

NARSİST KİŞİLİK EĞİLİMLERİ İLE KURUMSAL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ

Doç.Dr. Necmettin CİHANGİROĞLU*

Doç.Dr. Abdulkadir TEKE**

Uzm. Yasin UZUNTARLA***

Uzm. Uğur UĞRAK****

ÖZ

Her zaman almaya ve kazanmaya odaklanmış, vermeyi ve kaybetmeyi asla kabul etmeyen, sevmeyi ve yardım etmeyi önemsemeyen, kendisini dünyanın merkezi olarak gören, diğer insanları değersiz ve gereksiz olarak niteleyen “narsistik kişilik” özellikleri sıklıkla görülür olmuştur. Bu çalışmanın temel amacı; narsistik kişilik eğilimleri ile kurumsal bağlılık arasında bir ilişki olup olmadığının belirlenmesidir. Çalışma üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; narsizm kavramı, ikinci bölümde; kurumsal bağlılık kavramı ele alınmıştır. Üçüncü bölümde ise belirtilen iki kavram arasındaki ilişki üzerine görgül bir araştırma yapılmış ve analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Anket 2011 yılı Ocak ayında Ankara ilinde Gülhane Askeri Tıp Akademisi’nde (GATA) öğrenim gören 543 öğrenci üzerinde uygulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Narsizm, Narsistik Kişilik Özellikleri, Kurumsal Bağlılık.

Jel Sınıflandırması: Z00

ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN NARCISSISTIC PERSONALITY TRENDS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVELS

ABSTRACT

The “narcissistic personality” traits which consist of a focused attention towards constant gain and attain; a refusal to sacrifice or forfeit, a disregard for love and assistance towards others, an egoistic self-image as well as defining others as worthless and redundant, are frequently observed. The main purpose of this study; is to determine whether there is a relationship between narcissistic personality trends and organizational commitment. The study consists of three main parts. In the first section, the concept of narcissism is discussed whereas in the second part, the concept of organizational commitment is addressed. The last section includes the survey research conducted on

* Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Hizmetleri Yönetimi BD., ncihangiroglu@gata.edu.tr

** Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Hizmetleri Yönetimi BD., ateke@gata.edu.tr

*** Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Hizmetleri Yönetimi BD., yuzuntarla@gata.edu.tr

**** Hacettepe Üniversitesi Sağlık İdaresi Bölümü, ugrakugur@gmail.com

the relationship between these two concepts as well as the results of the analysis. The survey was conducted in January 2011, on a total of 543 students in Ankara Gülhane Military Medicine Academy.

Key Words: *Narcissism, Narcissistic Personality Traits, Organizational Commitment.*

Jel Classification: Z00

1. GİRİŞ

Kurumlar, toplum hayatında vazgeçilmez sosyal varlıklar olup çalışan bireylerin tutum ve davranışlarından ciddi şekilde etkilenirler. Tüm çalışanlar için geçerli olan kurumsal uygulamalar, her bir çalışanın kişilik özelliklerine uygun olarak farklı tutum ve davranışa dönüşebilmektedir. Dolayısıyla kişilik, bireylerin tutum ve davranışlarını belirleyen etkili bir güç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kişilik; doğuştan gelen biyolojik özellikler ile sonradan öğrenilen ve benimsenen davranış şekillerinin etkileşiminden oluşan bir bütündür. Diğer bir ifadeyle kişilik doğumla başlayıp, bireyin nesnelere ve olaylara verdiği anlamla şekillenen, hayat boyu devam eden gelişme ve olgunlaşma ile kendini gösteren bir süreçtir. Kişilik bozuklukları ise bu süreçte meydana gelen sapmalardır. Günümüz insanının belirgin olarak ortaya çıkan özelliklerinden biri de “ben” merkezli kişilik davranışı gösterme eğiliminde olmalarıdır. Her zaman almaya ve kazanmaya odaklanmış, vermeyi ve kaybetmeyi asla kabul etmeyen, sevmeyi ve yardım etmeyi önemsemeyen, kendisini dünyanın merkezi olarak gören, diğer insanları değersiz ve gereksiz olarak niteleyen “narsistik kişilik” özellikleri sıklıkla görülür olmuştur. Narsistik kişilik özelliklerinin sosyal yaşamdaki yansımalarını analiz etmek amacıyla yapılan çalışmaların son zamanlarda arttığı görülmektedir. Bunda, narsist kişilerin söylem ve eylemlerinin, sosyal yaşam üzerindeki etkilerinin yol açtığı ağır sonuçların etkisi olabilir.

