Rogoza, R., & Cieciuch, J. (2020). "Dark Triad Traits and Their Structure: An Empirical Approach", *Current Psychology*, 39, 1287-1302.
- Rose, P. (2002). "The Happy and Unhappy Faces of Narcissism", *Personality and Individual Differences*, 33, 379-391.
- Rozell, E. J., Pettijohn, C. E., & Parker, R. S. (2004). "Customer-Oriented Selling: Exploring the Roles of Emotional Intelligence and Organizational Commitment", *Psychology & Marketing*, 21/6, 405-424.
- Rozenblatt, S. (2002). *In Defence of Self: The Relationship of Self- Esteem and Narcissism to Aggressive Behavior*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, New York: Long Island University, Psychology.

- Sadeghi, T., Kiani, M. A., Saeidi, M., Moghaddam, H. T., Ghodsi, M. J., & Hoseini, R. (2018). "The Relationship Between Emotional Intelligence with Administrators Performance at Mashhad University of Medical Sciences", *Electronic Physician*, 10/3, 6487–6493.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). "Emotional Intelligence", *Imagination, Cognition and Personality*, 9/3, 185-211. doi:10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG.
- Salovey, P., Bedell, B. T., Detweiler, J. B., & Mayer, J. D. (1999). Coping Intelligently. *Coping: The Psychology of What Works*. Edit: C. R. Snyder, (141-164), New York: Oxford University Press.
- Salovey, P., & Pizarro, D. A. (2003). *The Value of Emotional Intelligence* (263-278).
- Schulsinger, F. (1972). "Psychopathy: Heredity and Environment", *International Journal of Mental Health*, 1/1-2, 190-206.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (1998). "Development and Validation of A Measure of Emotional Intelligence", *Personality and Individual Differences*, 25/2, 167-177.
- Singh, S., Farley, S. D., & Donahue, J. J. (2018). "Grandiosity on Display: Social Media Behaviors and Dimensions of Narcissism", *Personality and Individual Differences*, 134, 308-313.
- Somuncuoğlu, D. (2005). "Duygusal Zekâ Yeterliliklerinin Kuramsal Çerçevesi ve Eğitimdeki Rolü", *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (11), 269-293.
- Spain, S. M., Harms, P., & Lebreton, J. M. (2014). "The Dark Side of Personality at Work", *Journal of Organizational Behavior*, 35/S1, S41-S60.
- Spearman, C. E. (1927). *The Abilities of Man: Their Nature and Measurement*. New York NY: Blackburn Press.
- Srivastava, S., & Pathak, D. (2020). "Impact of Emotional Intelligence on Narcissism-Satisfaction With Life Relationship: A Study on Indian Managers", *International Journal of Management Practice*, 13/2, 200-215.
- Stein, S. J., & Book, H. E. (2011). *The EQ Edge: Emotional Intelligence and Your Success*. Canada: John Wiley & Sons.
- Sternberg, R. J. (Ed.). (2000). *Handbook of Intelligence*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Stys, Y., & Brown S. L. (2004). *A Review of the Emotional Intelligence Literature and Implications for Correction*. Ottawa: Research Branch Correctional Service of Canada.
- Şafak, B., & Kahraman, S. (2019). "Sosyal Medya Kullanımının Yalnızlık ve Narsistik Kişilik Özelliği Belirtileri ile İlgili İlişkinin İncelenmesi", *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6/2, 54-69.
- Tepret, D. (2018). *Üniversite Öğrencilerinde Facebook ve Instagram Kullanımı ile Narsistik Yapılanma Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- The Oxford English Dictionary, "Duygu", <https://www.oed.com/> (14 Nisan 2022).
- Thorndike, E. L. (1920). "Intelligence and its Uses", *Harper's Magazine*, 140, 227-235.
- Timuroğlu, K., & İşcan, Ö. F. (2008). "İşyerinde Narsisizm ve İş Tatmini İlişkisi" *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22/2, 239-264.
- Titrek, O. (2007). *IQ'dan EQ'ya: Duyguları Zekice Yönetme*. Ankara: Pegem Akademi.
- Turhan, M., & Çetinsöz, B. C. (2019). "Duygusal Zekâ ve Motivasyon Arasındaki İlişki: Turizm Programı Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18,69, 268-287.
- Twenge, J. M., & Campbell, W. K. (2010). *Asrın Vebası: Narsisizm İletti*. (Çev: Ö. Korkmaz) İstanbul: Kaknüs Yayıncılık.
- Ulutürk, F. (2021). *Çalışanların Duygusal Zekâ Seviyeleri ile İş Tatminleri ve İş Performansları Arasındaki İlişki: Ankara OSB'lerinde Bir Araştırma*. Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Ural, A. (2001). "Yöneticilerde Duygusal Zekânın Üç Boyutu", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3/2, 209-219.
- Uslu, E., (2019). *Doğrudan Pazarlama Çalışanlarında Duygusal Zekâ, Performans Algısı, Motivasyon İlişkisi: Ankara İli Çağrı Merkezi Çalışanları Örneği Kırıkkale*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Kırıkkale: Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uysal, İ., & Kılıç, A. F. (2022). Çok Değişkenli Normallik: Testler Ne Kadar Doğru ve Güçlü?. (Edt: F. Nayır, & Ş. Poyrazlı), *Eğitim Bilimlerinde Güncel Araştırmalar* (19-28). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Ünal-Karagüven, M. H. (2018). "Çoklu Zekâ Teorisi ve Eğitimde Uygulamaları", *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3/2, 1-17.
- Vega, A., Cabello, R., Megías-Robles, A., Gómez-Leal, R., & Fernandez-Berrocal, P. (2022). "Emotional Intelligence and Aggressive Behaviors in Adolescents: A Systematic Review and Meta-Analysis", *Trauma, Violence, & Abuse*, 23/4, 1173-1183.
- Veselka, L., Schermer, J. A., & Vernon, P. A. (2012). "The Dark Triad and an Expanded Framework of Personality", *Personality and Individual Differences*, 54/4, 417-425.
- Victoroff, K. Z., & Boyatzis, R. E. (2013). "What is the Relationship Between Emotional Intelligence and Dental Student Clinical Performance?", *Journal of Dental Education*, 77/4, 416-426.
- Vize, C. E., Lynam, D. R., Collison, K. L., & Miller, J. D. (2016). "Differences Among Dark Triad Components: A Meta-Analytic Investigation", *Personality Disorders: Theory, Research, and Treatment*, 9/2, 1-11.
- Yağcan, H., Uludağ, E., & Okumuş, H. (2021). "Hemşirelik Öğrencilerinde Duygusal Zekâ ve Mesleki Değerlerin Karşılaştırması", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 14/3, 224-231.
- Yang, L., & Duan, M. (2023). "The Role of Emotional Intelligence in EFL Learners' Academic Literacy Development" *Heliyon*, 9, 1-7.

