



T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME DOKTORA PROGRAMI

Liderlerin Narsistik Kişilik Özelliklerinin
Girişimci Kişilik Üzerindeki Etkisinde
Sosyal Zekanın Aracı Rolü

Doktora Tezi

Seda Muradoğlu

1450D91202

İstanbul, 2020



T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME DOKTORA PROGRAMI

Liderlerin Narsistik Kişilik Özelliklerinin
Girişimci Kişilik Üzerindeki Etkisinde
Sosyal Zekanın Aracı Rolü

Doktora Tezi

Seda Muradoğlu

1450D91202

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ahu Tuğba Karabulut

İstanbul-2020



T.C. İSTANBUL TİCARET
ÜNİVERSİTESİ

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

DOKTORA TEZİ ONAY FORMU

İşletme Bölümü Doktora programı öğrencisi Seda MURADOĞLU'nun "Liderlerin Narsistik Kişilik Özelliklerinin Girişimci Kişilik Üzerindeki Etkisinde Sosyal Zekanın Aracı Rolü" başlıklı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulu **23.06.2020** tarih ve **2020-510/03** sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından **oybirliği/oyçokluğu** ile Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

ÜNVANI, ADI SOYADI

ÜNİVERSİTE

TEZ DANIŞMANI	: Prof. Dr. Ahu Tuğba KARABULUT	İstanbul Ticaret Üniversitesi
JÜRİ ÜYESİ	: Prof. Dr. Beliz ÜLGEN	İstanbul Ticaret Üniversitesi
JÜRİ ÜYESİ	: Prof. Dr. Yonca Deniz GÜROL	Yıldız Teknik Üniversitesi
JÜRİ ÜYESİ	: Doç. Dr. Nurdan ÇOLAKOĞLU	Arel Üniversitesi
JÜRİ ÜYESİ	: Doç. Dr. Mustafa Emre CİVELEK	İstanbul Ticaret Üniversitesi

Hazırlamış olduğum tez özgün bir çalışma olup YÖK ve İTİCÜ Lisansüstü Yönetmeliklerine uygun olarak hazırlanmıştır. Ayrıca, bu çalışmayı yaparken bilimsel etik kurallarına tamamiyla uyduğumu; yararlandığı tüm kaynakları gösterdiğimi ve hiçbir kaynaktan yaptığım ayrıntılı alıntı olmadığını beyan ederim. Bu tezin ihtiva ettiği tüm hususlar şahsi görüşüm olup İstanbul Ticaret Üniversitesinin resmi görüşünü yansıtmamaktadır.

Seda MURADOĞLU



İTHAF

Sevgili evlatlarım Lara ve Buğra'ya ve değerli anneme.



TEŞEKKÜR

Bu çalışma sürecinde bana değerli yönlendirmeleri ile katkı sağlayan danışmanım Prof. Dr. Ahu Tuğba Karabulut'a, değerli jüri üyelerim; Prof. Dr. Beliz Ülgen, Prof. Dr. Yonca Gürol, Doç. Dr. Nurdan Çolakoğlu ve Doç. Dr. Mustafa Emre Civelek'e, yazmış olduğu kitabı ile tez konum için bana ilham olan ve desteğini esirgemeyen Doç. Dr. Salim Atay'a, değerli hocalarım Doç. Dr. Murat Yalçıntaş ve Doç. Dr. Öykü İyigiün'e, değerlendirmeleri için Psikoterapist Dr. Agah Aydın'a, Klinik Psikolog Selçuk Tokaç'a, Klinik Psikolog Fatih Pulat'a, Klinik Psikoloji Bilim Uzmanı Mustafa Çay'a, anketime katılarak araştırmamıza destek olan tüm katılımcılara, Eğitim Danışmanı olarak görevli olduğum ve yoğun tez çalışmalarım sürecinde göstermiş oldukları anlayış ve destek için PDR International ailesine, İstatistiki analiz sürecindeki değerli katkıları için Ali Mertcan Köse'ye, sabır ve destekleri için değerli annem Hatice Muradoğlu ve ağabeyim Batuhan Muradoğlu'na, evlatlarım Lara Çağma ve Buğra Çağma'ya, bana daima inanan ve destekleyen Gülay Çağma ve İdris Çağma'ya, beş yıllık doktora yolculuğumda beraber yürüdüğüm dostlarım Banu Bilgiseven, Mustafa Koçak, Ahmet Erkasap ve Mehmet Sağlam'a, her daim varlığını hissettiğim sevgili Tuncay Bilir, Hatice Sönmez, Esra Atabek, Manolya Sağlam Kanalcı'ya, araştırma ve çalışmaları ile tezimde atıfta bulunduğum tüm değerli bilim insanlarına en kalbi teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

Günümüz yaşam koşullarının, bireylerin narsisizmini artırdığı bu çağda, sıklıkla narsistik kişilikler ile karşılaşmaktayız. Güç ve takdire duydukları ihtiyacın bu bireyleri liderlik pozisyonlarına yönelttiği bilinmektedir. Narsistik kişiliği oluşturan faktörler ile girişimci kişilik özellikleri arasındaki benzerlik, alan yazınındaki birçok çalışmaya konu olmuştur. Bununla birlikte narsistik bireylerin başkalarının davranışlarını okuma ve öngörme gibi bazı sosyal becerileri kullanma konusunda yetenekli olduğu düşünülmektedir. Yazında bu üç kavramın bir arada incelendiği çalışmalara rastlanmamış olması nedeni ile konu araştırmaya değer bulunmuştur. Bu kapsam dâhilinde çalışmanın amacı; liderlerin narsistik kişilik özelliklerinin, girişimci kişilik üzerindeki etkisinde sosyal zekanın aracı rolünü tespit etmektir. Araştırmada; İstanbul'da bulunan 613 kobi kurucusu, kurucu ortağı ve üst düzey yöneticisi ile dijital ortamda anket çalışması yapılmıştır. Toplanan veriler üzerinde frekans dağılımı analizi, güvenilirlik analizi, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, korelasyon analizi ve yapısal eşitlik modeli uygulanmıştır. Bulgular, Narsistik Kişiliğin Sosyal Zeka üzerinde anlamlı etkisi olduğu, Sosyal Zekanın Girişimci Kişilik üzerinde anlamlı etkisi olduğu, Narsistik Kişiliğin Girişimci Kişilik üzerinde anlamlı etkisi olduğunu göstermiştir. Sosyal Zeka değişkeni, Yapısal Eşitlik Modeline dâhil edildiğinde, Narsistik Kişilik ve Girişimci Kişilik arasındaki ilişkinin yok olduğu görülmüştür. Bu nedenle Sosyal Zekanın, Narsistik Kişilik ve Girişimci Kişilik arasındaki ilişkide tam aracı etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Narsistik Kişilik, Liderlik, Girişimci Kişilik, Sosyal Zeka.*

ABSTRACT

Today, as the living conditions trigger narcissism in individuals, we often come across people with narcissistic personality. It is known that these individuals' need for power and appreciation direct them towards pursuing leadership roles. The similarity between the factors comprising the narcissistic personality and entrepreneurial personality traits has been addressed in many studies in the literature. Moreover, it is assumed that narcissistic individuals are talented at using certain social skills such as reading and predicting the behaviors of others. Since no study examining these three constructs together was encountered in the literature, the topic was found to be worth researching. In this context, this study aims to investigate the mediating role of social intelligence on the relationship between leaders' narcissistic personality traits and entrepreneurial personality. In the research, a survey was carried out in digital environment with 613 founders, co-founders, and senior executives of small and medium sized enterprises (SMEs) in Istanbul. Frequency distribution analysis, reliability analysis, exploratory and confirmatory factor analyses, correlation analysis, and structural equation modeling were applied on the data collected. The findings revealed that Narcissistic Personality had a significant effect on Social Intelligence, Social Intelligence had a significant effect on Entrepreneurial Personality, and Narcissistic Personality had a significant effect on Entrepreneurial Personality. When the variable of Social Intelligence was included in the Structural Equation Model, the relationship between Narcissistic Personality and Entrepreneurial Personality was observed to disappear. Hence, it was concluded that Social Intelligence has a fully mediating effect on the relationship between Narcissistic Personality and Entrepreneurial Personality.

Key Words: *Narcissistic Personality, Leadership, Entrepreneurial Personality, Social Intelligence.*

İÇİNDEKİLER

ÖZET	vi
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLO LİSTESİ	xi
ŞEKİL LİSTESİ.....	xii
GİRİŞ.....	1
1. NARSİSTİK KİŞİLİK	3
1.1. Yunan Mitolojisinde Narkissos	3
1.2. Literatürde Narsisizm.....	3
1.3. Narsisizmin Boyutları	9
1.3.1. Otorite.....	10
1.3.2. Teşhircilik	12
1.3.3. Sömürücülük	13
1.3.4. Üstünlük.....	14
1.3.5. Kendini Beğenme	16
1.3.6. Hak İddia Etme	17
1.3.7. Kendine Yeterlilik	18
1.4. Narsisizmin Türleri	20
1.4.1. Sağlıklı ve Üretken Narsisizm	21
1.4.2. Patolojik ve Yıkıcı Narsisizm	25
1.5. Narsistik Kişilik Ölçekleri.....	28
1.6. Narsisizm ve Liderlik.....	31
1.7. Örgütsel Narsisizm.....	35
1.8. Narsistik Liderlik Alanındaki Çalışmalar	37
2. GİRİŞİMCİ KİŞİLİK.....	40
2.1. Girişimci Kişilik Kavramı	40
2.2. Girişimci Kişiliğin Boyutları.....	44
2.2.1. Başarma İhtiyacı.....	44
2.2.2. Kontrol Odağı	45
2.2.3. Riske Karşı Tutum.....	46

2.2.4.İnovasyon.....	48
2.2.5.Özgüven.....	49
2.3. Girişimcilik ve Narsisizm.....	51
3. SOSYAL ZEKA.....	53
3.1. Sosyal Zeka Tanımı	53
3.2. Sosyal Zekanın Boyutları	57
3.3. Sosyal Zeka Ölçekleri	58
3.4. Sosyal Zeka ve Narsisizm	62
3.5. Sosyal Zeka ve Girişimcilik	63
4. LİDERLERİN NARSİSTİK KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN GİRİŞİMCİ KİŞİLİK ÜZERİNDEKİ ETSİNDE SOSYAL ZEKANIN ARACI ROLU	65
4.1. Araştırmanın Amacı.....	65
4.2. Araştırmanın Önemi.....	65
4.3. Araştırmanın Modeli	65
4.4. Araştırmanın Hipotezleri.....	66
4.5. Araştırmanın Örneklemi.....	66
4.6. Araştırmanın Ölçekleri.....	66
4.7. Araştırmanın Kısıtları	67
4.8. Verilerin İstatistiksel Değerlendirilmesi	67
4.8.1.Açımlayıcı Faktör Analizi	67
4.8.2.Doğrulayıcı Faktör Analizi	69
4.8.3.Güvenirlilik Analizi, Benzeşme Geçerliliği, Ayrışma Geçerliliği ve Açıklanan Ortalama Varyans Değerleri	70
4.8.4.Yapısal Eşitlik Modeli	71
4.8.5.Normallik Sınaması.....	72
4.8.6.Araştırma Bulguları.....	72
4.8.6.1. Katılımcıların Sosyodemografik Özelliklerine İlişkin Frekans Analizi Sonuçları	72
4.8.6.2. Açımlayıcı Faktör Analiz Sonuçları	73
4.8.6.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi	77
4.8.6.4. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler, Cronbach's Alpha ve Korelasyon Katsayıları.....	84
4.8.6.5. Aracı Değişken Analizi	86
4.8.6.6. Yapısal Eşitlik Modeli Analizi Sonuçları.....	88
SONUÇ.....	91

KAYNAKÇA.....	95
EKLER	113



TABLO LİSTESİ

	Sayfa No
Tablo 1. Başarı Özelliklerine Dayanan Yöntemler	60
Tablo 2. Öz Değerlendirmeye Dayalı Yöntemler	60
Tablo 3. Başkaları Tarafından Değerlendirilmeye dayalı ölçekler	61
Tablo 4. Davranışın Değerlendirmesine Dayalı Yöntemler	61
Tablo 5. Narsistik Kişilik Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	73
Tablo 6. Girişimci Kişilik Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	74
Tablo 7. Sosyal Zeka Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	76
Tablo 8. Narsistik Kişilik Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	77
Tablo 9. Narsistik Kişilik Ölçeğine İlişkin İlişkin DFA Modeli Uyum İndeksleri	78
Tablo 10. Girişimci Kişilik Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	80
Tablo 11. Girişimci Kişilik Ölçeğine İlişkin İlişkin DFA Modeli Uyum İndeksleri	81
Tablo 12. Sosyal Zeka Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	82
Tablo 13. Sosyal Zeka Ölçeğine İlişkin İlişkin DFA Modeli Uyum İndeksleri	83
Tablo 14. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları.....	85
Tablo 15. Aracı Değişken Analizi Sonuçları	87
Tablo 16. Yapısal Eşitlik Modeli Analizi Sonuçları.....	88
Tablo 17. Modele İlişkin Sobel, Aroian ve Goodman Testi Analizi Sonuçları	89
Tablo 18. Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İndeksi Sonuçları	89
Tablo 19. Araştırma Hipotezlerinin Kabul ve Reddi.....	90

ŞEKİL LİSTESİ

	Sayfa No
Şekil 1. Narsistik Kişilik Ölçeğine İlişkin DFA Modeli Yol Diagramı.....	79
Şekil 2. Girişimci Kişilik Ölçeğine İlişkin DFA Modeli Yol Diagramı	82
Şekil 3. Sosyal Zeka Ölçeğine İlişkin DFA Modeli Yol Diagramı	84
Şekil 4. Yapısal Eşitlik Modeli.....	90



GİRİŞ

Liderlerin, örgüt yapısı, kültürü ve performansı üzerindeki kritik etkisi bilinmektedir. Örgüt çalışan ve yöneticilerinin kişilik özelliklerinin ise, örgüt sağlığı ve kaderini doğrudan etkilediği bilimsel çalışmalar tarafından desteklenmektedir. Her geçen gün biraz daha artan küresel rekabet ortamında, bireyin var olma çabası ve kentleşme gibi pek çok faktör ile birlikte, bireyselleşen toplum kültürü kişiyi yalnızlaştırmıştır. Toplumsal aidiyetini yitiren ve kolektif kültürden uzaklaşan insanın modern dünyası “ben kuşağı” nı beraberinde getirmiş ve bütün bunların doğal bir sonucu olarak narsisizm, çağımızın kimlik yapılanması haline gelmiştir. İş ve sosyal yaşamda sıklıkla karşılaştığımız narsistik kişiliklerin, kontrol, statü ve başarı ihtiyacının yüksek olduğu ve bu ihtiyacın, narsistik kişilikleri liderlik pozisyonlarına yönlendirdiği bilinmektedir. Kendi tercih ve yönelimleri yanı sıra, özgüvenli dış görünüşleri, karizmatik davranışları, cesur ve kararlı tutumları ile narsistik kişiliklerin yarattığı cazibenin, bu kişilerin başkaları tarafından da liderlik pozisyonlarına uygun bulunmalarına neden olmaktadır. Sıradışı vizyonları ve cesaretleri ile tarihe yön veren pek çok liderin, zorlu hedeflere karşı sarsılmaz inanç ve kararlılıkları ardında yatanın narsisizm olduğu düşünülmektedir. Yüz yılı aşkın tarihçesi ve olumsuz itibarı ile karanlık yüzünün aşınası olduğumuz narsisizm, araştırmamızda bir kişilik özelliği olarak ele alınmış, girişimci kişilik ve sosyal zeka gibi olumlu kavramlar ile bir arada incelenerek, kavramın diğer yüzündeki üretken boyuta dair bir farkındalık yaratmayı hedeflemektedir.

Ekonomik refah ve kalkınmanın lokomotifi sayılan girişimcilik kavramı, yazında oldukça eski ve geniş bir yer tutmaktadır. İnsanlık tarihi ile neredeyse yaşıt olan girişimciliğin, oluşmasına neden olan faktörler ve farklı türleri pek çok araştırmaya konu olmuştur. Girişimcileri, kendilerinden daha az girişimci olan bireylerden ayırt eden bazı “kişilik özellikleri” nin tespit edilmesi ile birlikte, kavram bir “kişilik türü” olarak ele alınmaya ve ölçülmeye başlanmıştır. Başarma ihtiyacı, risk alma, kendine güven, kontrol odağı ve yenilikçilik gibi bazı özellikler, girişimci kişiliğe atfedilen ve kabul görmüş ortak kavramlar arasındadır. Narsistik kişilik ile benzerlik gösteren bu özellikler ve zaman zaman gözlemlenen aşırılıklar, yazında narsisizm ve girişimcilik kavramlarının bir arada incelenmesine neden olmuştur. Bulgular, iki kavram arasındaki korelasyonu destekler niteliktedir.

Kendimiz ve diğer insanların duygu ve düşüncelerini anlayarak, ilişkilerimizi yönetmemizi sağlayan sosyal zekanın, kilit bir sosyal yetkinlik olduğu bilinmektedir. Verimli ve etkili ilişkiler kurma, diğer insanların duygularını anlama ve empati yapabilme, bunun yanı sıra kendi güçlü ve gelişime açık yönlerimizi görebilme yetisi sağlayan sosyal zekanın, günümüz lider ve girişimcileri için kritik bir önemi olduğu düşünülmektedir. Girişimci kişiliğin tanımlandığı çoğu çalışmada, sosyal zeka, karakteristik bir özellik olarak yer almaktadır. Yapılan deneysel çalışmalar, girişimci kişiliğe sahip bireylerin, sosyal zeka düzeylerinin yüksek olduğu savını destekler niteliktedir. Güç ve başarıya duyduğu yoğun ihtiyaç nedeni ile narsistik liderler için ise, kendilerini hedefe ulaştırma amacı ile takipçiler üzerinde kullanılan bir manüplasyon unsuru olabileceği de öngörülmektedir.

Bu kapsam dâhilinde araştırmanın amacı; liderlerin narsistik kişilik özelliklerinin, girişimci kişilik üzerindeki etkisinde sosyal zekanın aracı rolünü incelemektir. Araştırmanın ilk üç bölümünde Narsistik Kişilik, Girişimci Kişilik ve Sosyal Zeka kavramlarına ilişkin literatür taramasına yer verilmiştir. Dördüncü bölümde araştırmanın istatistiksel değerlendirmesi yer almaktadır. Bu bölümde toplanan verilere uygulanan frekans dağılımı analizi, güvenilirlik analizi, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, korelasyon analizi ve yapısal eşitlik modeli analizlerine yer verilmiştir. Sonuç kısmında araştırma bulguları, yazındaki benzer araştırmalar ile birlikte değerlendirilmektedir.

Narsistik kişiliğe sahip liderleri, yazında aşınası olduğumuz olumsuz özelliklerinden farklı olarak, Girişimci Kişilik ve Sosyal Zeka gibi olumlu kavramlar ile bir arada inceleyeceğimiz bu araştırma, günümüzde sıklıkla karşılaştığımız ve özellikle liderlik pozisyonlarında yer alan narsistik kişiliğin üretken boyutu hakkında bir farkındalık yaratarak iş dünyasına ve örgütsel psikolojiye katkı sağlamayı hedeflemektedir.

1. NARSİSTİK KİŞİLİK

1.1. Yunan Mitolojisinde Narkissos

Çok eskiden Antik Yunan'da bir delikanlı yaşardı. Narkissos adlı bu genç avcı, yakışıklılığı ile herkesi büyüliyordu. Şöhreti kısa sürede tüm dünyaya yayılmıştı. Kendisini aşktan ve insanların sıradan dünyasından üstün gören kibirli delikanlı, bu hayranlığa hiçbir zaman karşılık vermiyordu. Bir gün dağ perisi Ekho, Narkissos'u ormanda gördü ve yüreği tutuştu. Aşkına karşılık bulamayan Ekho'nun bedeni gün geçtikçe sararıp solarak yok oldu. Sesi ise dağlarda bir yankı olarak (Echo) kaldı. İntikam tanrıçası Nemesis, bu kibirli davranışından ötürü Narkissos'u cezalandırdı. Çok sevdiği ormanda yürürken, serin ve berrak bir pınardan su içtiği bir anda, kendi güzel yüzünün sudaki aksi ile karşılaştı. Bunun kendi yansıması olduğunu bilmiyordu. Sudaki aksine dokunmak üzere eğildiği anda suya düştü. Sudaki yansımasının peşinden gittikçe derinlere ilerledi ve sonunda karanlık sulara gömülerek yok oldu. Narkissos'un öldüğü yerde açan muhteşem nergis çiçekleri ise sonsuza kadar suyun derinliklerine bakacaktı (Malkin, 2015, pp. 1-4).

Miller (1981) bu efsanenin bize narsistik bozukluğun trajedisini anlattığını şu sözler ile ifade etmiştir. “Yansıması onu aldattı çünkü onun yalnız kusursuz tarafını gösteriyordu. Narkissos sadece genç ve yakışıklı olmak istedi. Gerçek benliğini reddetti, daima güzel resim ile bir arada olmak istedi. Bu ölüm, sahte benlik saplantısının sonucudur. Bizi gerçekten canlı kılan, varlığımızı derinleştiren ve bize önemli bir iç görü veren, sadece güzel ve iyi duygular değil, başarısızlık, utanç, kıskançlık, karışıklık ve yastır” (Miller, 1981, p. 49).

1.2. Literatürde Narsisizm

Yüz yılı aşkın bir yazına sahip olan ve psikoloji tarihinin en ihtilafli miraslarından biri olan narsisizm, günlük hayatta kibirli ve bencil kimseleri tanımlamak için kullanılıyor olsa da, bilimsel çalışmalar sağlıklı dozda narsisizmin, kişiyi çevresel değişim ve yaşamın iniş çıkışlarına karşı koruyan bir bağışıklık sistemi olduğunu söylemektedir. Aynı zamanda bireyin kendisine sıra dışı hedefler koyması ve bunları gerçekleştirmesi için

gerekli yakıtı sağlayan bir mekanizma olduğu da düşünülmektedir. Yunan Mitolojisindeki Narkissus'dan bu yana, ağırlıklı olarak olumsuz özellikleri ile anılan kavrama dair farklı bakış açıları bulunmaktadır.

“Narsisizm literatüründe muhtemelen herkesin hemfikir olduğu sadece iki gerçek vardır; birincisi bu kavramının, psikanalizin en önemli katkılarından biri olduğu, ikincisi ise, en kafa karıştırıcı kavramlardan biri olduğudur” (Pulver, 1970, p. 319). Geçtan (2003) “kelimenin, etimolojik köken olarak, Yunanca'dan gelen küntlük ya da duyarsızlık anlamındaki “narke” sözcüğünden türetildiğini” belirtmiştir (Geçtan, 2003, s. 254).

Psikoloji tarihindeki en eski kavramlardan biri olan narsisizm, ilk kez Ellis (1898) tarafından oto-erotizmi klinik açıdan tanımlamak için “narcissus-like” miti ile kullanılmıştır (Rosenthal & Pittinsky, 2006, p. 618). Kavramın geliştirilmesinde bir sonraki adım, Rank'ın (1911) narsisizm konulu ilk psikanalitik makalesinin yayınlanması olmuştur. Bu makalede narsisizm, hala kendiliğin sevgisi olarak görülse de ilk kez, Kendini Beğenmeve kendini beğenme ile bağlantılı olarak kullanılmıştır (Pulver, 1970, p. 322).

Freud (1914, 1957) psikoanalitik çalışmaların kalbi sayılan “Narsisizm üzerine: Bir Giriş” adlı çalışmasında, birincil ve ikincil narsisizm adı altında iki tür tanımlamıştır. “Birincil narsisizm, çocuğun gelişimin ilk yıllarında kendisini dış dünyadan ayıramaması nedeniyle, kendisini sevgi nesnesi şeklinde görmesi anlamına gelen normal bir gelişim aşamasıdır. İkincil narsisizm ise, ilerleyen gelişim dönemlerinde dış dünyada aranan sevgi nesnesinin bulunamamasıyla, libidonun yeniden benliğe yönelmesini ifade eden patolojik özellikler içermektedir” (Demirci ve Ekşi, 2017, ss. 38-39).

Freud (1914) "Narsisizm Üzerine Bir Giriş" adlı çalışmasının üçüncü bölümünde ego ideali kavramından bahsetmekte ve ego idealinin narsisizmle ilişkisini ele almaktadır. Freud'a göre “kişi, libidoyu ilgilendiren her konuda olduğu gibi, bir kere keyif aldığı doyumdan vazgeçmeyi istememektedir.” Çocukluğunda yaşadığı artistik mükemmeliyeti kaybetmek istemez. Çünkü “yetişkin olduğunda hem kendinin hem de diğer insanların eleştirel yargıları nedeniyle, bu mükemmeliyeti daha fazla sürdüremez. Çocuk, elinden alınmış olan erken döneme ait bu kusursuzluğu ego ideali şeklindeki yeni bir formda yeniden yaratma arayışındadır. İdeali olarak yansıttığı bu form çocukluğunun kaybolmuş narsisizmi için bir yedektir” (Freud, 1998, p. 13).

Winnicott (1965) gerçek benlik ve sahte benlik anlayışı arasında bir ayrım yapmış ve Narsist bireylerin savunmasız olarak görkemli bir sahte benlikle özdeşleştiklerini ileri sürmüştür. Winnicott'un fikirleri Kernberg'in ve Horney'in fikirlerine benzer çünkü sahte benliğe yapılan yatırım, büyüklenmeci patolojik öz temsile yatırım yapmaya benzemektedir (Levy, Ellison, & Reynoso, 2011, p. 6)

Smirgel (1975) Freud'un birincil narsisizm yaklaşımından yola çıkarak; İnsan olmanın her şeyden önce, eski mükemmel durumunun özlemine çekmek olduğunu ifade etmiş ve insanın, yitik zamanın peşinde koşan illetli bir hayvan olduğunu söylemiştir. Birincil bütünlük kaybının, kendisinden koparıp aldığı narsisizm parçasını sonsuza dek arayacağını söylemiştir (Chasseguet-Smirgel, 2005, p. 20)

Sadger'e atfedilen en erken referans (1908, 1910) ile Psikanalistler, narsisizm kavramını geliştiren bir sonraki grup olmuşlardır. Sadger, normal bir egoizm ve kendi vücudunu sevmeye derecesi ile daha aşırı ve patolojik formlar arasında bir ayrım yapmıştır (Levy, Ellison, & Reynoso, 2011, p. 4). Çeşitli karmaşık ve teorik ayrıntılarından bağımsız olarak narsisizm, hala Freud'un erken dönem formülasyonları ile tanımlanmaktadır (Sukenick, 2001, p. 18).

Yazındaki bir diğer kuramcı olan Horney (1952) Freudian düşünceyle çelişen bir yaklaşıma sahipti. İnsan davranışının doğal olarak yıkıcı olmadığını iddia ediyor ve yıkıcılığın, yıkıcı içgüdülerden ziyade, kaygı ve nevrotik çatışmaların bir sonucu olduğunu düşünüyordu. Narsisizmin çeşitli türleri olduğunu ancak temelde, takdire şayan bir imaj yaratarak, yaşamın hâkimiyetini kazanmayı içerdiğini ifade ediyordu. Narsistin başarılı olduğunda, neşeli ve cömert olabildiğini ancak bu imajını koruması ve ilerletmesi de gerektiğini ifade etmişti (DeRosis, 1981, pp. 337-346).

Geçtan'ın (2002) ifadesi ile "Horney, insanın kendisini sevmesi ve onaylaması ile kişiliğin şişmesi olgularını kesin bir çizgi ile birbirinden ayırır. Narsisizm insanın kendisini sevmesini değil, kendisine yabancılaşmasını tanımlar. Bir başka deyişle, insanın kendine ilişkin bu tür yanılgılara saplanıp kalması, kendisini kaybetmiş olmasından kaynaklanır" (Geçtan, 2002, s. 164).

McWilliams (2020) kişilik kuramcılarının psikanalitik gözlemleri ile birlikte, büyüklenmeci kişiliğin bir "kendilik bozukluğu" türü olduğunu (Kohut & Wolf 1978)

anlaşıldığını söylemiştir. Birçok yazarın her büyüklenmeci ve kendini beğenmiş narsistin içinde, sıkılgan ve utangaç bir çocuğun saklı olduğunu ve bu kişilerin kendilerini bu büyüklenmeci kimlik hayalinin arkasına saklandıklarını (Meissner, 1979; Miller, 1975; Morrison, 1983) ifade etmiştir. Birbirinden farklı görünümüne rağmen, tüm narsistik kişilerin ortak yönünün içsel bir utanç, yetersizlik ve aşağı olma korkusu (Cooper, 1984) olduğu bilgisini aktarmıştır (McWilliams, 2020, s. 226).

Jones (1923) yaptığı birçok çalışmanın bulgularını topladığı makalesinde, narsistik özellikler sergileyenlerin “Tanrı-kompleksi” ne sahip olduğunu öne sürmüştür. Tanrı kompleksi ve dolayısıyla narsisizmi, uzak durma, erişilemezlik, gizemli olma, teklik duygusu, güç fantezilerine sahip olma, hayranlık duyulma isteği ve zayıflığını kabul edenleri koruma arzusu ile ilişkilendirmiştir. (Wallace, 2014, p. 80).

Takip eden yıllarda Kohut ve Kernberg’de (1967, 1989) narsisizmin bir kişilik bozukluğu olduğu yaklaşımı ile literatüre önemli katkılar sağlamışlardır. Kernberg ve Kohut, Freud’un çalışmalarını temel alarak, narsisizm kavramına önemli katkılar sağlayan çağdaş psikanalistlerdir. Radikal düzeyde farklı olan teorileri, iki ayrı narsisizm okulu olarak tanımlanabilir (Russell, 1985, p.138).

Özakkaş (2006) ve Kohut (1971) Kohut’un (1977) “narsistik kişilik bozukluğun kökeninde yatan nedenin, kişinin benlik yapısındaki temel kusur” olduğunu ifade etmiş ve “narsistik kişilik bozukluğuna sahip kişilerin, kendilerini fiziksel ve ruhsal yönden aşırı beğenen, üstün gören, sürekli beğeni, ilgi ve onay bekleyen; gittikleri her yerde özel ilgi göreceğine, üstün bir yeri hak ettiğine inanan kişiler” olduğunu ifade etmiştir (Karaaziz ve Atak, 2013, s.50).

Kohut’un (1976) teorisi patolojik narsisizmin, reddetme veya kayıtsızlık nedeniyle, ebeveynlerin idealleştirilememesinden kaynaklanabileceği yönünde olmuştur (Emmons, 1987, p. 11). Kohut, Freud’un cinsellik ve saldırganlığı yaşam deneyiminin merkezine koymakla hata ettiğine inanıyordu. Kohut’ a göre bizi yönlendiren şey, temel içgüdülerimizden ziyade, sağlam bir kendilik duygusu geliştirme ihtiyacıydı. Bunun için de, yalnız diğer insanlara değil, narsisizme de ihtiyacımız olduğunu belirtmiştir (Malkin, 2015, ss. 34-35). Narsisizm, Kohut'a göre, “ben” deki öğelerin bağlantılarını tutan ve mevcut kimlik temsillerini tek bir benliğe bağlayan “psikolojik bir tutkal” dır (Dorozhkin, 2018, p. 652).

Kernberg (1975) Uçar ve Konal'ın (2017) ifadesi ile narsisizmi, bireyin olumsuz çocukluk anılarına karşı geliştirilen bir savunma mekanizması olarak nitelendirmiş, “büyüklenmecilik, empati yoksunluğu, duygusal boşluk, benmerkezcilik” ifadelerini kullanarak narsisizme patolojik bir bakış açısı getirmiştir (Uçar ve Konal, 2017, s. 262).

Kernberg'in (1967, 1970, 1975, 1992) görüşüne göre narsisizm, ebeveynlerin reddedilmesi, değersizleştirilmesi ve ebeveynlerin çocuklarına karşı tutarsız oldukları veya genellikle çocuklarıyla kendi ihtiyaçlarını karşılamak için etkileşime girdikleri, duygusal olarak hükümsüz bir ortamın bir sonucu olarak geliştiğini ifade eder. Örneğin, anne-baba bazen soğuk, küçümseyen veya ihmalkar olabilirken, anne-baban “kendi ihtiyaçlarına cevap verdiği durumlarda” özenli ve hatta müdahaleci olabilmektedir. Bu durum, ebeveyn değersizleştirme hipotezi, soğuk ve reddeden ebeveynler nedeniyle çocuğun defansif olarak geri çekildiğini ve patolojik olarak büyüklenmeci bir kendilik gösterdiğini açıklamaktadır (Levy, Ellison, & Reynoso, 2011, p. 6).

Kohut (1984) “Kendiliğin çözülmesi” adlı çalışmasında, narsisizm süreçlerini incelemiş ve psikanaliz sürecinde gözlemlediği özel aktarım tepkilerini tanımlamıştır. Kohut, annenin çocuğuna bakım verirken yaşattığı ihmallerin çocukta birincil narsisizminin dengesini bozduğunu ve çocuğun bu mükemmelliğe yeniden ulaşmak için, hayran olacağı bir kendilik nesnesi yarattığını söylemiştir. İnsanın yaratıcı, aktif, hayattan zevk alabilen ve yaşamın güçlükleri ile baş edebilen bir beceriye ulaşmasını ise ikincil narsisizm olarak tanımlamıştır (Pulat ve Sarıkaya, 2019, ss. 93-94-98).

Kernberg (1985) ilerleyen yıllarda yazmış olduğu kitabında, narsistik yapıya sahip kişilerin dünyayı şöhretli, zengin ve büyük insanlar ile, küçümseyen, değersiz ve sıradan olanlar şeklinde kategorize edebildiğini ve bu kişilerin, büyük, zengin ve güçlü gruba ait olamamaktan korktuklarını ifade etmiştir (Kernberg, 1985, p. 234).

Reich (1933, 1980) Freud'un narsistik karakter türlerini “fallik narsisizm” tanımıyla genişletmiştir. Fallik narsisizmin, kendine güven, Kendini Beğenmeve üstünlük havası gibi faktörlerden oluştuğunu ileri sürmüştür. Reich ayrıca, narsistik kişilerin egoları tehdit edildiğinde, saldırgan ve soğuk davranadıklarını ve yıkıcı mizaha başvurdıklarını söyleyen ilk kişi olmuştur (Wallace, 2014, p. 81).

Nunberg (1979) kibir, benmerkezlilik, görkem, sempati veya empati eksikliği gibi, narsisizm için tipik olarak tanımlanan özelliklerin birçoğunun, Narkissus efsanesine özgü olduğunu ifade etmiştir (Suknick, 2001, p. 14). Bazı araştırmacılar dışa dönük ve içe dönük narsisizm arasında net bir ayrım yaparken, Pincus (2013) narsisizmin açık ifadelerinin, genellikle görkemlilik ile ilişkili olmadığını öne sürmüştür ve narsisizmin gizli ifadelerini ise savunmasızlıkla ilişkilendirmiştir (Germain, 2018, p. 15).

Cooper ve Ronningstam (1992) ve Gabbard (1989) dışa dönük narsistlerin görkemli bir benlik duygusu ve dikkat çekme eğilimlerinin olduğunu, başkalarının ihtiyaçlarından habersiz olsalar da, sosyal olarak büyüleyici olduklarını ifade etmiştir. Öte yandan, içe dönük narsistlerin ise son derece değersiz hissettiğini, başkalarının değerlendirmelerine aşırı duyarlı olduklarını ve genellikle tatmin olmadıklarını paylaşmıştır (Rose, 2002, p. 380).

Bach (1985) narsistik rahatsızlığın, öznel ve nesnel öz farkındalık biçimleri arasında yumuşak bir geçiş yapamadığında, görkemli ve utanmaya eğilimli iki kutup arasında narsistik patolojinin birçok formu olabileceğini ifade etmiştir. Bir nebze de olsa, her görkemli narsistin utançtan kurtulacağı ve her içine kapalı narsistin gizli ihtişam duygularına sahip olduğunu ifade etmiştir (Auerbach, 1993, p. 84).

Rose (2002) farklı araştırmaların narsisizmle ilişkili psikolojik maliyet ve faydaları hakkında çelişkili sonuçlara vardığını belirtmiştir. Bazı teorisyenler narsisizmin uyumsuzluk ve sefaletle ilişkili olduğunu vurgularken (Cooper & Ronningstam, 1992; Kernberg, 1975; Lasch, 1979; Reich, 1954), diğerleri, (Kohut, 1977; Rhodewalt, Madrian & Cheney, 1998; Rhodewalt & Morf, 1995; Watson, Hickman & Morris, 1996; Watson, Little, Sawrie & Biderman, 1992) kavramın psikolojik iyi oluş göstergeleriyle ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir (Rose, 2002, p. 379).

Lasch'ın (1979) ifadesi ile her toplum kendi kültür, norm ve temel varsayımlarını bireyin kişilik yapısı içerisinde yeniden üretir. Toplumların yaşadığı sosyal değişimler, narsistik bir kişilik yapısı oluşturur. Bunun nedeni, narsistin temelde güvensiz olması ve benlik saygısını doğrulamak için başkalarına ihtiyaç duymasıdır. Narsisizm, gerçekçi bir şekilde modern yaşamın gerginliği ve endişeleriyle başa çıkmanın en iyi yolunu temsil etmektedir ve bu nedenle mevcut sosyal koşullar, herkeste farklı düzeyde var olan narsistik özellikleri ortaya çıkarma eğilimindedir. (Lasch, 1979, pp. 10-34-50).

1.3. Narsisizmin Boyutları

Araştırmamızın konusu olan narsistik kişilik özelliğine sahip liderler, bu çalışmada klinik perspektif ile değil, kişilik yönelimleri ile ele alınmakta ve değerlendirilmektedir. Bir kişilik türü olarak ele alınan narsisizm, çalışmamızda Narsistik Kişilik Envanteri NPI (Narcissistic Personality Inventory) aracılığı ile ölçülmüştür.

NPI ilk olarak DSM'nin üçüncü baskısında resmi olarak teşhis sistemine getirilmiştir (APA 1980, 1987). 1978'den önceki literatür özetine dayanarak, psikiyatristler ve psikologlar komitesi, DSM-III tanımını ve NPD kriterlerini geliştirmişlerdir. Kriterler, Kernberg (1975, 1984), Kohut (1971, 1977) ve Millon'un teorik ve klinik çalışmalarının birleşimi ve bunun yanı sıra diğer otoritelerin (Frances 1980; Levy vd., 2013) narsisizm hakkındaki bilgilerinden oluşmaktaydı. 1978 gibi erken bir zamanda, NPD için DSM-III kriterleri aşağıdaki tanımlayıcıları içermekteydi. Narsistik kişilik bozukluğunu teşhis etmek için kişilerarası ilişkilerde, aşağıdaki bozukluklardan en az ikisinin olması gerekiyordu:

1. Görkemli bir öz-önem ve teklik duygusu
2. Sınırsız başarı, güç, parlaklık, güzellik veya ideal aşkı içeren fantezilerle meşgul olmak
3. Teşhircilik (sürekli dikkat ve hayranlık arayan)
4. Eleştiriye veya yenilgiye karşılık verirken soğuk bir ilgisizlik (başkalarına karşı) ve / veya öfke, aşağılık, utanç, aşağılanma veya boşluk ifadeleri (Germain, 2018, p. 26).

Raskin ve Hall (1979) narsisizmdeki bireysel farklılıkları bir kişilik özelliği olarak ölçmek için tasarlanmış, 54 maddeli, zorunlu seçmeli bir anket olan Narsistik Kişilik Envanterini (NPI) geliştirmiştir (Emmons, 1987, p. 12).

Raskin ve Terry (1988) Emmons'un (1984, 1987) dört boyutlu NPI raporları üzerinde yaptıkları değerlendirmelerde, aynı faktörlere yüklenen birden fazla öge olduğunu fark etmiş ve ölçeğin maddelerine verilen yanıtların altında yatan gizli boyutlar olduğunu ifade etmiştir. Bu gözlemler sonucunda yapmış oldukları çalışmada NPI'ı narsisizm

yapısında bulunan karmaşıklıkları daha iyi yansıtacağını düşündükleri yedi faktörlü 40 maddelik bir yapıya ulaştırmışlardır. NPI'nın bu yedi bileşenini Otorite, Kendine Yeterlilik, Üstünlük, Teşhircilik, Sömürü, Hak iddia etme ve Kendini Beğenme olarak adlandırmışlardır (Raskin & Terry, 1988, p. 893).