Bu çalışma, narsistik kişilik özellikleri eğilimleri ile kurumsal bağlılık arasında bir ilişki olup olmadığını belirlenmesi amacıyla, 2011 yılı Ocak ayında Ankara ilinde bulunan Gülhane Askeri Tıp Akademisi’nde (GATA) öğrenim gören 543 tıp fakültesi öğrencisi üzerinde yapılmıştır. Çalışma üç ana bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde; narsizm kavramı, ikinci bölümde; kurumsal bağlılık kavramı ele alınmıştır. Üçüncü bölümde ise belirtilen iki kavram arasındaki ilişki üzerine görgül bir araştırma yapılmış ve analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

2. NARSİZM

Narsisizm genel olarak , bireyin kendi ruhsal ve bedensel benliğine ya da kimliğine aşırı bir bağlılık ve beğeni duyması , kendini beğenmesi , kendi kendine hayran olması, empati yapamaması anlamına gelmektedir (Seward, 2007:1). “Narsizm” terimi psikoloji literatürüne ilk kez 1898 yılında girmiştir. Yunan mitolojisinde, sudaki aksini görerek kendine âşık olan ve ömrünü hiç ulaşamayacağı bu sevgiliyi izleyerek tüketen Narkisos karakterini, psikolojik bir fenomeni

açıklamak için ilk kullanan psikanalitik kuramcı olan Havelock Ellis'in, bireyde cinsel duyguların neredeyse tamamen kendine hayranlık düzeyinde özümşenerek kaybolmasına neden olan bir eğilim için ilk defa "Narcissuslike" terimini kullandığı görülmektedir. Bu çalışma Freud'un ilgisini çekmiş ve üzerinde derin bir etki bırakmıştır. Freud'un, 1914 yılında meta psikoloji kuramını kurarken ve klinik çalışmalarını yaparken narsizmi odak noktası olarak kullandığı anlaşılmaktadır (Raskin ve Howard, 1988:890). Günümüzde narsizmin, Freud'un araştırmalarının merkezi olduğu kabul edilmektedir (Miller ve Campbell, 2008:476).

İnsan, yaşamını sürdürebilmek için gerekli olan enerjiyi büyük ölçüde narsisizmden alır. Narsisizm yaşamı sürdürebilmek için gereklidir ama aynı zamanda yaşam için bir tehlikedir. Normal narsisizm nesnesi, kişinin kendi çabaları sonucu ortaya çıkan bir şeydir. Örneğin kişi ressam, bilim adamı ya da çiftçi olarak ürettiklerinden narsist bir kıvanç duyabilir. Narsisizminin nesnesi, kendi çabalarının sonucunda ortaya çıktığı için, kendi eserlerine, kendi başarılarına duyduğu aşırı ilgi hiç durmadan çalışma sürecine, kullandığı malzemelere duyduğu ilgiyle dengelenir. Bu tür narsisizmi yaratan etkenler bu yüzden kendi kendilerini denetler. Çalışmayı sürdürmek için gerekli enerji büyük ölçüde narsistik özellik taşır; ama ortaya konan eser, gerçeklikle bağlantı kurmak zorunda olduğundan narsisizm sürekli denetlenir. Birçok narsistik kişinin aynı zamanda büyük bir yaratıcılık gücüne sahip olması bu mekanizmayla açıklanabilir (Lasch, 2006:92). Narsizmin bu boyutu, olumlu sonuçlar verdiği için kabul edilebilir özellikler taşır. Ancak, bunun dozu arttıkça, olumlu etkiler, yerini olumsuzluklara, yıkıcı ve yıpratıcı sonuçlara bırakabilir.