- Yeşilyaprak, B. (2001). “Duygusal Zekâ ve Eğitim Açısından Doğurguları”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 25/25, 139 - 146.
- Yıldırım, A. (2020). “İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında Kişiliğin Karanlık Yönü: Narsizm ve Hubris Sendromu”, *Aksaray Üniversitesi İktisadi Bilimler Dergisi*, 12/2, 67-76.
- Yıldız, A. (2019). *İşletme Alanında Nicel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği* (1. b.), Ankara: Gazi Kitabevi.
- Yıldız, B. B., Çelikceken, T. S., & Gülper, M. (2022). “Okul Yöneticilerinin Duygusal ve Sosyal Zekâları ile Liderlik Stilleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Yaşadıkça Eğitim*, 36/1, 233-251.
- Young, S. M., & Pinsky, D. (2006). “Narcissism and Celebrity”, *Journal of Research in Personality*, 40/5, 463-471.
- Yücel, E. (2020). “Kişiliğin Karanlık Üçlüsü: Turizm Sektöründe Demografik Değişkenler Açısından Bir İnceleme”, *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 17/1, 71-86.
- Yücel Karamustafa, E. (2020). *The Role of Emotional Intelligence on Employee Creativity Through the Use of Organizational Climate and Employee Learning Orientation: A Study in Turkish Retail Sector*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: Yeditepe University, Department of Business Administration.
- Zajenkowski, M., Maciantowicz, O., Szymaniak, K., & Urban, P. (2018). “Vulnerable and Grandiose Narcissism are Differentially Associated With Ability and Trait Emotional Intelligence”, *Frontiers in Psychology*, 9, 1-8.
- Zettler, I., Friedrich, N. & Hilbig, B. E. (2011). “Dissecting Work Commitment: The Role of Machiavellianism”, *Career Development International*, 16/1, 20-35.
- Zhang, W., Zou, H., Wang, M., & Finy, M. S. (2015). “The Role of The Dark Triad Traits and Two Constructs of Emotional Intelligence on Loneliness in Adolescents”, *Personality and Individual Differences*, 75, 74-79.
- Walker, S. A., Double, K. S., & Birney, D. P. (2021). “The Complicated Relationship Between the Dark Triad and Emotional Intelligence: A Systematic Review”, *Emotion Review*, 13/3, 257-274.
- Wallace, H. M., & Baumeister, R. F. (2002). “The Performance of Narcissists Rises and Falls With Perceived Opportunity for Glory”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 82/5, 819-834.
- Wang, C. J. (2019). “Facilitating the Emotional Intelligence Development of Students: Use of Technological Pedagogical Content Knowledge (TPACK)”, *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 25, 1-11.
- Wardetzki, B. (2018). *Siyasette ve Toplumda Narsisizm, Ayartma ve İktidar*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Wink, P. (1991). Two Faces of Narcissism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(4), 590-597.
- Wink, P. (1992). Three Narcissism Scales for the California. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 51-66.