Emmons, (1984) NPI'nın narsisizmi, Amerikan Psikiyatri Birliği'nin, Kişilik Bozukluğu için Tanı ve İstatistik El Kitabı olan DSM-III kriterlerine göre ele almış olmasına rağmen, patolojik narsisizmi oluşturan davranışların sadece aşırı tezahürleri içerdiğini ve davranışlar “daha az aşırı” biçimlerde sergilendiğinde “narsistik kişiliği” yansıttığını ifade etmiştir. NPI'nın narsisizmin normal bir kişilik özelliği olarak ele alındığı tek objektif envanter olduğunu ifade etmiştir (Emmons, 1984, p. 292).

1.3.1. Otorite

Otorite hem liderlerin hem de narsistik kişiliğin karakteristik özelliklerinden biri olarak kabul edilmektedir. Otoritelerinin kabul edilmesine oldukça önem atfeden narsistik kişiler, eleştirilere karşı saldırgan tepkiler verebilirler ve başkaları tarafından istismarcı olarak da tanınabilirler.

Campbell ve Foster (2007) sosyal psikolojik araştırmalarda narsisizmin değerlendirilmesinde en yaygın olarak kullanılan aracın, Narsistik Kişilik Envanteri (NPI) olduğunu belirtmiştir. Bu ölçekte Raskin ve Terry (1988) klinik olmayan narsisizmin yedi boyutunu; sömürücülük, hak iddia etme, otorite, teşhircilik, üstünlük, kendini beğenme ve kendi kendine yeterlilik olarak tanımlamıştır. Otorite bu yedi bileşenden biridir. (Foster & Campbell, 2007, p. 1322).

Kernberg (2004) ve Kohut (2009) otorite ile ilişkilerin, narsisizmin hem büyüklenmeci hem de kırılğan boyutlarında rol oynadığını ifade etmiştir. Büyüklenmeci durumda kişinin, diğerinin üstünlüğünü göz ardı ederek, kendinin nihai otorite olduğunu hissettiğini, kırılğan durumda ise kişinin otorite figürüne bağımlı olduğunu söylemişlerdir. Değerli hissetmek için bu kişilerin değerlendirme ve onayına ihtiyaç olduğunu, bu nedenle otoritenin değerlendirmesine karşı duyarlılığın, hem büyüklenmeci hem de kırılğan narsist için karakteristik bir özellik olduğunu söylemiş, otoriteyi ihmal

etmenin, değer kaybı korkusunun diğer yüzü olduğunu ifade etmişlerdir (Petronytė-Kvedaruskienė & Gudaitė, 2016, p. 74).

Fischman ve Elias (2003) güç ve terfi arayışının, narsistik yönetici kişiliğinde en çok tanınan özelliklerden biri olduğunu ifade etmiş ve gücü sembolize eden bu terfilerin, Narsistin kariyer yolculuğunda bir dönüm noktası olduğunu söylemiştir (Fischman & Elias, 2003, p. 4).

Köroğlu ve Bayraktar (2010) narsistik kişilerin sınırsız başarı, güç, zeka, güzellik ya da kusursuz sevgi fantazileri ile meşgul olduklarını ifade etmişlerdir. Güçlerini olduğundan fazla görmek, başarısızlıklarını sahiplenmeyerek başkalarına yöneltmek, benlik algılarını şişiren ya da duygularını haklı çıkaran gerekçeler bulmak ve kendilerini böyle görmek istemeyen kişileri ise kolaylıkla küçümsemeye yatkın olduklarını söylemişlerdir (Köroğlu ve Bayraktar, 2010, ss. 93-101).

Bogard'ın (2004) belirttiği üzere Emmons (1984, 1987) narsistik kişiliğin, liderlik ya da otorite bileşenini dışadönüklük, samimiyet, baskınlık ve sosyal cesaret gibi olumlu kişilik özellikleriyle ilişkilendirmiştir (Bogart, Benotsch, & Pavlovic, 2004, p. 36). Benson, Jordan ve Christie'nin (2016) ifadesi ile (Campbell & Foster, 2007) narsistler yüksek statüye sahip pozisyonları ister ve kendilerini bu pozisyonlar için çok uygun görürler. Narsistler için yüksek statü rolleri, üstünlük sergileme, başkalarının dikkatini çekme ve komuta yetkisi fırsatları sunan bir platformdur (Benson, Jordan, & Christie, 2016, p. 996).

Macenczak vd., (2015) narsisizm ve gücün, ilginç şekillerde ilişkilendirilebileceğini gösteren bazı araştırmalar olduğunu ifade etmiş ve narsisizmin alt bileşenlerinin kişisel bir güç duygusu ile ilişkili olduğunu (Anderson, John ve Keltner, 2012) aktarmışlardır (Macenczak, Campbell, Henley, & Campbell, 2015, p. 114).

Anderson, John ve Keltner (2012) geleneksel tanımda güç, para, bilgi ve karar verme yetkisi gibi değerli kaynaklar üzerindeki kontrolü ifade ettiğini (Burt, 1992; Emerson, 1962; Fiske, 1993; Galinsky, Gruenfeld, & Magee, 2003; Kipnis, 1972; Perrow, 1970) ancak gücün sadece bu kaynaklar üzerindeki kontrol ya da kişinin sosyal konumundan ibaret olmadığını söylemişlerdir. Gücün aynı zamanda psikolojik bir durum olduğunu ve kişinin başkalarını etkileme kapasitesi olduğunu (Bugental, Blue & Cruzcosa, 1989; Galinsky vd., 2003) ifade etmişlerdir (Anderson, John, & Keltner, 2012, p. 313).

Lowen'e (2012) göre narsistin düşünce şekliyle güç, başkaları tarafından kullanılma tehlikesi olmadan insanlarla temas kurmaya yarar. Güç sahibi kişi diğerlerini çeker. Rahatsızlığın çok fazla derinleşmediği narsistik karakter için güç, cazibesini ve aklını kullanmakla, hayranlarını meftun edecek olan güzel görünümde yatar (Lowen, 2012, p. 118).

1.3.2. Teşhircilik

Teşhircilik kavramı narsisizm ile beraber anıldığında, narsistik kişilerin gösteriş eğilimlerini ifade etmektedir. Narsistik kişinin fazlaca ihtiyaç duyduğu, ilgi ve hayranlığı elde etmek için kullandığı bir davranış şeklidir.

Raskin ve Terry (1988) teşhirciliği, başkalarını kontrol etme, sömürme, her şeye kadir olma, eleştiriye karşı hoşgörüsüzlük, kendisinden farklı olan kişilere karşı eleştirel olma eğilimi ve aynı zamanda kendi kendine yeten ve hiç kimseye ihtiyaç duymamayı içeren his ve düşünceler olarak tanımlamışlardır (Lima, Avelino, & Cunha, 2018, p. 65).

Rose ve Campbell (2004) narsistlerin, hayranlık kazanmak için gösteriş yapmak eğiliminde olduklarından, teşhirci olarak tanımlandıklarını ve teşhirciliğin narsistlerin üstünlüklerini başkalarına gösterme mekanizması olduğunu öne sürmüştür (Brunell, Staats, Barden, & Julie, 2011, p. 324).

Wallace (2014) ise teşhirciliği, narsistlerin ilgi ve heyecan arama eğilimi yanı sıra, dışa dönüklük ve yetersiz dürtü kontrolü ifadeleri ile tanımlamıştır. Wallace'ın (2014) ifadesi ile "dışadönüklük" narsistin teşhirciliğe ile ilgiliyken "açıklık" narsistlerin başarılı olma arzusunun bir yönü olabilir. Başarılı olmak için bir kişinin yeni deneyimlere (örneğin yeni bir rol veya görev ataması) girmesi gerekebilir. Bir narsistin başarıya yönelmesi, onun otoriter ve kendi kendine yeten karakterinin bir yönüdür (Wallace, 2014, p. 86).

Jones (1913, 1951) dikkat çeken çalışmalarında "tanrı kompleksi" olan insanların karakter özelliklerini tanımlamıştır. Tanrı veya tanrısal olmak gibi bir fantezide yer alan aşırı narsisizm ve teşhirciliğin, kişinin kendi gücünün ve niteliklerinin hayranlığı gibi bir dizi karakter özelliği olduğunu söylemiştir (Ronningstam, 2005, p. 7).

Narsisizmin geçmiş araştırmalarda (Emmons, 1984; Raskin vd., 1991) teşhircilikle ilişkilendirildiğini söyleyen Wallace ve Baumeister, (2002) narsistlerin belki de meşru bir şekilde kendilerine güvendiklerini ve potansiyel olarak kendini geliştiren performans görevlerini tercih etme nedenlerinin, gizli güvensizliklerini hafifletme ihtiyacından ziyade, kendilerini gösterme arzusundan kaynaklandığını iddia etmişlerdir (Wallace & Baumeister, 2002, p. 827).

1.3.3.Sömürücülük

Narsistik kişiliğin boyutlarından bir diğeri olan sömürücülük, narsistik kişiliğin başkalarından faydalanmasını ifade etmektedir. Bu kişiler çoğunlukla diğerlerini, kendi arzu ve hedeflerine ulaşmak için gerekli birer nesne gibi görebilirler. Sıklıkla başvurdukları bu istismarcı tutum nedeni ile sosyal ilişkilerinde güçlükler yaşadıklarını söylemek mümkündür.

Raskin ve Terry (1988) Narsistik Kişilik Envanteri'nin yedi boyutundan biri olan Sömürücülüğü; isyankârlık, uyumsuzluk, düşmanlık, düşüncesizlik ve hoşgörü eksikliği gibi özelliklerle ilişkilendirmektedir (Raskin & Terry, 1988, p. 893). Narsistik kişilerin diğer insanları kendi hedeflerine erişmek için bir araç olarak gördükleri bilinmektedir. Konrath vd., (2014) narsistik kişilerin ilişki sürdürmekte zorluk çektiklerini ve özellikle narsistik hak iddia etme ve sömürücülük bakımından yüksek olanların, düşmanca ve saldırgan olma eğiliminde olduklarını ifade etmişlerdir. “Kısacası narsisizm, sosyal etkileşimin ortakları için istenmeyen bir durumdur” demişlerdir (Konrath, Corneille, Bushman, & Luminet, 2014, p. 2).

Patalojik düzeydeki narsisizmi ele aldığı makalesinde Kernberg (1970) narsistik kişilerin genel olarak, diğer insanlarla ilişkilerinde açıkça sömürücü olduğunu ifade etmiş ve narsistik bir hastanın diğer insanlarla olan ilişkilerini, “tıpkı bir limonu sıkıyor ve kalanları atıyormuşçasına, tamamen sömürücü” şekilde deneyimlediğini ifade etmiştir. Dolayısıyla “insanlar ona, içlerinde alması gereken bazı gıdalar varmış ya da zaten içi boşaltılmış ve dolayısıyla değersizmiş gibi görünebilir” şeklinde tanımlamıştır (Kernberg, 1970, p. 57).

Gunderson vd., (1991) Gunderson ve Ronningstam (2001) Ronningstam ve Gunderson (1990) NPD (Narsistik kişilik bozukluğu) ve ASPD (anti-sosyal kişilik bozukluğu) için tipik olan sömürücü davranışların, narsistik kişilerde bilinçsizce üstün ya da haklı hissetmenin bir sonucu olabileceğini söylemişlerdir. Bu davranışlar ilgi, hayranlık ve statü kazanarak kendi imajını geliştirmeye hizmet edebilir. Sömürünün ayrıca empatiden kaçınan ve başkalarının sınırlarını ve duygularını belirleyemeyen narsistik kişiden de kaynaklanabileceğini belirtmişlerdir (Ronningstam, 2005, p. 109).

Grapsas, Brummelman, Back ve Denissen (2019) görkemli narsisizmin özünde, hiyerarşik ve karşılaştırmalı bir bakış açısının yattığını savunmuşlardır. Kendini üstün görmenin, başkalarını aşağı görmek olduğunu, kendini özel ayrıcalıklara sahip görmenin, başkalarını böyle görmemek anlamına geldiğini ifade etmişlerdir (Grapsas, Brummelman, Back, & Denissen, 2019, p. 2).

Czarna ve Zajenkowski (2018) görkemli narsistlerin, kendilerine yönelik güçlü ve doğrudan tehditlerle (kişinin yeteneği, zekası veya sosyal statüsünün kamuya açık ifadeleri gibi) karşı karşıya kaldıklarında, saldırganlığa eğilimli olduklarını belirtmişlerdir. Barry vd., (2007); Fossati, Borroni, Eisenberg ve Maffei, (2010) utanç ve kronik öfke kaynaklı bu saldırgan tepkilerin, kontrol edilemez patlamalar yerine üstünlüklerini düzeltmeyi amaçlayan manevralar olabileceğini iddia etmişlerdir (Czarna & Zajenkowski, 2018, p. 258).

1.3.4. Üstünlük

Üstünlük, narsistik kişiler için kendilerini diğerlerinden ayrıcalıklı ve daha özel görmelerini ifade etmeleri anlamına gelmektedir. Narsistik kişiler genellikle kendileri ile övünür ve pek çok konuda kendilerini olduğundan daha ileride görme eğilimi içindedirler. Bu kişiler egoları tehdit edildiğinde aşağılayıcı ve zorlayıcı davranışlar sergileyebilirler.

DSM kriterleri dışında, alan yazındaki yaklaşımlar (Beck vd., 2004; Horney, 1939; Kohut, 1971; Young vd., 2003) dikkate alındığında, narsistik kişilerin hiçlik, kusurluluk, aşağılık duyguları içinde olduğunu belirtmiştir. Bu bireylerin büyülenmeci davranışlar ile aslında hissettikleri değersizlik ve yetersizlik hislerini gidermeyi amaçladıkları vurgulanmıştır (Selvi, 2018, s. 10).

Oberst ve Stewart (2005) cesareti kırılmış bireylerin, dikey güç arayışı ve başkalarını aşma arzusu ile üstünlük için çaba gösterdiklerini ifade etmiştir. Kendilerini mağlup eden ve başkalarının hayatlarını iyileştirmeyen yararsız yollarla üstünlüğe doğru ilerlediklerini söylemiştir. Değersizlik duygularını yok etmeye çalışan bilinçdışı çabaların, semptomlar olarak ortaya çıkacağını ifade etmişlerdir (Wallace D. , 2014, p. 31).

Adler (1956) bazı insanların başkalarını hiçe sayarak üstünlük için çabaladıklarını ifade etmiştir. Bu kişilerin hedeflerinin kişisel olduğunu ve çabalarının büyük ölçüde abartılı değersizlik hisleri veya aşağılık kompleksi tarafından motive edildiğini söylemiştir. İnsanların aşağılık duygularını telafi etmek adına üstünlük ya da başarı için çaba gösterdiklerini ancak çaba gösterme biçimlerinin gerçeklikle değil, kurguları ya da geleceğe dair beklentileriyle olan öznel gerçeklik algılarıyla şekillendiğini ifade etmiştir (Feist & Feist, 2008, pp. 72-73).

Chatterje ve Hambrick (2007) narsisizmi, bireyin şişirilmiş benlik duygusu olarak üstünlük, hak iddia etme ile sürekli ilgi ve hayranlık ihtiyacının derecesi olarak açıklamışlardır. İlgi odağı olmaktan zevk alma, yüksek derecede itibar görme beklentisi, teşhircilik ve kibirin ise narsisizme özgü bazı tezahürler olduğunu ifade etmişlerdir (Chatterjee & Hambrick, 2007, p. 368).

Burgo (2016) kendini üstün gören narsistin, büyük arenada, politika, eğlence endüstrisi veya profesyonel spor kariyeri boyunca, kendi utancını reddetmek ve küçümseyici tutumunu ifade etmek için etkili bir platforma sahip olduğunu söylemiştir. Sözde mütevazılık ve ahlaki değerlere olan bağlılığın ardında, utancı uzakta tutan, savunmacı ve idealize edilmiş bir benlik imgesinin olduğunu söyler. Bu kişilerin, başkalarını aşağılayarak kendi görkemli benlik imgelerini şişirdiklerini iddia eder (Burgo, 2016, p. 169).

Köroğlu ve Bayraktar (2010) narsistlerin davranışlarının, kendileri için neden doyumsuz olduğunu anlamının zor olmadığını ifade etmiştir. “Kendilerine "müşfik" davranarak; kendi yiğitliklerinin, güzelliklerinin ve zekalarının düşlerini kurarak, belirgin üstünlükleri ve yetenekleri olduğunu düşünerek, kendi kendilerini desteklemeleri yoluyla, çoğu kişinin gerçekten çaba harcayarak erişmeye çalıştığı ödülleri kendi kendilerine kazanmış olduklarını” ifade etmişlerdir. Bu davranışlar ile narsistlerin tatmin olmak için bir

başkasına ihtiyaç duymadıklarını, kendilerini motive edecek olanın yine kendileri olabileceğini paylaşmışlardır (Köroğlu ve Bayraktar, 2010, s. 96).

Robins ve John (1997) görev hedefi, insanların nadiren elde ettiği bir zorluk olarak tanıtıldığında, narsistlerin bu performans görevini, üstünlüklerini sergilemek için mükemmel bir fırsat olarak gördüklerini ifade etmiştir. Efsanevi Narkisus'un kendinden suya yansıyan güzelliğini gözlemlemeye saplantılı olduğu gibi, günümüz narsistlerinin de yansıyan büyüklüklerini gözleme şansı istediklerini aktarmışlardır (Wallace & Baumeister, 2002, p. 820).

1.3.5. Kendini Beğenme

Kendini beğenme boyutu kişinin kendisini fiziksel olarak çekici bulmasını ifade etmektedir. Narsisizmde yüksek olan kişilerin aynaya bakmaktan çok keyif aldığı ve tıpkı sudaki aksini izleyen Narkisus gibi ayna önünde oldukça uzun zaman geçirdikleri bilinmektedir. Kendini beğenmenin, kişinin derinliklerinde bulunan değersizlik hissinin telafisi için bir çaba olduğu düşünülmektedir.

Rocheffoucauld (1613, 1680, Maxim, 389) “Başkalarının kendini beğenmesinde çekilmez olan şey, bu durumun bizim kendimizi beğenmişliğimizi yaralamasıdır” demiştir (Firestone & Catlett, 2009, p. 249).

Raskin ve Terry (1988) Narsistik Kişilik Ölçeği'nin geçerliliğini araştırdıkları çalışmalarında, kendini beğenme boyutunu, kişinin kendisini fiziksel olarak çekici bulması ve ayrıca fiziksel olarak çekici olduğuna başkaları tarafından hükmedilmesi şeklinde ifade etmişlerdir (Raskin & Terry, 1988, p. 899). Firestone ve Catlett (2009) kendini beğenme'nin bireyin yetersizlik ve aşağılık duygularını telafi etmek için kullandığı, olumlu ve hayali bir imaj olarak tanımlanabileceğini ifade etmişlerdir. Kendini beğenme, çocuğun ruhunda yaşayan tümgüçlülük ve dokunulmazlığın kalıntılarını temsil etmektedir. Kendini beğenmenin ayrıca kişinin savunmasızlığı ve hayatın geçiciliğine dair stres duygularıyla başa çıkmaya çalışan bir mekanizma olarak da hareket ettiğini ifade etmişlerdir (Firestone & Catlett, 2009, p. 249).

Wardetzki (2019) Pamuk prenses masalında geçen şu cümleye vurgu yaparak “Ayna ayna, söyle bana, benden güzeli var mı bu dünyada?” güvensizliği çağrıştırdığını ifade

etmiştir. “Kraliçem siz en güzelsiniz” cevabını alarak sakinleşen Pamuk Prensesin, dünyada en güzel kadının kendisi olduğunu hissetmesi ve böylece ne kadar özel biri olduğunun teyit edilmesine duyduğu ihtiyaca dikkat çemiştir. Bu durumu Wardetzki “En güzel olma isteğiyle bir başkasının daha çekici olması ve bunun sonucunda kendisinin, kötü, çirkin, değersiz olması arasındaki uyuşmazlık merkezi bir narsistik çatışmadır. Narsistik bozukluk esas olarak özbenliğin, özdeğer duygusunun veya insanın kendisine olan sevgisinin değersizleşmesidir” şeklinde ifade etmiştir (Wardetzki, 2019, s. 28).

Firestone ve Catlett (2009) birçok insanın kendilerini müstesna ve çok yüksek performans gösterebilecek yeteneğe sahip gördüğünü ancak performansları mükemmeliyetin altına düştüğünde, şiddetli derecede kendini kandırma ve moral çöküntüsü oluştuğunu söylemişlerdir. Yine de sıradan insanlar gibi sıradan hissetmek ve ölüme maruz kalmaktan kaçınmak için çaresiz bir girişimle, kibirin gerilimini kabul edeceklerini belirtmişlerdir (Firestone & Catlett, 2009, p. 94).

Twenge ve Campbell (2009) narsistlerin kendilerini ekranda izlemeyi sevdiklerini ve aynadaki yansımalarına bakarak güven kazandıklarını söylemiştir. Narsistik Kişilik Envanteri “Aynada kendime bakmayı seviyorum”, “İnsanlar sosyal alanlarda nasıl göründüğümü fark etmedikleri zaman üzülüyorum” ve “Fiziğimle hava atmaktan hoşlanırım” gibi maddeler içermektedir. “Kendini beğenmenin zararsız gibi görüldüğünü ve sıklıkla öyle olduğunu fakat kendini beğenmenin genellikle narsisizmle ilişkili olumsuz davranışların çoğuna neden olan “ben merkezilik” kaynaklı olduğunu ifade etmişlerdir (Twenge & Campbell, 2009, p. 90).

1.3.6. Hak İddia Etme

Hak İddia etme, narsisizmin bir kişilik özelliği olarak ele alındığı ve en yaygın olarak kullanılan ölçek olan NKE’ nin yedi boyutundan bir tanesidir. Genellikle hak iddia etme, empati yoksunluğundan ileri gelmekte ve kişinin başkaları üzerinde istismarcı davranışlar göstererek benzersiz olduğu ve özel bir muamele görmeye layık olduğunu inancını ifade eder.

Exline vd., (2004) Yunan efsanesi ve asıl narsisizm kavramının, benliğin kendine olan hayranlığı vurguladığını söylemişlerdir. “Hak iddia etmenin ise daha açık bir şekilde,

kişiler arası olduğunu ve kişinin, başkalarının kendisine nasıl davranması gerektiği konusundaki varsayımlarını” vurguladığını” belirtmişlerdir. Narsisizmin hak iddia etme bileşeninin, bir kişinin başkalarından özel, ayrıcalıklı muamele beklediğini ima ettiğini ifade etmişlerdir (Exline, Bushman, Finkel, Baumeister, & Campbell, 2004, p. 895).

Levin (1970) hak iddia etmenin dozunun önemi üzerinde durmuş ve “nicel bir bakış açısı” dediği yaklaşımında; hak iddia etmenin “aşırı, kısıtlı ve normal” düzeyleri arasında bir ayırım yapmıştır. Bu tür kararlar elbette kültürel normlara bağlı olduğunu ancak, bilinçsiz şekilde hak iddia etme dozunun, bilinçli tutumun tam tersi olabileceğini belirtir. Hak iddia etmenin tersinin fedakârlık olduğunu, hak iddia eden kişi kendisi için bir şeyler beklerken fedakâr kişinin ise vermeyi düşündüğünü söylemiştir (Blechner, 1987, p. 244).

Raskin ve Novacek (1991) üstünlük ve yetki duygusunun, birinin olağanüstü olduğunu hayal etmesinin doğal bir sonucu olduğunu söylemişlerdir. İnsanların yetenek, iyi bir görünüm, yüksek zeka veya diğer müstesna özellikleri nedeniyle üstün olduklarına inandıklarında, başkalarından farklı muamele bekleyeceklerini ifade etmişlerdir. Bu bireyler iletişimde, fikirlerini mutlak bir kanaat ile ifade eder, küçümseyen sözler ve dayatmacı bir ses tonu ile üstün statülerini ve prestijlerini duyururlar. Başkalarına kendilerini küçümsemiş ve ihmal edilmiş hissettirirler. Özel muamele beklentileri karşılanmadığında, öfkeli olur, tepeden bakar ve başkalarına karşı öfke ve saldırganlıklarını özgürce sergilerler (Firestone & Catlett, 2009, pp. 253-254).

1.3.7. Kendine Yeterlilik

Kendine yeterlilik, başkalarının onayına muhtaç olan narsistik kişiliğin, derinlerinde saklı olan yetersizlik duygusuna karşı geliştirmiş olduğu bir yanılsamadır. Burada narsistik kişi, hiç kimseye ihtiyacı yokmuş gibi davranarak hayal ettiği o duruma öykünmektedir.

Feist ve Feist (2008) bazı insanların bağımsız şekilde davranarak, insanlardan uzaklaşmak gibi nevrotik bir eğilim benimsediklerini söylemiştir. Bu strateji, gizlilik, bağımsızlık ve kendi kendine yeterlilik ihtiyaçlarının bir ifadesidir. Birçok nörotiğin, diğerleriyle ilişki kurmayı dayanılmaz bulduğunu ve dürtüsel olarak insanlardan uzaklaşmaya ve ayrıcalığa kavuşmaya yönlendiklerini ifade etmişlerdir. Kendi dünyalarını inşa eden ve kimsenin onlara yaklaşmasına izin vermeyen bu kişiler için

Horney (1945) sosyal bağılıktan kaçışın temelindeki en büyük korkunun, diğer insanlara ihtiyaç duymak olduğunu ifade etmiştir. Rekabetten ve aldatıcı üstünlük duygularına bir darbe almaktan korkan bu insanlar, gizli büyüklüklerinin herhangi bir çaba harcamadan tanınmasını tercih ederler (Feist & Feist, 2008, pp. 173-174).

Atay'ın (2010) ifadesi ile “Woodward, (1989) tam narsisizmi (intact narcissism) mükemmel bir kendine yeterlilik ile tanımlanmaktadır. Burada kendine yeterlilik, öznenin arzulayıp sahip olamadığı ve sahip olmak istediği durumu ifade etmektedir. Ne var ki, Woodward'a göre arzulanan hiçbir şey tam narsisizmle örtüşmez çünkü mükemmel bir kendine yeterlilik sadece bir seraptır ve hiç kimse tarafından deneyimlenmesi mümkün olmayan bir durumdur” (Atay, 2009, s. 74).

Burgo (2016) Kernberg'in nesne ilişkileri teorisinin, narsistik kişilerin ihtiyaç ve bağımlılık deneyimini tahammül edilemez bulduğunu, bunun sonucunda bağımlılık karşılığının aşırı bir şeklini bünyesinde barındıran bir psikolojik savunma geliştirdiklerini şu ifadeler ile tanımlamıştır; “Hiç kimseye ihtiyaç duymuyorum. İhtiyaç duyduğum şeye zaten sahip olduğum için kendi başımın çaresine bakabilirim” (Burgo, 2016, p. 105).

Lowen (2012) insanlarla bir araya geldiğimizde bir sıcaklık ve heyecan hissettiğimizi, hayata daha kolay meydan okuduğumuzu ve diğer insanların arasındayken ürkütücü bilinmezliklerle yüzleşmeye daha fazla cesaret edebileceğimizi ifade etmiştir. Narsistlerin de bu ihtiyaçtan muaf olmadıklarını ve insanlara ihtiyaç duyduklarını fakat bu ihtiyacı kabul etmeye cüret edemediklerini söylemiştir. Çünkü bu durum, onların kendi incinebilirlikleri ile yüzleşmeleri ve bunu itiraf etmeleri anlamına gelecektir. Yardım teklif etmek, narsistin güç sahibi anne ve babası tarafından kullanılan çaresiz ve bağımlı bir çocukken edindiği yaraların açılmasına neden olacaktır. Kişi bunun çözümünü yeterince güç sahibi olmakta bulur. Böylece reddedilme ve baştan çıkarılma tehlikesi olmayacaktır (Lowen, 2012, p. 118).

Geçtan (2002) narsistik kişinin esasen vermeyi bilmediği gibi, dünyayı kendisine hizmet etmekle yükümlü bir alan gibi algıladığını, bu nedenle ilişkilerinin süreklilik ve tutarlılık göstermediğini iddia etmiştir. Narsistik kişinin belirli bir dönemde ihtiyacı olan kişilerle birlikte olduğunu ve başka bir dönemin ihtiyacına göre de başka kişilerle olacağını belirtmiştir. İnsanlara veya topluma bir katkıda bulunmadıklarını, bulundukları

zamanlarda ise bunu ancak kendi saygınlıklarını artırmak gibi narsistik beklentilerle yaptıklarını ifade etmiştir (Geçtan, 2002, s. 179).

Behary (2014) pek çok narsistin çocukluğunda karşılanmamış ihtiyaçlar ile ilgili açık ya da örtük anılara bağlı olarak, yaşamlarının ilerleyen dönemlerinde de bu ihtiyaçların asla karşılanamayacağı düşüncesi geliştirdiğini söylemiştir. Narsistin diğer kişilerle canlı olmayan ve yüzeysel bir bağ kurmasının temelinde yatanın bu korku oldu olduğunu ifade etmiştir. Korku ve aşırı telafiye dair bu kombinasyonun, narsistin kendi kendisi ile de yakınlık kurmasına mani olduğunu ve kendisini tanımaktan yoksun bıraktığını iddia etmiştir (Behary, 2014, p. 42).

1.4. Narsisizmin Türleri

Narsisizm yüz yılı aşkın zamandır üzerinde çalışılmakta olan ve birbirinden farklı bakış açısı ve yaklaşımlar ile anılan bir kavramdır. Bunun nedeni, kavramın sağlıklı ve patolojik, üretken ve yıkıcı, büyülenmeci, kırılgan gibi pek çok formda incelenmiş olmasıdır. Araştırmamızda narsisizm bir kişilik özelliği olarak ele alınmakta ve Narsistik Kişilik Ölçeği ile ölçümlenmektedir.

Miller ve Campbell (2008); Raskin ve Hall (1979) sosyal kişilik literatüründe narsisizmin, kişilik bozukluğunun daha az aşırı bir biçimi olarak kabul edildiğini ve sürekli bir değişken olarak kavramsallaştırıldığını ifade etmişlerdir (Roberts, Woodman, & Sedikides, 2017, p. 191).

Hermann, Burnell ve Foster (2018) narsisizm hakkındaki araştırmaların klinik ve kişilik temelli olmak üzere iki geleneği takip ettiğini söylemiştir. Klinik psikologlar (Kernberg, 1975; Kohut, 1977; Pincus, Cain & Wright, 2014) narsisizmi uzun süredir, klinik popülasyonu ilgilendiren patolojik bir hastalık olarak ele alırken, kişilik psikologlarının (Raskin & Terry, 1988; Emmons, 1987) bunu normal popülasyonda çoğunlukla gözlemlenen uyumlu ve uyumsuz bileşenlerin bir karışımı olarak kabul ettiklerini söylemiştir (Czarna & Zajenkowski, 2018, p. 98).

Malkin (2015) kişinin kendini özel hissetmesinin kişiye yarar veya zarar veriyor oluşunun tamamen narsisizmin derecesi ile ilgili olduğunu, gereğinden az narsisizmin de, yıkıcı narsisizm kadar zararlı olduğunu ifade etmiştir. Dolayısıyla narsisizmi ya hep ya hiç

şeklinde ele almaktansa, 0'dan 10'a uzanan bir spektrumda değerlendirmiş ve kişinin kendisini özel hissetme arzusunun derecesine göre değerlendirmeyi uygun bulmuştur. Spektrumda 4-6 aralığının sağlıklı düzeyi işaret ettiğini belirtmiştir (Malkin, 2015, ss. 46-50).

Anlı (2010) narsisizm kavramının temel olarak kişinin kendi varlığından duyduğu haz ya da acı ile ilişkilendirildiğini söylemiştir. “Kişi kendi varlığından bir haz duyuyorsa ve kişinin kendiliği ile çevresi arasında bir uyum varsa bu durumun sağlıklı narsisizm olarak adlandırıldığını” ifade etmiştir. Diğer yandan “varoluşun kişi için temelde acı üretmesinin ise bir problemin varlığına işaret ettiğini” belirtmiştir (Anlı, 2010, s. 5).

1.4.1. Sağlıklı ve Üretken Narsisizm

Gabbard (1989); Kernberg (1975); Pincus ve Lukowitsky, (2010); Raskin ve Terry, (1988); Rhodewalt ve Morf, (1995); Rose, (2002); Solomon, (1982); Watson, Hickman ve Morris, (1996) narsisizmin normal/sağlıklı ve patolojik olmak üzere iki farklı yapı olarak daha iyi kavramsallaştırılabileceğini söylemişlerdir (Falkenbach, Howe, & Falki, 2013).

Wallace ve Baumeister (2002) NPI kullanarak yapılan ampirik araştırmalarda, (Emmons, 1984; Gabriel, Critelli & Ee, 1994; John & Robins, 1994; Raskin, Novacek & Hogan, 1991; Robins & Beer, 2001) narsistik kişilerin kendilerini ve yeteneklerini fazlaca takdir ettiklerini belirtmişlerdir. Bu araştırma aynı zamanda narsistlerin alışılmadık derecede yüksek öz beklentilere sahip olduklarını (Farwell & Wohlwend-Lloyd, 1998) ve kendi dünyaları üzerinde abartılı bir kişisel kontrol hissine sahip olduklarını göstermektedir (Dhavale, 2000; Watson, Sawrie & Biderman, 1991). Yüksek düzeyde kendine güven ve öz-yeterlilik, geçmiş araştırmalarda yüksek başarı ile ilişkilendirilmektedir (Bandura, 1977; Baumeister, Hamilton & Tice, 1985; Feather, 1966, 1968; Tuckman & Sexton, 1992; Pajares, 1997) bu nedenle narsisizmin performans başarısını kolaylaştırabileceğini düşünmenin mantıklı olduğunu söylemişlerdir (Wallace & Baumeister, 2002, p. 820).

Rose (2002) narsisizm ve mutluluk arasındaki korelasyonu inceleyen bir çalışmada açık narsisizmin mutlulukla pozitif ilişkili, örtük narsisizmin mutlulukla negatif ilişkili olduğunu bulmuştur. Açık narsisizm ve örtük narsisizm ile mutluluk arasındaki ilişkiye

öz-saygı aracılık etmektedir. Açık Narsistlerin öz-saygıları yüksek olduğu için daha mutlu olduklarını, örtük narsistlerin ise özgüveni düşük olduğu için mutsuz olduklarını ifade etmiştir (Demirci ve Ekşi, 2017, s. 43).

Maccoby (2003) narsistlerin verimli ya da verimsiz olabileceğini ancak iki durum arasındaki farkın, üretken narsistlerin sahip oldukları karizma ve başkalarını kendi görüşlerine ikna etme çabası olduğunu söylemiştir. Bu kişiler başkalarına onları takip etmeleri için ilham olurken, verimsiz türde olanların ise kendi dünyalarına çekildiğini ve bu soyutlanma için başkalarını suçladıklarını söylemiştir. Üretken narsistlerin güçlü yanlarını ise, dünyayı değiştirecek bir vizyona sahip olma, anlam yaratma, bağımsız olma, risk alma, tutkulu, karizmatik, öğrenmeye doymayan, azimli, tehditlerin farkında ve mizah yeteneği güçlü olmak şeklinde tanımlamıştır (Maccoby, 2003, pp. 10-95).

Sedikides, Rudich, Gregg ve Rusbult (2004) narsisizmin yüksek benlik saygısı ile ilişkili olduğu sürece psikolojik sağlık için faydalı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Benlik saygısının narsisizmle tutarlı ve pozitif olarak ilişkili olduğunun tespit edildiği diğer araştırmaları da (Campbell, Rudich & Sedikides, 2002; Emmons, 1984, 1987; Kernis & Sun, 1994; Morf & Rhodewalt, 1993; Raskin, Novacek & Hogan, 1991; Raskin & Terry, 1988; Rhodewalt & Morf, 1995, 1998; Rhodewalt vd., 1998) paylaşmışlardır (Sedikides, Rudich, Gregg, & Rusbult, 2004, pp. 400-401).

Ronningstam (2005) Freud'un (1914,1957) narsisizm hakkındaki özgün düşüncelerinin, narsistik işleyiş ve patolojik versiyonlar arasındaki farka dair, mevcut anlayışa en uygun yaklaşım olduğunu ifade etmiştir. İdeal egonun, normal narsisizmin merkezi olduğunu ve bir kişinin normal benlik sevgisinin amacı olduğunu, kişinin yaşamda ne olmak veya neyi başarmak istediğini ve kişinin gerçek benliğini neyle karşılaştırdığını temsil ettiğini söylemiştir. Ebeveynler veya idealize edilmiş kişilerle özdeşleşmeye dayandığını ve normal narsisizmin bir başka yönünün de öz saygı olduğunu söylemiştir (Ronningstam, 2005, p. 32).

Johnson (1994) sağlıklı narsisizmin sağlıklı benlik saygısı yolunda bir ara durak olarak kavramsallaştırılabileceğini ifade etmiştir. Sağlıklı narsisizmin, kırılganlıkların ve sınırların kabul edilmesinin yanı sıra, kişinin güç ve yeteneklerinin gerçekçi bir şekilde kabulünü içerir. Sağlıklı bir şekilde kendini kanıtlama ve kendini ifade etme olanağı

sağlar. Sağlıklı narsisizm, patolojik narsisizmin sahte kendiliğinden ziyade gerçek kendiliğe aittir (McNeal, 2007, p. 21).

Pincus ve Lukowitsky (2010) narsistik örüntünün her zaman olumsuz sonuçlar doğurmayacağını, benliğe ilişkin olumlu algının ve başkalarına empatik davranma kapasitesine sahip olmanın, sağlıklı/normal narsisizm olarak kabul edilebileceğini, sağlıklı/ normal narsisizmin bireyin amaçları yönünde ilerlemesi ve kişisel yenilgilerden sonra yeniden gücünü toplaması açısından koruyucu olabildiği belirtilmiştir (Eldoğan, 2016, s. 2).

Malkin (2015) kendilik psikolojisinin kurucusu olan Kohut'un ise, geleneksel Freudiyen çerçeveden farklı düşünceleri olduğunu ve çocukların zaman geçtikçe hiçbir şeyin ve hiç kimsenin mükemmel olamayacağını öğreneceğini, dolayısıyla kendini mükemmel görme ihtiyacının, yerini daha akılcı bir kendilik imgesine bırakacağına inandığını aktarmıştır. Sağlıklı yetişkinlerin kendi kusurlarıyla nasıl başa çıktıklarına tanıklık ettikçe, mükemmel olma fantezilerini bir yana bırakarak, bu kusurlarla gerçekçi bir şekilde baş etmeye çalışacaklarını söylemiştir. Yolculuğun sonunda sağlıklı narsisizme, hakiki gurur, öz saygı, hayal kurma, empati, beğenme ve beğenilme kapasitesine kavuşacaklarına inanmıştır (Malkin, 2015, ss. 34-35).

Malkin (2015) üstünlükle ilgili fantazilere bağımlı olmadan onlardan zevk almanın, kendimizi iyi hissetme kabiliyetimizin, sağlam bir öz saygı ve kendine güven duygusuna sahip olma, ilgiden ve özgüvenden dozunda bir zevk almanın önemine değinmiş ve bunu başarabilen insanların, sıra dışı şeyler yapacaklarına inandıklarını ve bu gerçekleşmediğinde kendilerini harap etmediklerini ifade etmiştir. Güvenli sevginin dünyadaki psikolojik tehlikelerin çoğuna karşı koruma sağladığını, diğer insanlarla olan ilişkilerimizdeki güvenin temelini oluşturduğunu söylemiştir. Sağlıklı narsisizmin reçetesini ise büyük işler başarıma hayallerini teşvik eden (ama şart koşmayan) ve sevgiye ve yakınlığa sağlıklı örnek teşkil eden bir aile olduğunu söylemiştir (Malkin, 2015, ss. 94-97).

Kets De Vries (2016) narsisizmin, farklı bir etiyolojisi, davranış biçimleri, problemleri ve faydaları olan psikolojik bir durum olduğunu ifade etmiştir. Narsisizmin bir psikolojik bozukluk olmadığını, hepimizin değişen derecelerde narsistik özelliklere sahip olduğumuzu ifade etmiştir. Aslında düzgün bir şekilde faaliyetlerimizi yerine

getirebilmek için bir miktar narsisizme ihtiyacımız olduğunu ve sağlıklı dozda vücudun bağışıklık sisteminin bir parçası olduğunu ve kişiyi değişimlere karşı koruduğunu iddia eder (Kets De Vries, 2016, pp. 6-7).