Narsistik kişilik bozukluğunda nesne, kişinin yaptığı ya da ürettiği bir şey değil sahip olduğu bir şeydir; örneğin bedeni, dış görünüşü, sağlığı, zenginliği vb. Bu tür narsisizmin hastalıklı oluşu denetleyici ögenin bulunmamasındandır. "Başardığım bir şeyden ötürü değil de sahip olduğum bir nitelikten ötürü "büyük" isem o zaman, hiç kimseyle, hiçbir şeyle ilgilenmem, hiçbir çaba göstermem gerekmez" diye düşünen hastalıklı narsist, bu yüzden kendi kendine sınır koyamaz. Kendi beğenmişliği içine gün geçtikçe daha çok gömülerek kendini herkesten soyutlamaya başlar (Foster ve Campbell, 2007:1321). Yalan, narsist tutumun vazgeçilmez özelliğidir. Kendisi hakkında verdiği tüm bilgi, bir aldatmaca olabilir. Fikirleri nadiren orijinaldir. Yetki kullanması gerektiği bir anda, kendisini tarihsel kimliklerden birinin sözleriyle desteklemeye çalışır. Ancak, ileti sözleri, o kimliğin ağzından çıkan kelimeler ve kastettiği içerik ile nadiren tutarlılık gösterir. Zira sözleri ya da kapsamı kendine uyacak şekilde değiştirir. İş hayatında başarılı olmasını, nesnelere bu şekilde kendine göre emsalsiz değiştirme gücüne borçludur. Narsistin üstleri ile arası dengelidir. Çünkü onlar kendisini anlayabilecek olan yegâne kaynaktır. Onlar, kendisinin ulaşmak istediği yerin temsilcileridir. Astları için ise tam bir kâbustur. Çünkü kendisini yetenekleri, donanımı, vasıfları ile onların tek öğrenme kaynağı ya da görüp görebilecekleri ilk ve son nimet olarak niteler. En iyi doktor, yönetici, avukat... kendisidir ve bu iddiasının sınanabileceği her ortamdan kaçır (Yavuz, 2007:30). O tektir, özeldir. Herkesin bir kusuru vardır, o ise bunları çoktan aşmıştır. O halde, bu

özellikleri saygı görmelidir. İstedğini alamadığı zaman akli hemen karışır. Biri onu hayal kırıklığına uğratacak olursa, o kişiyi gözünde değersizleştirir. Empati yoksunluğu, onun insanlara iş gören nesnelere gibi yaklaşmasına neden olur. O insanlardır ki, duyguları ve ihtiyaçları yoktur, sömürülebilirler. Narsist kişiler bu davranışları için pek az suçluluk ya da üzüntü duyarlar (Spencer, 2001:86-94).

Ellis'ten günümüze kadar çeşitli çalışmalarda tartışılan narsizm, kimi araştırmacılar tarafından sadece patolojik olarak ele alınmış, bazı araştırmacılar ise, insanın doğasında narsizmin sağlıklı şekillerinin olduğunu ileri sürmüşlerdir (Köroğlu ve Bayraktar, 2007:92). Bu konuyla ilgili çok sayıda çalışma yapılmış olup narsizmin ruh sağlığına fayda sağladığını, birey için olumlu duygusal sonuçlar yaratabileceğini gösteren bulgular da elde edilmiştir (Foster, 2007:18). Tehlikeli boyutlara ulaşmadığı, diğer bir ifadeyle belli bir sınırı aşmadığı sürece narsizmin, gerekli ve değerli bir eğilim olarak kabul gördüğü anlaşılmaktadır.

2.1. Narsizmin Boyutları

Emmons (1987), narsisizm yapısını, uyumluluk derecelerine göre sınıflandırarak dört farklı boyut tanımlamıştır. Bunlar; liderlik/otorite (en uyumlu boyut), kendine hayranlık/kendiyle ilgililik, üstünlük/büyüklenmecilik ve sömürücülük/hak iddia etme (en uyumsuz boyut) boyutlarıdır (Emmons, 1987:11-17). Raskin ve Terry (1988), Emmons tarafından ortaya konulan faktörlerden bazılarının, birden fazla kavramı ifade ettiğini iddia etmişler ve kendi yaptıkları çalışmalar sonucunda yedi faktörle ifade edilen bir yapıya ulaşmışlardır (Raskin ve Terry, 1988:899). Bunlar;