Wong, C., & Law, K. S. (2002). "The Effects of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude: An Exploratory Study", *The Leadership Quarterly*, 13/3, 243-274.

Wonneberg, D. A. (2007). *The Nature of Narcissism Within Organizational Leadership*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, ABD: Capella University.





EKLER

EK-1 ANKET FORMU

Değerli Katılımcı;

Bu çalışma Pamukkale Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı tez çalışması kapsamında hazırlanmaktadır. Yapılan çalışmanın başlığı “Duygusal Zekâ ve Narsisizm Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma” dır. Yöneltilen soruların doğru veya yanlış cevabı yoktur, lütfen size en çok uyan seçeneği işaretleyiniz. Cevaplarınız GİZLİ TUTULACAKTIR. Zaman ayırdığınız için çok teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Ayşe İRMİŞ

(Öğrenci Danışmanı)

Pamukkale Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

İşletme Bölümü

Sevim ÖZKAN

Pamukkale Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yüksek Lisans Öğrencisi

DEMOGRAFİK BİLGİLER

BÖLÜM 1:				
1. Cinsiyetiniz	() Kadın	() Erkek		
2. Yaşınız	() 23 ve altı	() 24-42	() 43-60	() 61 ve üzeri
3. Eğitim Durumunuz	() Lise	() Ön lisans	() Lisans	() Lisansüstü
3. İdarenizde Çalışan Varsa Kaç Kişi Olduğunu belirtiniz (yoksa 0 yazabilirsiniz)				

DUYSUSAL ZEKÂ ÖLÇEĞİ

BÖLÜM 2: Lütfen alttaki cetvele göre size en uygun seçeneği işaretleyiniz: 1=Hiçbir zaman, 2=Nadiren, 3=Kimi zaman, 4=Çoğu zaman, 5= Her zaman					
1- Çoğu zaman belirli duyguları neden hissettiğimi anlarım	1	2	3	4	5
2- Kendi duygularımı iyi anlarım	1	2	3	4	5
3- Gerçekten ne hissettiğimi anlarım	1	2	3	4	5
4- Mutlu olup olmadığımı her zaman bilirim	1	2	3	4	5
5- Her zaman arkadaşlarımdan duygularını davranışlarından anlarım	1	2	3	4	5
6- Başkalarının duygularını iyi gözlerim	1	2	3	4	5
7- Başkalarının duyguları ve hislerine karşı hassasım	1	2	3	4	5

8- Etrafımdaki insanların duygularını iyi anlarım	1	2	3	4	5
9- Her zaman kendimle ilgili hedefler belirlerim ve başarmak için elimden geleni yaparım	1	2	3	4	5
10- Her zaman kendime yetenekli bir kişi olduğumu söylerim	1	2	3	4	5
11- Kendimi motive edebilen bir kişiyim	1	2	3	4	5
12- Her zaman en iyisini yapmak için kendimi teşvik ederim	1	2	3	4	5
13- Öfkemi kontrol edebilirim ve zorlukları mantıklı bir şekilde ele alabilirim	1	2	3	4	5
14- Kendi duygularımı kontrol etme konusunda oldukça yetenekliyim	1	2	3	4	5
15- Çok kızgın olduğum zaman çabuk sakinleşirim	1	2	3	4	5
16- Kendi duygularımı iyi bir şekilde kontrol edebilirim	1	2	3	4	5

NARSİZM KİŞİLİK ENVANTERİ-13

BÖLÜM 3: Lütfen alttaki cetvele göre size en uygun seçeneği işaretleyiniz: 1=Tamamen Katılmıyorum, 2, 3, 4, 5=Tamamen Katılıyorum					
1- Diğer insanların üzerinde yetkim olmasından hoşlanırım	1	2	3	4	5
2- Kuvvetli bir güç isteğim vardır	1	2	3	4	5
3- İnsanlar her zaman benim otoritemi tanımaktadır	1	2	3	4	5
4- Doğuştan bir liderim	1	2	3	4	5
5- İyi bir insan olduğumu biliyorum, çünkü herkes öyle olduğumu söylüyor	1	2	3	4	5
6- Bedenimi sergilemekten hoşlanırım	1	2	3	4	5
7- Bedenime bakmaktan hoşlanırım	1	2	3	4	5
8- Fırsat buldukça, genellikle hava atarım	1	2	3	4	5
9- Aynada kendime bakmaktan hoşlanırım	1	2	3	4	5
10- İnsanları manipüle etmenin kolay olduğunu düşünürüm	1	2	3	4	5
11- Hak ettiğim saygıyı görmekte ısrarcıyım	1	2	3	4	5
12- Diğer insanlardan çok şey beklerim	1	2	3	4	5
13- Hak ettiğim her şeyi alana kadar asla tatmin olmayacağım	1	2	3	4	5