Million vd., (2017) çoğu kişilik tarzında olduğu gibi narsisizmde de normallik ile patoloji (normal özgüvenle yapay olarak şişirilmiş bir özsaygı) arasında ince bir çizgi olduğunu ifade etmişlerdir. Oldham ve Harris (1995) özgüvenli tarzı olanların, kendilerinden çok şey beklediklerini, özel, istisnai hatta büyük şeylere mukadder olduklarına inandıklarını söylemişlerdir. Çoğunun kendisine dair güçlü bir vizyonu olduğunu, kendilerini kahraman, fatih ya da uzman olarak gördüklerini ve hedeflerini gerçekleştirmek konusunda hırslarını açıkça ortaya koyduklarını belirtmişlerdir. Hevesleri ve doğal liderliklerinin yarattığı hava ile başkalarını etkilemekte ve hedeflerine ortak etmekte zorlanmadıklarını, işlerini en iyi şekilde ortaya koymaktan, başarılı olmak için mücadele vermekten keyif aldıklarını ve güçlü yanlarının daima farkında olduklarından soğukkanlı oldukları belirtilmiştir (Million, Grossman, Million, Meagher, & Ramnath, 2017, pp. 430-431).

Kohut (1971) bir çocuğun “normal narsisizminden” ve normal narsistik hak iddia edişinden bahsetmiş ve erken narsistik ihtiyaçlar yeterince karşılanabildiğinde, bireyin sağlıklı narsisizm olarak kabul edilebilecek olgun bir pozitif benlik saygısı ve özgüven biçimine geçebileceğini düşünmüştür. (Muhlbauer & Harry, 2017, p. 160).

Mikulincer vd., (2003) sağlıklı ve güvenli duygusal bağları teşvik etmenin, bebek gelişiminin önemli bir yönü olduğunu ve bebeğin etkileşimlerinin büyük çoğunluğunun birincil bakım vereni içerdiğinden, büyük ölçüde birincil bakım verenin empatik yeteneklerine bağlı olduğunu söylemiştir. Güvenli bağlanma nitelikleri geliştirebilen çocukların, başkalarının ihtiyaçlarına iyi cevap verebilecek şekilde gelişmeye meyilli olduklarını ifade etmişlerdir (Germain, 2018, p. 11).

Erdem (2017) narsisizmi yaratıcılıkla ilişkilendirdiği kitabındaki ifade ile Segal’in, (1952) sanatçının kendi parçalanmış iç dünyasındaki deneyimlerini onaracak bir dünya yaratmak için simgeler arayan ve bunu yapıtları yoluyla bulan kişi olduğunu ifade etmiştir (Erdem, 2017, s. 18).

Solan (2016) narsisizmin gerçek ve tanıdık benlik duygusunun korunması için bir bağışıklık sistemi olduğunu iddia eder. Sağlıklı narsisizm ve nesne ilişkileri arasındaki bu bağlantının, sevdiklerimizin onayını hissetme, olduğumuz gibi sevilme, eşsizlik ve özgünlüğümüzün bilinmesi ve takdir edilmesine dair narsistik ihtiyacımızı vurguladığını ifade eder. Benlik saygımızı artırdığını, kendi kendimize aşına olduğumuz sınırlar içerisinde kalmamızı aynı zamanda sevgi ve ortaklık ilişkilerini korumamızı sağladığını ifade eder. Sağlıklı narsisizmin yapıcı nitelikte hafıza izleri oluşmasını sağladığını ve yıkıcı izlerin baskın gelerek patolojik narsisizme dönüşmesini önleyeceğini iddia eder (Solan, 2016, p. 2).

1.4.2. Patolojik ve Yıkıcı Narsisizm

Pies (2011) Narsistik Kişilik Bozukluğunu (NPD) B kümesinde bulunan, tanımlanması en zor kişilik bozukluklarından biri olarak kabul edildiğini ifade etmiştir. Amerikan Psikiyatri Derneği APA (2000) Genel olarak, B kümesindeki bozukluklardan muzdarip olan insanların, aşırı duygusal, dramatik veya dengesiz davranışlar gösterebildiklerini, genellikle sosyal normlara çok az saygı göstererek hareket ettiklerini belirtir. Bu kişilerin dürtüsel davranışlarla mücadele ettikleri, genellikle diğer insanlara karşı düşmanca davrandıkları ve yeteneklerini kötüye kullandıkları belirtilmektedir (Germain, 2018, pp. 10-12).

Kohut (1977); Stone (1998) tüm bireylerin normal narsistik ihtiyaçları ve güdülerini olduğunu ancak patolojik olarak narsistik bireylerin, olumlu benlik imajlarına yönelik hayal kırıklıkları ve tehditlerle karşı karşıya kaldıklarında, özellikle sorunlu göründüklerini ifade etmişlerdir. Horowitz (2009); Kernberg (1998, 2009); Ornstein (2009); Ronningstam (2005) hiç kimsenin mükemmel olmaması ve dünyanın isteklerimize karşı engeller ve zorluklarla dolu olması nedeniyle, patolojik narsisizmin, olumlu bir öz saygıya yönelik hayal kırıklıkları ve tehditlerle başa çıkmada önemli düzenleyici eksiklikler içerdiğini söylemişlerdir (Pincus & Lukowitsky, 2010, p. 426).

Kernberg (1990) bir psikiyatrist olarak narsistik kişilik yapısına sahip hastaların ciddi şekilde rahatsız edici davranış göstermeyebileceğini, bazılarının sosyal olarak çok iyi işlev görebileceğini ve genellikle daha ciddi rahatsızlık veren kişiliklerden daha iyi bir dürtü kontrolüne sahip olabileceklerini belirtmiştir. Narsistik kişilik yapısına sahip bir

kişinin, başkalarıyla etkileşimlerinde, olağandışı bir öz referans düzeyi, sevgi ve hayranlık ihtiyacı sergilediğini, şişirilmiş bir benliğe sahip olduğunu ve aşırı övgüye ihtiyaç duyduğunu ifade etmiştir (Brown, 1996, p. 264).

Million, Grossman, Million, Meagher ve Ramnath (2017) narsistlerin histrionik, antisosyal, paranoid ve sadist kişiliklerle yüzeysel bazı benzerlikleri olduğunu söylemişlerdir. Narsistlerin, çoğu kişiliğe kıyasla daha az kaygı bozukluğu yaşadıklarını ancak yine de sosyal fobi ve obsesyonlara yatkınlıkları olduğunu ve düşük dereceli depresif semptomlar yaşayabildiklerini ifade etmişlerdir. Bu kişilikte madde kullanımının sık karşılaşılan bir sorun olduğunu, narsistlerin maddeyi, kendilerine verdikleri değeri sarsan olaylara ilişkin farkındalıklarını uyuşturmak için kullandıklarını iddia etmişlerdir (Million, Grossman, Million, Meagher, & Ramnath, 2017, p. 477).

Ronningstam (2005) patolojik narsisizmin, sağlıklı veya normal narsisizmden farklı olduğunu çünkü benlik saygısının görkemli ama kırılgan bir benliği korumaya ve desteklemeye hizmet etmesi nedeniyle düzensiz olduğunu söylemiştir. Duygu düzenlemesi, özellikle öfke, utanç ve kıskançlık gibi duyguların işlenmesi ve modüle edilmesindeki zorluklar nedeniyle ihlal edilmektedir. Kişilerarası ilişkiler de bu durumdan etkilenmektedir. Bu tanım narsisizme, sağlıklıdan, patolojik ve uzun vadeli narsistik kişilik bozukluğuna kadar uzanan bir boyutta atıfta bulunmaktadır. Patolojik narsisizmin, şiddetinin derecesi, saldırganlığın utanç karşısındaki üstünlüğü ve tezahürlerinin ne kadar açık veya gizli olduğu ile anlaşıldığını iddia eder (Ronningstam, 2005, p. 69).

Şen ve Barışkın (2019) patolojik narsisizme ilişkin çalışmalarında Pincus'un (2013) büyüklenmeci ve kırılgan narsisizmi klinik teori ve psikiyatrik tanıda iki ayrı yapı olarak tanımladığını ifade etmişlerdir. Buna göre narsisizmin büyüklenmeci ve kırılgan temel yapıları, kendi içinde açık ve örtük göstergelere sahiptir. Büyüklenmeci narsisizmin; teşhircilik, hak görme, küstahlık, haset, dikkat çekme arzusu, aşırı talepkarlık, diğerlerinin ihtiyaçlarını görmezden gelme, kaygı düzeyinin düşük olması gibi göstergelerle tanımlanmasına karşın (Akhtar & Thomson 1982, Wink 1991, Miller vd., 2017) kırılgan narsisizmin aşırı alçak gönüllülük, eleştiriye karşı hassasiyet, kaygı düzeyi yüksekliği, çekingenlik, devamlı stres altında olma, acı çektiğini düşünme, diğer insanlarla kurulan yakın ilişkilerde fark edilebilecek düzeyde kendilikle ilgili

büyüklenmeci beklentiler ile tanımlandığını ifade etmişlerdir (Şen ve Barışkın, 2019, s. 119).

Falkenbach, Howe ve Falki (2013) sağlıklı narsisizmi olan bireylerin şişirilmiş ve kibirli bir benlik duygusuna sahip olduklarını, sosyal durumlarda baskın olduklarını, kendilerini yücelttiklerini ve çevreleriyle etkin bir şekilde başa çıkabildiklerini söylemişlerdir. Buna karşın, patolojik narsisizmin, yüzeysel büyüklenmecilik ve başkalarının hayranlık ve sevgisine bağlı bir öz değer duygusu ile karakterize olduğunu ifade etmişlerdir. Bu tür patolojik narsistlerin, kendilerini, psikolojik varlıklarına karşı tehditlerden (sevilmemek, etkisiz olmak gibi) korumak üzere tasarlanmış bir kişilik örüntüsü geliştirdiklerini söylemişlerdir (Falkenbach, Howe & Falki, 2013, p. 815).

Burgo (2016) aşırı narsistlerin genellikle yüksek özsaygıya sahipmiş gibi görünseler de bu abartılı benlik imgelerinin, kendi değerlerini şişirdiğini ve kusurlarını inkâr ettiğini söylemektedir. Kişinin hem kendini hem de etrafındakileri aldatmayı amaçladığını iddia etmektedir. Aşırı narsistlerin, başkalarının görüşlerini önemsemez gibi görünseler de aslında izlenimi her zaman umursadıklarını söylemiştir (Burgo, 2016, p. 27).

Winnicott (1960) sahte ben'in obje ilişkilerinin oluşmaya başladığı, yaşamın ilk aylarında, annenin yeterli olamamasından kaynaklanan bir olgu olduğunu söylemiştir. Bu dönemde anne, çocuğunun duygusal tepkilerini sürekli karşılıksız bırakır, onun yerine kendi tepkilerine çocuğun karşılık vermesini bekler ve aldığı tepkilerin, kendi tepkilerine bir karşılık olduğunu göremez. Winnicot'a göre sahte ben, önemli bir bölümü örtülü kalmış gerçek ben'i koruyabilmek ve tümünden yok olmuş hissetme tehlikesine karşı geliştirilmektedir (Geçtan, 2002, ss. 164-165).

Wardetzki (2019) sağlıklı bir gelişim için çocuğun çevre tarafından aynalanmaya ihtiyacı olduğunu ifade etmiştir. Çevre tarafından görülmek, anlaşılmak ve ciddiye alınmanın önemine değinirken Miller'a 1979 atıfta bulunarak "Winnicot'un resminde ne kastedildiği açıktır: Anne kollarında tuttuğu bebeğe bakar, bebek de annenin yüzüne bakar ve kendini orada bulur. Tek şartla, anne gerçekten de küçük, çaresiz varlığa bakıyor olmalıdır, kendi iç yansımalarına, beklentilerine, korkularına veya çocukla ilgili planlarına değil. Bu durumda çocuk annesinin yüzünde kendini bulamaz, annenin ihtiyaçlarını ve eksikliğini görür. Kendisi aynasız kalır ve sonraki yaşamında beyhude bir şekilde hep bu aynayı arayacaktır" demiştir (Wardetzki, 2019, s. 21).

Eysenck (1987); Kiesler (1986); Leary (1957); Wiggins ve Pincus (1989) normal ve düzensiz kişilik arasındaki en basit ayrımın “nicel” olduğunu ifade etmişlerdir. Yani kişilik bozukluğunun, kişilikteki belirli bir karakteristiğin “çok fazla veya çok az” oluşunu temsil ettiğini iddia etmişlerdir. Bu yaklaşımın gerekçesi “aşırılığın” kişilerarası davranıştaki katılığın bir göstergesi olduğu ve DSM-IV tarafından kabul edilenler de dâhil olmak üzere birçok kişilik bozukluğunda “katılık” kavramının kişilik bozukluğunun ayırt edici özelliği olarak kabul ettiğini söylemişlerdir (Livesley & Jang, 2005, p. 262).

1.5. Narsistik Kişilik Ölçekleri

Germain (2018) klinisyen olmayan araştırmacıların (Ames vd., 2006; Raskin & Hall 1979) narsisizmi çeşitli psikometrik araçlar kullanarak ölçmekte olduğunu ancak en yaygın kullanılan aracın Narsistik Kişilik Envanteri (NPI) olduğunu ifade etmiştir. *Hogan Gelişim Anketi Ölçeği* (HDS-Bold; Hogan & Hogan 2009) ise daha uzun bir kişilik ölçeğinde gömülü olan 14 adet belirsiz ve iki yanıtı maddeden oluşmaktadır; örneğin “Eğer sorumlu olsaydım, bu ülkeyi tekrar harekete geçirebilirdim.” HDS-Bold, narsisizmi ölçmek için NPI’den daha az yaygın olarak kullanılırken, kapsamlı bir şekilde doğrulanmıştır (Hogan & Hogan 2009) ve akademik araştırmalarda (örn. Benson & Campbell 2007; Harms vd., 2011) sıklıkla kullanılmaktadır (Germain, 2018, p. 30).

Graham, (1978) Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri’nin (MMPI) 1930’ların sonunda ve 1940’ların başında geliştirilmiş ve 1943 yılında, Hathaway ve McKinley tarafından yayınlanmış olduğunu ifade etmiştir. Sezgisel veya mantıksal anahtarlama prosedürlerine göre yapılmış olan kişilik envanterlerinin itibarsızlaşmış olduğunu söylemiştir. Psikiyatrik hastaların değerlendirmelerinin, tipik olarak bireysel görüşme, zihinsel durum incelemesi, bireysel entelektüel ve projektif kişilik araçlarının yönetimini içerdiğini ifade etmiştir. Hathaway ve McKinley’nin Minnesota Üniversitesi Hastaneleri’nde tanısız değerlendirmelere katıldıklarını ve MMPI’yi, hastaların uygun psikodiyagnostik sınıflamasına ulaşmasında daha etkili ve belki de daha güvenilir bir yol olarak kavramsallaştırdıklarını söylemiştir (Graham, 1978, p. 312).

Hendin ve Cheek (1997) Narsistik Kişilik Bozukluğu (DSM-III Amerikan Psikiyatri Birliği, 1980) için klinik tanı kriterlerinin, kişilik psikologlarının (Emmons, 1987; Raskin & Terry, 1988; Wink & Gough, 1990) narsistik eğilimlerdeki bireysel farklılıklara olan

ilgisini cezbettigini ifade etmiştir. Narsistik Kişilik Envanteri (NPI; Raskin & Hall, 1981) gibi yeni ölçekler geliştirmenin yanı sıra araştırmacıların, klinik olmayan örneklemelerde Narsistik Kişilik Bozukluğu Ölçeği (NPDS 1978) gibi daha önceki klinik ölçekleri kullanmaya başladıklarını ifade etmişlerdir (Hendin & Cheek, 1997, p. 588).

Rataj (2003) *Wilson ve Prabucki narsisizm ölçeğinin*, (1983) NPI'dan sonra geliştirilen, narsisizmle ilgili yedi ölçeğin ilki olduğunu söylemiştir. Ölçeklerini "klinik uygulama ve araştırmalarda kullanım için yararlı, hızlı puanlanabilen bir kendi kendine ölçüm aracı" olarak tanımladıklarını ifade etmiştir. DSM-III tanı kriterlerini takiben, ölçeğin yedi boyutu vardır. Araştırmanın yazarlarına göre ölçek 60 üniversite öğrencisi üzerinde test edildiğinden “narsistik kişilik bozuklukları” yerine “narsistik eğilimleri” ölçtüklerini iddia etmişlerdir (Rataj, 2003, pp. 28-29).

Aşırı Duyarlı Narsisizm Ölçeği (HSNS) Hendin ve Cheek tarafından geliştirilen, gizli narsisizmi değerlendiren bir ölçektir. Ölçek Murray'in (1938) Narsisizm Ölçeğinin maddelerinin, MMPI temelli gizli narsisizmin ölçüsü ile ilişkilendirilmesiyle elde edilmiştir. Araştırma bulguları yeni HSNS ve MMPI tabanlı bileşimin, Büyük Beşli Envanteri ile benzer korelasyon modelleri gösterdiğini ve her iki ölçeğin de açık narsisizmi değerlendiren Narsistik Kişilik Envanteri ile sıfıra yakın korelasyon gösterdiğini ifade etmişlerdir (Hendin & Cheek, 1997, p. 588).

Millon Klinik Çok Eksenli Envanteri MCMI'ın tarihini ve teorik temellerini incelediği araştırmasında Wetzler (1990) Millon Klinik Çok Eksenli Envanterinin, psikiyatrik hastaların değerlendirilmesinde kullanılması amaçlanan bir psikopatoloji testi olduğunu ifade etmiş ve ölçeğin, Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri'ne (MMPI) popüler bir alternatif olduğunu eklemiştir. Bu aracın, hem uzun süredir devam eden kişilik işlevselliği (ve bozukluğu) hem de akut semptomatik klinik sendromları içeren çok çeşitli psikopatolojiyi kapsadığını ifade etmiştir. MMPI'n aksine, MCMI'n açıkça kişilik bozuklukları arasında ayırım yapmak üzere tasarlandığını ve ilk incelemelerin (Butcher & Owen, 1978; Hess, 1985; McCabe, 1984; Widiger, 1985) olumlu olduğunu ifade etmiştir (Wetzler, 1990, p. 445).

O'Brien Çok Fazlı Narsisizm Envanteri “OMNI”, (1987) yılında geliştirilmiştir. Kim, (1996) Çok Fazlı Narsisizm Envanterinin (OMNI) 3 faktörlü, 41 maddelik bir envanter olduğunu, seçeneklerin Evet veya Hayır ile sınırlı olup, bazı öğelerin ters puanlı olduğunu

belirtmiştir. İlk faktör (OMNI 1 Narsistik Kişilik Boyutu), narsistik kişilik bozukluğu kriterlerini incelemekte (DSM-III-R; Amerikan Psikiyatri Birliği, 1987) ve Kernberg'in (1985)'in narsistik kişilik tipini tanımlamaktadır. İkinci faktör (OMNI 2, Zehirli Pedagoji), narsistik patolojilerini tatmin etmek için ebeveyn veya otorite rollerini kullanan bireylerde bulunan narsisizmin bir boyutuna değinmektedir. Faktör III ise, narsist olarak istismara uğramış bir tip ile ilintilidir. Başkalarının ihtiyaçları kendi ihtiyaçlarından önde gelir, kendi kendilerini yoksun bırakma noktasına varırlar. Kendini doğrulama duygusu için büyük ölçüde başkalarının onayına muhtaçtırlar (Kim, 1996, p. 34).

Narsistik Büyüklenmecilik Ölçeği "NGS" Rosenthal'a (2005) aittir. NGS, 1 (hiç değil) ile 7 (aşırı) arasındaki bir ölçekte derecelendirilen 16 maddeyi (örn., "Mükemmel", "kahramanca", "üstün" ve "baskın") içeren bir sıfat derecelendirme formudur. Ancak NGS'nin gelişim ve geçerliliği, ölçeğin, yayınlanmamış bir çalışmada tanıtılması (Rosenthal vd., 2007) ve bugüne kadar ölçeğin resmi ve odaklanmış bir geçerlilik çalışması yayınlanmamış olması nedeniyle yavaşlamıştır (Crowe, Carter, Campbell, & Miller, 2016, p. 1551).

Patolojik Narsistik kişilik Envanteri "PNI" (Pincus, Ansell, Pimentel, Cain, Wright & Levy, 2009), Narsistik Büyüklenmeciliğin üç alanını değerlendiren, 52 maddelik bir öz-bildirim ölçeğidir. Öğeler 6 puanlık bir ölçekte derecelendirilmiştir (0 = hiç benim gibi değil 5 = benim gibi). Faktör analizi, PNI'nin yedi faktörlü yapısını doğrulamıştır (Pincus vd., 2009). Son zamanlardaki gelişimi göz önüne alındığında, bugüne kadar, NPD'nin değerlendirilmesinde PNI'nin yararını inceleyen hiçbir çalışma yoktur ve bu ölçek üzerinde araştırma yapılması gerekmektedir (Campbell & Miller, 2011, p. 125).

Narsistik Kişilik Envanteri, Raskin ve Hall tarafından 1979 yılında geliştirilmiştir. Ames, Rose ve Anderson (2006); Campbell ve Foster (2007) NPI'ın klinik olmayan narsisizmin en yaygın kullanılan ölçüsü olduğunu söylemişlerdir. Maddeler, DSM-III'te (Amerikan Psikiyatri Birliği, 1980) tanımlandığı gibi narsistik kişilik bozukluğu kriterleri kullanılarak, Kernberg ve Kohut'un psikodinamik teorilerinden büyük ölçüde etkilenen bir tanım kullanılarak geliştirilmiştir. Narsisizm'in DSM-III tanımı, büyülenmeci bir öz-önem duygusu, eleştiriye karşı aşırı savunmasızlık, hak iddia etme ve eşsizlik duygusu, empati eksikliği, başkalarını sömürme eğilimi, güçlü bir şöhret ve başarı kaygısı,

teşhircilik, ve kıskançlık içermektedir. NPI'nın orijinal versiyonu, DSM-III tanımında bahsedilen narsisizmin her yönünü örnekleyen 220 zorunlu seçmeli maddeden oluşuyordu. Her madde iki ifade içerir ve katılımcılar ikisinden hangisinin kendileri için en doğru olduğunu seçmelidir (ör. “dikkatin merkezinde olmayı gerçekten seviyorum” - “dikkatin merkezinde olmak beni rahatsız ediyor”). Başlangıcından bu yana, Raskin vd., (Raskin & Hall, 1979, 1981; Raskin & Terry, 1988) NPI'daki madde sayısını önce 220'den 80'e, daha sonra 54'e ve bu ölçeğin en sık kullanılan formu olan 40' lık formuna ulaştırmışlardır (Campbell & Miller, 2011, p. 134).

Ames, Rose ve Anderson (2005) klinik dışı araştırmacılar tarafından kullanılan en yaygın ölçek olan 40 maddelik Narsistik Kişilik Envanteri olan NPI-40'ın, yapının farklı yönlerini yakaladığını ancak uzunluğu nedeniyle yaratacağı zaman baskısı ve yanıt veren yorgunluğu gibi nedenlerle kullanımını zorlaştıracaklarını düşünmüş ve 16 soruluk daha kısa bir versiyonunu oluşturmuşlardır. Araştırmanın sonucunda, bu kısa NPI'nın diğer kişilik ölçekleri ve bağımlı değişkenlerle ilişkisinde NPI-40 ile yakından paralel olduğunu ifade etmişlerdir. NPI-16'nın içsel, ayrımcı ve öngörücü geçerliliği ile dikkate değer bir çalışma olduğunu ifade etmişlerdir. Uzun ölçeklerin kullanımının mümkün olmadığı durumlarda narsisizmin alternatif bir ölçüsü olabileceği sonucuna vardıklarını belirtmişlerdir (Ames, Rose, & Anderson, 2006, p. 440).

1.6. Narsisizm ve Liderlik

Yüz yılı aşkın bir yazına sahip olan ve psikoloji tarihinin en ihtilaflı miraslarından biri olan narsisizm, kibirli ve bencil kimseleri tanımlamak için kullanılıyor olsa da, yapılan deneysel çalışmalar, tarih boyunca güç ve ihtişamları ile dikkatleri üzerine çeken pek çok liderin “Narsistik Kişiliğe” sahip olduğunu söylemektedir. Narsistik kişilerin başarı ve güce duyduğu ihtiyaç yanı sıra, hırslı ve cesur kişilik özelliklerinin, bireyleri liderlik pozisyonlarına yönlendirdiği bilinmektedir.

Kets De Vries (1984) Kernberg ve Kohut tarafından kabul edilen, narsisizm ve liderlik arasındaki ilişkileri araştırdığı çalışmasında, Kernberg'in (1979, s. 33) narsistik kişiliklerin genellikle otorite ve liderlik pozisyonlarını üstlenmek istemelerinin, yoğun güç ve prestij ihtiyacından kaynaklandığını, bu özelliklere sahip bireylerin üst düzey liderlik pozisyonlarında oldukça sık bulunduğunu" söylediğini belirtmiştir. Kohut'un,

(1971, s. 316) ise liderleri bir kimlik nesnesi olarak ele alırken, "belirli narsistik kişiliklerin, görünüşte mutlak özgüvenleri ve netlikleri ile kendilerini özellikle bu role elverişli hissettiklerini" ifade ettiğini paylaşmıştır (Kets De Vries & Miller, 1985, s. 7).

Emmons (1984); Maccoby (2000) narsistlerin genellikle hükmeden insanlar olması nedeniyle her şeyden önce güç ve ihtişam duyguları tarafından yönlendirildiklerini ifade etmiş, Paunonen, Lönnquist, Verkasalo, Leikas ve Nissinen (2006, s. 476) bu kişilerin genellikle kontrol, statü ve başarı ihtiyacının yüksek olduğunu kabul edildiğini belirtmişlerdir. Bu nedenle genellikle liderlik pozisyonlarını tercih edecekleri düşünülmüştür (Gimsø, 2014, s. 22).

Kets De Vries (1993) güç, prestij ve ihtişam arayışındaki birçok narsistin, liderlik pozisyonlarına ulaşmasının beklenen bir durum olduğunu ifade etmiştir. Drama duyguları, başkalarını manipüle etme yetenekleri ve hızla yüzeysel ilişki kurma yeteneklerinin, örgütsel yaşamda onlara iyi hizmet edeceğini iddia etmiştir. Şöhret ve güç gereksinimlerini karşılayan alanlarda narsistik kişiliklerin olağanüstü başarılı olabileceklerini ancak orgnaizasyonel başarı için gerekli narsisizmin “dozunun” kritik olduğuna vurgu yapmıştır. Bocalamakta olan bir organizasyonda, bu özelliklerin çok ihtiyaç duyulan grup uyumu ve tehlikelere karşı ataklık getirebileceğini ve bu tür liderlik davranışlarının kriz içindeki kuruluşlar için etkili olacağını söylemiştir (Kets De Vries, 1993, s. 23).

Million vd., (1994) narsistik tarzın normal sınırlarını girişken bir örüntü ile tarif etmiştir ancak bu tarz rekabetçi ve kendinden emindir. Bu kişiler kendi yetenek ve zekalarına dair sarsılmaz inançtan kaynaklanan bir cesaret ortaya koyarlar. Hep hırslıdırlar; doğal olarak lider rolünü üstlenir, kesin adımlar atar ve başkalarının da, onların bu üstün yeteneklerini fark edip onlara biat etmesini beklerler. Salt özgüvenin de ötesinde bu kişiler, atılgan, zeki ve ikna edicidirler, başkalarının da aklını çelip, onları kendi davalarının neferleri haline getirebilirler. Ancak bazı zamanlarda öz saygılarının, her şeyi kendilerine hak görmelerine, yani özel insanlar olduklarını ve dolayısıyla daha özel bir muameleyi hak ettiklerini hissetmelerine neden olabileceğini iddia etmişlerdir (Million, Grossman, Million, Meagher & Ramnath, 2017, p. 432).

Maccoby (2003) narsisizmi, olumsuz itibarından kurtarmayı amaçladığını söylediği kitabında, narsisizmin kötü bir davranış ya da hastalık olmadığını, bir kişilik türü

olduğunu vurgulamış ve sıradışı kişilikleri ile dünyayı değiştirebileceğine inanma cesareti gösteren liderlerden örnekler paylaşmıştır. Örneğin, prototipik narsistik bir lider olarak Napolyon Bonapart'ın Fransız Devrimi'nin ardından iktidara yükselen, vizyoner ve devrimci bir lider olduğunu, Amerika'nın tarihinde ise Abraham Lincoln'ün, büyük çalkantıların olduğu bir dönemde yapmış olduğu sosyal reformlar ile üretken bir narsist olduğunu iddia etmiştir. Üretken narsistlerin dünyayı değiştirecek bir vizyon, bağımsız düşünme gücü, tutku, karizma, azim, öğrenme arzusu ve mizah yeteneğine sahip olduklarını ve tehlikelerin farkında olduklarını söylemiştir (Maccoby, 2003, pp. 1-251).

Chatterjee ve Hambrick (2007) CEO'ların şirket yapılarını ve kaderlerini etkileyebilmeleri nedeni ile araştırmacıların (Chandler, 1962; Finkelstein & Hambrick, 1996) uzun süredir bu kişiliklerin örgütsel sonuçlara nasıl tezahür ettikleri ile ilgilendiklerini söylemişlerdir. Bazı araştırmacılar (Zaleznik & Kets de Vries, 1975; Kets de Vries & Miller, 1985) psikanalitik gelenekten CEO kişiliğine yaklaşmışlardır. Diğerleri, kontrol odağı (Miller, Kets de Vries & Toulouse, 1982), başarı ihtiyacı (Miller & Droge, 1986) ve risk toleransı (Gupta & Govindarajan, 1984) konularını araştırmıştır. Sonuçlar yöneticilerin kişilik boyutları ile örgütsel çıktılar arasında önemli bağlantılar olduğunu göstermiştir (Chatterjee & Hambrick, 2007, p. 355).

Higgs (2009) narsisizmin üst düzey liderler üzerindeki olumlu faydaları hakkında çalışmalar yapan araştırmacıların (Maccoby, 2000, 2004; Ronningstom, 2005) “üretken” ve “yıkıcı” narsisizm kavramını geliştirdiğini ve bu çerçevedeki “üretken” narsisizmin bir örgüt için gerekli ve yararlı olduğu görüşünü paylaşmıştır. Özellikle Maccoby (2000, 2004) güçlü bir vizyon duygusu sağladıkları ve örgütleri yeni istikametlere yönlendirme cesaretine sahip oldukları için, örgütlerin narsistik liderlere ihtiyaç duyduklarını ileri sürmektedir. Benzer bir şekilde Conger'in de (1997) “vizyonun” narsistik liderlerin ayrılmaz bir parçası haline geldiğini iddia ettiğini aktarmıştır (Higgs, 2009, p. 172).

Grijalva, Harms, Newman, Gaddis ve Fraley (2015) narsisizmin psikolojik bir yapı olarak uzun tarihinin başlangıcından bu yana, liderlik başarısı için anahtar bir bileşen olduğunu söylemişlerdir. Freud'un (1921, ss. 123-124) ifadesi de bu yaklaşımı desteklemektedir “Liderin kimsenin sevgisine ihtiyacı yoktur, ustaca bir doğaya sahip, kesinlikle narsistik, kendine güvenen ve bağımsız olabilirler.” Narsisizmin liderlikle olumlu bir şekilde ilişkili olduğu iddiasının ayrıca birçok farklı çalışmada (Davies, 2004; Galvin vd.,

2010; Harms, Spain ve Hannah (2011); Judge vd., (2006) desteklendiğini de aktarmışlardır (Grijalva, Harms, Newman, Gaddis & Fraley, 2015, p. 2).

Campbell, Hoffman, Campbell ve Marchisio (2011) son yirmi yılda liderliğe yönelik vizyoner/ karizmatik liderlik yaklaşımlarının, liderlik araştırmalarının merkezi olduğunu ifade etmişlerdir. Bu teoriler, statükoya karşı gelebilecek cesarete ve vizyonunu başkalarına kabul ettirmek ve etkilemek için gereken sosyal becerilere sahip bir liderin, organizasyonların harika işler başarmasına yol açacağını söylemiştir. Bass (1985); Conger ve Kanungo (1998); Rosenthal ve Pittinsky (2006)'nin belirttiği üzere “narsistler etkili liderlik için hayati önem taşıyan karizmaya ve vizyona sahiptir” (Campbell, Hoffman, Campbell & Marchisio, 2011, p. 274).

Volkan (2017) çok gösterişli, yakışıklı, güçlü, başkalarını yönlendirmede etkili bazı narsistlerin, iç dünyalarındaki başarı ve övgü arayışının çoğu kez onları eğitim, iş ve toplumsal örgütlenme alanlarında lider konumuna geçmelerini sağlayacağını iddia etmiştir. Bir grup içerisinde bir numara olmayı ve başkaları tarafından da bu şekilde algılanmayı ve yaşamayı önemsediklerini belirtmiştir. “Başarılı narsist” denilen kişilerde kast edilen başarının, bu tür kimselerin gereksinimlerinin ahaki değeri değil, bunların her birinin başkalarının gözünde üstünlük kazandığı dış dünyadaki kişiliklerinde bir yansıma bulabilmeleri olduğunu söylemiştir (Volkan, 2017, s. 255).

Nevicka (2018) narsistik kişilerin sarsılmaz güven, dışa dönüklük, egemenlik ve yüksek benlik saygısı gibi tüm belirgin özelliklerinin, liderlikle ilişkili özellikler olduğunu ve narsistlerin kendi liderlik yeteneklerine olan inançlarının, statü, güç ve üstün yeteneklerini gösterecek bir platform arzularından kaynaklandığını söylemiştir. Narsistik bireylerin lider olarak ortaya çıkma eğiliminde olduğunu gösteren çalışmaların, bir grup birey arasında çok sayıda narsistik özelliği olan kişinin, büyük olasılıkla grubun lideri olarak seçileceğini gösterdiğini ifade etmiştir. Kendine güvenen tavırları, egemenliği ve görünüşteki otoritesi ile narsistik bireylerinin prototip bir liderin canlı bir örneğiymiş gibi görünmesine neden olabileceğini söylemişlerdir (Nevicka, 2018, pp. 399-400).

Czarna ve Nevicka (2019) narsistik bireylerin kendilerini özel ve eşsiz olarak algıladıklarını, örneğin, daha akıllı, daha yaratıcı, daha çekici ve diğerlerinden daha iyi liderlik potansiyeline sahip olduklarına inanarak, kendi yeteneklerini abarttıklarını ifade

etmişlerdir. Morf ve Rhodewalt (2001) güç ve ilgi arayışları yanı sıra, yeteneklerini sergileme arzusu içindeki narsistik bireylerin, liderlik pozisyonlarını aramak üzere doğal bir eğilime sahip olduklarını da belirtmişlerdir (Czarna & Nevicka, 2019, pp. 1-2).

Wardetzki (2018) siyasette ve ekonomide birçok liderin karizmatik görünümünün altında yatanın narsistik yapı olduğunu iddia etmiştir. İktidarın ve yönetilenlerin, kişilerin narsistik eksikliklerini beslediğini, ihtiyaç duydukları öz değer duygusu, onay ve hayranlığın bu rol ile karşılandığını belirtmiştir. Sağlıklı narsisizme ve öz değer duygusuna sahip bir liderin karizmasını kendi çıkarları için kullanmayacağını, aksine toplumun yararı için kullanacağını belirtmiştir. Olumlu bir narsisizme sahip insanların iktidar pozisyonlarına geldiklerinde, her ne kadar şöhretin tadını çıkarsalar da, insanlıklarını, ilişki yeteneklerini sorumluluklarını kaybetmeden üstün konumları vasıtası ile iyi işler yaptıklarını söylemiştir (Wardetzki, 2018, ss. 45-120).

Braun (2017) lider narsisizminin organizasyonel etkilerini incelediği literatür çalışmasında, narsistik kişilerin genellikle liderlik pozisyonlarını hedeflediklerini ve başkaları tarafından da bu pozisyonlar için uygun bulunduklarını belirtmiştir. Teorik çalışmalar tarafından narsisizm ve liderlik kavramlarının açıkça ilişkilendirildiğini ancak lider narsisizminin, hem aydınlık hem de karanlık bir yönü bulunması nedeniyle örgütler ve üyeleri için iyi ya da kötü olduğuna dair net bir yanıtı ulaşılamadığını ifade etmiştir. Çalışmasını özetlerken, narsistik liderlerin kısa vadede şirketlerin imajını iyileştirse de uzun vadede kurumun itibarını riske atabileceğini iddia etmiştir (Braun, 2017, pp. 1-17).

1.7. Örgütsel Narsisizm

Örgüt üyelerinin ve özellikle kurucu ve üst düzey yöneticilerinin, örgüt sağlığı ve başarısı üzerinde doğrudan etkisi bilinmektedir. Çalışanların işe ve iş yerine olan bağlılığı, aidiyeti, motivasyonu, esenliği, örgütün performansı ve sürdürülebilirliği için örgütsel işlevsizliklerin önüne geçilmesi büyük önem taşımaktadır.

Kesken ve Ünnü, (2011) örgüt üyelerinin sahip oldukları içsel psikolojik süreçlerin bir yansıması olarak patolojik kişilik özelliklerinin, örgütlerin işleyişi üzerindeki etkilerini ve örgütleri nasıl işlevsiz hale getirdiklerini ele aldıkları çalışmalarında Kets De Vries ve Miller'a, (1989) atıfta bulunarak, özellikle üst düzey yöneticilerin ve çalışanların nevrotik

tarzlarını ve bilinçaltı faktörlerle oluşan patolojik örgütsel yapıları beş gruba ayırmıştır; Paranoyak, şizofrenik, zorlayıcı, depresif ve dramatik örgütler olarak sıralanmaktadır. Yönetici ve liderlerin sözü edilen özelliklerinin baskın olduğu ve örgüte yansıdığı bu örgütlerde, yapının neredeyse bütün öğelerinde ve stratejilerinde işlev bozukluklarının görülebileceğini iddia etmişlerdir (Kesken ve Ünnü, 2011, ss. 160-169).

Duchon ve Drake (2009) narsistik davranışların genellikle kırılğan bir benlik duygusunu güçlendirmek için kullanılan ego savunma mekanizmaları olarak görüldüğünü ifade etmişlerdir. Örgütlerin de tıpkı insanlar gibi kolektif kimlik ve meşruiyetlerini korumaya motive olduklarını ve bazen aşırı narsistik davranışlarda bulunabileceklerini iddia etmişlerdir. Bu narsistik tepkinin, kurumun kimliğini korumaya yönelik bir başa çıkma mekanizması olduğunu, ancak aşırı belirtilerin organizasyonel işlev bozukluğuna hatta yıkıma bile yol açabileceğini belirtmişlerdir (Duchon & Drake, 2009, p. 303).

Stein (2003) başlangıçta Freud (1914, 1953) tarafından önerilen psikanalitik fikirlere dayanarak, örgütsel narsisizmin çeşitli bileşenleri olduğunu söylemiştir. Birincisi; narsistik bir örgütün, üyeleri tarafından çok özel ve benzersiz niteliklerin somutlaştığı bir yer olarak hissedilmesidir. Feldman'ın (1999) iddia ettiği gibi; bu tür duygular değerli bir şeye ulaşma ya da takdir edilmenin makul zevkinden ayırt edilmelidir. Bu gurur son derece abartılı bir türdür ve buna hubris (kibir) denir. İkincisi; bu Kendini Beğenmeherhangi bir şeyin, örgütün bir parçası ya da kendi kontrolü altında olduğunun hissedildiği, bilinçsiz bir tüm güçlülük ile ilişkilidir. Üçüncüsü, ilgili tüm bilgilerin kuruluş tarafından erişilebilir olduğuna dair, bilinçsiz bir her şeyi bilme durumudur. Dördüncüsü, bu tüm sanrılar nedeniyle, diğer kurumlara karşı aşağılayıcı bir yaklaşım sergilemektir. Beşinci ve son olarak Stein, narsistik örgütlenmenin ayırt edici özelliği olarak, bu bakış açısının, örgüt kültürünün de ötesine geçmesi olduğunu vurgulamıştır (Stein, 2003, pp. 529-530).

Williams ve Williams (2017) çalışan narsisizmi ve performans yönetimi hakkında yapmış oldukları literatür incelemesinde, büyülenmeci narsisizmi yüksek olan bireylerin, daha kibirli, kendine güvenen ve hırslı oldukları ve ortalama bir insandan daha düşük empatiye sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Narsisizmin, elde edilen faydaları azalttığı, stres ve hayal kırıklığını artırdığı, performans yönetimi sürecine önyargılar ve çatışmalar getirdiğini paylaşmışlardır. Çalışan narsisizminin, çalışanların yetkinlik açıkları ve

olumsuz geri bildirimleri kabul etme, gelişim hedeflerine olan bağlılık ve yöneticilerden alınan koçluğun etkinliği ile olumsuz ilişkili olduğunu, ancak çalışan narsisizminin çalışanların isteklilik düzeyleri ve yüksek organizasyonel hedeflerden duydukları memnuniyet ile olumlu ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir (Williams & Williams, 2017, p. 198).