- **Otorite:** Hakimiyet, iddialılık, liderlik, kritiklik, özgüven.
- **Teşhircilik:** Gösteriş merakı, heyecan arama, dışa dönüklük, dürtüleri kontrol edememe.
- **Sömürücülük:** İsyankarlık, uyumsuzluk, düşmanlık, başkalarına karşı ilgi ve hoşgörü eksikliği.
- **Hak İddia Etme:** Hırslılık, güç ihtiyacı, baskınlık, düşmanlık, kabalık, öz kontrol ve başkalarına karşı tolerans eksikliği.
- **Kendine Yeterlilik:** İddialılık, bağımsızlık, özgüven, başarı ihtiyacı.
- **Üstünlük:** Statü kapasitesi, sosyal mevcudiyet, özgüven, narsistik ego şişkinliği.
- **Kendini Beğenme:** Fiziksel olarak çekici olduğunu düşünmek ve başkalarının da böyle düşündüğüne inanmak.

Narsistik bireylerde her bir boyutun gelişmişlik derecesi farklılık gösterir. Bunun sonucunda sosyal yaşamda veya iş dünyasında, farklı kişilik özelliklerine sahip gibi görünen, aslında narsistik kişilik özelliklerini sergileyen kişilerle karşılaşmak olasıdır (Atay, 2010:33).

3. KURUMSAL BAĞLILIK

Çalışan ile kurumun amaçlarının bütünlük ve uyum içinde olması, kurumsal bağlılık olarak adlandırılmaktadır. Kurumsal bağlılık kişinin çalıştığı kurumu pozitif değerlendirmesi ve onun amaçları doğrultusunda hareket etmesidir (Yılmaz, 2010: 236). Bir kuruma olan bağlılık, bireyin o kuruma olan üyeliğini sürdürme isteğini artırır, kurum çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görmesi, kurumun amaç ve değerlerini benimsemesi, kurum için ekstra çaba harcamaya hazır olması ve örgütte kalmaya istekli olması anlamına gelmektedir (Mowday, Porter ve Streers, 1982:47). Bu bağlamda 3 faktör öne çıkmaktadır: Örgütün amaç ve değerlerine yönelik güçlü bir kabul ve inanç, örgüt adına önemli ölçüde çaba sarf etme istekliliği ve örgüt üyeliğini sürdürmeye yönelik güçlü bir istek (Riketta, 2005:490-510).

3.1. Kurumsal Bağlılığın Unsurları

Bağlılığın içeriğinin çok farklı olguları kapsamı nedeniyle farklı modeller ileri sürülmüştür. Bu modeller içerisinde Meyer ve Allen'in modeli en yaygın kabul gören model olarak karşımıza çıkmaktadır (Wasti, 2005: 290-308). Bu modele göre, organizasyonel bağlılığın 3 unsuru bulunmaktadır. Bunlar; duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılıktır (Kondratuk, Hausdorf, Korabik ve Rosin, 2004:332-349).

3.1.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık; bireyin örgüte karşı duygusal olarak bağlanması, örgütle bütünleşmesi anlamına gelmektedir. Duygusal bağlılığı yüksek olan bireyler, "istedikleri için" örgütte kalırlar ve örgütün çıkarları için büyük çaba göstermeye istekli olurlar. Bu yüzden, örgütlerde gerçekleşmesi en çok arzu edilen ve bireylere aşılacak istenen bağlılık türüdür (Uyguç ve Çımrın, 2004: 91).

3.1.2. Devamlılık Bağlılığı

Devamlılık Bağlılığı, bireyin finansal, sosyal statü, sosyal ağlara giriş gibi olgular açısından kendini örgüte bağlı hissetmesidir. Bu menfaatler, bireyin örgütten ayrılması durumunda risk altındadır ve kaybedebilecektir (Dawley, Stephens ve Stephens, 2005:511-525). Dolayısıyla bu bağlılık türü, maddi endişeler nedeniyle daha az alternatiflere sahip olan çalışanların sergiledikleri ve zorunluluktan kaynaklanan bağlılıktır. Devamlılık bağlılığı düzeyine sahip kişiler, örgütler için arzu edilmeyen kişiler olarak nitelendirilebilirler. Çünkü bu gruptakiler, ilk fırsatta buldukları örgütten başka bir örgüte geçebilmeyi arzulamaktadırlar (Koç, 2009:206).

3.1.3. Normatif Bağlılık

Normatif Bağlılık, bireyin gönüllü zorunluluk ve sadakat duyguları etrafında ortaya çıkmaktadır. Bu bağlılık, bireyin örgütüne bağlılık göstermesini, ahlaki bir görev olarak algılaması

ve örgüte bağlılığın doğru olduğunu düşünmesi sonucunda geliştiğinden, diğer iki tür bağlılıktan farklı bir boyutu temsil etmektedir (Gül, 2002:37-56).

Her üç bağlılık türünde de örgütle çalışan arasında bir bağ oluşması söz konusudur ancak bu bağın niteliği farklı olabilmektedir. Nitekim, güçlü “duygusal bağlılığa” sahip bireyler, örgütte kalırlar. Çünkü bunu istemektedirler. Güçlü “Devamlılık bağlılığına” sahip bireyler, örgüt üyeliğini sürdürmeye zorunlu oldukları (başka seçenekleri olmaması) için bağlılık duyarlar. “Normatif bağlılığı” güçlü olanlar ise, bağlılığı ahlaki bir sorumluluk olarak gördükleri için bağlılık duyarlar. (Powell ve Meyer, 2004:157-177).

4. YÖNTEM

4.1. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın çalışma evrenini; Ankara Gülhane Askeri Tıp Akademisi (GATA) Tıp Fakültesi’nde öğrenim gören öğrenciler oluşturmuştur. Anket yöntemi kullanılan çalışmalarda geri dönüş oranının düşük olma riski söz konusu olduğu için bu çalışmada örneklem seçilmeyerek tüm öğrencilere ulaşılması hedeflenmiştir. Sonuç olarak; Ocak 2011 döneminde kesitsel olarak yapılan çalışmada 587 anket formu dağıtılmış, 543’ü (%92,5) geri dönmüş ve tamamı değerlendirme kapsamına alınmıştır.

4.2. Veri Toplama Aracı

Üç bölümden oluşan anket forumunun birinci bölümünde öğrencilerin narsistik kişilik özelliklerine yönelik eğilimlerini belirlemeye yönelik sorulara yer verilmiştir. Bu amaçla kullanılan ölçek; Dr. Ames ve arkadaşları tarafından 2006 yılında 16 soru olarak düzenlenen (Ames, Rose ve Anderson, 2006:440-450) ve Atay tarafından Türkçe’ye standardize edilip (Atay, 2009:181-196), iç güvenirlik ve yapı geçerliği test edilen Narsistik Kişilik Envanteri (Narcissistic Personality Inventory- NPI-16)’dir. Ölçeğin güvenirliğinin sınanması sonucunda Cronbach alfa katsayısının 0,778 olduğu saptanmıştır.

Ölçekte yer alan her bir soru için 2 önerme sunulmuş ve katılımcılardan, kendilerine uyan önermeyi işaretlemeleri istenmiştir. Narsistik Kişilik Ölçeğinde;

- Otorite alt boyutu; 4 ve 12’nci sorularla,
- Kendine Yeterlik alt boyutu; 8, 13 ve 15’nci sorularla,
- Üstünlük alt boyutu; 1, 3 ve 16’nci sorularla,
- Teşhircilik alt boyutu; 2, 7 ve 11’nci sorularla,
- Sömürücülük alt boyutu; 5, 9 ve 14’ncü sorularla,

- Hak İddia Etme alt boyutu ise; 6 ve 10'ncu sorularla ölçülmüştür.

Anketin ikinci bölümünde; Meyer ve Allen tarafından geliştirilen (Meyer ve Allen, 1991: 61-89) ve literatürde yaygın bir şekilde kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Organizational Commitment Questionnaire) yer almıştır. Ölçekte geçen “kurum” ifadesi (örneğin; “bu kurum benim için büyük bir kişisel anlama sahiptir” ifadesi) “okul” olarak (örneğin; “bu okul benim için büyük bir kişisel anlama sahiptir”) şeklinde değiştirilmiştir. Ölçek toplam 23 önermeden oluşmakta olup, ölçekteki önermelerin tümü 1'in “Kesinlikle katılmıyorum”, 5'in “Kesinlikle katılıyorum” olduğu 5'li Likert Ölçeğine dayandırılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğinin sınanması sonucunda Cronbach alfa katsayısının 0,832 olduğu saptanmıştır. Kurumsal Bağlılık Ölçeğinde;

- Duygusal Bağlılık alt boyutu; 1-8 arasındaki sorularla,
- Devamlılık Bağlılığı alt boyutu; 9-15 arasındaki sorularla ve
- Normatif Bağlılık alt boyutu ise; 16-23 arasındaki sorularla ölçülmüştür.