1.8. Narsistik Liderlik Alanındaki Çalışmalar

Her ne kadar ülkemizde bu konuda çok sayıda çalışma bulunmasa da, yabancı yazında narsistik liderler hakkında pek çok çalışma bulunmaktadır. Yapılan araştırmalar narsistik kişiliği olumlu ve olumsuz yönleri ile mercek altına almaktadır. Konuya ilişkin literatür değerlendirmeleri, son yıllarda narsistik liderler ve örgütsel narsisizm hakkında yapılan araştırma sayısının artış gösterdiğini vurgulamaktadır.

Sosik, Chun ve Zhu (2013) liderin karizması ve yapıcı-yıkıcı narsisizm formlarının, takipçilerinin psikolojik güçlendirmesi ve ahlaki kimliği üzerindeki etkisini test ettikleri araştırmada, liderlerin daha yapıcı ve daha az yıkıcı narsistik bir kişiliğe sahip olmaları durumunda karizmalarının, takipçilerinin psikolojik güçlendirmesi üzerinde daha güçlü bir pozitif ilişkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışma ile, karizma ve narsisizm özelliklerine sahip liderlerin, çalışanlarının ahlaki ve mesleki gelişimlerini nasıl teşvik ettiği veya nasıl çöküşüne neden olduğu yönünde literatüre katkı sağladıklarını paylaşmışlardır (Sosik, Chun, & Zhu, 2013, pp., 65-78).

Sankowsky (1995) narsistik liderlerin karizmaları ve gücün kötüye kullanımı hakkındaki çalışmasında, lider-takipçi ilişkisi üzerine psikolojik bir fenomene değinerek takipçilerin karizmatik liderlere karşı örtük bir şekilde, onları ebeveyn figürleri olarak görme eğilimlerinden (transference) bahsetmiştir. Bu gücün kötüye kullanılmasının, takipçilerin psikolojik refahını önemli ölçüde zayıflatabileceğini belirtmiştir. Karizmatik bir liderin narsistik özelliklerinin, insanlar üzerindeki etkilerini artırabileceğini ve gücün kötüye kullanılmasına yol açabileceğini belirtmiştir (Sankowsky, 1995, pp. 57-69).

Olsen, Dworkis ve Young (2014) Fortune 500 şirketlerinin CEO'larında narsistik kişilik özellikleri ile kilit finansal performans değişkeni olan; hisse başına kazanç ve hisse senedi değerlemesi arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmada, CEO narsisizmi ile bu performans

değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu belgelemişlerdir. CEO narsisizmi ile muhasebe performansı arasındaki gözlemlenen ilişkinin kısmen, CEO'nun isteğe bağlı tahakkuk veya muhasebe manipölasyonları yerine, rapor edilen performansı etkileyen operasyonel faaliyetlerde bulunma eğilimi ile açıklamışlardır. Yani narsistik CEO'ların muhasebesel manipölasyonlardan ziyade satış ve üretim seviyelerini artırmak için önlemler alma olasılığının daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir (Olsen, Dworkis, & Young, 2014, pp. 243-244).

Wallace ve Baumeister (2002) çoğu insanın kendini geliştirmeye çalıştığını ancak narsistlerin kişisel ihtişam arayışları nedeniyle özel olarak çaba sergilediğini (ör. Campbell, Reeder, Sedikides & Elliot, 2000; John & Robins, 1994; Morf & Rhodewalt, 2001; Robins & Beer, 2001) aktarmışlardır. Yapmış oldukları araştırma bu bulguyu destekler niteliktedir. Subklinik narsisizm ile performans arasındaki ilişkide “algılanan kendini geliştirme fırsatı”nın rolünü inceledikleri çalışmada; bulgular narsisizm ve performans arasındaki ilişkinin durumsal bir faktör olan “algılanan kendini geliştirme fırsatı” tarafından denetlendiğini göstermiştir. Narsistlerin kendini geliştirme olasılığının yüksek olduğu durumlarda daha iyi performans gösterdiği tespit edilmiştir. Yüksek performansın kendini geliştirme değerinin, görev zorluğu ve değerlendirici bir kitlenin varlığı veya yokluğu gibi faktörlere göre değiştiğini de paylaşmışlardır (Wallace & Baumeister, 2002, pp. 819-830).

Owens, Walker ve Waldman (2015) lider narsisizmi ve alçakgönüllülüğün, algılanan lider etkinliği ve takipçinin işe katılım ve performansı üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmalarında, lider narsisizmi ve lider alçakgönüllülüğü etkileşiminin, lider etkinliği, takipçilerin işe katılım ve performans algıları ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Liderler alçakgönüllülük gösterdiğinde, narsisizmin lider etkinliği ve takipçi davranışları açısından olumlu etkileri olduğunu tespit etmişlerdir (Owens, Walker, & Waldman, 2015, pp. 1-6).

Ghislieri, Cortese, Molino ve Gatti (2019) araştırmalarında narsistik liderlik, iş yükü ve duygusal taleplerin, hemşirelerin iş tatmini üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Bulgular, narsistik liderlik ve işin anlamlılığı arasında negatif bir ilişki olduğunu, duygusal talepler ve işin anlamlılığı arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu göstermiştir. Ayrıca narsistik liderlerin insanlarla olumlu ilişkiler kurmasına rağmen (Braun, 2017) davranışlarının

takipçileri üzerinde olumsuz sonuçları olabileceği düşünülmüştür (Ghislieri, Cortese, Molino, & Gatti, 2019, pp. 1691-1697).

Galvin, Waldman ve Balthazard'ın (2010) narsisizm ile karizmatik liderlik arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında bulgular; narsisizmin vizyoner cesaret ile olumlu, sosyalleştirilmiş vizyonla olumsuz ilişkili olduğunu göstermektedir. Çalışmanın sonucunda, liderler geri bildirim kabul eder ve kişisel çıkarların ötesine geçebilirlerse, narsisistik bir kişiliğin potansiyel bir güce dönüştürülebileceğini (Maccoby, 2004) aktarmışlardır. Bu liderlerin, kuruluşlarına canlılık getirebileceğini ve çalışanları ortak bir vizyon etrafında birleştirerek, hedeflere yönlendirme konusunda eşsiz bir yeteneğe sahip olabileceklerini iddia etmişlerdir (Galvin, Waldman, & Balthazard, 2010, pp. 509-533).

Paunonen, Lönnqvist, Verkasalo, Leika ve Nissinen (2006) askeri öğrencilerin liderlik davranışlarının değerlendirdiği çalışmalarında, narsisizm-egotizm ve benlik saygısı (liderliğin parlak yanı) ile manipülatiflik ve izlenim yönetimi davranışları (liderliğin karanlık yanı) incelenmiştir. Sonuçlar en yüksek liderlik derecesini alan öğrencilerin, güçlü bir ego duygusuna ve yüksek bir benlik saygısına (klasik narsisist) sahip olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte manipülatif davranışlar ve izlenim yönetimi eğilimlerinin olmaması durumunda, yüksek liderlik değerlendirmeleri görülmüştür. Başka bir deyişle, güçlü bir yetkinlik ve öz-değer duygusu, gözlemcilerle göre liderlik yetkinliği olarak algılansa da, kişinin başkalarından faydalanmaya çalıştığı ve bilinçli olarak izlenimini yönetmeye çalıştığı algısı varsa liderlik zayıf bulunmuştur (Paunonen, Lönnqvist, Verkasalo, Leikas, & Nissinen, 2006, pp. 475-478).

Patel ve Cooper (2014) araştırmalarında CEO narsisizminin bir ekonomik kriz sırasında ve sonrasında şirket performansı üzerindeki etkisini analiz etmişlerdir. Narsistlerde yaklaşma güdülenmesinin (yani kazanma arzusu) olacağı ancak kaçınma güdülenmesinin olmayacağı (yani kayıplara dikkat etmeme) fikrini temel alan araştırmacılar, kriz başlangıcında CEO narsisizmi ile kriz sonrası şirket performansı arasındaki ilişkinin olumlu, kriz başlangıcında CEO narsisizmi ile şirket performansı arasında ise olumsuz ilişkiler olacağını öngörmüşlerdir. Bu tahminlere paralel olarak araştırma bulguları; CEO narsisizminin kriz döneminin başlangıcındaki kazanç ile olumsuz, kriz sonrası dönemin kazancı ile ise olumlu yönde ilişkili bulunmuştur (Braun, 2017, p. 14).

2. GİRİŞİMCİ KİŞİLİK

2.1. Girişimci Kişilik Kavramı

İnsanlık tarihi kadar eski bir kavram olan girişimcilik kavramı, son yıllarda bir kişilik türü olarak ele alınmakta ve ölçümlenmektedir. Girişimci kişileri diğerlerinden ayırt eden bazı ortak ve belirgin kişilik özelliklerinin tespit edilmesi, girişimci kişilik kavramının oluşmasına neden olmuştur. Yaratıcı, tutkulu, kararlı, cesur ve kendine güvenen bu kişilik ülkelerin ekonomik refahını temin eden önemli bir yüzdeyi teşkil etmektedir. Bu bölümde girişimci kişiliğin tarihsel gelişimi, boyutları ve narsisizm kavramı ile birlikte anıldığı ortak çalışmalara yer verilmektedir.

Million, Grossman, Million, Meagher ve Ramnath (2017) kişilik kelimesinin ilk olarak eski çağlarda tiyatro oyuncularının taktığı maskelere verilen isim olan “persona” kelimesinden türetildiğini ve Latince bu kelimenin, tıpkı oyuncuların taktığı maske gibi bir yapmacıklığa işaret ettiğini belirtmişlerdir. Burada vurgulanan, kişinin görünen yüzünün ardındaki ayırt edici nitelikler olduğu varsayımdır. Persona kelimesi gün geçtikçe bu anlamından uzaklaşıp, kişinin dışarıdan gözlemlenen özelliklerini temsil etmek üzere kullanılmaya başlanmıştır. Günümüzde ise kişilik kelimesinin, kökleri derinlere dayanan psikolojik özelliklerin karmaşık bir örüntüsü olarak görüldüğü belirtilmiştir (Million, Grossman, Million, Meagher, & Ramnath, 2017, pp. 2-3).

Feist ve Feist’e (2008) göre kişilik kuramcıları için ortak bir kişilik tanımı bulunmamasına karşın “kişilik” bireyin davranışlarına hem tutarlılık hem de bireysellik kazandıran, kalıcı ve benzersiz özellikleri içerir. Kişisel özellikler, davranışlardaki bireysel farklılıklara, zaman içindeki davranış tutarlılığına ve durumlar arasındaki davranışsal istikrara katkıda bulunur. Kişisel özellikler benzersiz olabileceği gibi bazı gruplar için ortak olabilir ancak kalıpları her birey için farklıdır. Bu nedenle her insanın, bazı açılardan benzersiz bir kişiliği vardır (Feist & Feist, 2008, p. 4).

Schumpeter’e (1934) göre girişimci, geleneksel yapıları kıran ve rutine meydan okumaya istekli, oldukça özel bir aktördür. Schumpeter tipi girişimci bireyseldir, kendi kendisini yönlendirir, yenilik yapmak için içsel bir güdüye sahiptir ve Leskinen (2011) tarafından

belirtildiği gibi “kendi kaderini kontrol etmek için özerklik ve diğer insanlardan bağımsızlık” arar (Cantner, Goethner, & Silbereisen, 2016, s. 2).

Hebert ve Link (1988) girişimcinin iktisat teorisindeki kritik rolünün her şeyden önce Cantillon tarafından tanımlandığını ve Cantillon’un daha sonraki iktisatçıların ayrıntılı olarak araştırmaya devam ettikleri bu kavramın öncüsü olduğunu belirtmişlerdir. 18. yüzyılın başlarında Cantillon, bireysel mülkiyet haklarına dayanan ve ekonomik karşılıklı bağımlılığa veya onun “ihtiyaç ve gereklilik” olarak adlandırdığı bir piyasa ekonomisinin çerçevesini şu üç ekonomik sınıf ile tanımlamıştır: 1) finansal açıdan bağımsız olan arazi sahipleri 2) kâr elde etmek için kendi riskleri altında piyasa borsalarına giren girişimciler ve 3) istikrarlı gelirin sözleşmeye bağlı garantilerini güvence altına almak için aktif karar vermekten kaçınan ücretli çalışanlardır (Hebert & Link, 1989, p. 42).

Shaver ve Scott (1992) bir fark yaratabilmek için, bunu sadece istiyor olmanın yeterli olmayacağını söylemişlerdir. Yeni girişimlerin kurucularına, işletmelerini neden kurdukları sorulduğunda farklı nedenler ortaya konulduğunu belirtmişlerdir. Bunların birçoğunun Cromie (1988) tarafından çalışmaya konu olduğunu, özerklik arzusu, kişisel başarıya ilgi, mevcut işten memnuniyetsizlik, para kazanma arzusu ve mevcut kariyerdeki mutsuzluk gibi nedenleri içerdiğini aktarmışlardır. Sonuç olarak ise, literatürdeki çoğu araştırmanın birey dışında neredeyse her şeye konsantre olma eğilimine karşın, çok önemli olsa da, ekonomik koşullar, sosyal ağlar, pazarlama finans gibi kavramların hiçbirinin tek başına yeni bir girişim yaratmaya yeterli olamayacağını iddia etmişlerdir (Shaver & Scott, 1992, pp. 37-38-39).

Koh (1996) girişimcilik ve girişimcilere yönelik büyük ilgiye rağmen, girişimciliği ve girişimcileri anlamanın güç olduğunu ve belirtmiştir. Dahası, girişimciliğin ne olduğu ve bir girişimcinin ne yaptığı konusunda çok az fikir birliği olduğunu paylaşmıştır. Girişimcilik literatüründe Cunningham ve Lischeron’un (1991) altı farklı düşünce okuluna atıfta bulunmuştur (Koh, 1996).

Cunningham ve Lischeron’un (1991) bu çalışmalarındaki altı girişimcilik okulundan biri olan “Girişimciliğin Psikolojik Özellikleri Okulu” kişilik faktörlerine odaklanmaktadır. Girişimcilerin iş ve yaşama yönelik benzersiz değerlere ve tutumlara sahip olduğu düşünülmektedir. Girişimcilerin kişilik özellikleri ile, girişimci olmayanlardan ayırt edilebilecek özellikleri olduklarını iddia etmişlerdir. Araştırmada üç kişilik özelliğinin

dikkat çektiği aktarılmıştır: 1) Dürüstlük, görev, sorumluluk ve etik davranış gibi kişisel değerler 2) risk alma eğilimi ve 3) başarı ihtiyacı olarak ifade etmişlerdir (Cunningham & Lischeron, 1991, p. 48).

Cornwall ve Naughton (2003) girişimcilik alanındaki ilk çalışmaların girişimciliği örgütsel ve endüstriyel bir kavram olarak görmesi ve bu tür araştırmaların performans derecelendirmesini girişimcinin çalışma süreci için daha uygun bulması nedeniyle araştırmaların genellikle girişimcilerin eylem ve davranışlarına odaklandığını ve kişiliklere odaklanmadığını belirtmişlerdir. Bununla birlikte Brandstatter (1997) bireylerin sahip oldukları bazı özelliklerin, bir iş kurma ve girişimcilikte başarıya ulaşma kararı almada önemli etkiye sahip olabileceğinin bilindiğini belirtmiştir (Kalkan ve Kaygusuz, 2012, s. 8).

Kerr, Kerr ve Xu (2017) geçmişte birçok çalışmanın “girişimci özelliklerini” veya “girişimcileri başarılı kılan özellikleri” değerlendirdiğini paylaşmışlardır. Astebro ve diğerlerinin (2014) ifadesi ile 1921'de Frank Knight'ın Risk, Belirsizlik ve Kar adlı kitabının yayınlanmasına vurgu yaparak, girişimcilerin kişiliklerini genel işletme yöneticilerinden ayıran titiz ve dikkatli bir araştırma için önemli bir başlangıç noktası oluşturduğunu ifade etmişlerdir. Bunu izleyen on yıllar boyunca araştırmaların, insanları girişimci olmaya yönlendiren belirli bireysel özellikleri ve girişimcileri seçtikleri yolda tutan kişisel motivasyon ve tercihleri araştırmaya devam ettiğini aktarmışlardır (Kerr, Kerr, & Xu, 2017, p. 3).

Böyükaslan (2017) Fransızca “entreprende” ve Almanca “unternehmen” sözcüklerinden türetilen “girişimcilik” kavramı yani “entrepreneurship” kelimesinin Türkçe’de üstlenmek anlamına geldiğini belirtmiştir. Geleneksel açıdan girişimciliğin, tüm zorluklara rağmen, bir vizyonu başarılı bir işletme girişimine dönüştürmeye çalışan bireysel çabalar olarak tanımlamıştır. Geleneksel girişimcinin, risk üstlenen, sermaye ödeneklerini karşılayan, yenilik ve değişiklik yapan, sahip olduğu girişimi yöneten, kaynakları tahsis eden kişi olduğunu paylaşmıştır. Yapılan çalışmalarda geleneksel açıdan girişimci olan kişilerin, girişken, bağımsız, çalışkan, kendini işine adan, iyi organize eden, vizyonunu koruyan, ödül odaklı, risk alan, başarı odaklı, iyimser ve güçlü bir iç kontrole sahip olan kişiler olduğu tespit edildiğini ifade etmiştir (Böyükaslan, 2017).

Schumpeter, girişimcinin nüfusun en yüksek çeyreğine (ilk% 25 grubu) ait olduğunu, akıl ve iradenin üstünlüğünü karakterize eden bir tür olduğunu söylemiştir. Schumpeteryan girişimcinin üç güdüsü vardır. Önce hayalini gerçekleştirmek ve özel bir krallık kurma arzusu, iradesi ve üçüncü olarak da yeni bir ekonomik form yaratmanın sevinci. Bu nedenle girişimci, “rutini kırmak” için yeniliği dayatma isteği gösterebilmelidir. Bu, aynı zamanda gerçek bir lider gibi hareket edebildiğini işaret eder (Munier, 2013, pp. 1571-1574).

Boutillier ve Uzunidis (2014) Cantillondan yaklaşık bir asır sonra J.B Say’ın girişimciyi bilgi üreten bir fikir adamı ile endüstriye uygulayan işçi arasındaki aracı olarak tanımladığını belirtmişlerdir. Bu şekilde Say, girişimcinin tanımına yenilik unsurunu eklemiştir. Schumpeter de bu ikiliye katılmıştır. Cantillon ile birlikte Say, girişimci teorisinin kurucu babaları olarak bilinmektedir. Hem Schumpeter hem de Jack, Cantillon'dan farklı olarak, yeniliğin ekonomiye girişine vurgu yapmışlardır (Boutillier & Uzunidis, 2014, p. 14).

Kirzner (1973) girişimciliği daha çok, fırsatların algılanması ve bu algının davranışsal bir tepkiye dönüşmesi şeklinde açıklamıştır. Fırsatlara karşı tetikte olmanın, girişimciliği anlamak için hayati bir önem taşıdığını öne sürmüştür. Shackle (1979) ise fırsatları algılanmanın bir yorumlama eylemi olduğunu ve girişimcinin, belirli bilgilere değer veya anlam katmak için gerekli olan hayal gücüne sahip bir birey olduğunu söylemiştir (Kuip & Verheul, 2003).

Başol, Dursun ve Aytaç (2011) üniversite öğrencileri ile yapmış oldukları araştırmada, girişimci öz-yeterliliği ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bulgular, “dışa dönüklük özelliğinin, yeni ürün ve pazar fırsatları geliştirmek, yenilikçi bir çevre oluşturmak, yatırımcılarla ilişki başlatmak, temel amacı tanımlamak, ,beklenmedik zorluklarla baş etmek ve temel insan kaynakları geliştirmek” boyutları ile olumlu yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Nörotisizm boyutunun ise “yenilikçi bir çevre oluşturmak ve yatırımcılarla ilişkileri başlatmak” boyutları ile arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir (Başol, Dursun ve Aytaç, 2011, s. 9).

2.2. Girişimci Kişiliğin Boyutları

2.2.1. Başarma İhtiyacı

İnsanları, bir eylemi gerçekleştirmeye yönelten motivasyonlardan birinin başarı ihtiyacı olduğu bilinmektedir. Girişimcilerin karakteristik özelliklerinden biri olduğu düşünölen başarı ihtiyacı, kişiyi tetiklemekte ve başarı için yürümesi gereken yolda tutmaktadır.

Shaver ve Scott (1991) yeni girişimlerin yaratılması ile ilişkili olduğu düşünölen tüm kişisel ölçekler arasında, başarı veya başarı motivasyonu ihtiyacının, belki de girişimcilerin en yaygın olarak belirtilen özelliği olduğunu (Gasse, 1982) aktarmışlardır (Yan, 2010, p. 23).

Finogenow (2017) bilim insanların başarıya ulaşmak için gerekli olan motivasyona olan ilgisinin, yirminci yüzyılın ilk yarısında Murray'in (1938, s. 164) başarı ihtiyacını "zor bir şey başarmak, engellerin üstesinden gelmek, yüksek bir standarda ulaşmak, kendini üstün kılmak ve başkalarına rakip olarak onları aşmak." tanımı ile geliştiğini söylemiştir. Başarı ihtiyacının Murray (1938) tarafından temel insani ihtiyaçlardan biri olarak belirlendiğini ve diğer ihtiyaçlar gibi "başarma ihtiyacı"nın bir insanın kişiliğinin farklı durumlarda davranışları tetikleyebilecek bir parçası olarak ele alındığını aktarmıştır (Finogenow, 2017, p. 1).

Atkinson ve Feather (1966) başarı ihtiyacının belirli bir memnuniyet düzeyi için çaba gösterme arzusu olarak kabul edildiğini söylemişlerdir. Başarı güdüsünün, kişinin yüksek performansı kişisel başarısı için gerekli bir araç olarak gördüğünde var olduğunu ifade etmişlerdir. Bu nedenle, bir kişinin tatmin olmak için yüksek performansa sahip olması gerektiğine inandıklarını paylaşmıştır (Bosse, 2015, p. 1).

Maeh ve Sjogren (1971) Atkinson'un başarı motivasyonu teorisi için, teorinin "başarı durumlarında" uygun olduğunu yani bir kişinin kendisini belirsiz bir sonuçtan sorumlu görmekle kalmayıp, sorumlu olduğu sonucun, bir mükemmellik standardı ile değerlendirileceğini bildiği durumların kast edildiğini söylemiştir. Başka bir deyişle, başarı durumları beceri ve yetkinlik gerektiren durumlardır. Bu gibi başarı durumlarında birbiriyle çelişen iki eğilimin harekete geçeceğini ifade etmiştir. Bunlar başarıya yaklaşma güdüsü ve başarısızlığı önleme güdüsüdür (Maehr & Sjogren, 1971, p. 144).

2.2.2. Kontrol Odağı

Kontrol odağı, bireyin hayatta karşılaştığı olaylar üzerindeki etki düzeyini ifade etmektedir. Birey, başına gelenlerden kendisini sorumlu tutuyor ise iç kontrol odağı ile hareket ettiğini, başına gelenleri dışsal faktörlere bağlıyor ise dış kontrol odağına sahip olduğunu söyleyebiliriz.

Filipiak ve Lubianka (2020) kontrol odağı kavramının, Rotter'in (1966) sosyal öğrenme teorisinden türetildiğini ifade etmişlerdir. Bu yapı, bireyin olayları kontrol etme becerisine ilişkin genel inancını ifade etmektedir. Bu inançların etki ya da bağımlılık kategorilerinde olduğunu ifade etmişlerdir. Drwal'den (1995) aktardıkları üzere; kişinin eylemlerinin sonuçlarının, kişinin davranışları, yetenekleri veya özelliklerine uygun olduğu inancına “iç kontrol odağı” denilirken, kişinin çabalarının sonucunun kişinin eylemiyle uyumlu olmadığı ve sonuç olarak yorumlandığı inancının ise, tesadüf, şans, kötü şans veya “dış kontrol odağı” olarak adlandırıldığını söylemişlerdir (Filipiak & Lubianka, 2020, p. 48).

Zhijie ve Mittal (2014) girişimcilik çalışmalarının çoğunda (Kaufmann vd., 1996; Lee & Tsang, 2001) yüksek düzeyde bir iç kontrol odağının girişimciler ve girişimci faaliyetleri ile ilişkilendirildiğini belirtmiştir. Ayrıca farklı kültürel geçmişlere sahip insanların da farklı iç kontrol odağı eğilimleri olacağını ifade etmiştir. Chiu'dan (1986) aktarıldığı üzere; örneğin Amerikalıların, Çinlilerin aksine, iç kontrol odaklarının yüksek ve dış kontrol odaklarının düşük olduğunu, Hsu (1981) Amerikan yaşam tarzının birey odaklı olması nedeniyle kendine güvene büyük önem verdiğini aktarmıştır (Zhijie & Mittal, 2014)

Chipperfield ve Newall (2006) kavramın tanıtılması sonrası, kontrol odağı yapısının hem kavramsal hem de ölçüm seviyelerinde incelendiğini belirtmişlerdir. İç kontrol odağı hakkındaki inançların, farklı gruplar, durumlar veya alanlar arasında değişebileceğini kabul ederek yeni ölçeklerin geliştiğini ifade etmişlerdir. Bunlardan en dikkat çekici olanlarının, sağlıkla ilgili sonuçlara ilişkin olarak, insanların kontrol inançlarını dikkate alan “Sağlık Kontrol Odağı Ölçeği (HLC)” (Wallston, Wallston, Kaplan & Maides, 1976; Wallston, Wallston & DeVellis, 1978) ve diğer ölçeklerin (Lau & Ware, 1981) geliştirilmesi olduğunu paylaşmışlardır (Chipperfield & Newall, 2006).

Shane ve Venkataraman (2000) girişimcilik olgusuna dair kavramsal bir çerçeve oluşturmak üzere farklı sosyal bilim disiplinlerinde ve uygulamalı çalışma alanlarında yapılan araştırmalardan yararlanarak hazırladıkları çalışmalarında, daha fazla öz-yeterlilik ve iç kontrol odağına sahip insanların, fırsatları kullanma olasılığının daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir (Shane & Venkataraman, 2000, pp. 217-223).

Myers (1990) birçok kişinin öz yeterlilik duygusu ve iç kontrol odağı ile ilerleyen yaşlarda tanıştığını, bu duyunun yıllarca süren başarılı davranışlar ve istenen sonuçlara ulaşma üzerine kurulu olduğunu ifade etmiştir. Ancak yaşlanmanın doğal bir sonucu olarak, yaşam boyu karşılaşılan türlü kayıpların, kişinin yaşam üzerindeki kontrolünü azaltabileceğini ve yaşlıların yeteneklerini sorgulamasına neden olabileceğini belirtmiştir. İnsanlar yetenekli olduklarına inandıklarında, bu yeteneklerinin, kendilerini istenilen sonuçlara ulaştırmadığını düşünmek bir uyumsuzluk yaratacaktır. Yaşlı insanların, bu pasif kabul neticesinde iç kontrol odaklarının dışa döndüğünü, bunun depresyonla sonuçlanan öğrenilmiş çaresizlik duygusu yarattığını ve öz yeterlilik beklentileri önemli ölçüde düşebileceğini söylemiştir (Myers, 1990, pp. 27-28).

Heinström (2010) dış kontrol odağı yüksek olan insanların, değişimler karşısında kendilerini, içinde bulundukları durumun mağduru olmuş ve hiç istemedikleri bir şey karşısında çaresizce tuzağa düşmüş gibi hissetme eğilimleri olduğunu belirtmiştir. Genellikle öngörülemeyen bu durumların, onlara dış kuvvetler tarafından dayatıldığını ifade ettiklerini ve kendilerini bu durumdan sorumlu görmedikleri için, bununla başa çıkmada çaresiz hissettiklerini paylaşmıştır. Tahmin edilemezlik ve stres arttıkça, giderek pasifleştiklerini ve çoğu zaman başkalarının onlar adına harekete geçerek, durumu çözmesini beklediklerini ifade etmiştir (Heinström, 2010, p. 136).

2.2.3. Riske Karşı Tutum

Bir yenilik ya da bilinmezlik karşısında, kişilerin tepki ve kararları farklılık göstermektedir. Bunun çeşitli psikolojik ve kültürel nedenleri bulunmaktadır. Literatürde, bireylerin risk algılarına etki eden faktörlerin incelendiği pek çok çalışmaya yer verilmiştir.. Girişimci kişiliğe sahip olan bireylerin risk alma eğilimlerinin, kendilerinden daha az girişimci olan bireylere nazaran daha yüksek olduğu bilinmektedir.

Lumpkin ve Dess (1996) riskin uygulandığı duruma bağlı olarak çeşitli anlamları olduğunu ifade etmilerdir. Strateji bağlamında Baird ve Thomas (1985) üç tür stratejik risk belirlemiştir: 1) bilinmezliği göze almak 2) varlıkların büyük bir kısmını taahhüt etmek 3) çok borçlanmak. Gasse, (1982) bu tanımlardan ilkinin bir belirsizlik duygusu taşıdığını ve girişimcilik literatüründe sıklıkla kişisel risk, sosyal risk veya psikolojik risk gibi tartışılan bazı risk türleri için geçerli olabileceğini söylemiştir (Lumpkin & Dess, 1996, p. 144).

Heinström (2010) risk alanların genellikle tepkisel, heyecan arayan, girişken ve dışa dönük kişiler olduğunu söylemiştir. Çeşitli yeni ve yoğun deneyimler yoluyla elde ettikleri yüksek uyarılmalar ile geliştiklerini (Zuckerman, 1994) aktarmıştır. Bilinmeyen bu kişileri çektiği ve teşvik ettiğini, hatta durum ne kadar belirsiz olursa, onlar için daha heyecan verici olduğunu belirtmiştir. Dürtüsel risk alıcıların, riskli durumla ilgili bilgi veya deneyim eksikliği ile fazla ilgilenmediklerini ve bilgiye gerek duymadıklarını (Ferguson & Valenti, 1991) paylaşmıştır. Sonucunu fazla düşünmeden kendilerini heyecan verici durumlara attıklarını (Zuckerman & Kuhlman, 2000) söylemiştir. Daha fazla öz kontrole sahip kişilerin ise, güvenli tarafta kalmayı tercih ettiklerini ve çokça bilgi aradıklarını ifade etmiştir (Heinström, 2010, p. 32).

Botella, Narváez, Martínez-Molina, Rubio, ve Santacreu (2008) risk eğilimi değerlendirmesi için çeşitli yaklaşımlar uygulandığını söylemişlerdir. Risk eğilimi ile önemli korelasyonlar gösteren birkaç kişilik özelliği arasında en sık kullanılanların, heyecan arayışı (Zuckerman, 1994) ve dürtüsellik (Vigil-Colet, 2007) olduğunu belirtmişlerdir. Bazen “Eysenck Kişilik Anketi” (EPQ; Eysenck & Eysenck, 1998) kullanıldığını çünkü duyu arayışının, dışa dönüklük-içe dönüklük özelliğinin ise dürtüsellik psikotiklik özelliğinin bir parçasını oluşturduğunu söylemişlerdir (Botella, Narváez, Martínez-Molina, Rubio & Santacreu, 2008, p. 530).

Trimpop (1994) risk kavramına ilişkin olarak, Mezapotamya’daki çiftçilerden, Hammurabi kanunlarına, Roma İmparatorluğundan Paganlara kadar örnekler vermiş ve kavramın bilinen en eski tarihlere dayandığını söylemiştir. Tanımın, bilinçli ve bilinçsiz davranış, sonuç ve sonuç belirsizliği, fayda ve kayıplar, içsel ve dışsal ödüller, bireysel ve toplumsal riskler ve öznel risk deneyimi anlamına geldiğini paylaşmıştır. Yates’den, (1992) aktarıldığı üzere, öznel referansın bir sonucu olarak kazanç ve kayıpların

göreliliğinin, herhangi bir şekilde kayıp olarak tanımlandığında, riski tamamen öznel bir kavram haline getirdiğini ifade etmiştir (Trimpop, 1994, pp. 1-9).

2.2.4. İnovasyon

İnovasyon, bir toplumun ekonomik zenginlik ve refahının en önemli gerekliliklerinden biri olan girişimciliğin daima beraber anıldığı bir kavramdır. Girişimci bir kişiyi diğerlerinden ayırt eden başlıca özelliği, kişinin yenilik üretme potansiyelidir.

Aiken ve Hage (1971); Daft (1982); Zaltman, Duncan ve Holbek (1973) inovasyonu kuruluş için yeni olan bir cihaz, sistem, süreç, politika, program, ürün veya hizmetle ilgili bir davranış fikrinin benimsenmesi olarak tanımlamaktadır (Damanpour, Szabat & Evan 1989, p. 588).

Śledzik (2013) 1880'lerden bu yana inovasyon kavramı üzerinde çalışanların hiçbirinin Schumpeter kadar etkili olmadığını ifade etmiştir. Schumpeter'in inovasyonun rekabet edebilirliğin ve ekonomik dinamiklerin önemli bir itici gücü olarak inandığını söylemiştir. Schumpeter ayrıca yenilikçiliğin ekonomik değişimin merkezi olduğuna ve Kapitalizm, Sosyalizm ve Demokrasi'de yarattığı bir terim olan “yaratıcı yıkım”a neden olduğuna inanıyordu. Schumpeter'e göre inovasyon, "ekonomik yapıyı sürekli olarak içeriden ve kökten değiştiren, eskiyi sürekli yok eden ve yeniyi yaratan bir endüstriyel mutasyon süreci" olduğunu ifade etmiştir (Śledzik, 2013, p. 90).

Drucker (1984) Schumpeter'in 1911 yılında yayınlanan klasiği “Die Theorie der Wirtschaftlichen Entwicklung”da (Ekonomik Dinamikler Teorisi) geleneksel ekonomiden ayrıldığını söylemiştir. Denge ve optimizasyondan ziyade, yenilikçi girişimcinin getirdiği dinamik dengesizliğin, sağlıklı bir ekonominin kuralı olduğunu öne sürmüştür. Drucker, girişimciler için değişimin bir kural olduğunu ifade etmiş ve girişimcinin her zaman değişim aradığını, değişime karşılık verdiğini ve bunu bir fırsat olarak kullandığını belirtmiştir. Girişimciler, Drucker'a göre, yenilikçiliğin kaynaklarını, fırsatlarını ve göstergelerini araştırmalı, başarılı inovasyon ilkelerini bilmeli ve uygulamalıdır (Drucker, 1985, pp. 18-28).

Birkinshaw, Hamel ve Mol (2008) geçtiğimiz yarım yüzyıl boyunca dünyanın dört bir yanındaki bilim adamlarının, inovasyon üzerine geniş çaplı akademik araştırmalar

yaptığını paylaşmıştır. Bu araştırmaların çoğunun, teknolojik inovasyonun çeşitli yönlerine odaklandığını (ör. Henderson & Clark, 1990; Utterback, 1994) ancak son on beş yıldaki eğilimin, süreç inovasyonu gibi diğer inovasyon türlerini (ör. Pisano, 1996) hizmet inovasyonu (ör. Gallouj & Weinstein, 1997) ve stratejik inovasyonu (ör. Hamel, 1998; Markides, 1997) nasıl ele aldıklarını ve bunun uzun vadeli firma başarısına nasıl katkıda bulunduğunu açıkladıklarını ifade etmişlerdir (Birkinshaw, Hamel, & Mol, 2008, p. 825).

Lumpkin ve Dess (1996) inovasyonun, bir firmanın yeni ürün, hizmet veya teknolojik süreçlerle sonuçlanabilecek yeni fikirlere, yeniliklere, deneylere ve yaratıcı süreçlere katılma ve bunları destekleme eğilimini yansıttığını ifade etmişlerdir. Yenilikler “radikallik” derecelerinde değişiklik gösterse de (Hage, 1980) inovasyonun, mevcut teknolojilerden veya uygulamalardan ayrılma ve mevcut teknolojinin ötesinde bir girişim olma isteğini temsil ettiğini (Kimberly, 1981) aktarmışlardır (Lumpkin & Dess, 1996, p. 142).

Cropley, Kaufman ve Cropley (2011) yaratıcılık ve inovasyon yönetimi hakkındaki çalışmalarında Bledow ve diğerlerinin (2009) yeniliği; “bireyler, ekipler ve kuruluşlar tarafından yeni ve faydalı fikirlerin geliştirilmesi ve kasıtlı olarak tanıtımı” şeklinde tanımladığını aktarmışlardır. “Değer yeniliği” teriminin (ör. Kim & Mauborgne, 2004; Dillon, Lee & Matheson, 2005) ise biraz daha açık olduğunu belirtmişlerdir: Kurumların mevcut müşterilerine hizmet vermenin ve tanımlamanın yeni ve etkili yollarını bulduğu bir süreç olarak yeniliğe odaklandığını, böylece yenilikleri müşterilerin değer verdiği şeyle ilişkilendirdiğini ifade etmişlerdir (Cropley, Kaufman, & Cropley, 2011, p. 14).

2.2.5. Özgüven

Kişinin bir birey olarak yaşamının ilerleyen yıllarında sağlıklı ve özgüvenli bir varlık gösterebilmesi, bebeklik çağında kendisi ile bakım veren arasındaki ilişkiye bağlıdır. Yaşamın ilk yıllarında, yeterli ve değerli hissedilen bebek, ilerleyen zamanda bakım verenden sağlıklı bir şekilde ayrılarak, yaşamının geri kalanında kendisine güven duyan ve yaşamın güçlükleri ile baş edebilecek güce sahip olacaktır. Yeterli ve değerli olduğuna inanan birey özgüven sahibidir. Özgüven, bireyin sosyal ve iş yaşamında sağlıklı ilişkiler

kurmasını ve başarılı olmasını sağlamaktadır. Aynı zamanda özgüvenin, girişimci kişilerin ortak özelliği olduğu bilinmektedir.

Maslow (1970) çoğu insanın bilme, gizemleri çözme, anlama ve merak etme arzusu olduğunu belirtmiş ve bu arzuları bilişsel ihtiyaçlar olarak adlandırmıştır. Bilişsel ihtiyaçlar engellendiğinde, Maslow'un hiyerarşisindeki tüm ihtiyaçlar tehdit altındadır. İnsanlar yiyeceklerin nasıl korunacağını bilerek fizyolojik ihtiyaçlarını, bir barınağın nasıl inşa edileceğini bilerek güvenlik ihtiyaçlarını, insanlarla nasıl ilişki kuracağını bilerek sevgi ihtiyaçlarını, belirli bir özgüven düzeyini nasıl kazanacağını bilerek saygı ihtiyaçlarını karşılayabileceklerini ve bilişsel potansiyellerini kullanarak kendilerini gerçekleştireceklerini belirtmiştir (Feist & Feist, 2008, p. 284).

Horney (1939) çocukların yeterince sevilmediği ve değerli hissetmediği durumlarda kendilerini savunmasız hissettiklerini ve dünyayı potansiyel bir tehdit olarak algıladıklarını söylemiştir. Bu tecrit ve savunmasızlık deneyiminin çocuklar için temel bir özgüven eksikliği yarattığını (Horney, 1950) ifade etmiş, çocuğun böylesi bir durumda, bir öz-kabul ve benlik saygısı duygusu geliştiremediğini paylaşmıştır. Çocuk koşulsuz bir kabul geliştiremez ve kendini sevemezse, algılarını, duygularını ve kişisel anlamlarını, başkalarıyla olan ilişkilerinde bütünleştirme ve organize etme kabiliyetinin tehlikeye gireceğini söylemiştir (DeRobertis, 2006, pp. 187-191).

Oney ve Oksuzoglu-Guven (2015) kendine güvenin zaman içinde değiştiğini ve dinamik bir kavram olduğunu (Lenney & Gold, 1983; Bandura, 1997; Guennif, 2002), ayrıca geçmiş deneyimlere dayandığını ve kazanılan deneyimlerle güncellenebildiği için, zaman içinde sabit olmayabileceğini (Vealey, 1986) aktarmışlardır. Kendine güveni dinamik bir kavram olarak değerlendiren Guennif, (2002) ise kendine güvenin zaman içinde farklı olası büyüklüklerde de (örneğin, yüksek, orta ve düşük) ortaya çıktığını ifade etmiştir (Oney ve Oksuzoglu-Guven, 2015, s. 151).