Anketin üçüncü bölümünde, araştırma kapsamındaki öğrencilerin kişisel özelliklerini belirlemeye yönelik sorulara (öğrencinin cinsiyeti, kaçınıcı sınıf öğrencisi olduğu) yer verilmiştir.

Araştırma verileri SPSS for Windows 15.0 paket programı kullanılarak gerekli analizler yapılmıştır. Tanımlayıcı istatistikler kesikli veriler için sayı (%), sürekli veriler için ortalama±standart sapma olarak verilmiştir. İki den fazla grup karşılaştırmalarında Kruskal Wallis, ikili grup karşılaştırmalarında Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Sınıflar arasındaki ikişerli karşılaştırmalarda Bonferroni düzeltmesi gereği $p < 0.003$ değeri istatistiksel anlamlılık sınırı olarak alınmıştır. Ölçek ve alt boyut puanları arasındaki ilişkiler Spearman sıra korelasyonu ile değerlendirilmiştir. Ölçeğin güvenilirliği Chronbach alfa katsayısı ile değerlendirilmiştir.

4.3. Bulgular

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo.1'de görülmektedir. Bu sonuçlar, ölçeklerin güvenilirliklerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 1. Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Ölçekler	Cronbach's Alpha	N of Items
Narsizm	0,778	16
Örgütsel Bağlılık	0,832	23

Araştırma kapsamındaki öğrencilerin çeşitli demografik özellikleri Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Araştırma Kapsamındaki Öğrencilerin Bazı Demografik Özellikleri

PARAMETRELER		SAYI	%
Cinsiyet	Erkek	514	94,7
	Kadın	29	5,3
	Toplam	543	100,0
Sınıf	Birinci Sınıf	165	30,4
	İkinci Sınıf	101	18,6
	Üçüncü Sınıf	61	11,2
	Dördüncü Sınıf	73	13,4
	Beşinci Sınıf	81	14,9
	İntörn	62	11,4
	Toplam	543	100,0

Tablo 3’de öğrencilerin cinsiyetlerine göre narsizm puanlarının dağılımı görülmektedir. Buna göre; 16 puan üzerinden değerlendirilen toplam narsizm puanlarının, erkek öğrencilerde ($6,99 \pm 3,73$), bayan öğrencilere göre ($6,68 \pm 3,45$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ancak aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür ($p > 0,05$). Bu puanlar, öğrencilerin narsistik kişilik eğilimleri olduğuna işaret etmektedir (Atay, 2010:203).

Tablo 3. Araştırma Kapsamındaki Öğrencilerin Narsizm Puanlarının Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırması

CİNSİYET	ERKEK		BAYAN		
BOYUTLAR	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama	Standart Sapma	P
Narsizm Toplam	6,99	3,73	6,68	3,45	0,219
Otorite	0,97	0,77	0,79	0,82	0,208
Kendine Yeterlik	1,53	0,99	1,28	1,13	0,802
Üstünlük	1,06	1,08	1,10	1,08	0,790
Teşhircilik	1,15	1,03	1,17	0,97	0,871
Sömürücülük	1,58	1,04	1,55	0,99	0,620
Hak İddia Etme	0,70	0,74	0,79	0,82	0,524

Araştırma kapsamındaki öğrencilerin bağıllık puanlarının cinsiyetlere göre dağılımı Tablo 4’de görülmektedir. Genel bağıllık puanları ve alt boyutlara ilişkin puanları incelendiğinde; öğrencilerin cinsiyetlerine göre bağıllık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4. Öğrencilerin Bağıllık Puanlarının Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması

CİNSİYET	ERKEK		BAYAN		
BOYUTLAR	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama	Standart Sapma	P
Bağıllık Toplam	3,39	0,59	3,39	0,54	0,864
Duygusal Bağıllık	3,51	0,65	3,62	0,67	0,113
Devamlılık Bağıllık	3,29	0,78	3,15	0,70	0,795
Normatif Bağıllık	3,31	0,90	3,35	0,70	0,219