Stajkovic (2006) güven kavramının bir iş, sosyal olay ya da ilişkiyi ele alma konusundaki netlik olduğunu söylemiştir. Bunun tam tersinin ise, herhangi bir şeyle başa çıkma konusundaki belirsizlik ya da kuşku olduğunu ifade etmiştir. Hızla değişen iş dünyasının yeni beklentileri, iş kaybı, iş değişiklikleri ve yeni teknoloji nin kolayca çalışanları endişelendirebileceğini söylemiştir. Lazarus ve Folkman (1984); Lazarus ve Launier (1978) bu tür çalışanların işleri hakkındaki endişelerini güvene dönüştürmelerinin önemli

olduğunu, ancak bu tür talepleri yerine getirmenin nesnel zorluklarından ziyade genellikle iş taleplerini ele alırken algılanan güven eksikliğiyle bağlantılı olduğunu iddia etmişlerdir (Stajkovic, 2006, pp. 1208-1209).

2.3. Girişimcilik ve Narsisizm

Topluma sağladıkları ekonomik katkılar, türleri, kişilik yapıları ve bunun ardında yatan faktörler ile araştırmalara konu olan “Girişimcilik” kavramı, bu çalışmada bir kişilik özelliği olarak ele alınmaktadır. Farklı araştırmaların ortak noktası olarak, başarıma ihtiyacı, risk alabilme, kendine güven, yenilikçilik, belirsizliğe karşı tolerans gösterebilme ve kontrol odağı gibi boyutları bulunan Girişimciliğin, Liderlik ve Narsistik Kişiliği oluşturan alt boyutlar ile benzerlik gösterdiği düşünülmektedir.

Narsisizmin bir iş kurma niyeti üzerindeki rolünü ölçtükleri araştırmalarında Mathieu ve St-Jean (2013) girişimcilerin narsisizm ölçeğinden diğer tüm meslek gruplarından önemli ölçüde daha yüksek puan aldıklarını tespit etmişlerdir. Sonuçlar ayrıca narsisizmin genel öz-yeterlilik, kontrol odağı ve risk eğilimi ile pozitif korelasyon gösterdiğini kanıtlamaktadır. Narsisizmin girişimcilik niyetlerini açıklamada önemli bir rol oynadığı tespit edilmiştir (Mathieu & St-Jean, 2013, p. 527).

Baldegger ve Schroeder (2017) narsisizm (narsistik hayranlık ve narsistik rekabet), iç kontrol odağı ve girişimci niyeti arasındaki etkileri araştırdıkları yapısal eşitlik modeli çalışmalarında, narsistik hayranlığın girişimci niyetin olumlu bir ön göstergesi olduğunu, narsistik rekabetin ise kariyer güdülerinin ve girişimci niyetin olumsuz bir göstergesi olduğunu, ayrıca iç kontrol odağının da girişimci kariyer güdüsü ve niyeti ile pozitif olarak ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Bu nedenle narsisizm ve iç kontrol odağının girişimcilik oluşturmak için gerekli olduğu ve girişimcilerin kişilik araştırmaları için önemli olduğu sonucuna varmışlardır (Baldegger & Schroeder, 2017, p. 373).

Foster, Shenese ve Goff (2009) narsistlerin risk alma davranışlarını inceledikleri çalışmalarında, narsisizmin riskli davranışlarda bulunma eğilimi yanı sıra, riskli davranışlardan elde edilen faydaların algılanması ile ilintili olduğunu tespit etmişlerdir. Narsisizmin, risk alma ile ilişkili risk algılarını öngörmediğini ancak elde edilen faydaya odaklanıldığını gözlemlemişlerdir. Kısacası narsistlerin riskli davranışlardaki riski

görüyor olsalar da, bazen risk almaya eşlik eden ödüllere olan duyarlılıklarının, onları daha az narsistik bireylerden farklı kıldığını ifade etmişlerdir. Narsisistlerin riskli davranışlardan elde edilen faydalara odaklanmaları nedeni ile kısmen risk alma davranışına girme eğilimlerinin artacağını söylemişlerdir (Foster, Shenese, & Goff, 2009, p. 888).

Hmieleski ve Lerner (2016) “karanlık üçlü” kişilik özelliklerinin (narsisizm, psikopati ve makyavelizm) girişimci niyet ve güduları üzerindeki ilişkilerini inceledikleri araştırmada, girişimcilik niyeti ve narsisizm arasında olumlu bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çalışmada Twenge ve diğerlerine (2008) yapılan atıfta, narsisizmi yüksek olan bireylerin, benmerkezci oldukları ve sürekli olarak başkalarının ilgi ve hayranlığına ihtiyaç duyduklarını paylaşmışlardır. Bir girişimciliği başlatan ve yüksek narsisizmi olan bireylerin, kurumsal merdivenin basamaklarını sabırla tırmanmak yerine hızla lider veya CEO olabileceğini iddia etmişlerdir (Hmieleski & Lerner, 2016, pp. 7-10).

Leonelli, Ceci ve Masciarelli (2016) girişimci kişiliği ve start up yenilikçiliği arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, temel kişilik özellikleri olarak Narsisizm, Büyük Beşli (dışadönüklük, hoşgörüsüzlük, vicdanlılık, nevroitiklik, deneyime açıklık) ve Kontrol odağını ele almış, bu özelliklerin start-up yenilikçiliği üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Çalışmanın sonucunda, girişimci narsisizminin, start-up yenilikçiliğini olumlu yönde etkilediğini çünkü doğuştan gelen yaratıcılık, risk alma ve büyülenmeci bir vizyonun, start-up içindeki yeniliği artıracak görüşünü savunmuşlardır (Leonelli, Ceci, & Masciarelli, 2016, pp. 71-80).

Braun (2017) lider narsisizmi ve girişimci yönelime dair yapmış olduğu literatür incelemesi sonucunda, CEO narsisizmi ve girişimcilik yönelimi arasında bir uyum olduğunu söylemiştir. Narsistik CEO'ların yeni teknolojilere yatırım yapmak gibi girişimci eylemlere açık olduğunu ancak bu girişimci yönelimin kuruluşa ve paydaşlarına fayda sağlayıp sağlamamasının, piyasa koşullarına bağlı olduğunu ifade etmiştir. İlk kanıtların, CEO narsisizminin cesur veya değişime yönelik eylem gerektiren pazarlarda daha faydalı olduğunu gösterdiğini paylaşmıştır (Braun, 2017, p. 15).

3. SOSYAL ZEKA

3.1. Sosyal Zeka Tanımı

Sosyal zeka, bireyin kendi duygu ve düşüncelerini tanıması ve yönetebilmesi yanı sıra, diğerlerini anlama ve empati yapabilme yetisini içerir. Bu yetkinlik sosyal etkileşimleri sürdürmemiz ve yönetmemizi sağlar. Sosyal zeka aynı zamanda liderlik literatüründe sıklıkla karşılaşılan bir lider yetkinliğidir. Araştırmalar, sosyal beceriler ve etkili liderlik arasında güçlü bir bağlantı olduğunu göstermektedir. Bu bölümde sosyal zeka kavramının tarihsel gelişimi, kullanılan yaygın ölçekleri ve araştırmamızın diğer kavramları olan narsisizm ve girişimci kişilik kavramları ile bir arada ölçümlendiği çalışmalara yer verilmektedir.

Kihlstrom ve Nancy (2011) sosyal zeka teriminin ilk olarak Dewey (1909) ve Lull (1911) tarafından kullanıldığını ancak modern kavramın kökeninin Thorndike'a (1920) ait olduğunu belirtmişlerdir. Benzer şekilde Moss ve Hunt'un (1927) sosyal zekayı "başkalarıyla geçinme yeteneği" olarak, Vernon'un (1933) ise "genel olarak insanlarla iletişim kurabilme, sosyal teknik veya toplumdaki kolaylık, sosyal konular hakkında bilgi, bir grubun diğer üyelerinden gelen uyaranlara karşı duyarlılık ve ayrıca geçici ruh hallerine veya yabancıların davranışlarının altında yatan kişilik özelliklerine ilişkin kavrayış" şeklinde tanımladıklarını aktarmışlardır (Kihlstrom & Cantor, 2011, p. 564).

1920 yılında Thorndike sıkça bahsedilen "zeka"nın soyut, mekanik ve sosyal zeka şeklinde birbirinden ayrılmasını önermiştir. Soyut zekayı fikirleri ve soyutlamaları anlama ve yönetme yeteneği olarak, mekanik zekayı fiziksel çevrenin somut nesnelerini anlama ve yönetme yeteneği şeklinde, sosyal zekayı ise insanları anlama ve yönetme yeteneği olarak ifade etmiştir (Thorndike & Stein, 1937, p. 275).

Zirkel (2000) sosyal zekanın kişinin kendi kişiliği ve bireysel davranışı ile yakından ilişkili olduğunu söylemiştir. Sosyal zekaya sahip olanlar kendilerinin farkındadır ve çevrelerini anlarlar. Bu onların duygularını kontrol etmelerini, hayattaki hedefleri hakkında karar vermelerini sağlar. Zirkel'in modeli, kişinin çevresini, fırsatlarını, risklerini ve belirlenen hedeflerini değerlendirdikten sonra yaptığı temkinli bir eylem olan "amaçlı davranış" terimine odaklanmıştır. Bu sosyal zeka modeli, birey için bir kimlik

duygusu yaratmaya yardımcı olur, kişilerarası becerileri vurgular ve sosyal bağlamlarda düşünme ve sonuç davranışlarına odaklanır (Eshghi, Etemadi, Mardani, Fanaei, & Agha-hosaini, 2013, p. 16).

Ford ve Tisak (1983) sosyal zeka alanına olan ilginin, başlangıçta hatırı sayılır derecede yüksek olduğunu ancak genellikle hipotezlerin onaylamadığı psikometrik çalışmalar nedeniyle (Broom, 1928, 1930; Ford, 1979; Keating, 1978; McClatchy, 1929; O'Sullivan, Guilford ve DeMille, 1965; Pintner ve Upshall, 1928; Thorndike, 1936; Thorndike & Stein, 1937; Walker ve Foley, 1973) alana olan ilginin azaldığını aktarmışlardır. Bununla birlikte, yeni kavramsal çerçeveler ortaya çıktıkça ve özellikle yeni ölçüm stratejileri geliştirildikçe, alana olan ilginin belirgin olarak arttığını vurgulamışlardır (Ford & Tisak, 1983, p. 196).

Marlowe (1986) sosyal zeka ile ilgili olarak, birbiriyle ilişkili ancak kısmen farklı beş tanım tanımladığını söylemiştir. Bunların ilki hedef geliştirme ve hedefe yönelik etkinlik üretme yeteneği olarak görülen motivasyonel tanımdır. Yetkinlikle yakından ilişkili bir diğer tanım öz yeterlilik, yani bireyin kişisel ustalık ve başarı beklentisidir. Üçüncü tanım, olumlu pekiştirmeler getiren veya olumsuz pekiştirmeleri ortadan kaldıran eylemler gerçekleştirebilme yeteneğidir. Dördüncü tanım ise performans odaklanmaktır. Bu bakış açısında yetkin kişi, hedeflere ulaşmak için sosyal açıdan faydalı davranışlar sergileme konusunda etkilidir. Son tanımda, bilişsel duygulanımsal veya davranışsal örüntülerde gösterilen kişilik özellikleri olarak tanımlanır (Marlowe, 1986, p. 52).

Riggio (1986, 1989) temel iletişimi, sosyal becerileri küresel sosyal yeterliliği oluşturan “yapı taşları” olarak gören bir sosyal yeterlilik modeli önermiştir. Bu temel beceriler üç türdür: gönderme becerisi (ifade), alma becerisi (duyarlılık) ve iletişim süreçlerini kontrol etme becerisi. Bu üç temel iletişim becerisi iki farklı iletişim alanında çalışır: sözsüz ve sözel. Sözsüz iletişime duygusal iletişim hâkim olduğu için, bu alanlarda gönderme, alma ve düzenleme becerileri duygusal ifade, duyarlılık ve kontrol olarak etiketlenir. Sözlü iletişim alanı oldukça geniştir ve “sosyal yaşamı” oluşturan birçok süreci içerir. Bu, sosyal dışavurumun sözlü konuşma becerisinden daha fazlası olduğunu, aynı zamanda başkalarıyla sosyal etkileşimde bulunma ve dikkatini çekme yeteneğini de içerdiği anlamına gelir. Sosyal duyarlılık, sözlü kod çözme becerisinin yanı sıra sosyal kurallar ve normlar hakkında bilgi ve duyarlılık anlamına gelmektedir. Altı temel iletişim

becerisinin hepsinin yüksek seviyede olması, bir kişinin sosyal açıdan yetkin olduğunu gösterir (Riggio, Messamer, & Throckmorton, 1991, p. 696).

Kosmitzki ve John (1993) sosyal zekanın makul bir kişilik özelliği kavramı olduğunu ifade ettikleri araştırmalarında, bazı insanların diğer insanları anlama ve yönetme hususunda kıskanılacak kadar iyi olduğunu, diğerlerinin ise bu alanda önemli zorluklarla karşılaşmakta olduğunu paylaşmışlardır. Cantor ve Kihlstrom (1985, 1987) tarafından sunulan yaklaşıma yaptıkları atıfta, sosyal zekanın süreçlerinin ve sonuçlarının sosyal bilişsel analizlerine dayandığını aktarmışlardır (Kosmitzki & John, 1993, p. 11).

Silvera, Martinussen ve Dahl (2001) sosyal durumlarda başarılı kişilerin herkes tarafından çok sevildiğini, en tuhaf sosyal koşullar altında bile rahatsızlık duymadıklarını ve her zaman konuşmaların en ince ipuçlarını dahi gördüklerini söylemişlerdir. İnsanların farklı sosyal başarı derecelerine sahip olmalarına neden olan bireysel farklılıkların, psikolojik literatürde sıklıkla sosyal zeka olarak adlandırıldığını ifade etmişlerdir. Kavramın tanımına ilişkin olarak; sosyal zekayı akademik zeka gibi ilgili yapılardan deneysel olarak ayırmada güçlükler yaşandığını, farklı araştırmacıların kavrama ilişkin yıllar içerisinde birbirinden farklı açıklamalarının bulunduğunu ve kavramın çok yönlü olması gibi üç temel soruna değinmişlerdir (Silvera, Martinussen, & Dahl, 2001).

Buzan (2002) sosyal olarak zeki insanların, başkalarıyla iletişim kurmak ve onları “okumak” için kendi beyinlerinin ve bedenlerinin tüm gücünü kullandıklarını söylemiştir. Başkalarını büyümeye, yaratmaya, iletişim kurmaya ve arkadaş olmaya teşvik eden bir tutumları olduğunu, arkadaş olmayı ve bunu sürdürebilmeyi bildiklerini ifade etmiştir. Bu zeka türünün aynı zamanda, çatışma ve müzakere yetkinliklerini de içerdiğini belirtmiştir. Tüm bu becerilerin, sosyal olarak zeki olan kişinin, daha geniş bir dünyayla başarılı bir şekilde ilişki kurabilen, mükemmel bir konuşmacı ve dinleyici olduklarını ve farklılıkları yönetme konusunda yetenekli olduklarını iddia etmiştir (Buzan, 2002, pp. 4-5).

Albrecht (2006) kilit yaşam becerilerinden biri olan sosyal zekayı, en sade şekli ile stratejik sosyal bilincin bir türü olarak, insanları anlayabilmek ve onlarla başarılı bir şekilde iletişim kurabilmek için gereken beceri unsurlarının birleşimi şeklinde nitelendirebileceğimizi ifade etmiştir. Sosyal zekanın yoksunluğunun zehirleyici olabileceğini, varlığının ise besleyici olacağını ifade etmiştir. Zehirli davranışların,

insanların kendilerini değersiz, yetersiz, sindirilmiş, sinirli, hüsrana uğramış ya da suçlu hissetmelerine neden olan davranışlar olduğunu belirtmiştir. Besleyici davranışların ise kişinin değer görmesi, sevilip sayılması, takdir görmesi için bir araç olacağını ifade etmiştir (Albrecht, 2006, s. 13).

Doğan ve Çetin (2009) Tromso Sosyal Zeka Ölçeği'nin Türkçe Standardizasyonunu yaptıkları çalışmalarında Silberman'ın (2000) sosyal zekayı sekiz boyut olarak ele aldığını söylemişlerdir. Boyutlar şu şekildedir; 1) İnsanı anlamak, 2) duygu ve düşüncelerini açık şekilde ifade edebilmek, 3) ihtiyaçları dile getirmek (atılgnlık), 4) iletişimde olduklarımıza geri bildirim vermek ve almak, 5) diğerlerini etkilemek, motive etmek ve ikna etmek, 6) karmaşık durumlara yaratıcı çözümler getirmek 7) bireysel çalışma yerine iş birliği içinde olmak ve takımdaş olmak, 8) ilişkiler çıkmaza girdiğinde doğru davranışı sergilemek (Doğan & Çetin, 2009, ss. 694-695).

Rahim, Civelek ve Liang (2016) akademik bölüm başkanlarının sosyal zekaları ile öğretim üyelerinin "öğretim ve araştırmanın yıllık değerlendirmesi hakkındaki memnuniyeti" arasındaki ilişkinin değerlendirildiği çalışmalarında, sosyal zekanın, yıllık değerlendirme memnuniyeti ile pozitif ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Rahim, Civelek, & Liang, 2016, p. 1).

Gardner (2017) çoklu zeka kuramında, kişisel ve kişiler arası ilişkiler olarak adlandırdığı zeka türünü şu şekilde açıklamıştır "diğer insanları fark edip aralarında ayırım yapabilmek özellikle de ruh hallerini, onları motive eden unsurları ve niyetlerini sezebilmektir". Gardner kişisel zeka ve diğer zeka türlerinin birbirinden farklı olsa da ortak yanlarının bulunduğunu belirtmiş ve kişisel zekanın temelde bireyin kendi duygularını araştırıp öğrenmesi ile ilgili olduğunu ancak kişilerarası zekanın dışarıya yönelerek başkalarının duygu, davranış ve motivasyonlarına yönelik olduğunu ifade etmiştir (Gardner, 2017, s. 313-314).

Goleman (2017) geçmişte sosyal zeka kavramının, duygusal zekanın içinde incelendiği çalışmaları, sosyal zekayı görmezden gelen bir "miyopluk" olarak adlandırmış ve kavramı Sosyal Farkındalık ve Sosyal Beceri olmak üzere iki boyutta ele almıştır. Sosyal zekanın daha iyi anlaşılması için, örneğin bir bakıcının ağlayan bir bebeği sakinleştirici bir dokunuşla susturabilmesi gibi, bilişsel olmayan becerilerin, dikkate alınması gerektiğini ifade etmiştir. Sosyal Farkındalık; Temel empati, Uyum, Empatik İsabet ve

Sosyal Biliş olmak üzere dört öğeden oluşurken, Sosyal Beceri ise; Eşzamanlılık, Benlik Sunumu, Nüfuz ve İlgi öğelerinden oluşmaktadır (Goleman, 2017, s. 107-108).

3.2. Sosyal Zekanın Boyutları

Araştırmamızda Sosyal Zeka kavramı, Tromso Sosyal Zeka ölçeği aracılığı ile ölçülmüş, Sosyal Bilgi Süreci, Sosyal Beceriler ve Sosyal Farkındalık boyutları ile incelenmiştir. Sosyal zeka kavramı farklı dönemlerde, farklı kuramcılar tarafından ele alınmış ve farklı boyut ve modellerde incelenmiştir.

Albrecht (2006) sosyal zekayı beş farklı yetenek ile açıklamıştır. 1) Durum Bilinci: Olayları bir “sosyal radar” gibi okuma ve karşılıklı etkileşimleri yorumlama becerisi olarak tanımlamıştır. 2) Duruş: Çoğunlukla “hal” olarak kullanılan duruş’u sözlü ve sözsüz bir model yelpazesi olarak tanımlamış, örtülü tavırlar ve insanlarda bıraktığımız izlenimlere işaret ettiğini söylemiştir. 3) Samimiyet: Karşımızdaki kişilerin bizi dürüst, iyi niyetli gibi algılamalarına yol açan bir sosyal radar olduğunu söylemiştir. 4) Açıklık: Kendimizi izah edebilme ve mesajlarımızı doğru bir şekilde iletebilme kabiliyetidir. 5) Empati: Bir kişi ile işbirliğine yol açan bağlılık veya ortak duygu şeklinde özetlemiştir (Albrecht, 2006, s. 42).

Goleman (2017) ise sosyal zekayı açıklayan unsurları iki kategoride ele almıştır. Sosyal Farkındalık: Başkalarının duygu ve düşüncelerini anlamak ve ve sosyal durumları kavramak gibi bir yelpazede ele almış ve Temel empati, Uyum, Empatik İsabet ve Sosyal Biliş gibi dört öğeden oluştuğunu söylemiştir. Bir diğer boyut olan Sosyal Becerinin ise sosyal farkındalığa dayandığını ifade etmiş ve Eş zamanlılık, Benlik Sunumu, Nüfuz ve İlgi gibi öğeler sayesinde etkili iletişim sağlamamızı sağlayan bir yetkinlik olduğunu iddia etmiştir (Goleman, 2017, s. 108).

Marlowe (1986) sosyal zekayı dört boyutlu bir modelde ele almıştır. Boyutlar şu şekildedir. 1) Sosyal ilgi (başkalarına karşı ilgi duymak), 2) sosyal kendine yeterlik, 3) empati becerileri (başkalarını bilişsel ve duygusal olarak anlama yeteneği), 4) sosyal performans becerileri (gözlenebilir sosyal davranışlar) (Doğan ve Çetin, 2009, s. 694).

Kozmitzki ve John (1993) sosyal zekayı yedi boyutlu bir model olarak değerlendirmiştir 1) insanların içsel durumları ve ruh hallerini anlama, 2) insanlarla ilişki kurma becerileri,

3) sosyal kuramlar ve sosyal yaşam hakkında bilgi, 4) karmaşık sosyal durumlarda sosyal sezgi ve duyarlılık, 5) diğer insanları yönlendirmede sosyal teknikleri kullanma, 6) empati 7) sosyal uyum (İlhan ve Çetin, 2014, s. 6).

Crowne (2013) sosyal ve duygusal zeka kavramlarının birbirleriyle ilişkili olsalar da, faktör analizlerinin bu kavramların farklı yapılar olduklarını gösterdiğini ileri sürmektedir (Kauten, 2016, p. 13).

Silvera vd., tarafından geliştirilen Tromso Sosyal Zeka Ölçeği sosyal zeka kavramını üç boyutta incelemiştir. 1) Sosyal bilgi süreci: İnsanların ruh hallerini, duygularını ve düşüncelerini anlamayı, beden dillerini okuyarak, sözlü ve sözsüz mesajlarının altında yatan gerçekleri görebilme becerisi olarak tanımlanmaktadır. 2) Sosyal beceriler: etkili dinleme, atılgan davranışta bulunma, bir ilişkiyi başlatma, sürdürme ve sonlandırma gibi temel iletişim becerileri ölçmektedir. 3) Sosyal farkındalık boyutu ile ise; yerine ve zamanına uygun olarak etkili bir şekilde davranma becerisi ele alınmaktadır (Doğan ve Çetin, 2008, s. 9-10).

3.3. Sosyal Zeka Ölçekleri

Kihlstrom ve Cantor (2011) sosyal zekayı tanımlamanın, özellikle de soyut zekaya benzetilerek kolay gibi görüldüğünü söylemişlerdir. Ancak sosyal zekanın ölçülmesi söz konusu olduğunda, Thorndike'ın (1920) "sosyal zeka için uygun testler geliştirilmenin zor olduğunu, sosyal zekanın kendini çocuk odasında, oyun alanında, kışlalarda, fabrikalarda bolca göstermesine karşın, test laboratuvarının resmi standart koşullarında bulunmayacağını çünkü insanların cevaplarını, yüzünü, sesini, hareketlerini zaman sınırına göre adapte etmesi gerektiğini" söylediğini aktarmışlardır (Kihlstrom & Cantor, 2011, pp. 564-565).

Walker ve Foley (1973) Amerika'da sosyal zeka alanında yapılan çalışmalar ile ilgilenen Chapin (1939, 1942), George Washington Ölçeği (1939) üzerinde çalışmış ve daha sonra kendisi "sosyal içgörü" ölçeğini (1942) geliştirmiştir. Daha önceki çalışmalarında Chapin, George Washington Ölçeğini sosyal zeka kriter ölçüsü olarak kabul etmiş ve buna karşı Sosyal Katılım Ölçeği'ni doğrulamıştır. Vardığı sonucu ise şu şekilde

özetlemiştir: "toplumun örgütlü gruplarına ve kurumlarına sosyal katılım, sosyal zekanın kabaca bir ölçüsüdür" (Walker & Foley, 1973, p. 843).

Barnes (1989) sosyal zekayı "sosyal bilgiyi çözümleme yeteneği" olarak tanımlamanın, sözel olmayan iletişim üzerine yapılan çok sayıda araştırmanın (ör. Argyle, 1969; Cook, 1971; Ekman ve Friesen, 1975; Mehrabian, 1972) bir parçası olarak, psikolojide uzun bir geçmişe sahip olduğunu söylemişlerdir. Rosenthal, Hall, DiMatteo, Rogers ve Archer'in (1979) sözsüz iletişimi çözümleme yeteneğinin son derece güvenilir ve doğrulanmış bir ölçeği olan Sözsüz Hassasiyet Profili'ni (PONS) geliştirdiklerini aktarmıştır (Barnes, 1989, p. 264).

Archer ve Akert'de (1977) aynı konu üzerindeki bir diğer çalışmada, sözel olmayan bazı işaretlerin, kelime ve cümlelerin önemini değiştirdiğini, bazılarını vurguladığını ve bazılarının önemini en aza indirdiğini tespit etmişlerdir. Çalışmalarında, sözlü ve sözsüz bu ifadeleri yorumlama sürecini incelemek için "Sosyal Yorumlama Görevi" (Social Interpretations Task, SIT) adını verdikleri bir ölçüm aracı geliştirmişlerdir. Ancak araştırmanın neticesinde, sözlü ve sözsüz kanalların, "Sosyal Yorumlar Görevi" kapsamında bir arada oluşması nedeni ile, bu noktada sözsüz etkileşimin doğru yorum için tek başına yeterli olduğu sonucuna varılamayacağını belirtmişlerdir (Archer & Akert, 1977, pp. 443-449).

Vasil'ová ve Baumgartner (2004) sosyal zeka hakkında yaptıkları literatür taraması ile farklı yapıda ölçeklerin varlığına dikkat çekmişlerdir. Bunların ilki, sosyal çerçevedeki klasik zeka testlerine eşdeğer görünen ve başarı özelliklerine dayanan yöntemleri içerir. Örnekler tablo 1' de görülebilir. İkincisi, olası önyargı riskine rağmen, kendini değerlendirmeye dayalı ve muhtemelen araştırma amaçlı en sık kullanılan yöntemlerdir. Tablo 2 bu tür yöntemlere dair örnekleri içerir. Üçüncü sosyal zeka ölçek türü ise, özellikle çocukların, genellikle ebeveynler, öğretmenler veya akranları gibi başkalarının değerlendirmesine dayanan yöntemleri içerir. Örnekler Tablo 1.3'te bulunabilir. Dördüncüsü, davranışların başkaları tarafından değerlendirilmesine dayanan yöntemleri içerir. Tablo 1'de örnekleri sunulmaktadır (Vasil'ová & Baumgartner, 2004).

Tablo 1. Başarı Özelliklerine Dayanan Yöntemler

Yöntem	Yazar (Yıl)	Alt Ölçekler, Faktörler ve Sosyal Zeka Boyutları
George Washington Sosyal Zeka Testi (GWSIT)	Hunt (1928), Moss (1931), Omwake (1949), Woodward (1955)	-Sosyal durumlarda muhakeme -İsim ve yüz hafızası -İnsan davranışlarını gözlemleme -Kelimelerin ardındaki zihinsel durumu anlama -Yüz ifadelerinin ardındaki zihinsel durumu anlama -Sosyal bilgi -Mizah anlayışı
Altı Faktörlü Sosyal Zeka Ölçeği	O'Sullivan (1966)	-Davranışsal birimleri kavrama -Davranışsal sınıfları kavrama -Davranışsal ilişkileri kavrama -Davranışsal sistemleri kavrama -Davranışsal dönüşümleri kavrama -Davranışsal çıkarımları kavrama
Sternberg Üçlü Yetenek Testi (STAT)	Sternberg vd. (1993)	-Analitik yetenekler -Yaratıcı yetenekler -Pratik Yetenekler

Kaynak: Vasil'ová and Baumgartner, (2004) Why Is Social Intelligence Difficult to Measure? *Individual and Society*, 8, (4) s.44'tarafından geliştirilmiştir.

Tablo 2. Öz Değerlendirmeye Dayalı Yöntemler

Yöntem	Yazar (Yıl)	Alt Ölçekler, Faktörler ve Sosyal Zeka Boyutları
Matson Gençlerde Sosyal Yetenek Değerlendirme Testi (MESSY)	Matson, Rotatori, Helsel (1983)	-Uygun sosyal beceriler -Uygunsuz girişkenlik -Dürtüsel/İnatçı -Aşırı özgüven -Kıskançlık/Geri çekilme
Sosyal Beceri Derecelendirme Sistemi (SSRS)	Gresham ve Elliott (1990)	-Sosyal beceriler -Problem davranış -Akademik yeterlilik -Ebeveyn desteği
Sosyal Beceri Envanteri	Lorr, Youniss ve Stefic (1991)	-Sosyal beceriler -Empati

Kaynak: Vasil'ová and Baumgartner, (2004) Why Is Social Intelligence Difficult to Measure? *Individual and Society*, 8, (4) s.44-45' tarafından geliştirilmiştir.

Tablo 3. Başkaları Tarafından Değerlendirilmeye dayalı ölçekler

Yöntem	Yazar (Yıl)	Alt Ölçekler, Faktörler ve Sosyal Zeka Boyutları
Sosyal Yetkinlik Ölçeği-Ebeveyn Versiyonu	Corrigan (2003)	-Toplum Yanlısı/iletişim becerileri -Duygusal düzenleme becerileri
Akran Sosyal Zeka Değerlendirmesi (PESI)	Björkqvist, Österman ve Kaukiainen (1995)	-Başkalarını algılama -Sosyal esneklik -Hedeflere ulaşma başarısı -Davranışsal sonuçlar
	Wong, Day, Maxwell ve Meara (1995)	-Sosyal algı -Sosyal içgörü -Sosyal bilgi

Kaynak: Vasil'ová and Baumgartner, (2004) Why Is Social Intelligence Difficult to Measure? *Individual and Society*, 8, (4) s.44-45' tarafından geliştirilmiştir.

Tablo 4. Davranışın Değerlendirmesine Dayalı Yöntemler

Yöntem	Yazar (Yıl)	Alt ölçekler, Faktörler ve Sosyal Zeka Boyutları
Davranış Sıklığı Yaklaşımı (AFA)	Buss ve Craik (1983)	- Eylemlerin oluşturulması - Nominal eylemlerin değerlendirilmesi - Davranış-prototiplik derecelendirmeleri - Öz-bildirimli / akran-bildirimli değerlendirme
Sosyal Yeterlik Video Testi	Funke ve Schuler (1998), Hendricks (1969)	-Çabaya ilişkin birimlerin farklı üretimi -Çabaya ilişkin sınıfların farklı üretimi -Çabaya ilişkin ilişkilerin farklı üretimi -Çabaya ilişkin sistemlerin farklı üretimi -Çabaya ilişkin dönüşümlerin farklı üretimi -Çabaya ilişkin etkilerin farklı üretimi

Kaynak: Vasil'ová and Baumgartner, (2004) Why Is Social Intelligence Difficult to Measure? *Individual and Society*, 8, (4) s.44-45' tarafından geliştirilmiştir.

3.4. Sosyal Zeka ve Narsisizm

Sosyal zeka ve Narsisizm kavramlarını bir arada inceleyen çalışmalar, narsistik kişilerin, hedeflerine ulaşmak ve böylece ihtiyaç duydukları başarı ve ilgiyi elde etmek adına, ilişki içinde bulundukları kişilerin duygu ve düşüncelerini anlamaya ihtiyaç duyduğunu söylemektedir. Narsistik kişilerin duygusal zeka ve özellikle empatiden uzak oldukları ancak istediklerini elde etmek üzere sosyal zekaya ihtiyaç duydukları düşünülmektedir.

Delič, Novak, Kovačič ve Avsec (2011) narsisizm ile kişilerarası ilişkilerde önemli kabul edilen üç psikolojik yapı olan duygusal zeka, sosyal zeka ve empati arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmanın bulguları, yüksek sosyal zekanın narsisistler için karakteristik olduğu fikrini desteklemekte ve narsistik bireylerinin başkalarının davranışlarını anlama ve öngörme yeteneğine sahip olduklarını göstermektedir. İlk temasta bulunma, başkalarıyla sohbet etmeye başlama, sosyal etkileşimlere katılma ve olumlu ilk izlenimler yaratmadaki başarılarıyla doğrulanabilecek iyi sosyal becerilere sahiptirler. Narsisizmin duygusal zeka ve sosyal zekanın iki yönü olan sosyal beceriler ve sosyal bilgilerin işlenmesi ile olumlu yönde bir ilişkisinin olduğunu ve empatinin duygusal ve bilişsel yönü ile olumsuz ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir (Delič, Novak, Kovačič, & Avsec, 2011, pp. 477-488).

Khodabakhsh ve Besharat (2011) narsisizmin, duygusal zeka ve kişilerarası ilişkilerin kalitesi arasındaki ilişki üzerindeki aracı rolünü inceledikleri çalışmalarında; duygusal zekanın kişilerarası ilişkilerin kalitesi ile pozitif bir ilişkisi olduğunu ve narsisizmin kişilerarası ilişkilerin kalitesi ile negatif bir ilişkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Bulgular aynı zamanda, narsisizmin duygusal zeka ve kişilerarası ilişkilerin kalitesi arasındaki ilişkide aracı rolü olduğunu göstermiştir. Araştırmanın sonucunda narsisizmin, bir kişinin kişilerarası ilişkilerinin niteliği üzerinde olumsuz bir etkisi olabileceğini ve başkalarının duygularını algılama ve kendi duygularını yönetme yeteneğini azalttığını paylaşmışlardır (Khodabakhsh & Besharat, 2011, pp. 907-909).

Nagler, Reiter, Furtner ve Rauthmann (2014) sosyo-duygusal zekanın, karanlık kişilikler (karanlık üçlü: narsisizm, makyavelizm, psikopati) tarafından kullanıldığında başkalarına karşı duygusal manipülasyon ile ilişkisi olup olmadığını inceledikleri çalışmalarında; sosyo-duygusal zeka ve narsisizm arasında pozitif bir ilişki olduğunu, duygusal kontrol ve duygusal manipülasyon arasındaki ilişkide, narsisizmin rolü olduğunu tespit

etmişlerdir. Sosyal ve duygusal becerilerin her zaman başkalarını manipüle etmek için kullanılmadığı, narsisizm ve psikopatinin bu manipölasyon üzerinde bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Nagler, Reiter, Furtner, & Rauthmann, 2014, pp. 47-51).

Sosyal zeka kuramına önemli katkılarda bulunan Goleman'da (2017) karanlık üçlü (narsisizm, makyavelizm ve psikopati) ve sosyal zeka arasındaki bağlantıya dikkat çekmiştir. Michael Maccobby'nin üretken narsistik liderler hakkındaki çalışmalarına atıfta bulunarak, sağlıklı narsisizme sahip, tutkulu ve özgüvenli liderlerin kendileri hakkında gözlemde bulunabileceğini, gerçeklikle yüzleşmeye açık olduklarını ifade etmiştir. Bu kişilerin öğrenmeye açık olmaları nedeniyle daha sağlam kararlar alabileceklerini ve olaylar karşısında körleşme olasılıklarının daha az olduğunu iddia etmiştir (Goleman, 2017, s. 149-150).

McWilliams (2020) psikanalitik tanı kitabında narsisizmde ilişkisel örüntüleri açıklarken, narsistik kişilik bozukluğu olan bir kişinin, ilişkilerini iyileştirmek amacı ile bir terapistle başvurma olasılığının çok düşük olduğunu ancak, ilerleyen yaşlarında bu konuda farkındalığının artarak, bazı şeylerin yanlış gittiğinin fark edilebileceğini ifade etmiştir (McWilliams, 2020, s. 231).

Million, vd., (2017) kişiler arası ilişkiler açısından narsistik kişiliğe sahip olan bireylerin kendilerini herşeye muktedir görmeleri nedeni ile empatiden yoksun davranışlar sergilediklerini ve bunun, ilişkileri neredeyse imkansız hale getirebileceğini ifade etmişlerdir. Etraflarında bir hayran grubu elde etmeye çalıştıklarından, her ne kadar özgüvenli bir ilk izlenim bıraksalar da, ilerleyen zamanlarda karşısındaki kişiler tarafından kibirli bulunabileceklerini iddia etmişlerdir. Kendilerinin özel olduklarına dair sarsılmaz inançlarını kıracak bir önemsenmeme durumuna karşı aşırı hassas oldukları ve kudretlerini sergilemek adına sıklıkla ilişkinin merkezinde bulunarak ipleri ellerinde bulundurmak istediklerine değinmişlerdir (Million, Grossman, Million, Meagher, & Ramnath, 2017, pp. 452- 476).

3.5. Sosyal Zeka ve Girişimcilik

Girişimcilerin güçlü kişiler arası becerilere sahip olduğu bilinmektedir. İnsanlarla iletişim kurmaktan zevk alan, soru sormaktan çekinmeyen, insanları dinleyen ve onları gerçekten

anlayan birinin yenilikleri ve fırsatları görme olasılığının daha yüksek olacağı ve daha sağlıklı ilişkiler kuracağı düşünülmektedir.

Ameen, Hameed, Bashir ve Bashir'in (2015) girişimcilerin stratejik yönetim faaliyetleri ve kişilerarası becerilerini incelediği çalışmalarında ifade ettikleri üzere; Johnson (1972) kişilerarası becerilerin, insanların örgütsel bir ortamda bireylerle iletişim ve etkileşim kurmak için kullandıkları araçlar olduğunu ifade etmiştir. Bu becerilerin, girişimcinin hem bireysel hem de gruplar halindeki diğer insanlarla iletişim ve etkileşim kurmak için kullandığı yaşam becerileri olduğunu söylemiştir. Ray (1993) girişimcinin güçlü kişilerarası becerilere sahip olarak, hem mesleki hem de kişisel yaşamında genellikle daha başarılı olabileceği iddia edilmiştir (Ameen, Hameed, Bashir, & Bashir, 2015, p. 190).

Baron ve Tang (2009) girişimcilerin sosyal becerileri ile yeni girişim performansı arasındaki ilişkiye dair çalışmalarında, bu ilişkideki iki potansiyel aracının etkileri (girişimcilerin bilgi ve gerekli kaynakları elde etmedeki başarısı) araştırılmıştır. Sonuçlar; sosyal algı ve ifade gibi becerilerin, yeni girişim performansı ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu ve bu etkide iki aracı değişkenin aracılık etkisi olduğunu göstermiştir. Özetle, mevcut bulguların “girişimcilerin sosyal becerileri, şirket dışındaki kişilerle yüz yüze temas halinde ne kadar çok kullanırlarsa, bu becerilerin yeni girişim performansı üzerindeki etkilerinin o kadar güçlü olduğuna” dair bazı kanıtlar sunduğunu iddia etmişlerdir (Baron & Tang, 2009, pp. 282-300).

Elmuti, Khoury ve Omran (2012) girişimcilik eğitiminin, girişimcilik becerileri ve girişimlerin etkinliğinin geliştirilmesi üzerindeki rolünü inceledikleri araştırmada; girişimcilik eğitiminin (yönetimsel beceriler), sosyal yeterlilik (kişilerarası beceriler) ve daha büyük ölçüde temel girişimci eğitim becerileri ile örgütsel etkililik nedensel bağlantılar olduğunu göstermiştir. Literatürde girişimci çalışmaların çoğunun, girişimcilerin girişimlerinin başarısına katkıda bulunan birkaç değişken grubuna odaklandıklarını, İbrahim ve Goodwin'in (1986) dört başarı faktörü bulunduğunu, bunların; girişimci değerler, yönetim becerileri, kişilerarası beceriler ve çevresel özellikler olduğunu aktarmışlardır. Girişimci değerlerin; sezgi, dışa dönüklük, riske karşı tutum, esneklik ve bağımsızlık duygusu gibi psikolojik bir doğası olduğunu ifade etmişlerdir (Elmuti, Khoury, & Omran, 2012, pp. 83-96).

4. LİDERLERİN NARSİSTİK KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN GİRİŞİMCİ KİŞİLİK ÜZERİNDEKİ ETSİNDE SOSYAL ZEKANIN ARACI ROLU

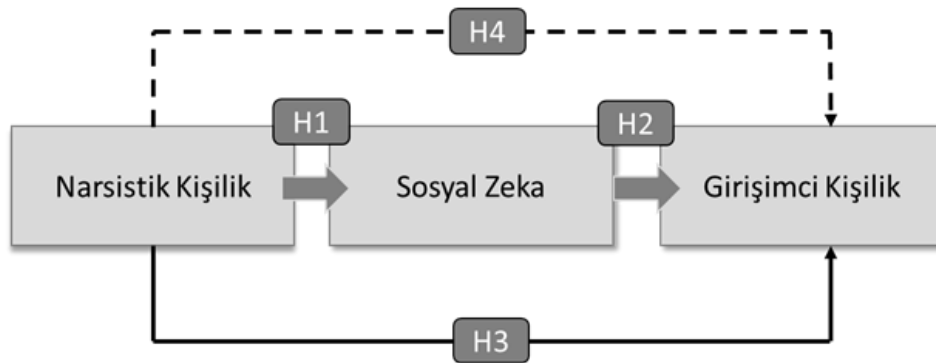
4.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada liderlerin narsistik kişilik özelliklerinin, girişimci kişilik üzerindeki etkisinde sosyal zekanın aracı rolünün incelenmesi hedeflenmektedir. Örgüt çalışanları ve performansına yönelik yıkıcı faaliyetler sergileyebilecek narsistik liderleri, literatürde aşınası olduğumuz olumsuz özellikleri yanı sıra, yapıcı boyutları ile de ele alacağımız bu çalışma, özsever kişiliği farklı boyutları ile tanımayı hedefler.

4.2. Araştırmanın Önemi

Uluslararası yazında, güç ve başarıya olan ihtiyaçları, cesaretleri ve özgüvenleri ile narsistik kişilerin, girişimci kişilik özellikleri gösterdiğine dair çok sayıda çalışma bulunmasına rağmen, ulusal düzeydeki çalışmaların sayısı oldukça azdır. Bu çalışma ile narsistik kişilik özellikleri gösteren liderlerin girişimci özelliklerinin araştırılması hedeflenmektedir. Narsistik liderlerin, beraber çalıştıkları kişilerin düşüncelerini anlama ve duygularını değiştirme arzularına karşılık gelen sosyal zekanın da, bu yapı üzerindeki rolünün incelenmesi hedeflenmektedir. Araştırmanın yönetim bilimi, yönetim psikolojisi ve liderlik alanlarında yazına katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

4.3. Araştırmanın Modeli



4.4. Araştırmanın Hipotezleri

H1: Narsistik kişilik sosyal zekayı etkilemektedir.

H2: Sosyal zeka girişimci kişiliği etkilemektedir.

H3: Narsistik kişilik girişimci kişiliği etkilemektedir.

H4: Narsistik kişiliğin girişimci kişilik üzerindeki etkisinde sosyal zekanın aracı rolü bulunmaktadır.

4.5. Araştırmanın Örneklemi

Çalışmada teorik ana kütle olarak İstanbul İlindeki Kobi sahibi girişimciler ele alınacak olup yaklaşık 497 bin girişimci bulunmaktadır. Bu sayıdaki kişiye ulaşmanın zaman ve maliyet açısından olanaksız olması nedeniyle pratik ana kütle, örneklemin büyüklüğü ve bilimsel kriterler dikkate alınarak 385 kişi olarak hesaplanmıştır. Anketler dijital platformda katılımcılara ulaştırılmış ve belirlenen süre içerisinde 613 katılımcıdan geri dönüş sağlanmıştır. Katılımcı profili şirket kurucuları, kurucu ortaklar ve üst düzey yöneticilerden oluşmaktadır.

4.6. Araştırmanın Ölçekleri

Narsistik Kişilik: Raskin ve Terry (1988) tarafından geliştirilen Narsistik Kişilik Envanteri (NPI) yedi faktörlü ve 40 maddelik bir yapıdadır. “Otorite, Kendine Yeterlilik, Üstünlük, Teşhircilik, Sömürü, Hak iddia etme ve Kendini Beğenme” olmak üzere 7 boyutu bulunmaktadır. Ölçeğin Türkçe standardizasyonu Hakan Kızıltan (2008) tarafından yapılmıştır ve ölçek 5’li Likert formundadır.

Girişimci Kişilik: Koh (1996) tarafından geliştirilen Girişimci Kişilik Ölçeği, 5 boyut ve 15 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe Standardizasyonu Çınar, Armağan ve Çınar (2017) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin boyutları “Risk Alma, İnovasyon, Kontrol Odaklılığı, Kendine Güven Duyma ve Öz Yeterlilik ve Başarı İhtiyacı” şeklindedir ve ölçek 5’li Likert formundadır.

Sosyal Zeka: Silvera, Martinussen ve Dahl (2001) tarafından geliştirilen Tromso Sosyal Zeka Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe Standardizasyonu Doğan ve Çetin (2009) tarafından gerçekleştirilmiştir. Sosyal Bilgi Süreci, Sosyal Farkındalık ve Sosyal Beceri olmak üzere üç boyutu olan ölçeğin 21 maddesi bulunmaktadır. Ölçek 5’li Likert formundadır.

4.7. Araştırmanın Kısıtları

Litaratürde Narsistik Kişilik, Girişimci Kişilik ve Sosyal Zeka kavramlarının bir arada analiz edildiği çalışmaların bulunmaması, araştırmanın önemli kısıtlarından bir tanesidir. Bir diğer kısıt ise araştırmanın zaman ve bütçe kısıtının bulunmasıdır. Gelecek araştırmalarda yapılacak anket çalışması sonrası, elde edilen veriler doğrultusunda, nitel bir araştırma ile bulguları desteklemenin, sonuca katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Yapılacak yüz yüz bir görüşmenin, karmaşık bir doğaya sahip olan insan faktörünün, davranışlarının ardında yatan duygu ve motivasyonları daha derinlemesine analiz etme fırsatı sunacağı düşünülmektedir.

4.8. Verilerin İstatistiksel Değerlendirilmesi

Çalışma uygulamasında yer alan bulguların istatistiksel değerlendirilmesi için SPSS 22.0 paket programı, Doğrulayıcı Faktör analizi ve Yapısal Eşitlik Modeli bulgularının değerlendirilmesi için AMOS 24.0 paket programı kullanıldı. Katılımcıların anketteki ölçek sorularına verdikleri cevaplara ilişkin geçerlilik ve güvenirlik analizi yapıldı. Analiz sonuçlarına göre bazı sorular çalışmadan çıkarılarak ölçeklerin geçerlilik ve güvenirliliği sağlanmış olup, daha sonraki aşamada istatistiksel değerlendirmeler %95, %99 güven aralığında, istatistiksel anlamlılık düzeyi $p<0.05$, $p<0.01$ olarak değerlendirildi

4.8.1. Açımlayıcı Faktör Analizi

Geliştirilen veya uyarlanan ölçeklerin geçerliliği bilimsel çalışmalarda önemli bir yer teşkil etmektedir. Ölçeklerin geçerliliğinin sağlanması, araştırmada yapılan çalışmaların önemini arz etmektedir. Ölçek geçerliliği çalışmalarında “Faktör Analizi” yöntemi kullanılmaktadır. Leech, Barrett ve Morgan, (2005) Açımlayıcı Faktör Analizi yöntemi

için iki ana koşul olduğunu belirtmiştir. Bunların birincisi; faktör analizinde yer alan değişkenlerin birbiri arasında ilişkili olması zorunludur. Bu nedenle, geniş örneklem çapı ve özellikle ilişkili değişkenlerde, faktör analizi sonuçları sıklıkla daha güvenilir sonuçlar vermektedir. Diğer taraftan örneklem büyüklüğü, soruların kendi arasında yüksek derecede ilişkili veya en az derecede yüksek ilişkili olması durumu, faktör analizi için daha az önemlidir. İkinci koşul ise; eğer soru/değişken sayısı katılımcı sayısından yüksek değilse, faktör analizi asla yapılmaması gerektiğini iddia etmiştir (Leech, Barrett, & Morgan, 2005, p. 76).

Uygun, (2015) ölçek geçerliliğinin bilimsel araştırmalarda, faktör analizi ile sağlandığını belirtmiştir. Faktör analizinde birbiri ile ilişkili p tane değişken bir araya getirilir, ilişkisiz ve kavramsal olarak anlamlı değişkenlerin bulunması amaçlanmaktadır. Faktör analizi, aralarında ilişki bulunan birden fazla değişkenin olduğu verilere ait ilişkilerin temel yapısını ortaya çıkartarak, kavramlar arasındaki ilişkilerin daha basit olarak anlaşılmasına destek olmaktadır” (Uygun, 2015, s. 99). Faktör analizi sonuçlarının uygun olması için Bartlett küresellik ve Kaiser Mayer Olkin (KMO) testleri kullanılır. Bartlett küresellik testi sıfır hipotezi, birim matris olarak başka bir deyişle “değişkenler arasında ilişki yoktur” olarak ifade edilir. Sıfır hipotezinin red edilmesi değişkenler arasında yüksek korelasyon olduğunu ve böylelikle veri setinin faktör analizine uygun olduğunu gösterir (Hair, Tatham, Anderson, & Black, 2010, p. 103). KMO testi; gözlenen korelasyonlar ile kısmi korelasyon katsayılarını karşılaştıran indekslerden biridir. Bu oran ne kadar yüksek olursa faktör analizi yapılması için o kadar iyi olduğu sonucuna varılır. KMO oranı; 0.90 üzeri “mükemmel”, 0.80 “çok iyi”, 0.70 “iyi” 0.60 “orta” ve 0.60’ın altı kabul edilemez düzeyde olduğu ifade edilir (Sharma, 1996, p. 116).

Elde edilen KMO değerinin 0 ile 1 arasında bir değer alması gerekir. Bu değer 1 olması değişkenler arasındaki ilişkinin tahmininin kusursuz ve hatasız olarak anlamlı bir şekilde tahmin edilebileceğini göstermektedir. Bu elde edilen faktör analizi sonucunda elde edilen matriste değişkenler ve değişkenler arasındaki korelasyonlar yer almaktadır. Bu değişkenin hangi faktör altında mutlak değer olarak büyük ağırlığa sahipse o değişken o faktör ile yakın ilişki içindedir demektir. İdeal dönüştürülmüş faktör matrisinde her değişken tek bir faktörle anlamlı ilişkiye sahip olmalıdır. Uygulamada, veri (gözlem) sayısı için faktör ağırlığının 0,30 ve üzerinde olması gerekir. 0,50 ve üzerindeki değerlerin oldukça iyi olduğu kabul edilir (Hair, Tatham, Anderson, & Black, 2010, p.

117). Ayrıca Analizlerde %40 ile %60 arasında değişen varyans oranının yeterliliği kabul edilmektedir (Tavşancıl ve Keser, 2001, s. 50). KMO Örneklem Yeterliliği Ölçüsü ve Bartlett küresellik testine göre faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Faktör Analizinde tahmin olarak “Principal Component Analysis” kullanılmış, faktörler arasında korelasyonun olmamasından dolayı “Varimax” döndürme yöntemi kullanılarak uygulama yapılmıştır.

4.8.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Sharma (1996) açıklayıcı faktör analizinde araştırmacının faktör yapısı hakkında çok az bilgisi olduğunu veya hiç bilgisi olduğunu belirtmiştir. Örneğin, araştırmacının belirli bir firmanın mükemmelliğini ölçmekle ilgilendiği durumu ele alındığında; Araştırmacının aşağıdakilerle ilgili bilgisi olmadığını varsayalım: (1) mükemmellik unsurlarının veya boyutlarının sayısı; (2) bu boyutların dik veya eğik olup olmadığı; (3) her bir faktörün gösterge sayısı; ve (4) hangi göstergeler hangi faktörü temsil ettiği. Başka bir deyişle, yukarıdaki soruları cevaplamak için kullanılabilecek çok az teori vardır. Böyle bir durumda, araştırmacı veri toplayabilir ve göstergeler arasındaki korelasyonları açıklayabilecek bir faktör yapısı veya teorisi araştırabilir veya arayabilir. Böyle bir analize açıklayıcı faktör analizi denir (Sharma, 1996, p. 128)

DFA’nın AFA’dan farklı olarak değerlendirilmesinde değişkenler arasındaki ilişkinin hipotez testi yapılarak doğrulanması amaçlanır. Bu süreçte daha önceden belirlenen hipotezlerin istikametinde değişkenlerin faktörler ve bu faktörlerin kendi arasında kurulan ilişkileri incelenir. Bu durumda araştırmacı daha önce belirlenen hipotezler ile elde edilen modelde tanımlanan değişkenlerin yapısı ile ilgili bilgilere sahip olmalıdır. Böylece model kuvvetli bir teorik/ampirik bir yapıya dayandırılmış bir zemine sahip olur (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2018, ss. 275-276).

“DFA’da gizil değişkenler içsel ya da dışsal olabilir. Dışsal değişken, modelde yer alan diğer gizil değişkenlerden etkilenmezken, içsel değişkenler modelde bulunan diğer gizil değişkenlerden etkilenebilir. Bu bakımdan dışsal değişkenler bağımsız değişkene karşılık gelirken, içsel değişkenler bağımlı değişkeni ifade etmektedir” (Brown, 2006, p. 54).

4.8.3. Güvenirlik Analizi, Benzeşme Geçerliliği, Ayrışma Geçerliliği ve Açıklanan Ortalama Varyans Değerleri

Güvenirlik, bir ölçme aracında yer alan ölçümlerin aynı koşullarda tekrarlı olarak elde edilen değerlerinin kararlılığını ifade eder. Bu yüzden ölçekte güvenilirlik önemli bir yer almaktadır ve güvenilir olmayan ölçek kullanışlı değildir. Güvenirlik düzeyini ölçmede Cronbach (1951) tarafından geliştirilen Alfa Katsayısı Yöntemi ile kullanılmaktadır. Bu yöntem ile ölçeklerin güvenilirliği test edilir. Cronbach alfa değeri doğru-yanlış şeklinde puanlanamayan maddelerin Likert özellikte 1-3, 1-4, 1-5, 1-10 gibi skorların kullanılmasıyla iç tutarlılığı ölçen yöntemlerden biridir (Ercan ve Kan, 2004, s. 213).

Cronbach Alfa katsayısı korelasyon katsayısı ile hesaplanır, ve bu yöntemle göre korelasyonun negatif olması alfa katsayısının negatif olarak hesaplanmasını sağlar. Bu nedenle negatif alfa katsayısı güvenilirlik modelinin bozulmasına neden olur. Diğer bir ifade ile ölçteki toplanabilirlik özelliğinin kaybolmasını sağlar. Bu durum kullanılan ölçeğin bozuk olduğunu veya güvenilir olmadığını ifade eder (Kalaycı, 2017, s. 405).

Ölçek güvenilirliği Alfa Katsayılarına bağlı olarak aşağıdaki şekilde belirtilmektedir.

- $0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir.
- $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşük.
- $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir.
- $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Ölçek maddelerine verilecek cevapların üç veya daha fazla olması durumunda içsel tutarlılığı ölçmek amacıyla cronbach's alfa katsayısı kullanılır. Bu katsayının genellikle 0,70 ve üzerinde tercih edilmesi önerilerken, keşfedici araştırmalarda 0,60'a kadar tolera edilmesi mümkün olabilir (Hair, Tatham, Anderson, & Black, 2010, p. 680).

Birleşik güvenilirlik (CR) değerleri DFA'dan hesaplanan faktör yüklerinden hesaplanır. $CR \geq 0.70$ olduğunda birleşik güvenilirlik koşulunu sağlandığı söylenebilir (Hair, Tatham, Anderson, & Black, 2010, p. 666).

Benzeşme geçerliliğinin göstergesi açıklanan ortalama varyans (AVE) değeridir. Benzeşme geçerliliğinin teyit edilebilmesi için açıklanan ortalama varyansın ($AVE \geq 0.50$) olması gereklidir (Fornell & Larcker, 1981, p. 46). Ancak AVE değerinin tek bir

boyutta beklenenin altında çıkması durumunda diğer geçerlilik, güvenilirlik sonuçlarına bakılır, CR değerinin AVE değerinden yüksek olması ve ayrışma geçerliliği sağlanması durumuna göre karar (Huang, Wang, Wu, & Wang, 2013, p. 219).

Ayrışma geçerliliği için; AVE değerlerinin karekökünün boyutun, diğer boyutlarla olan korelasyon değerinden büyük olması gerekmektedir. Bu durumda kullanılan veri toplama araçlarındaki her bir boyut için ayrışma geçerliliğinin sağlandığı ifade edilebilir (Fornell & Larcker, 1981, p. 46).

4.8.4. Yapısal Eşitlik Modeli

Schumacker ve Lomax (2010) yapısal eşitlik modelinin, kuramsal yapıya sahip modelde gözlenen değişkenler arasında kurulan ilişki modellerinin farklı biçimde değerlendirilerek temel amaca uygun olarak test edilmesi olduğunu ifade etmiştir. Örnek olarak, eğitim alanında yapılan araştırmalarda, öğrencilerin ev hayatının okul başarılarına etkisinin ölçülmesi, ticaretteki tüketici güveninin, satış artışına etkisinin olup olmaması, sağlık çalışmalarında iyi bir diyetin veya düzenli egzersizlerin yapılmasıyla kalp krizi riskinin azalıp azalmaması gibi hipotezlerin test edilmesi için kullanılabileceğini belirtmişlerdir (Schumacker & Lomax, 2010, p. 2).

Dursun ve Kocagöz (2010) yapısal eşitlik modellemesi yöntemi için, karmaşık modelleri analiz etmedeki başarısı ve birden fazla analizin tek seferde yapılmasının, incelenen modeldeki ilişkilere dair, var ise yeni düzenlemeler önermesi, aracılık ve düzenleyicilik (moderasyon) etkilerini incelemeyi daha kolay hale getirmesi, ölçüm hatalarını dikkate alıyor olması gibi sebeplerle pek çok teoremin test edilmesinde ve yeni modellerin geliştirilmesi sürecinde kullanılan bir yöntem olduğunu ifade etmişlerdir (Dursun ve Kocagöz, 2010, s. 2)

Meydan ve Şeşen (2015) YEM'in alışlagelmiş istatistiksel uygulamalardan özellik bakımından oldukça farklı yöntemlerden birisi olduğunu belirtmiştir. İlk olarak, YEM'in açımlayıcı ya da keşfedici bir yaklaşım olmadığını ve genellikle doğrulayıcı bir yaklaşım olarak literatürde yer aldığını belirtmişlerdir. YEM haricinde birçok istatistiksel yöntemler veriler üzerinde korelasyonel olarak test edilirken, YEM teorik olarak kurulmuş modeller ya da ilişkiler doğrultusunda, ilişkilerin veri ile uyumunu

doğrulamaktadır. Bu durumda YEM’de elde edilen analizlerin sonuçları diğer yöntemlerden daha başarılı olduğunu belirtmişlerdir (Meydan ve Şeşen, 2015, s. 6).

4.8.5. Normallik Sınaması

Normallik testi için çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Elde edilen değerlerin -2 ile +2 arasında olduğu görülmüştür. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 değerleri arasında olduğu zaman normal dağıldığı kabul edilir (George & Mallery, 2019, pp. 114-115). Ayrıca değişkenler için elde edilen örneklem büyüklüğünün $n > 30$ olması nedeni ile merkezi limit teoremine göre verilerin normal dağıldığı varsayılmaktadır (Gosling, 1995, p. 81). Çok değişkenli normallik; AMOS vastısatı ile analiz edilmiş ve verilerin normal dağılıma uygun olduğu sonucuna varılmıştır. Varsayımlar doğrultusunda EK-1 de yer alan tablo da değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerlerin genel olarak -2 ile +2 değerleri arasında yer aldığı gözlemlenmiş, bu sonuçlara göre DFA ve YEM’de analiz sonuçları değerlendirilmiştir.

4.8.6. Araştırma Bulguları

4.8.6.1. Katılımcıların Sosyodemografik Özelliklerine İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

Cinsiyet	Frekans	Yüzde(%)	Şirketteki Pozisyon	Frekans	Yüzde(%)
Erkek	510	83,3	Şirket Kurucusu	389	63,4
Kadın	102	16,7	Şirket Ortağı	80	13,1
Total	612	100,0	Üst Düzey Yönetici	144	23,5
Yaş	Frekans	Yüzde(%)	Total	612	100,0
21-30	62	10,2	Kurumda Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde(%)
31-40	200	32,7	0-5 yıl	274	44,8
41-50	244	39,9	6-10 yıl	142	23,2
51 ve üzeri	105	17,2	11-15 yıl	74	12,1
Total	611	100,0	16 yıl ve üzeri	121	19,9
Medeni Durum	Frekans	Yüzde(%)	Total	611	100,0
Bekar	211	34,7	İş Deneyimi	Frekans	Yüzde(%)
Evli	397	65,3	0-5 yıl	32	5,2
Total	608	100,0	6-10 yıl	68	11,1
Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde(%)	11-15 yıl	95	15,5
İlköğretim	6	1,0	16 yıl ve üzeri	418	68,2
Lise	30	4,9	Total	612	100,0
Ön Lisans	29	4,7	Tarafa Bağlı Çalışan Sayısı	Frekans	Yüzde(%)
Lisans	298	48,7	0-9 kişi	291	50,2
Yüksek Lisans	207	33,8	10-49 kişi	185	31,9
Doktora	42	6,9	50-249 kişi	69	11,9
Total	612	100,0	250 ve üzeri kişi	35	6,0
			Total	580	100,0

Tabloda katılımcıların sosyodemografik özelliklere ilişkin değişkenler incelendiğinde katılımcıların cinsiyeti; %83,3 erkek, %16,7 kadın, yaş dağılımı; %10,2 21-30, %32,7 31-40, %39,9 41-50, %17,2 51 ve üzeri, Medeni durumu; %34,7 bekar, %65,3 evli, Eğitim durumu; %1 ilköğretim, %4,9 lise, %4,7 ön lisans, %48,7 lisans, %33,8 yüksek lisans, %6,9 doktora, Şirket pozisyonu; %63,4 şirket kurucusu, %13,1 şirket ortaklığı, %23,5 üst düzey yönetici, Kurumda çalışma süresi; %44,8 0-5 yıl, %23,2 6-10 yıl, %12,1 11-15 yıl, %19,8 16 yıl ve üzeri, İş deneyimi; %5,2 0-5 yıl, %11,1 6-10 yıl, %15,5 11-15 yıl, %68,2 16 yıl ve üzeri, Tarafa bağlı çalışan sayısı; %50,2 0-9, %31,9 10-49, %11,9 50-249, %6 250 ve üzeri kişi olarak belirlenmiştir.

4.8.6.2. Açımlayıcı Faktör Analiz Sonuçları

Tablo 5. Narsistik Kişilik Ölçeğine İlişkin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçeğe İlişkin Maddeler	Alt Boyutlar					Varyans Açıklama Oranları
	Kendini Beğenme	Hak İddia Etme	Otorite	Üstünlük	Sömürücülük	
Hakettiğim herşeyi elde edene kadar tatmin olmam.[MN_25]		0,696				%15,342
İnsanlardan çok şey beklerim.[MN_24]		0,690				
Güç sahibi olmak benim için çok önemlidir.[MN_27]		0,625				
Layık olduğum saygıyı elde etme konusunda ısrarcıyım.[MN_14]		0,630				
İnsanların içini bir kitap gibi okurum[MN_16]					0,867	%14,243
İnsanları inanmalarını istediğim her şeye inandırabilirim.[MN_35]					0,628	
Vücuduma bakmaktan hoşlanırım.[MN_19]	0,820					%13,269
Aynada kendimi seyretmekten hoşlanırım.[MN_29]	0,798					
Fiziğimle hava atmaktan hoşlanırım.[MN_15]	0,716					

(Tablo 5. Devam)

Lider olmayı tercih ederim.[MN_33]			0,658			
İyi bir lider olduğumu düşünüyorum.[MN_10]			0,742			
Düşünce ve isteklerimi kolaylıkla ifade edebilirim.[MN_11]			0,805			%10,810
Özel biri olduğumu düşünüyorum.[MN_9]				0,743		
Sıra dışı biriyim.[MN_40]				0,862		%10,660
Total Varyans						%64,323
Kaiser-Meyer-Olkin Ölçek Geçerliliği						0,816
Bartlett Küresellik Testi Ki kare						2123,606
sd						91
p değeri						0,000

Tablo 5’deki sonuçlara göre; Narsistik Kişilik ölçeği 40 farklı ifadeden oluşmaktadır. İfadelere ilişkin boyutlar üzerinden faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonuçları incelenmiş olup, yapılan analizler sonucunda faktör ağırlığı 0,60’ın altında olan ifadeler araştırmadan çıkarılmıştır. İlgili maddeler çıkarıldıktan sonra, geriye kalan 14 maddelik Narsistik Kişilik ölçeği beş faktörde incelenmiş olup, yapılan analizler sonucunda KMO değeri 0,816 olarak bulunmuş ve Bartlett Küresellik Testi sonucuna göre $\chi^2=2123,606$ ($p<0,000$) olarak elde edilmiştir, Bu değerlere göre, değişkenlerin faktör analizine uygun olduğu belirlenmiştir. Beş faktörün toplam varyansı açıklama oranı %64,323 oranında elde edilerek, bu oranın analizde belirlenen beş faktörün maddelerdeki toplam varyansın ve ölçeğe ilişkin varyansın önemli bir kısmını açıkladığını göstermektedir.

Tablo 6. Girişimci Kişilik Ölçeğine İlişkin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçeğe İlişkin Maddeler	Alt Boyutlar					Varyans Açıklama Oranları
	Yenilikçilik	Riske karşı tutum	Özgüven	Başarı İhtiyacı	Kontrol Odağı	
İşleri yapmak için her zaman yeni ve daha iyi yolların olduğuna inanırım. [MG_53]	0,619					%16,292
Yeni, ilginç ve hatta çılgın fikirleri bulmakta zorlanmam. [MG_54]	0,831					
Param olmasa de yeni projeler geliştirebilirim.[MG_55]	0,833					
Başarma yeteneğime güveniyorum.[MG_45]			0,850			%14,871

(Tablo 6. Devam)

Yaratıcılığım ve becerikliliğim sayesinde zorlukların üstesinden gelebilirim.[MG_46]			0,862			
Başarı olasılığı %60 ve daha fazla ise riski göze alırım.[MG_47]		0,635				%14,540
Yüksek kazançlar elde etmek için yüksek riskler almaya istekliyim.[MG_48]		0,797				
Kar paylarımı hesapladığım bir ortaklığa paramı yatırmaktan korkmam.[MG_49]		0,797				
Başarılı olduğumu hissedemez ve tatmin olamazsam yüksek ücretli de olsa o işi yapmaktan hoşlanmam.[MG_41]				0,828		%12,189
Bir şey yaparken onun sadece yapılmasıyla değil mükemmel olmasıyla ilgilenirim.[MG_42]				0,738		
En başarılı olduğum zaman yalnız olduğum, kimsenin direkt gözetimi ve denetimi altında olmadığım zamanlardır.[MG_50]					0,640	%10,132
İnsanların yaşamlarındaki üzücü olayların çoğu bir dereceye kadar kötü şans yüzündendir.[MG_51]					0,870	
Total Varyans						%68,025
Kaiser-Meyer-Olkin Ölçek Geçerliliği						0,783
Bartlett Küresellik Testi Ki kare						1573,312
sd						66
p değeri						0,000

Tablo 6'daki sonuçlara göre; girişimci kişilik ölçeği 15 farklı ifadeden oluşmaktadır. İfadelere ilişkin boyutlar üzerinden faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonuçları incelenmiş olup, yapılan analizler sonucunda faktör ağırlığı 0,60'ının altında olan ifadeler araştırmadan çıkarılmıştır. İlgili maddeler çıkarıldıktan sonra, geriye kalan 12 maddelik ölçeği beş faktörde incelenmiş olup, yapılan analizler sonucunda KMO değeri 0,783 olarak bulunmuş ve Bartlett Küresellik Testi sonucuna göre $\chi^2=1573,312$ ($p<0,000$) olarak elde edilmiştir, Bu değerlere göre, değişkenlerin faktör analizine uygun olduğu

belirlenmiştir. Beş faktörün toplam varyansı açıklama oranı %68,025 oranında elde edilerek, bu oranın analizde belirlenen beş faktörün maddelerdeki toplam varyansın ve ölçeğe ilişkin varyansın önemli bir kısmını açıkladığını göstermektedir.

Tablo 7. Sosyal Zeka Ölçeğine İlişkin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçeğe İlişkin Maddeler	Alt Boyutlar			Varyans Açıklama Oranları
	Sosyal Bilgi	Sosyal Beceri	Sosyal Farkındalık	
Diğer insanların davranışlarını önceden tahmin edebilirim.[MS_56]	0,760			%25,799
Davranışlarımın diğer insanlara ne hissettireceğini bilirim.[MS_57]	0,743			
Diğer insanların duygularını anlayabilirim.[MS_58]	0,791			
Başkalarının isteklerini anlarım. [MS_59]	0,781			
Bir açıklama yapmalarına gerek duymadan insanların ne yapmaya çalıştıklarını çoğunlukla anlarım.[MS_60]	0,796			
Diğer insanların davranışlarına nasıl tepki göstereceklerini tahmin edebilirim.[MS_62]	0,783			
Diğer insanların yüz ifadelerinden, beden dillerinden vs. gerçekte ne demek istediklerini çoğunlukla anlarım.[MS_63]	0,712			
Tanımadığım yeni insanların olduğu bir ortamda genellikle tedirginlik hissederim.[MS_64]		0,734		%19,326
Sosyal ortamlara kolaylıkla uyum sağlarım.[MS_65]		0,858		
İnsanlarla ilk tanışmada ve yeni ortamlara girme konusunda iyiyimdir.[MS_66]		0,873		
Yeni tanıştığım insanlarla iyi ilişkiler kurmada başarılıyım.[MS_68]		0,737		
Başkalarıyla konuşacak güzel sohbet konuları bulmakta çoğunlukla sıkıntı çekerim.[MS_69]		0,714		
İnsanlar açıklama yapmama fırsat vermeden bana kızarlar.[MS_72]			0,687	%16,060
Ne düşündüğümü söylediğimde insanlar genellikle benden rahatsız olmuş veya bana kızmış gibi görünürler.[MS_73]			0,727	
İnsanları tahmin edilemez bulurum.[MS_74]			0,615	
Farkına varmadan çoğu kez başkalarını incitirim.[MS_75]			0,770	
Diğer insanların yaptıklarına verdikleri tepkiler beni çoğunlukla şaşırtır.[MS_76]			0,769	
Total Varyans				%61,185
Kaiser-Meyer-Olkin Ölçek Geçerliliği				0,894
Bartlett Küresellik Testi Ki kare				4863,875
sd				136
p değeri				0,000

Tablo 7’deki sonuçlara göre; Sosyal Zeka ölçeği 21 farklı ifadeden oluşmaktadır. İfadelere ilişkin boyutlar üzerinden faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonuçları incelenmiş olup, yapılan analizler sonucunda faktör ağırlığı 0,60’ının altında olan ifadeler araştırmadan çıkarılmıştır. İlgili maddeler çıkarıldıktan sonra, geriye kalan 17 maddelik

Sosyal Zeka ölçeği üç faktörde incelenmiş olup, yapılan analizler sonucunda KMO değeri 0,894 olarak bulunmuş ve Bartlett Küresellik Testi sonucuna göre $\chi^2=4863,875$ ($p<0,000$) olarak elde edilmiştir, Bu değerlere göre, değişkenlerin faktör analizine uygun olduğu belirlenmiştir. Üç faktörün toplam varyansı açıklama oranı %61,185 oranında elde edilerek, bu oranın analizde belirlenen üç faktörün maddelerdeki toplam varyansın ve ölçeğe ilişkin varyansın önemli bir kısmını açıkladığını göstermektedir.

4.8.6.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 8. Narsistik Kişilik Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör	Faktör Maddesi	B	Standardize B	Standart Hata	p	AVE	CR	Cronbach's Alpha
Narsistik Kişilik	Hak İddia Etme	MN_14	1	0,577			0,500	0,755	0,664
		MN_27	1,303	0,78	0,11	0,000**			
		MN_24	0,452	0,291	0,075	0,000**			
		MN_25	1,073	0,631	0,097	0,000**			
	Sömürücülük	MN_35	1	0,764			0,573	0,723	0,600
		MN_16	0,654	0,523	0,07	0,000**			
	Kendini Beğenme	MN_15	1	0,619			0,607	0,822	0,735
		MN_29	1,281	0,742	0,105	0,000**			
		MN_19	1,345	0,726	0,111	0,000**			
	Otorite	MN_11	1	0,461			0,543	0,780	0,659
		MN_10	1,762	0,787	0,19	0,000**			
		MN_33	1,707	0,660	0,186				
	Üstünlük	MN_40	1,000	0,624		0,000**	0,647	0,785	0,674
		MN_9	1,296	0,815	0,120	0,000**			

CR;Composite Reliability, AVE; Average Variance Extracted; **p<0,01, *p<0,05

Tablo 8'deki değerler incelendiğinde; Narsistik Kişilik ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi, ayırıcı geçerlilik analizi, Cronbach's alpha ve birleşik güvenirliliği analizi değerleri gösterilmiştir. Narsistik Kişilik ölçeği hak iddia etme alt boyutu (0,291-0,780) standardize katsayı değerleri arasında yer almakta olup, bütün maddelerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir ($p<0,01$). AVE (0,500) $\geq 0,50$ olmasından dolayı modelin yeterli biçimde benzeşme geçerliliğini sağladığı söylenebilir. Güvenirlik sonuçlarına göre CR(0,755) $\geq 0,70$ ve Cronbach's Apha (0,664) $\geq 0,60$ olmasından dolayı oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

Sömürücülük alt boyutu (0,523-0,764) standardize katsayı değerleri arasında yer almakta olup, bütün maddelerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir ($p<0,01$). AVE(0,573) $\geq 0,50$ olmasından dolayı modelin yeterli biçimde benzeşme geçerliliğini

sağladığı söylenebilir. Güvenirlik sonuçlarına göre $CR (0,723) \geq 0,70$ ve $Cronbach's Apha (0,600) \geq 0,60$ olmasından dolayı oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

Kendini Beğenme alt boyutu (0,619-0,742) standardize katsayı değerleri arasında yer almakta olup, bütün maddelerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir ($p < 0,01$). $AVE (0,607) \geq 0,50$ olmasından dolayı modelin yeterli biçimde benzeşme geçerliliğini sağladığı söylenebilir. Güvenirlik sonuçlarına göre $CR (0,822) \geq 0,70$ ve $Cronbach's Apha (0,735) \geq 0,60$ olmasından dolayı oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

Otorite alt boyutu (0,461-0,787) standardize katsayı değerleri arasında yer almakta olup, bütün maddelerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir ($p < 0,01$). $AVE (0,543) \geq 0,50$ olmasından dolayı modelin yeterli biçimde benzeşme geçerliliğini sağladığı söylenebilir. Güvenirlik sonuçlarına göre $CR (0,780) \geq 0,70$ ve $Cronbach's Apha (0,659) \geq 0,60$ olmasından dolayı oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

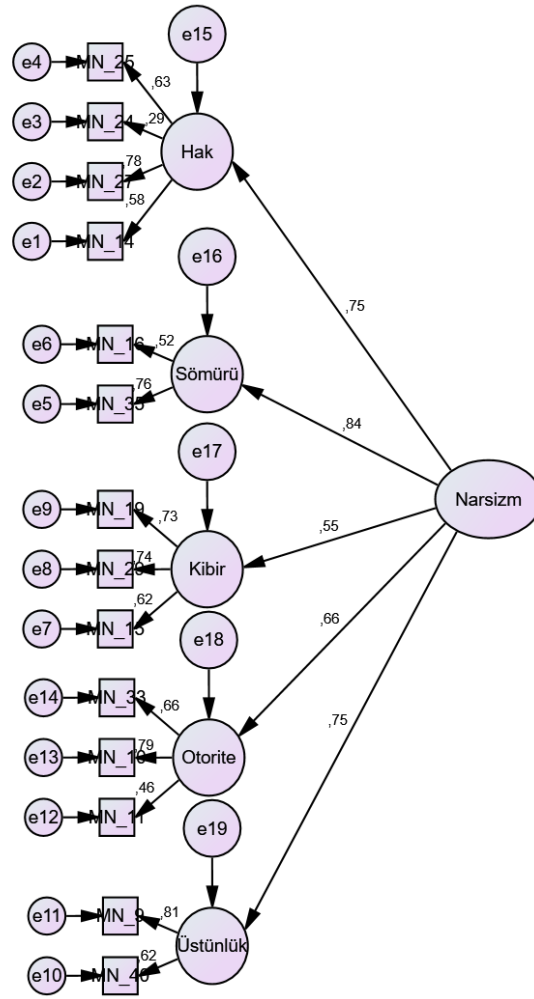
Üstünlük alt boyutu (0,624-0,815) standardize katsayı değerleri arasında yer almakta olup, bütün maddelerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir ($p < 0,01$). $AVE (0,647) \geq 0,50$ olmasından dolayı modelin yeterli biçimde benzeşme geçerliliğini sağladığı söylenebilir. Güvenirlik sonuçlarına göre $CR (0,785) \geq 0,70$ ve $Cronbach's Apha (0,674) \geq 0,60$ olmasından dolayı oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

Tablo 9. Narsistik Kişilik Ölçeğine İlişkin İlişkin DFA Modeli Uyum İndeksleri

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum*	Kabul edilebilir Uyum**	Model
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	1-5	3,19**
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	0,95**
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$	0,92
NNFI/TLI	$0,97 \leq NNFI \leq 1$	$0,95 \leq NNFI \leq 0,97$	0,90
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$	0,89
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 \leq RMR \leq 0,08$	0,048*
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0,060**

Tablo 9'daki Narsistik kişilik ölçeğine ilişkin DFA Modeli Test Sonuçlarına göre; DFA'da Modelin uyum indeks değerleri; $CFI (0,92)$, $NNFI (0,90)$ ve $NFI (0,89)$ değerleri kötü uyuma sahipken $Chi-square/df (cmin/df) (3,19)$, $GFI (0,95)$, $RMR (0,048)$ ve

RMSEA (0,060) değerlerinin kabul edilir ve iyi uyum sınırları içinde yer aldığından dolayı DFA modelinin geçerli olduğu söylenebilir. DFA modeline ilişkin diyagram şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Narsistik Kişilik Ölçeğine İlişkin DFA Modeli Yol Diagramı

Tablo 10. Girişimci Kişilik Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör	Faktör Maddesi	B	Standardize B	Standart Hata	P	AVE	CR	Cronbach's Alpha
Girişimci Kişilik	İnovasyon	MG_55	1	0,743			0,589	0,808	0,712
		MG_54	1,038	0,744	0,079	0,000**			
		MG_53	0,676	0,548	0,061	0,000**			
	Özgüven	MG_46	1	0,813			0,732	0,845	0,788
		MG_45	0,937	0,801	0,07	0,000**			
	Riske Karşı Tutum	MG_49	1	0,553			0,557	0,789	0,662
		MG_48	1,331	0,641	0,14	0,000**			
		MG_47	1,098	0,687	0,115	0,000**			
	Başarma İhtiyacı	MG_42	1	0,653			0,615	0,761	0,600
		MG_41	0,997	0,576	0,137	0,000**			
CR; Composite Reliability, AVE; Average Variance Extracted; **p<0,01, *p<0,05									

Tablo 10'daki değerler incelendiğinde; Girişimci Kişilik ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi, ayırıcı geçerlilik analizi, Cronbach's alpha ve birleşik güvenirliliği analizi değerleri gösterilmiştir. Girişimci kişilik ölçeği Kontrol Odağı alt boyutu standardize katsayı değerleri istatistiksel olarak anlamlı olmadığından dolayı modelden çıkarılmıştır ($p>0,05$).

İnovasyon alt boyutu (0,548-0,744) standardize katsayı değerleri arasında yer almakta olup, bütün maddelerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir ($p<0,01$). AVE (0,589) $\geq 0,50$ olmasından dolayı modelin yeterli biçimde benzeşme geçerliliğini sağladığı söylenebilir. Güvenirlik sonuçlarına göre CR (0,808) $\geq 0,70$ ve Cronbach's Apha (0,788) $\geq 0,60$ olmasından dolayı oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

Özgüven alt boyutu (0,801-0,813) standardize katsayı değerleri arasında yer almakta olup, bütün maddelerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir ($p<0,01$). AVE (0,732) $\geq 0,50$ olmasından dolayı modelin yeterli biçimde benzeşme geçerliliğini sağladığı söylenebilir. Güvenirlik sonuçlarına göre CR (0,845) $\geq 0,70$ ve Cronbach's Apha (0,788) $\geq 0,60$ olmasından dolayı oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

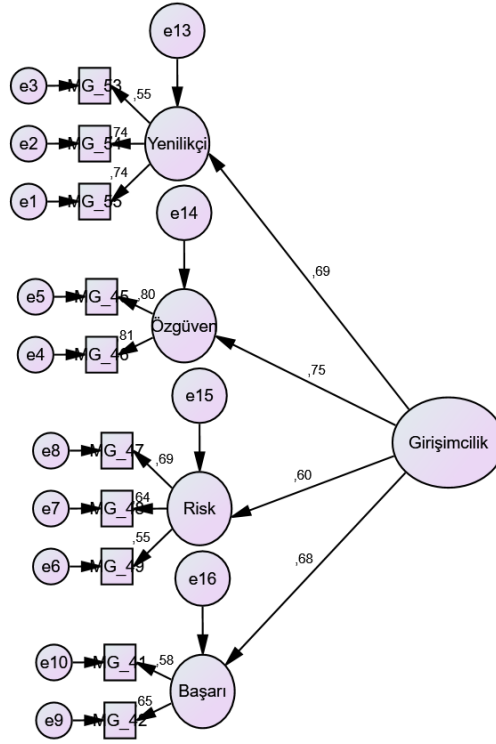
Riske Karşı Tutum alt boyutu (0,553-0,641) standardize katsayı değerleri arasında yer almakta olup, bütün maddelerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir ($p < 0,01$). AVE (0,557) $\geq 0,50$ olmasından dolayı modelin yeterli biçimde benzeşme geçerliliğini sağladığı söylenebilir. Güvenirlilik sonuçlarına göre CR (0,789) $\geq 0,70$ ve Cronbach's Apha (0,662) $\geq 0,60$ olmasından dolayı oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

Başarı İhtiyacı alt boyutu (0,576-0,653) standardize katsayı değerleri arasında yer almakta olup, bütün maddelerin anlamlı olduğu söylenebilir ($p < 0,01$). AVE (0,615) $\geq 0,50$ olmasından dolayı modelin yeterli biçimde benzeşme geçerliliğini sağladığı söylenebilir. Güvenirlilik sonuçlarına göre CR (0,761) $\geq 0,70$ ve Cronbach's Apha (0,600) $\geq 0,60$ olmasından dolayı oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

Tablo 11. Girişimci Kişilik Ölçeğine İlişkin İlişkin DFA Modeli Uyum İndeksleri

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum*	Kabul edilebilir Uyum**	Model
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	1-5	2,87**
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	0,971*
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$	0,96**
NNFI/TLI	$0,97 \leq NNFI \leq 1$	$0,95 \leq NNFI \leq 0,97$	0,94
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$	0,94**
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 \leq RMR \leq 0,08$	0,035*
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0,055**

Tablo 11'deki Girişimci Kişilik ölçeğine ilişkin DFA Modeli Test Sonuçlarına göre; DFA'da Modelin uyum indeks değerleri; NNFI (0,94) değeri kötü uyuma sahipken *Chi-square/df(cmin/df)(2,87)*, GFI(0,971), CFI(0,96), NFI(0,94) RMR(0,035) ve RMSEA (0,055) değerlerinin kabul edilir ve iyi uyum sınırları içinde yer aldığından dolayı DFA modelinin geçerli olduğu söylenebilir. DFA modeline ilişkin diyagram şekil 2'de gösterilmiştir.



Şekil 2. Girişimci Kişilik Ölçeğine İlişkin DFA Modeli Yol Diagramı

Tablo 12. Sosyal Zeka Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör	Faktör Maddesi	B	Standardize B	Standart Hata	P	AVE	CR	Cronbach's Alpha
Sosyal Zeka	Sosyal Bilgi	MS_63	1	0,686			0,588	0,909	0,894
		MS_62	1,129	0,744	0,068	0,000**			
		MS_60	1,221	0,735	0,074	0,000**			
		MS_59	1,1	0,776	0,064	0,000**			
		MS_58	1,28	0,805	0,072	0,000**			
		MS_57	1,166	0,737	0,071	0,000**			
		MS_56	1,234	0,704	0,078	0,000**			
	Sosyal Beceri	MS_69	1	0,604			0,618	0,889	0,863
		MS_68	0,998	0,755	0,067	0,000**			
		MS_66	1,504	0,878	0,093	0,000**			
		MS_65	1,379	0,892	0,084	0,000**			
		MS_64	1,223	0,648	0,092	0,000**			
	Sosyal Farkındalık	MS_76	1	0,705			0,512	0,839	0,777
		MS_75	1,116	0,687	0,081	0,000**			
		MS_74	0,86	0,558	0,074	0,000**			
		MS_73	1,064	0,651	0,08	0,000**			
		MS_72	0,913	0,62	0,072	0,000**			
CR;Composite Reliability, AVE; Average Variance Extracted; **p<0,01, *p<0,05									

Tablo 12'deki değerler incelendiğinde; Sosyal Zeka ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi, ayırıcı geçerlilik analizi, Cronbach's alpha ve birleşik güvenirliliği analizi değerleri gösterilmiştir. Sosyal Bilgi alt boyutu (0,686-0,805) standardize katsayı değerleri arasında yer almakta olup, bütün maddelerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir ($p < 0,01$). AVE (0,588) $\geq 0,50$ olmasından dolayı modelin yeterli biçimde benzeşme geçerliliğini sağladığı söylenebilir. Güvenirlik sonuçlarına göre CR (0,909) $\geq 0,70$ ve Cronbach's Apha (0,894) $\geq 0,80$ olmasından dolayı yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir.

Sosyal Beceri alt boyutu (0,604-0,892) standardize katsayı değerleri arasında yer almakta olup, bütün maddelerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir ($p < 0,01$). AVE (0,618) $\geq 0,50$ olmasından dolayı modelin yeterli biçimde benzeşme geçerliliğini sağladığı söylenebilir. Güvenirlik sonuçlarına göre CR (0,889) $\geq 0,70$ ve Cronbach's Apha (0,863) $\geq 0,80$ olmasından dolayı yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir.

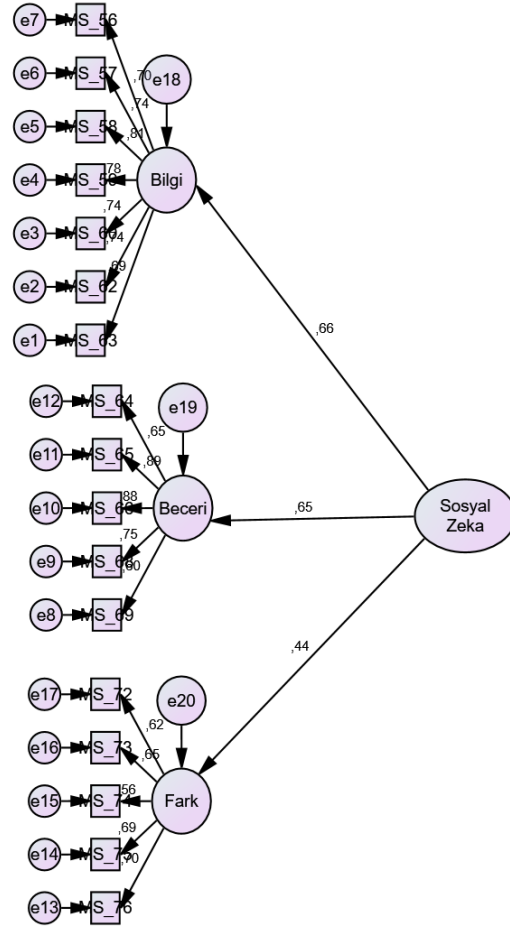
Sosyal Farkındalık alt boyutu (0,558-0,705) standardize katsayı değerleri arasında yer almakta olup, bütün maddelerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir ($p < 0,01$). AVE (0,512) $\geq 0,50$ olmasından dolayı modelin yeterli biçimde benzeşme geçerliliğini sağladığı söylenebilir. Güvenirlik sonuçlarına göre CR (0,839) $\geq 0,70$ ve Cronbach's Apha (0,777) $\geq 0,60$ olmasından dolayı oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

Tablo 13. Sosyal Zeka Ölçeğine İlişkin İlişkin DFA Modeli Uyum İndeksleri

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum*	Kabul edilebilir Uyum**	Model
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	1-5	3,71**
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	0,92**
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$	0,93
NNFI/TLI	$0,97 \leq NNFI \leq 1$	$0,95 \leq NNFI \leq 0,97$	0,92
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$	0,91**
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 \leq RMR \leq 0,08$	0,035*
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0,067**

Tablo 113'deki Girişimci kişilik ölçeğine ilişkin DFA Modeli Test Sonuçlarına göre; DFA'da Modelin uyum indeks değerleri; CFI (0,93), NNFI (0,92) değerleri kötü uyuma sahipken Chi-square/df(cmin/df) (3,71), GFI (0,92), NFI (0,91) RMR (0,035) ve RMSEA

(0,067) değerlerinin kabul edilir ve iyi uyum sınırları içinde yer aldığından dolayı DFA modelinin geçerli olduğu söylenebilir. DFA modeline ilişkin diyagram şekil 3’de gösterilmiştir.



Şekil 3. Sosyal Zeka Ölçeğine İlişkin DFA Modeli Yol Diagramı

4.8.6.4. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler, Cronbach’s Alpha ve Korelasyon Katsayıları

“Korelasyon analizi iki sayısal ölçüm arasında doğrusal bir ilişki varlığını, var ise bu ilişkinin büyüklüğü ve yönün ne olduğunu saptamak amacıyla kullanılan bir istatistiksel bir yöntemdir” (Kalaycı, 2017, s. 405).

Korelasyon katsayısının (r) yorumu:

- $0 < r < 0,19$ ise çok zayıf ilişki ya da korelasyon yok
- $0,20 < r < 0,39$ arasında ise, zayıf korelasyon
- $0,40 < r < 0,59$ arasında ise orta şiddette korelasyon
- $0,60 < r < 0,79$ arasında ise yüksek şiddette korelasyon
- $0,80 < r < 1$ arasında ise çok yüksek korelasyon olduğu yorumu (Dunn, 2001, s. 222).

Tablo 14. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

	N	$\bar{X}$	S.s		Narsistik kişilik	Girişimci Kişilik	Sosyal Zeka
Narsistik Kişilik	612	3,169	0,522	r	(0,805)		
				p			
Girişimci Kişilik	612	3,910	0,465	r	0,316**	(0,737)	
				p	0,000		
Sosyal Zeka	612	3,967	0,443	r	0,329**	0,316**	(0,869)
				p	0,000	0,000	
**p<0,01, *p<0,05							

Tablo 14'teki değerler incelendiğinde, Narsistik Kişilik ölçeği güvenirlik sonuçlarına göre; *Cronbach's Apha* (0,805) $\geq 0,80$ olmasından dolayı yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir.

Girişimci Kişilik ölçeği güvenirlik sonuçlarına göre; *Cronbach's Apha* (0,737) $\geq 0,60$ olmasından dolayı oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

Sosyal Zeka ölçeği güvenirlik sonuçlarına göre; *Cronbach's Apha* (0,869) $\geq 0,80$ olmasından dolayı yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir.

Narsistik Kişilik (3,169±0,522) ile Girişimci Kişilik (3,910±0,465) arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p<0,01$). Bu durumda iki değişken arasında pozitif yönlü zayıf şiddetli bir ilişki vardır. ($0,20<r<0,39$) ($r= 0,316$).

Narsistik Kişilik (3,169±0,522) ile Sosyal Zeka (3,967±0,443) arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p<0,01$). Bu durumda iki değişken arasında pozitif yönlü zayıf şiddetli bir ilişki vardır. ($0,20<r<0,39$) ($r= 0,329$).

Girişimci kişilik (3,910±0,465) ile Sosyal Zeka (3,967±0,443) arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p<0,01$). Bu durumda iki değişken arasında pozitif yönlü zayıf şiddetli bir ilişki vardır. ($0,20<r<0,39$) ($r= 0,316$).

4.8.6.5. Aracı Değişken Analizi

Aracı değişken analizi; üçüncü bir değişkenle (Aracı değişken) bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etki geçişinin nasıl olduğu hakkında hipotezleri test etmek için tasarlanan çalışmalardan elde edilen bulguları değerlendirmek için kullanılan istatistiksel bir yöntemdir (Hayes, 2017, pp. 78-79). Aracı değişken analizine geçmeden önce aracı değişken ile ilgili bazı koşullar vardır. Bu koşullar aşağıda yer almaktadır.

Aracı değişkenler koşulları

- a) Bağımsız değişken ve bağımlı değişkenlerin ilişkili olması zorundadır.
- b) Bağımsız değişken ile aracı değişken ilişkili olması zorundadır.
- c) Aracı değişken ile bağımlı değişken ilişkili olması zorundadır.
- d) Aracı değişkenin etkisi kontrolünde bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişki anlamlı düzeyde azalmak zorundadır (Baron & Kenny, 1986, p. 1176).
- e) Aracı değişkenler koşullarının sağlanmasından sonra YEM analizi yapılarak değerlendirmeler yapılmıştır.

Aracı değişken koşullarının sağlanabilmesi için üç regresyon analizinin yapılması gerekir.

1. Bağımsız değişkende meydana gelen değişiklikler ara değişken üzerinde de değişikliğe sebep olur.
2. Ara değişkende meydana gelen değişiklikler bağımlı değişken üzerinde değişikliğe sebep olur.
3. Ara değişken ve bağımsız değişken aynı anda analize dâhil edilirse bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi ya tamamen ortadan kalkar ya da azalır (Civelek, 2017, s. 57-60).

Tablo 15. Aracı Değişken Analizi Sonuçları

ilişkiler	model 1	model2	model3
Narsistik Kişilik-> Girişimci Kişilik	0,28**		0,096
Narsistik Kişilik->Sosyal Zeka		0,25**	
Sosyal Zeka-> Girişimci Kişilik			0,874**
R ²	0,264	0,500	0,401
Model uyum indeksleri	Chi-square /df(cmin/df)(2,65)) GFI(0,91) RMR(0,049) RMSEA(0,052), CFI(0,89) NNFI(0,88) NFI(0,84)	Chi-square /df(cmin/df)(3,25)) RMR(0,063), RMSEA(0,061) GFI(0,87) CFI(0,87), NNFI(0,86), NFI(0,83)	Chi-square/df(cmin/df)(2,60)) RMR(0,056) RMSEA(0,051) GFI(0,85), CFI(0,86) NNFI(0,86) NFI(0,80)
**p<0,01, *p<0,05			

Tablo 15’deki değerler incelendiğinde, Model 1; bağımsız değişkenin (*Narsistik Kişilik*), bağımlı değişken (*Girişimci Kişilik*) üzerinde etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir ($p<0,01$). Narsistik Kişilik ile Girişimci Kişilik arasındaki Model Test Sonuçlarına göre; Modelin uyum indeks değerleri, *CFI* (0,89) *NNFI* (0,88), *NFI* (0,84) kötü uyuma sahipken; *Chi-square/df(cmin/df)(2,65))*, *GFI* (0,92), *RMR* (0,049), *RMSEA* (0,052) değerlerinin kabul edilir ve iyi uyum sınırları içinde yer aldığından dolayı modelin geçerli olduğu söylenebilir.

Model 2; Bağımsız değişkenin (*Narsistik Kişilik*) Aracı değişken (*Sosyal Zeka*) üzerinde etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir ($p<0,01$). Narsistik Kişilik ile Sosyal Zeka arasındaki Model Test Sonuçlarına göre; Modelin uyum indeks değerleri, *GFI* (0,87), *CFI* (0,87), *NNFI* (0,86), *NFI* (0,83) kötü uyuma sahipken; *Chi-square/df(cmin/df)(3,25))*, *RMR* (0,063), *RMSEA* (0,061) değerlerinin kabul edilir ve iyi uyum sınırları içinde yer aldığından dolayı modelin geçerli olduğu söylenebilir.

Model 3; Aracı değişkenin (*Sosyal Zeka*) Bağımlı değişken (*Girişimci Kişilik*) üzerinde etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir ($p<0,01$). Bağımsız değişkenin (*Narsistik Kişilik*) bağımlı değişken (*Girişimci Kişilik*) üzerinde etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı söylenebilir ($p>0,05$). Modelin uyum indeks değerleri, *GFI* (0,86), *CFI* (0,87), *NNFI* (0,86), *NFI* (0,80) kötü uyuma sahipken; *Chi-square/df(cmin/df)(2,60))*, *RMR* (0,056) *RMSEA* (0,051) değerlerinin kabul edilir ve iyi

uyum sınırları içinde yer aldığından dolayı modelin geçerli olduğu söylenebilir. Bu sonuçlar ile Baron ve Kenny ait ilk üç model varsayımı ispatlanmıştır.

4.8.6.6.Yapısal Eşitlik Modeli Analizi Sonuçları

Tablo 16. Yapısal Eşitlik Modeli Analizi Sonuçları

Yol	B	Standardize B	Standart Hata	t	p	R ²
Narsistik kişilik→Sosyal Zeka	0,27	0,737	0,056	4,844	0,000**	0,544
Narsistik kişilik→Girişimci Kişilik	0,096	0,154	0,069	1,401	0,161	0,401
Sosyal Zeka→Girişimci kişilik	0,874	0,511	0,245	3,56	0,000**	
Dolaylı Etki (Narsistik kişilik→ Sosyal Zeka →Girişimci Kişilik)	0,236	0,377	0,111	2,12	0,011*	
**p<0,01, *p<0,05						

Tablo 16’da yer alan katsayılara ilişkin denklemler aşağıda yer almaktadır.

$$\text{Sosyal Zeka} = 0,27* \text{Narsistik Kişilik} \quad (1)$$

Denklem (1)’e ilişkin katsayılar tablo13’de test edildiğinde Narsistik Kişilik değişkeninin Sosyal Zeka değişkeni üzerinde etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p<0,01$). Bu durumda Narsistik Kişilik değişkenindeki değişim Sosyal Zeka değişkeninde %73,7 oranında bir artışa neden olmaktadır. Ayrıca $R^2=0,544$ olduğu için; Narsistik Kişilik değişkeni Sosyal Zeka değişkenini %54,4 oranında açıkladığı söylenebilir.

$$\text{Girişimci Kişilik} = 0,096*\text{Narsistik Kişilik} + 0,874*\text{Sosyal Zeka} \quad (2)$$

Denklem (2)’e ilişkin katsayılar tablo13’de test edildiğinde; Narsistik Kişilik değişkeninin Girişimci Kişilik değişkeni üzerinde etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). Sosyal Zeka Değişkenin Girişimci kişilik değişkeni üzerinde etkisinin anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p<0,01$). Bu durumda sosyal zeka değişkenindeki değişim girişimci kişilik değişkeninde %51,1 oranında bir artışa neden olmaktadır. Ayrıca $R^2=0,401$ olduğu için; Sosyal Zeka değişkenin Girişimci Kişilik değişkenini %40,1 oranında açıkladığı söylenebilir. Narsistik Kişilik ve Girişimci Kişilik

arasındaki ilişkide, dolaylı etkinin anlamlı olmasından dolayı Sosyal Zeka değişkenin Narsistik Kişilik ve Girişimci Kişilik arasındaki aracı etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Modelde Narsistik Kişilik ile Girişimci Kişilik arasında ilişkinin olmamasından dolayı, Sosyal Zeka değişkenin tam aracı etkisinin olduğu söylenebilir. Ayrıca aracı değişkenin etkisi Sobel, Aroian ve Goodman tesleri ile incelenmiştir.

Tablo 17. Modele İlişkin Sobel, Aroian ve Goodman Testi Analizi Sonuçları

Yol	Aracı etki testi	Standart Hata	t	P value
Narsistik kişilik → Sosyal Zeka → Girişimci Kişilik	Sobel Testi	0,182	2,060	0,0393*
	Aroian Testi	0,183	2,054	0,0399*
	Goodman Testi	0,182	2,065	0,0388*
** $p<0,01$, * $p<0,05$				

Tablo 17’deki değerler incelendiğinde Narsistik Kişilik ile Girişimci Kişilik değişkeni arasındaki ilişkide Sosyal Zeka değişkenin aracı etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu Sobel, Aroian ve Goodman teslerine göre test edilmiştir ($p<0,05$).

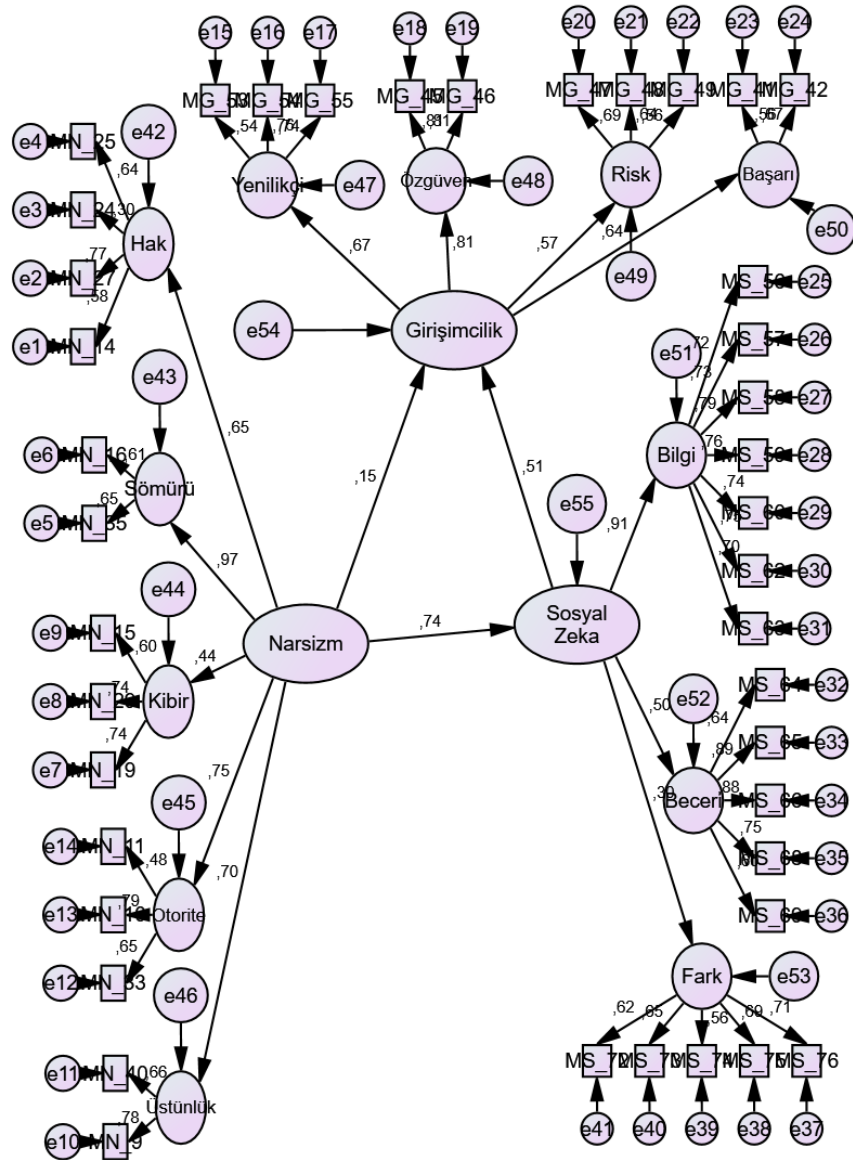
Tablo 18.Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İndeksi Sonuçları

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum*	Kabul edilebilir Uyum**	Model
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	1-5	2,60**
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	0,85
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$	0,86
NNFI/TLI	$0,97 \leq NNFI \leq 1$	$0,95 \leq NNFI \leq 0,97$	0,86
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$	0,80
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 \leq RMR \leq 0,08$	0,056**
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0,051**

Tablo 18’deki Model Test Sonuçlarına göre; Modelin uyum indeks değerleri, *GFI* (0,85), *CFI* (0,86), *NNFI* (0,86), *NFI* (0,80) kötü uyuma sahipken; *Chi-square/df*(*cmin/df*)(2,60)), *RMR* (0,056) *RMSEA* (0,051) değerlerinin kabul edilir ve iyi uyum sınırları içinde yer aldığından dolayı modelin geçerli olduğu söylenebilir. Ayrıca Yapısal eşitlik Modeli diyagramı şekil 4’ de gösterilmiştir.

Tablo 19. Araştırma Hipotezlerinin Kabul ve Reddi

Araştırmanın Hipotezleri	Kabul	Red
H1 Narsistik kişilik sosyal zekayı etkilemektedir	✓	
H2 Sosyal zeka girişimci kişiliği etkilemektedir	✓	
H3 Narsistik kişilik girişimci kişiliği etkilemektedir	✓	
H4 Narsistik kişiliğin girişimci kişilik üzerindeki etkisinde sosyal zekanın aracı rolü bulunmaktadır	✓	



Şekil 4. Yapısal Eşitlik Modeli

SONUÇ

Araştırmada kullanılan ölçeklerin açıklayıcı faktör analizinde KMO değeri, Bartlett Küresellik Testi ve AVE değerlerinin anlamlı olduğu görülmüş, ayrıca doğrulayıcı ve açıklayıcı faktör analizi de bulunan değerleri uyum kriterleri ile doğrulayarak ölçeklerin geçerliliğini kanıtlamıştır. Ardından, Cronbach's Alfa ve birleşik güvenilirlik değerleri ile ölçeklerin güvenilir olduğu saptanmıştır. Açıklayıcı faktör analizinde, faktör yükü 0,60 'ın altında olan tüm değerler araştırmadan çıkarılmış ve ilgili maddeler çıkarıldıktan sonra kalan faktörlerin toplam varyansı açıklama oranı yükselmiştir.

H1: Narsistik kişilik sosyal zekayı etkilemektedir: Narsistik Kişilik değişkeninin Sosyal Zeka değişkeni üzerinde etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p<0,01$). Bu durumda Narsistik Kişilik değişkenindeki değişim, Sosyal Zeka değişkeninde %73,7 oranında bir artışa neden olmaktadır. Ayrıca $R^2=0,544$ olduğu için; Narsistik Kişilik değişkeni Sosyal Zeka değişkenini %54,4 oranında açıkladığı söylenebilir. Bulgular yazında yer alan bazı araştırmalar ile benzer özellikler göstermektedir. Deliç, Novak, Kovačić ve Avsec (2011) araştırmalarının sonucunda, Narsistik Kişilik ve sosyal zeka arasında pozitif bir ilişki bulmuştur. Çalışmalarının, yüksek sosyal zekanın, narsisistler için karakteristik olduğu fikrini desteklediğini ve narsistik bireylerin başkalarının davranışlarını anlama ve öngörme yeteneğine sahip olduklarını gösterdiğini belirtmişlerdir. Goleman (2017) sosyal zekanın sağlıklı liderlere özgü bir özellik olduğunu belirtmiştir, bu kişilerin kendileri hakkında gözlemde bulunabileceklerini, olaylarla yüzleşmekte sorun yaşamayacaklarını, yeni bilgilere açık olduklarını ve olağanüstü sonuçlar yaratabileceklerini belirtmiştir.

H2 Hipotezi: Sosyal zeka girişimci kişiliği etkilemektedir: Sosyal Zeka Değişkenin Girişimci Kişilik değişkeni üzerinde etkisinin anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p<0,01$). Bu durumda Sosyal Zeka değişkenindeki değişim Girişimci Kişilik değişkeninde %51,1 oranında bir artışa neden olmaktadır. Ayrıca $R^2=0,401$ olduğu için; Sosyal zeka değişkenin Girişimci Kişilik değişkenini %40,1 oranında açıkladığı söylenebilir. Uluslararası yazında benzer sonuçlara ulaşan çalışmalar bulunmaktadır. Baron ve Markman'ın (2003) araştırmalarının sonucu, girişimcilerin sosyal yeterlilikleri ne kadar yüksek olursa, finansal başarılarının o kadar büyük olacağı hipotezini desteklemektedir.

H3 Hipotezi: Narsistik kişilik girişimci kişiliği etkilemektedir: : Narsistik Kişilik bağımlı değişkeninin Girişimci Kişilik üzerinde etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir ($p<0,01$). Mathieu ve St-Jean'de (2013) araştırmalarının sonucunda benzer bulgu elde etmiştir. Narsistik Kişilik in genel öz-yeterlilik, kontrol odağı ve risk eğilimi ile pozitif korelasyon gösterdiğini ve Narsistik Kişilik in girişimci niyetleri açıklamada önemli bir rol oynadığını açıklamışlardır. Baldegger ve Schroeder (2017) ise araştırmalarının sonucunda narsistik hayranlığın girişimci niyetinin olumlu bir ön göstergesi olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

H4 Hipotezi: H4 Narsistik kişiliğin girişimci kişilik üzerindeki etkisinde sosyal zekanın aracı rolü bulunmaktadır: Narsistik Kişilik ve Girişimci Kişilik arasındaki ilişki ayrı ayrı incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki elde edilmesine karşın, Sosyal Zeka değişkeni, yapısal eşitlik modeline dahil edildiğinde, Narsistik Kişilik ile Girişimci Kişilik arasındaki ilişkinin ortadan kalması nedeni ile Sosyal Zekanın, Narsistik Kişilik ve Girişimci Kişilik arasındaki ilişkide tam aracı özelliği olduğu doğrulanmaktadır ($p<0,05$). Modelde, Sosyal zeka değişkeninin tam aracı etkisinin olduğu söylenebilir

Bulguları kısaca özetlemek gerekirse, yapılan analizler sonucunda, Narsistik Kişiliğin Sosyal Zeka üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur. Sosyal zekanın Girişimci Kişilik üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Narsistik Kişilik ve Girişimci Kişilik arasında da anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Ayrı ayrı yapılan analizlerde kavramlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmasına karşın, Sosyal Zeka değişkeni yapısal eşitlik modeline dahil edildiğinde, Narsistik Kişilik ve Girişimci Kişilik arasındaki ilişkinin ortadan kalması, Sosyal Zeka değişkeninin, bu ilişkide “tam aracı etkisi” olduğu hipotezini doğrulamaktadır.

Son yıllarda, çalışanların işten ayrılma nedenleri üzerinde yapılan araştırmalar, istifaların en önemli nedenlerinden birinin “yöneticiler” olduğunu göstermektedir. Çalışanların yöneticileri ile yaşadıkları anlaşmazlıklar ve bu sorunların, kişinin iş ve özel yaşamına olumsuz yansımaları, çalışanları işi bırakma aşamasına kadar getirmektedir. Günümüz iş dünyasında sıklıkla karşılaştığımız, gözü pek, cazibeli ve karizmatik liderlerin olumlu ve olumsuz, yıkıcı ve üretken her iki boyutunun da mercek altına alındığı bu araştırma ile narsistik kişiliğe sahip liderlerin, literatürde aşinası olduğumuz olumsuz özellikleri yanı sıra, olumlu özellikleri hakkında da bir farkındalık yaratmak hedeflenmektedir.

Yüz yılı aşkın bir yazına sahip olan ve psikoloji tarihinin en ihtilafli miraslarından biri olan narsisizm, gündelik yaşamda kibirli ve bencil kimseleri tanımlamak için kullanılıyor olsa da, yapılan çalışmalar tarih boyunca güç ve ihtişamları ile dikkatleri üzerine çeken pek çok liderin “narsistik kişiliğe” sahip olduğunu söylemektedir. Sağlıklı dozda narsisizmin, kişiyi yaşamın iniş çıkışlarına karşı koruyan bir bağışıklık sistemi gibi çalıştığı ve bireye sıradışı hedefler koymak ve bunları gerçekleştirmek için gerekli olan yakıtı sağlayan bir mekanizma olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte yıkıcı düzeyde narsisizmi olan bir liderin, çalışan sağlığı ve üretkenliğini olumsuz yönde etkileyeceği ve toksik bir örgüt ortamı yaratabileceği bilinmektedir.

Alan yazındaki geçmiş araştırmaların da desteklediği üzere, narsistik kişilik ve patolojik narsisizm arasındaki doz, bireyi üretken veya yıkıcı davranışlara yöneltten bir faktördür. İşletmelerin liderlik pozisyonları için gerçekleştireceği işe alım süreçlerinde bu dozun ölçümlenmesinin kritik bir önemi bulunduğu görülmektedir. Her geçen gün biraz daha şiddetlenen küresel rekabet ortamı, zorlu yaşam koşulları ve bilinmezlikler içindeki yenedünya düzeninde, risk almaktan korkmayan, yenilikçi ve girişimci kişilik özelliklerine sahip liderlere her zamankinden daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Bu özelliklerin çoğunu karşılayabilen narsistik liderlerin narsisizm düzeyinin, işletmelerin başarısı ve çalışanların refahı açısından büyük önemi olduğu görülmektedir.

Araştırmamızın bulguları, narsistik kişilik özelliği olan liderlerin aynı zamanda girişimci bir kişiliğe sahip olduğunu desteklemektedir. İnsanlık tarihi kadar eski bir kavram olan girişimcilik, son yıllarda bir kişilik özelliği olarak ele alınmakta ve ölçümlenmektedir. Başarma ihtiyacı, risk alma, kendine güven, kontrol odağı ve yenilikçilik gibi bazı özelliklerin, narsistik kişilik ile benzerlik göstermesi, narsisizm ve girişimcilik kavramlarının bu araştırmada bir arada incelenmesine neden olmuştur. Bulgular iki kavram arasındaki korelasyonu destekler niteliktedir. Bu ilişki üzerinde sosyal zekanın yadsınamayacak bir etkisi olduğu ise dikkat edilmesi gereken bir diğer noktadır.

Elde edilen bulgular ve alan yazındaki benzer çalışma sonuçları incelendiğinde; narsistik kişiliğin, cesur, girişimci ve karizmatik yönü ile içinde bulunduğumuz çağın liderlik ihtiyaçlarının bir kısmına cevap verdiği görülse de, narsisizminin zaman zaman yıkıcı boyutlara ulaşabileceği gerekçesi ile bu kişilerin örgütsel kontrol mekanizmaları tarafından denetlenme ihtiyacı olduğu görülmektedir.

İnsan kaynakları yöneticileri açısından, işletmelerin, performansı ve çalışanların refahı gibi boyutlar göz önünde bulundurularak, bu kişilerin işe alınış, gelişim ve terfi süreçlerinin özel olarak değerlendirilmesinin faydalı olacağı öngörülmektedir.

Narsistik liderlerin örgütlerde yaratabileceği olası işlev bozukluklarının önüne geçmek adına, bu kişilerin işletme performansı ve çalışanlar üzerindeki etkilerinin gözlemlenmesi, bu gözlemler ve çalışanlardan alınacak geri bildirimler doğrultusunda, ihtiyaca yönelik eğitimlerin planlanması yanı sıra koçluk ve mentorlük uygulamalarına başvurmanın da faydalı olabileceği düşünülmektedir. Narsistik kişiliğin kendisini olduğundan daha iyi görme özelliği, eleştiriye karşı aşırı hassasiyeti ve kendisine sunulacak bu ve benzeri önerileri reddetme olasılığı nedeni ile bu önerilerin kendisine doğru yöntemler ile aktarılmasının faydalı olacağı görülmektedir.

Narsistik kişiliğe sahip bireylerin girişimci özellikler taşımasının, başarısızlıkla sonuçlanan pek çok girişimciliğin de nedeni olabileceği öngörülebilir. Mevcut araştırmanın bir adım öteye taşınarak, narsistik kişilik özelliğine sahip girişimcilerin, zaman zaman aşırıya varan risk alma eğilimlerinin özel olarak incelenmesi, bir başka araştırma konusu olarak önerilebilir. Girişimcilere fon sağlayan ve girişimcilik fikirlerini destekleyen kişi ve kurumlara, bu yenilikçi ve girişimci fikrin ardında yatanın, rasyonel sınırların üzerinde risk alma eğilimine sahip narsistik bir kişilik yapısı olabileceği konusunda farkındalık yaratmanın faydalı olacağı düşünülmektedir.

Narsistik kişiliğe sahip liderlerin, lider-takipçi ilişkilerinin incelenmesi, olası yıkıcı davranışlarına karşın bu liderlere, takipçilerinin sergilediği yüksek bağlılığın psikolojik ve sosyolojik nedenlerinin incelenmesi de gelecek araştırmalar için bir çalışma önerisi olabilir.

Araştırmanın zaman ve bütçe kısıtları göz önünde bulundurularak, mevcut çalışmanın ileride nitel görüşmeler ile desteklenmesinin, kompleks bir yapıya sahip olan insan hakkında daha derinlemesine bilgi elde edebilmek açısından faydalı olacağı öngörülmektedir. Gelecek araştırmalar için bir diğer öneri ise, Narsistik Kişilik Ölçeği'nin 40 soruluk versiyonun, katılımcıların zaman kısıtı açısından olumsuz olması nedeni ile bu ölçeğin kısa versiyonunun kullanılmasının daha fazla katılımcının ankete yanıt vermesi açısından faydalı olacağı öngörüsüdür.

KAYNAKÇA

- Albrecht, K. (2006). *Sosyal zeka: Başarının yeni bilimi*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Ameen, Z., Hameed, T., Bashir, H. R., Bashir, H. F., & Amin, H. A. R. (2015). Integrating strategic management actions and interpersonal skills in entrepreneurship to create competitive advantage. *American Journal of Marketing Research*, 1(3), 189-192.
- Ames, D. R., Rose, P., & Anderson, C. P. (2006). The NPI-16 as a short measure of narcissism. *Journal of research in personality*, 40(4), 440-450.
- Anderson, C., John, O. P., & Keltner, D. (2012). The personal sense of power. *Journal of personality*, 80(2), 313-344.
- Anlı, İ. (2010). *Psikanalizde Narsisizm*. İstanbul: Nobel Tıp Kitapevleri.
- Archer, D., & Akert, R. M. (1977). Words and everything else: Verbal and nonverbal cues in social interpretation. *Journal of personality and social psychology*, 35(6), 443.
- Atay, S. (2009). Narsistik kişilik envanteri'nin Türkçe'ye standardizasyonu. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 181-196.
- Auerbach, J. S. (1993). The origins of narcissism and narcissistic personality disorder: A theoretical and empirical reformulation. J. M. Masling and R. F. Bornstein içinde, *Empirical studies of psychoanalytic theories* (Cilt 4, s. 43–110). Psychoanalytic perspectives on psychopathology.
- Baldegger, U., Schroeder, S. H., & Furtner, M. R. (2017). The self-loving entrepreneur: dual narcissism and entrepreneurial intention. *International Journal of Entrepreneurial Venturing*, 9(4), 373-391.
- Barnes, M. L., & Sternberg, R. J. (1989). Social intelligence and decoding of nonverbal cues. *Intelligence*, 13(3), 263-287.

- Baron, R. A., & Tang, J. (2009). Entrepreneurs' social skills and new venture performance: Mediating mechanisms and cultural generality. *Journal of Management*, 35(2), 282-306. doi:10.1177/0149206307312513
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bartlett, M. S. (1950). Tests of significance in factor analysis. *British Journal of Statistical Psychology*, 3(2), 77-85.
- Başol, O., Dursun, S. ve Aytaç, S. (2011). Kişiliğin girişimcilik niyeti üzerine etkisi: Üniversiteli gençler üzerine bir uygulama. “İş Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13(4), 7-22.
- Behary, W. T. (2014). *Narsistle ateşkes* (M. Caner ve N. Azizlerli, Çev.). İstanbul: Psikonet Yayınları.
- Benson, A. J., Jordan, C. H., & Christie, A. M. (2016). Narcissistic reactions to subordinate role assignment: The case of the narcissistic follower. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 42(7), 985-999.
- Birkinshaw, J., Hamel, G., & Mol, M. J. (2008). Management innovation. *Academy of management Review*, 33(4), 825-845.
- Blechner, M. J. (1987). Entitlement and narcissism: Paradise sought. *Contemporary Psychoanalysis*, 23(2), 244-255.
- Bogart, L. M., Benotsch, E. G., & Pavlovic, J. D. P. (2004). Feeling superior but threatened: The relation of narcissism to social comparison. *Basic and applied social psychology*, 26(1), 35-44.
- Bosse, A. (2015). Need for Achievement and Occupation. *The Huron University College Journal of Learning and Motivation*, 53(1), 1-17.

- Botella, J., Narváez, M., Martínez-Molina, A., Rubio, V. J., & Santacreu, J. (2008). A dilemmas task for eliciting risk propensity. *The Psychological Record*, 58(4), 529-546.
- Boutillier, S., & Uzunidis, D. (2014). The theory of the entrepreneur: From heroic to socialised entrepreneurship. *Journal of Innovation Economics Management*, 2(14), 9-40.
- Böyükaslan, H. D. (2017). *Girişimcilik. Girişimcilik temel kavramlar, girişimcilik türleri, girişimcilikte güncel konular*. İstanbul: Cinius Yayınları.
- Braun, S. (2017). Leader narcissism and outcomes in organizations: A review at multiple levels of analysis and implications for future research. *Frontiers in psychology*, 8, 773.
- Brown, N. W. (1996). The destructive narcissistic pattern. *Social Behavior & Personality: an international journal*, 24(3), 263-271.
- Brown, T. A. (2006). Confirmatory factor analysis for applied research. *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: Guilford Press.
- Brunell, A. B., Staats, S., Barden, J., & Hupp, J. M. (2011). Narcissism and academic dishonesty: The exhibitionism dimension and the lack of guilt. *Personality and Individual Differences*, 50(3), 323-328.
- Burgo, J. (2016). *Tanıdığınız narsist*. (T. Göbekçin, Çev.) İstanbul: Paloma Yayınevi.
- Buzan, T. (2002). *Social intelligence*. New York: Perfectbound Publisher.
- Campbell, W. K., & Miller, J. D. (2011). *The handbook of narcissism and narcissistic personality disorder : Theoretical approaches, empirical findings, and treatments*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Campbell, W. K., Hoffman, B. J., Campbell, S. M., & Marchisio, G. (2011). Narcissism in organizational contexts. *Human resource management review*, 21(4), 268-284.
- Cantner, U., Goethner, M., & Silbereisen, R. K. (2016). Schumpeter's entrepreneur – A rare case. *Journal of Evolutionary Economics*, 27(1), 187-214.

- Chasseguet-Smirgel, J. (2005). *Ben İdeali "İdeal Hastalığı" Üzerine Bir Psikanaliz Denemesi*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Chasseguet-Smirgel, J., & Tura, N. (2005). *Ben ideali:" ideal hastalığı" üzerine bir psikanaliz denemesi*. İstanbul: Metis.
- 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.
- Chipperfield, J. G., & Newall, N. E. (2006). Locus of control. R. Schulz içinde, *Encyclopedia of aging (4th ed.)*. NY: Springer Publishing Company.
- Civelek, M. E. (2017). *Yapısal eşitlik modellemesi metodolojisi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Cropley, D. H., Kaufman, J. C., & Cropley, A. J. (2011). Measuring creativity for innovation management. *Journal of technology management & innovation*, 6(3), 13-30.
- Crowe, M., Carter, N. T., Campbell, W. K., & Miller, J. D. (2016). Validation of the narcissistic grandiosity scale and creation of reduced item variants. *Psychological Assessment*, 28(12), 1550-1560.
- Cunningham, J. B., & Lischeron, J. (1991). Defining entrepreneurship. *Journal of small business management*, 29(1), 45-61.
- Czarna, A. Z., & Nevicka, B. (2019). Narcissism and leadership. T. K. Shackelford and V. Zeigler-Hill içinde, *Encyclopedia of personality and individual differences*. Springer Nature.
- Czarna, A. Z., & Zajenkowski, M. (2018). How does it feel to be a narcissist? A. D. Hermann, A. B. Brunell ., & J. D. Foster içinde, *Handbook of trait narcissism*. Cham, Switzerland: Springer International Publishing.

- Çınar, G., Armağan, G., Özden, A. ve Çınar, N. (2017). Çiftçiler için girişimcilik ölçeği geliştirilmesi ve çiftlik performansı üzerindeki etkisi. *Tarım Ekonomisi Dergisi*, 23(2), 323 - 333.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik, SPSS ve Lisrel uygulamaları*. Ankara: Pagem Akademi.
- Damanpour, F., Kathryn A., & Szabat, W. M. (1989). The Relationship Between Types of Innovation and Organizational Performance. *Journal of Management Studies*, 26(6), 587-602.
- 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.
- Demirci, İ. ve Ekşi, F. (2017). Büyüklenmeci narsisizmin iki farklı yüzü. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 37-58.
- DeRobertis, E. M. (2006). Deriving a Humanistic Theory of Child Development From the Works of Carl R. Rogers & Karen Horney. *The Humanistic Psychologist*, 34(2), 177–199.
- DeRosis, L. E. (1981). Horney theory and narcissism. *The American Journal of Psychoanalysis*, 41(4), 337-346.
- Doğan, T. ve Çetin, B. (2008). Üniversite öğrencilerinin sosyal zeka düzeylerinin depresyon ve bazı değişkenlerle ilişkisinin incelenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(2), 1-19.
- Doğan, T. ve Çetin, B. (2009). Tromso sosyal zeka ölçeği Türkçe formunun faktör yapısı, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 9(2), 691-720.
- Dorozhkin, V. R. (2018). Glamor face of narcissism: An analytical approach. *Journal of Psychology and Clinical Psychiatry*, 9(6), 651-658.

- Drucker, P. F. (1985). *Innovation and entrepreneurship practice and principles*. Perfect Bound.
- Duchon, D., & Drake, B. (2009). Organizational narcissism and virtuous behavior. *Journal of Business Ethics*, 85(3), 301-308.
- Dunn, D. S. (2001). *Statistics and data analysis for the behavioral sciences*. New York: McGraw-Hill Higher Education.
- Dursun, Y. ve Kocagöz, E. (2010). Yapısal eşitlik modellemesi ve regresyon: Karşılaştırmalı bir analiz. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 35, 1-17.
- Eldoğan, D. (2016). Hangi narsizm? Büyüklenmeci ve kırılgan narsizmin karşılaştırılmasına ilişkin bir gözden geçirme. *Türk Psikoloji Yazıları*, 19(37), 1-10.
- Elmuti, D., Khoury, G., & Omran, O. (2012). Does entrepreneurship education have a role in developing entrepreneurial skills and ventures' effectiveness? *Journal of Entrepreneurship Education*, 15, 83-98.
- Emmons, R. A. (1984). Factor analysis and construct validity of the narcissistic personality inventory. *Journal of Personality Assessment*, 48(3), 291-300.
- Emmons, R. A. (1987). Narcissism: Theory and measurement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 11-17.
- Ercan, İ. ve Kan, İ. (2004). Ölçeklerde güvenirlik ve geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(3), 211-216.
- Erdem, N. (2017). *Narsisizm ve yaratıcılık*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Eshghi, P., Etemadi, M., Mardani, M., Fanaei, E., & Agha-hosaini, T. (2013). Social intelligence and its sub-scales among physical education expertise in Isfahan education organizations: Study of gender differences. *European Journal of Experimental Biology*, 3(4), 13-17.

- Exline, J. J., Bushman, B. J., Finkel, E. J., Baumeister, R. F., & Campbell, W. K. (2004). Too proud to let go: Narcissistic entitlement as a barrier to forgiveness. *Journal of personality and social psychology*, 87(6), 894.
- Falkenbach, D. M., Howe, J. R., & Falki, M. (2013). Using self-esteem to disaggregate psychopathy, narcissism, and aggression. *Personality and Individual Differences*, 54(7), 815-820.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2008). *Theories of Personality*. McGraw–Hill Primis.
- Filipiak, S., & Łubianka, B. (2020). Locus of control in situations of successes and failures and personality traits in young athletes practicing team sports. *Health Psychology Report*, 8(1), 47-58.
- Finogenow, M. (2017). Need for achievement. V. Zeigler-Hill & T. Shackelford içinde, *Encyclopedia of personality and individual differences*. Springer International Publishing AG.
- Firestone, R. W., & Catlett, J. (2009). *Beyond Death Anxiety*. New York: Springer Publishing Company.
- Firestone, R. W., & Catlett, J. (2009). *The ethics of interpersonal relationships*. London: Karnac Books Ltd.
- Fischman, D., & Elías, J. A. (2003). About shared representations of narcissism and their effects on the enterprise: Perception, productivity, satisfaction and leadership. *Annual conference of the International Leadership Association*. Guadalajara, Jalisco, Mexico.
- Ford, M. E., & Tisak, M. S. (1983). A further search for social intelligence. *Journal of Educational Psychology*, 75(2), 196-206.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.

- Foster, J. D., & Campbell, W. K. (2007). Are there such things as “Narcissists” in social psychology? A taxometric analysis of the Narcissistic Personality Inventory. *Personality and Individual Differences*, (43), 1321–1332.
- Foster, J. D., Shenese, J. W., & Goff, J. S. (2009). Why do narcissists take more risks? Testing the roles of perceived risks and benefits of risky behaviors. *Personality and Individual Differences*, 47, 885–889.
- Freud, S. (1998). *Narsizm Üzerine ve Schreber Vakası*. İstanbul: Metis Yayıncılık.
- Galvin, B. M., Waldman, D., & Balthazard, P. (2010). Visionary communication qualities as mediators of the relationship between narcissism and attributions of leader charisma. *Personnel Psychology*, 63(3), 509-537.
- Gardner, H. (2017). *Zihin Çerçevesi*. Alfa Bilim.
- Geçtan, E. (2002). *Varoluş ve Psikiyatri*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Geçtan, E. (2003). *Psikodinamik Psikiyatri ve Normal Dışı Davranışlar*. İstanbul: Metis Yayınları.
- George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS statistics 25 step by step: A simple guide and reference*. New York: Routledge.
- Germain, M. L. (2018). *Narcissism at Work*. Palgrave Macmillan.
- Ghislieri, C., Cortese, C. G., Molino, M., & Gatti, P. (2019). The relationships of meaningful work and narcissistic leadership with nurses’ job satisfaction. *Journal of Nursing Management*, 27, 1691–1699.
- Gimsø, C. E. (2014). *Narcissus and Leadership Potential: The Measurement and Implications of Narcissism in Leadership Selection Processes*. Oslo: BI Norwegian Business School.
- Goleman, D. (2017). *Sosyal Zeka*. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Gosling, J. (1995). *Introductory statistics: A comprehensive, self-paced, step-by-step statistics course for tertiary students*. Australia: Pascal Press.

- Graham, J. R. (1978). The minnesota multiphasic personality inventory (MMPI). *Clinical Diagnosis of Mental Disorders*, 311-331.
- Grapsas, S., Brummelman, E., Back, M. D., & Denissen, J. J. (2019). The “Why” and “How” of narcissism: A process model of narcissistic status pursuit. *Perspectives on Psychological Science*, 1-23.
- Grijalva, E., Harms, P. D., Newman, D. A., Gaddis, B. H., & Fraley, R. C. (2015). Narcissism and leadership: A meta analytic review of linear and nonlinear relationships. *Personnel Psychology*, 68(1), 1-47.
- Hair, J. F., Tatham, R. L., Anderson, R. E., & Black, W. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Pearson Education.
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York: Guilford Publications.
- Hebert, R. F., & Link, A. N. (1989). In search of the meaning of entrepreneurship. *Small Business Economics*, 1, 39-49.
- Heinström, J. (2010). *From fear to flow: Personality and information interaction*. Chandos Publishing.
- Hendin, H. M., & Cheek, J. M. (1997). Assessing hypersensitive narcissism: A reexamination of murray's narcissism scale. *Journal of Research in Personality*, 31, 588-599.
- Higgs, M. (2009). The good, the bad and the ugly: Leadership and narcissism. *Journal of Change Management*, 9(2), 165-178.
- Hmieleski, K. M., & Lerner, D. A. (2016). The dark triad and nascent entrepreneurship: An examination of unproductive versus productive entrepreneurial motives. *Journal of Small Business Management*, 54(S1), 7-32.
- Huang, C. C., Wang, Y.M., Wu, T.-W., & Wang, P.-A. (2013). An empirical analysis of the antecedents and performance consequences of using the moodle platform. *International Journal of Information and Education Technology*, 3(2), 217-221.

- İlhan, M. ve Çetin, B. (2014). Sosyal ve kültürel zeka arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi. *Turkish Journal of Education*, 3(2), 4-15.
- Kalaycı, Ş. (2017). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Dinamik Akademi.
- Kalkan, M., & Kaygusuz, C. (2012). The Psychology of entrepreneurship. T. Burger-Helmchen içinde, *Entrepreneurship; Born, made and educated*. Rijeka, Croatia: InTech.
- Karaaziz, M. ve Atak, İ. E. (2013). Narsisizm ve narsisizmle ilgili araştırmalar üzerine bir gözden geçirme. *Nesne-Psikoloji Dergisi*, 44-59.
- Kauten, R. L. (2016). The influence of informant and measurement on the relations among adolescent narcissism, prosocial behavior, and emotional and social intelligence. *Submitted Doctorate Dissertation*. The University of Southern Mississippi.
- Kernberg, O. F. (1970). Factors in the psychoanalytic treatment of narcissistic personalities. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 18(1), 51-85.
- Kernberg, O. F. (1985). *Borderline conditions and pathological narcissism*. Rowman & Littlefield.
- Kerr, S. P., Kerr, W. R., & Xu, T. (2017). *Personality traits of entrepreneurs: A review of recent literature*. Harvard Business School.
- Kesken, J. ve Ünnü, N. A. (2011). *Öteki liderlik*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Kets De Vries, M. F., & Miller, D. (1985). Narcissism and leadership: An object relations perspective. *Human Relations*, 36(6), 583-601.
- Kets De Vries, M. F. (1993). *Leaders, fools and imposters*. Nebraska: iUniverse Inc.
- Kets De Vries, M. F. (2016). *You will meet a tall, dark stranger; Executive coaching challenges*. London: Palgrave Macmillan.

- Khodabakhsh, M. R., & Besharat, M. A. (2011). Mediation effect of narcissism on the relationship between emotional intelligence and the quality of interpersonal relationships. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 907-911.
- Kızıltan, H. (2000). *Narcissistic personality inventory (NPI) Ölçeğinin Türkçe formu dil eşdeğerliliği güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları*. Yüksek Lisans Tezi , İstanbul.
- Kihlstrom, J. F., & Cantor, N. (2011). Social intelligence. R. J. Sternberg & S. B. Kaufman içinde, *The Cambridge handbook of intelligence* (s. 564–581). Cambridge University Press.
- Kim, J. (1996). *Shame, narcissism, and group therapy: Treating adolescents*. California: Fuller Theological Seminary, School of Psychology.
- Koh, H. C. (1996). Testing hypotheses of entrepreneurial characteristics a study of hong kong MBA students. *Journal of Managerial Psychology*, 11(3), 12-25.
- 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.
- Kosmitzki, C., & John, O. P. (1993). The implicit use of explicit conceptions of social intelligence. *Personality and Individual Differences*, 15(1), 11-23.
- Köroğlu, E., & Bayraktar, S. (2010). *Kişilik Bozuklukları*. Ankara: HYB Basım Yayın.
- Kuip, I., & Verheul, I. (2003). Early development of entrepreneurial qualities: The role of initial education. EIM Business and Policy Research.
- Lasch, C. (1979). *The culture of narcissism: American life in an age of diminishing expectations*. New York: W.W. Norton and Company Inc.
- Macenczak, Campbell, Henley, Campbell (2016). Direct and interactive effects of narcissism and power on overconfidence. *Personality and Individual Differences*, (91), 113-122.

- Leech, N. L., Barrett, K. C., & Morgan, G. A. (2005). *SPSS for intermediate statistics: Use and interpretation*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Leonelli, S., Ceci, F., & Masciarelli, F. (2016). The importance of entrepreneurs' Traits in Explaining Start-Ups' innovativeness. *Sinergie Italian Journal of Management*, 34(101), 71-85.
- Levy, K. N., Ellison, W. D., & Reynoso, J. S. (2011). A historical review of narcissism and narcissistic personality. W. K. Campbell & J. D. Miller içinde, *The handbook of narcissism and narcissistic personality disorder: Theoretical approaches, empirical findings, and treatments* (s. 3-13). Temmuz: John Wiley & Sons, Inc.
- Lima, G. A., Avelino, B. C., & Cunha, J. V. (2018). Narcissism: Are accounting students using their personality traits to perform better? *European Journal of Personality*, 31, 58-74.
- Livesley, W. J., & Jang, K. L. (2005). Differentiating normal, abnormal, and disordered personality. *European Journal of Personality*, 19, 257–268.
- Lowen, A. (2012). *Narsisizm; Gerçek benliğin inkarı* (T. Çetin, Çev.) İstanbul: Cem Yayınevi.
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *The Academy of Management Review*, 21(1), 135-172.
- Maccoby, M. (2003). *The productive narcissist: The promise and the peril of visionary leadership*. Broadway Books.
- Maehr, M. L., & Sjogren, D. D. (1971). Atkinson's theory of achievement motivation. *Review of Educational Research*, 41(2), 143-161.
- Malkin, C. (2015). *Narsisizme yeni bir bakış* (S. Arslanpay, Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Malkin, C. (2015). *Rethinking narcissism*. New York: HarperCollins Publishers.

- Marlowe, H. A. (1986). Social intelligence: Evidence for multidimensionality and construct independence. *Journal of Educational Psychology*, 78(1), 52-58.
- Mathieu, C., & St-Jean, É. (2013). Entrepreneurial personality: The role of narcissism. *Personality and Individual Differences*, 55, 527-531.
- McNeal, S. (2007). Healthy narcissism and ego state. *Intl. Journal of Clinical and Experimental Hypnosis*, 56(1), 19-36.
- McWilliams, N. (2020). *Psikanalitik tanı; klinik süreç içinde kişilik yapısını anlamak* (E. Kalem, Çev.). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi Amos uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Miller, A. (1981). *The drama of the gifted child: The search for the true self*. New York: Basic Books.
- Million, T., Grossman, S., Million, C., Meagher, S., & Ramnath, R. (2017). *Modern yaşamda kişilik bozuklukları*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları .
- Muhlbauer, V., & Harry, W. (2017). *Redefining management*. Cham, Switzerland: Springer International Publishing AG.
- Munier, F. (2013). Schumpeterian entrepreneur. E. G. Carayannis içinde, *Encyclopedia of Creativity, Invention, Innovation, and Entrepreneurship*. New York: Springer.
- Myers, J. E. (1990). *Empowerment for later life*. Washington, DC: Eric Publications.
- 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. (2018). Narcissism and leadership: A perfect match? *Handbook of Trait Narcissism*. içinde Cham: Springer International Publishing AG.
- Olsen, K. J., Dworkis, K. K., & Young, S. M. (2014). CEO narcissism and accounting: A picture of profits. *Journal of Management Accounting Research*, 26(2), 243-267.

- Oney, E., & Oksuzoglu-Guven, G. (2015). Confidence: A critical review of the literature and an alternative perspective for general and specific self-confidence. *Psychological Reports, 116*(1), 149-163.
- Owens, B. P., Walker, A. S., & Waldman, D. A. (2015). Leader narcissism and follower outcomes: The counterbalancing effect of leader humility. *Journal of Applied Psychology, 100*(4), 1203-1213.
- Pardo, A., & Román, M. (2013). Reflections on the Baron & Kenny model of statistical mediation. *Anales de psicología, 29*(2), 614-623.
- Paunonen, S. V., Lönnqvist, J.-E., Verkasalo, M., Leikas, S., & Nissinen, V. (2006). Narcissism and emergent leadership in military cadets. *The Leadership Quarterly, 17*(5), 475–486.
- Petronytė-Kvedaruskienė, D., & Gudaitė, G. (2016). Relationship with authority in narcissism. *International Journal of Psychology, 71*-88.
- Pincus, A. L., & Lukowitsky, M. R. (2010). Pathological narcissism and narcissistic personality disorder. *e Annual Review of Clinical Psychology, 6*, 421-446.
- Pulat, F. ve Sarıkaya, M. E. (2019). *İnsanı Anlamanın tarihi; klasik eserlerin izinde psikoterapi pratiği*. İstanbul: Balkan Sanat.
- Pulver, S. E. (1970). Narcissism: The term and the concept. *Journal of the American Psychoanalytic Association, 18*, 319–341.
- Rahim, M. A., Civelek, I., & Liang, F. H. (2016). A model of leaders' Social Intelligence and Followers' satisfaction with annual evaluation. *Current Topics in Management, 18*, 1-16.
- Raskin, R., & Terry, H. (1988). A principal-components analysis of the narcissistic personality. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*(5), 890-902.
- Rataj, D. M. (2003). *Changes in pathological narcissism from midlife to older adulthood*. Evanston, Illinois: North Western University Field of Clinical Psychology.

- Riggio, R. E., Messamer, J., & Throckmorton, B. (1991). Social and academic intelligence: Conceptually distinct but overlapping constructs. *Personality and Individual Differences*, 12(7), 695-702.
- Roberts, R., Woodman, T., & Sedikides, C. (2017). Pass me the ball: Narcissism in performance settings. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 11(1), 190-213.
- Ronningstam, E. (2005). *Identifying and Understanding the Narcissistic Personality*. Oxford University Press.
- Rose, P. (2002). The happy and unhappy faces of narcissism. *Personality and Individual Differences*, 33, 379–391.
- Rosenthal, S. A., & Pittinsky, T. L. (2006). Narcissistic leadership. *The Leadership Quarterly*, 617–633.
- Russell, G. A. (1985). Narcissism and the narcissistic personality disorder: A comparison of the theories of Kernberg and Kohut. *British Journal of Medical Psychology*, 58, 137-148.
- Sankowsky, D. (1995). The charismatic leader as narcissist: Understanding the abuse of power. *Organizational Dynamics*, 23(4), 57-71.
- Schumacker, R. E. and Lomax, R. G. (2010). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. Routledge.
- Seçer, İ. (2015). *SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi: Analiz ve raporlaştırma*. Ankara: Anı Yayıncılık .
- Sedikides, C., Rudich, E. A., Gregg, A. P., & Rusbult, M. K. (2004). Are normal narcissists psychologically healthy?: Self-esteem matters. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(3), 400–416.
- Selvi, K. (2018). Narsisistik kişilik bozukluğunun, Adler'in aşağılık ve üstünlük kompleksleri açısından analizi: Bir olgu çalışması. *AYNA Klinik Psikoloji Dergisi*, 5(1), 1-20.

- Shane, S., & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25(1), 217-226.
- Sharma, S. (1996). *Applied multivariate techniques*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Shaver, K. G., & Scott, L. R. (1992). Person, process, choice: The psychology of new venture creation. *Entrepreneurship theory and practice*, 16(2), 23-46.
- Silvera, D., Martinussen, M., & Dahl, T. I. (2001). The tromsø social intelligence scale, a self-report measure of social intelligence. *Scandinavian Journal of Psychology*, 42, 313-319.
- Śledzik, K. (2013). Schumpeter's view on innovation and entrepreneurship. Š. Hittmár içinde, *Management trends in theory and practice* (s. 89-95). Žilina: University Publishing House, University of Zilina.
- Solan, R. (2016). The role of healthy narcissism in relating emotionally to familiarity and the unknown. *Journal of Mental Disorders and Treatment*, 2(2), 1-3.
- Sosik, J. J., Chun, J. U., & Zhu, W. (2013). Hang on to your ego: The moderating role of leader narcissism on relationships between leader charisma and follower psychological empowerment and moral identity. *Journal of Business Ethics volume*, 120, 65–80.
- Stajkovic, A. D. (2006). Development of a core confidence–higher order construct. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1208 –1224.
- Stein, M. (2003). Unbounded irrationality: Risk and organizational narcissism at Long Term Capital Management. *Human Relations*, 56(5), 523–540.
- Sukenick, J. M. (2001). *Narcissism and self-esteem in adolescent female models and the role of perceived parental narcissism*. ProQuest Dissertations & Theses Global.
- Şen, G. ve Barışkın, E. (2019). Patolojik narsisizm envanterinin türkçe standardizasyonu, geçerlik ve güvenirliğinin sınanması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 30(2), 118-29.

- Taşhan, A. (2019). *Akademik personelin işkoliklik ve narsistik kişilik özellikleri arasındaki ilişki: İnönü Üniversitesi'nde bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Malatya.
- Tavşancıl, E. ve Keser, H. (2001). İnternete yönelik Likert tipi bir tutum ölçeğinin geliştirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 34(1), 45-60.
- Thorndike, R. L., & Stein, S. (1937). An evaluation of the attempts to measure social intelligence. *Psychological Bulletin*, 34(5), 275-285.
- Trimpop, R. M. (1994). What is risk taking behavior? R. M. Trimpop içinde, *The psychology of risk taking behavior* (s. 1-14). North-Holland.
- Twenge, J. M., & Campbell, W. K. (2009). *The narcissism epidemic: Living in the age of entitlement*. New York: Free Press.
- Uçar, M. E. ve Konal, B. (2017). Narsisizm kişilik özellikleri ve benlik saygısı arasındaki ilişkiler. *Journal of Social And Humanities Sciences Research*, 4(10), 260-280.
- Uygun, H. (2015). *İnsan kaynakları yönetiminde eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin çalışan motivasyonuna etkileri ve sağlık sektöründen bir vaka Analizi*. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Vasil'ová, K., & Baumgartner, F. (2004). Why is social intelligence difficult to measure? *Individual and Society*, 8(4), 43-49.
- Volkan, V. D. (2017). *Körü körüne inanç* (Ö. Karaçam, Çev.). İstanbul: Asi Kitap.
- Walker, R. E., & Foley, J. M. (1973). Social intelligence: Its history and measurement. *Psychological Reports*, 33(3), 839-864.
- Wallace, A. S. (2014). *Save your self: The role of narcissism and political skill in the relationship between ego threat and performance-related outcomes*. New York.
- Wallace, D. (2014). Narcissistic rage and addiction: Adlerian Theory and Intervention. *The degree of master of arts*. Adlerian Counseling and Psychotherapy.

- 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.
- Wardetzki, B. (2018). *Siyasette ve toplumda narsizm ayartma ve iktidar* (D. Cankoçak, Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Wardetzki, B. (2019). *Dişi Narsisizm* (F. Sarper ve M. Öğünmez, Çev.). Eskişehir: Dorlion Yayınları.
- Wetzler, S. (1990). The million clinical multiaxial inventory (MCMI): A review. *Journal of Personality Assessment*, 55(3-4), 445-464.
- Williams, S. D., & Williams, J. R. (2017). Employee Narcissism's implications for performance management: A review and research directions. *Organization Management Journal*, 14(4), 198-212.
- Yan, J. (2010). The impact of entrepreneurial personality traits on perception of new venture opportunity. *New England Journal of Entrepreneurship*, 13(2), 21-35.
- Zhijie, R. S., & Mittal, G. H. (2014). *Innovation, Entrepreneurship, and the Economy in the US, China, and India; Historical Perspectives and Future Trends*. Academic Press.

EKLER

EK.1. ANKET FORMU

Değerli Katılımcı,

Bu anket, İstanbul Ticaret Üniversitesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Ahu Tuğba Karabulut danışmanlığında yürütülen bir doktora tez çalışması için yapılmaktadır. Anket kapsamında elde edilen bilgiler yalnızca bilimsel amaç doğrultusunda kullanılacak, kesinlikle başka kurum ve kişilerle paylaşılmayacaktır. Anketi titizlikle ve objektif bir bakış açısıyla değerlendirmeniz araştırmanın bilimselliği, güvenilirliği ve geçerliliği açısından büyük önem taşımaktadır. Değerli vaktiniz ve katkınız için teşekkür ederiz.

Seda Muradoğlu
Karabulu İstanbul Ticaret Üniversitesi
Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü
Fakültesi Öğretim Üyesi
Sedamuradoglu@outlook.com

Prof. Dr. Ahu Tuğba
İstanbul Ticaret
İşletme

KİŞİSEL BİLGİLER

Adınız Soyadınız:
Şirket Adı:
İletişim Bilgileriniz (Cep telefonu/email adresi):

DEMOGRAFİK SORULAR

Lütfen size uygun olan seçeneği (X) ile işaretleyiniz

Cinsiyetiniz:	Kadın ☐ Erkek ☐
Yaşınız:	21-30 ☐ 31-40 ☐ 41-50 ☐ 51 ve Üzeri ☐
Medeni Durumunuz:	Evli ☐ Bekar ☐
Eğitim düzeyiniz:	İlk Öğ. ☐ Lise ☐ Ön Lisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora ☐
Pozisyon Seviyesi:	Şirket Kurucusu ☐ Şirket Ortağı ☐ Üst Düzey Yönetici ☐
Kurumdaki Çalışma Süreniz:	0-5yıl ☐ 6-10yıl ☐ 11-15yıl ☐ 16 ve üzeri ☐
Toplam iş deneyiminiz:	0-5yıl ☐ 6-10yıl ☐ 11-15yıl ☐ 16 ve üzeri ☐
Tarafınıza bağlı çalışan sayısı:	0-10kişi ☐ 11-20kişi ☐ 21-30kişi ☐ 31 ve üzeri ☐

NARSİSTİK KİŞİLİK ÖLÇEĞİ

Lütfen size uygun olan seçeneği (X) ile işaretleyiniz

Madde	İfadeler	Hiç uygun değil	Uygun değil	Biraz uygun	Uygun	Tamamen Uygun
1	İnsanları etkileme konusunda doğal bir yeteneğe sahibim.					
2	Alçakgönüllülük bana yakışmaz.					
3	Cesaretimi kanıtlamak uğruna hemen her şeyi yapabilirim.					
4	İyi biri olduğumu biliyorum, çünkü herkes böyle söylüyor.					
5	Ben yönetseydim, dünya daha iyi bir yer olurdu.					
6	Genellikle konuşarak her beladan kurtulabilirim.					
7	İlgi merkezi olmayı severim.					
8	Çok başarılı olacağım.					
9	Özel biri olduğumu düşünüyorum.					
10	İyi bir lider olduğumu düşünüyorum.					
11	Düşünce ve isteklerimi kolaylıkla ifade edebilirim.					
12	İnsanlar üzerinde otorite kurmaktan hoşlanırım.					
13	İnsanları kolayca kendi isteklerime göre yönlendiririm.					
14	Layık olduğum saygıyı elde etme konusunda ısrarcıyım.					
15	Fiziğimle hava atmaktan hoşlanırım.					
16	İnsanların içini bir kitap gibi okurum.					
17	Karar verme sorumluluğunu almak hoşuma gider.					
18	Başkalarının gözünde önemli bir yerim olsun isterim.					
19	Vücuduma bakmaktan hoşlanırım.					
20	Genellikle fırsatını bulduğumda gösteriş yaparım.					
21	Her zaman ne yaptığımın bilincindeyim.					
22	İşlerin yapılmasında başkalarına nadiren ihtiyaç duyarım.					
23	Herkes benim anlattıklarımı dinlemekten hoşlanır.					
24	İnsanlardan çok şey beklerim.					
25	Hak ettiğim her şeyi elde edene kadar tatmin olmam.					
26	Bana iltifat edilmesinden hoşlanırım.					
27	Güç sahibi olmak benim için çok önemlidir.					
28	Yeni moda ve heveslere öncülük etmeyi severim.					
29	Aynada kendimi seyretmekten hoşlanırım.					
30	İlgi merkezi olmaktan çok hoşlanırım.					
31	Hayatımı canımın çektiği gibi yaşarım.					
32	İnsanlar daima otoritemi kabul ediyor görünürler					
33	Lider olmayı tercih ederim.					
34	Önemli bir insan olacağım.					
35	İnsanları inanmalarını istediğim her şeye inandırabilirim.					
36	Ben doğuştan bir liderim.					
37	Bir gün yaşam öykümün yazılmasını arzu ederim.					
38	Sosyal ortamlarda, insanlar görünüşüme aldırmadıkları zaman keyfim kaçır.					
39	Diğer insanlardan daha yetenekliyimdir.					
40	Sıra dışı biriyim.					

GİRİŞİMCİ KİŞİLİK ÖLÇEĞİ

Madde	İfadeler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Başarılı olduğumu hissedemez ve tatmin olamazsam yüksek ücretli de olsa o işi yapmaktan hoşlanmam.					
2	Bir şey yaparken onun sadece yapılmasıyla değil, mükemmel olmasıyla ilgilenirim.					
3	Bir işin başarısı kendi çabamla olmadıysa sonuçlar iyi olsa da beni memnun etmez.					
4	Çoğunluğun fikrine karşı kendi fikrimi öne sürmekte zorlanmam.					
5	Başarma yeteneğime güveniyorum.					
6	Yaratıcılığım ve becerikliliğim sayesinde zorlukların üstesinden gelebilirim.					
7	Başarı olasılığı %60 ve daha fazla ise riski göze alırım.					
8	Yüksek kazançlar elde etmek için yüksek riskler almaya istekliyim.					
9	Kar paylarını hesapladığım bir ortaklığa paramı yatırmaktan korkmam.					
10	En başarılı olduğum zaman yalnız olduğum, kimsenin direkt gözetimi ve denetimi altında olmadığım zamanlardır.					
11	İnsanların yaşamlarındaki üzücü olayların çoğu bir dereceye kadar kötü şans yüzündendir.					
12	Yaşamımdaki olayların sonuçlarını şans ve kader değil ben etkilerim.					
13	İşleri yapmak için her zaman yeni ve daha iyi yolların olduğuna inanırım.					
14	Yeni, ilginç ve hatta çılgın fikirleri bulmakta zorlanmam.					
15	Param olmasa de yeni projeler geliştirebilirim.					

SOSYAL ZEKA ÖLÇEĞİ

Madde	İfadeler	Hiç uygun değil	Uygun değil	Biraz uygun	Uygun	Tamamen Uygun
1	Diğer insanların davranışlarını önceden tahmin edebilirim.					
2	Davranışlarımın diğer insanlara ne hissettireceğini bilirim.					
3	Diğer insanların duygularını anlayabilirim.					
4	Başkalarının isteklerini anlarım.					
5	Bir açıklama yapmalarına gerek duymadan insanların ne yapmaya çalıştıklarını çoğunlukla anlarım.					
6	Başkalarını iyice tanımam uzun zaman alır.					
7	Diğer insanların davranışlarına nasıl tepki göstereceklerini tahmin edebilirim.					
8	Diğer insanların yüz ifadelerinden, beden dillerinden vs. gerçekte ne demek istediklerini çoğunlukla anlarım.					
9	Tanımadığım yeni insanların olduğu bir ortamda genellikle tedirginlik hissederim.					
10	Sosyal ortamlara kolaylıkla uyum sağlarım.					
11	İnsanlarla ilk tanışmada ve yeni ortamlara girme konusunda iyiyimdir.					
12	Başka insanlarla geçinebilmekte zorlanırım.					
13	Yeni tanıştığım insanlarla iyi ilişkiler kurmada başarılıyım.					
14	Başkalarıyla konuşacak güzel sohbet konuları bulmakta çoğunlukla sıkıntı çekerim.					
15	Çoğunlukla başkalarının seçimlerini anlamanın zor olduğunu hissederim.					
16	İnsanlar yaptıkları şeylerle beni sık sık şaşırtırlar.					
17	İnsanlar açıklama yapmama fırsat vermeden bana kızarlar.					
18	Ne düşündüğümü söylediğimde insanlar genellikle benden rahatsız olmuş veya bana kızmış gibi görünürler.					
19	İnsanları tahmin edilemez bulurum.					
20	Farkına varmadan çoğu kez başkalarını incitirim.					
21	Diğer insanların yaptıklarına verdikleri tepkiler beni çoğunlukla şaşırtır					

EK 2. ÖLÇEK KULLANIM İZİNLERİ

1) NARSİSTİK KİŞİLİK ÖLÇEĞİ (TÜRKÇE STANDARDİZASYONU)

Re: Narsistik Kişilik Envanteri

Hakan Kızıltan <hakan.kiziltan@yahoo.com>

27.04.2020 Pzt 15:03

Kime: Seda Muradoğlu <sedamuradoglu@outlook.com>

2 ek (377 KB)

NKE.doc; TEZ.doc;

seda hanım merhaba,
elbette memnun olurum, iyi çalışmalar, bol şanslar,

HakanKızıltan

26 Nisan 2020 Pazar 18:50:13 GMT+3 tarihinde, Seda Muradoğlu <sedamuradoglu@outlook.com>şunu yazdı:

Hakan Hocam Merhaba,

İstanbul Ticaret Üniversitesi, İşletme Bölümü, doktora öğrencisiyim. Narsistik liderler hakkında bir doktora tezi yazıyorum. Müsaadeniz olursa Türkçe standardizasyonunu yapmış olduğunuz "Narsistik Kişilik Envanteri"ni tezimde kullanmak isterim. Ölçeği 5'li likert formunda kullanacağım için, ölçeği tezinde bu forma uyarlayan Ahmet Taşhan hocamıza da ayrıca atıfta bulunacağım.

Çalışmalarınızda başarılar ve sağlıklı günler dilerim.

Saygılarımla,
Seda Muradoğlu

2) NARSİSTİK KİŞİLİK ÖLÇEĞİ (5'Lİ LİKERT FORM)

Re: Narsistik Kişilik Envanteri

AHMET TAŞHAN <ahmet.tashan@inonu.edu.tr>

26.04.2020 Paz 18:42

Kime: Seda Muradoğlu <sedamuradoglu@outlook.com>

Seda Hanım, tabiki likert formu kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar,
Ahmet Taşhan

26 Nis 2020 Paz, saat 18:24 tarihinde Seda Muradoğlu <sedamuradoglu@outlook.com> şunu yazdı:

Ahmet Hocam,

Geri dönüşünüz ve güzel dilekleriniz için teşekkür ederim. Hakan Kızıltan'ın çalışmasında ölçek 5'li likert formunda değil. Bu nedenle ölçeği sizden aldım. Likert formuna dönüştüren siz iseniz size atf yapmak isterim. Aksi takdirde Hakan Kızıltan hocam ile de memnuniyetle iletişim kuranım.

Saygı ve selamlarımla,
Seda Muradoğlu

Gönderen: AHMET TAŞHAN <ahmet.tashan@inonu.edu.tr>

Gönderildi: 26 Nisan 2020 Pazar 17:51

Kime: Seda Muradoğlu <sedamuradoglu@outlook.com>

Konu: Re: Narsistik Kişilik Envanteri

Seda Hanım merhaba,

Öncelikle doktora çalışmanızda başarılar diliyorum.

Narsistik Kişilik Envanteri, Raskin ve Terry tarafından geliştirilmiş olup, Türkçe geçerlik ve güvenirlik analizleri Hakan Kızıltan tarafından yapılmıştır. Aşağıdaki linkten ulaşabileceğiniz makalenin ilk sayfasının dipnotunda Raskin ve Terry, yapılacak araştırmalar için ölçeğin kullanılabileceğini ifade etmişlerdir. Ölçeği kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar dilerim.

Ahmet Taşhan

3) GİRİŞİMCİ KİŞİLİK ÖLÇEĞİ

Re: Girişimci Kişilik Ölçeği

GOKHAN CİNAR <gokhan.cinar@adu.edu.tr>

26.04.2020 Paz 19:25

Kime: Seda Muradoğlu <sedamuradoglu@outlook.com>

Seda hanım merhaba

diğer yazarlar açısından da sorun yok
ölçeği kullanabilirsiniz.

26 Nis 2020 Paz 17:41 tarihinde Seda Muradoğlu <sedamuradoglu@outlook.com> şunu yazdı:

Gökhan Hocam Merhaba,

İstanbul Ticaret Üniversitesi, İşletme bölümünde doktora öğrencisiyim. Girişimcilik üzerine bir doktora tezi yazıyorum. Türkçe standardizasyonunu sizin yapmış olduğunuz Girişimci Kişilik (Hian Chye Koh (2006)) Ölçeğini tezimde kullanmak üzere onayınızı rica ederim. Gerekli gördüğünüz takdirde, çalışmanızdaki diğer yazarların iletişim bilgilerini paylaşırsanız, kendilerinin onayını da alabilirim.

Çalışmalarınızda başarılar ve sağlıklı günler diliyorum.

Saygılarımla,
Seda Muradoğlu

4) SOSYAL ZEKA ÖLÇEĞİ

Gönderen: tayfun.dogan <tayfun.dogan@uskudar.edu.tr>

Gönderildi: 26 Nisan 2020 Pazar 18:52

Kime: Seda Muradoğlu <sedamuradoglu@outlook.com>

Konu: Re: Tromso Sosyal Zeka Ölçeği

Merhaba,
Ölçeği websitemden indirerek kullanabilirsiniz.

Kolay gelsin.

Tayfun Doğan

Samsung Galaxy akıllı telefonumdan gönderildi.

----- Orijinal mesaj -----

Başlangıç tarihi: Seda Muradoğlu <sedamuradoglu@outlook.com>

Tarih: 26.04.2020 17:33 (GMT+03:00)

Alıcı: tayfun.dogan@uskudar.edu.tr

Konu: Tromso Sosyal Zeka Ölçeği

Tayfun Hocam Merhaba,

Daha önce telefonda görüşmüştük. Umarım iyisiniz. İstanbul Ticaret Üniversitesi, İşletme bölümünde doktora öğrencisiyim. Narsistik liderler hakkında bir doktora tezi yazıyorum. Türkçe standardizasyonunu sizin yapmış olduğunuz Tromso Sosyal Zeka Ölçeğini tezimde kullanmak üzere onayınızı rica ederim.

Çalışmalarınızda başarılar ve sağlıklı günler diliyorum.

Saygılarımla,
Seda Muradoğlu