Araştırma kapsamındaki öğrencilerin, sınıflarına göre ortalama narsizm puanlarını hesaplayabilmek için, farklı sayıda sorulardan oluşan alt boyut puanları, o alt boyuttaki soru sayısına bölünerek, soru sayısına göre düzeltilmiş ortalama puanlar hesaplanmıştır. Böylece, sınıflarına göre öğrencilerin alt boyutlara ilişkin ortalama narsizm puanları hesaplanmıştır. Tablo 5’te görülen sonuçlardan hareketle; toplam narsizm puanının intörn öğrencilerde en yüksek ($7,55\pm 3,95$), dördüncü sınıf öğrencilerinde ise en düşük ($5,84\pm 3,26$) olduğu görülmüştür. Bu verilerden hareketle; öğrencilerin sınıflara göre narsizm alt boyutlarına ilişkin en yüksek puanlarının benzer şekilde, sömürücülük ve kendine yeterlik alt boyutlarından alındığı, 5’nci sınıf hariç sıralamalarının dahi aynı olduğu söylenebilir.

Tablo 5. Araştırma Kapsamındaki Öğrencilerin Narsizm Puanlarının Sınıflara Göre Dağılımı

SINIFLAR	1. SINIF		2. SINIF		3. SINIF		4. SINIF		5. SINIF		İNTÖRN		TOPLAM	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
NARSİZM TOPLAM	7,05	3,83	6,97	3,86	7,15	3,86	5,84	3,26	7,28	3,27	7,55	3,95	6,99	3,72
Otorite	1,03	0,82	0,93	0,72	0,85	0,75	1,00	0,73	0,88	0,76	1,00	0,77	0,96	0,77
Kendine Yeterlik	1,59	0,99	1,40	1,03	1,57	0,99	1,14	0,85	1,74	0,95	1,60	1,08	1,52	1,00
Üstünlük	1,03	1,08	1,11	1,09	1,13	1,12	0,84	1,03	1,14	0,98	1,18	1,14	1,06	1,07
Teşhircilik	1,16	1,06	1,29	1,05	1,08	1,05	0,92	0,97	1,07	0,95	1,31	1,05	1,15	1,03
Sömürücülük	1,53	1,10	1,68	1,05	1,74	1,05	1,32	0,97	1,62	0,89	1,63	1,03	1,58	1,03
Hak İddia Etme	0,71	0,69	0,56	0,73	0,77	0,78	0,63	0,75	0,84	0,78	0,84	0,81	0,71	0,75

Araştırma kapsamındaki öğrencilerin toplam narsizm puanları ve alt boyutlara ilişkin puanlarının, sınıflararası karşılaştırmasında Kruskal Wallis ve farkın hangi sınıflardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla Mann Whitney U testleri yapılmış, Bonferroni düzeltmesi gereği alt grup karşılaştırmalarında $p < 0.003$ değerleri anlamlı kabul edilmiş, analiz sonuçları tablo 6'da gösterilmiştir. Buna göre; kendine yeterlik alt boyutunun sınıflara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği ($p=0,017$), bu farkın 1 ve 4'ncü sınıflar ($p=0,001$) ve 4 ve 5'nci sınıflar arasındaki farktan ($p < 0,001$) kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Toplam narsizm puanlarında tüm sınıflar arası karşılaştırmasında anlamlı bir fark bulunmazken 4'ncü ve 5'nci sınıflar arasında çok düşük seviyede (sınırdaki) bir fark görülmüştür ($p=0.002$).

Tablo 6. Öğrencilerin Narsizm Puanlarının Sınıflararası Karşılaştırması.

BOYUTLAR	Otorite (p)	Kendine Yeterlik (p)	Üstünlük (p)	Teşircilik (p)	Sömürücü (p)	Hak İddia Etme (p)	TOPLAM (p)
Tüm Gruplar Arası Karşılaştırma*	0,558	0,003	0,359	0,184	0,170	0,093	0,064
1-2'nci Sınıflar**	0,320	0,119	0,559	0,346	0,270	0,056	0,846
1-3'ncü Sınıflar**	0,144	0,913	0,559	0,590	0,210	0,707	0,894
1-4'ncü Sınıflar**	0,770	0,001	0,199	0,102	0,157	0,298	0,017
1-5'nci Sınıflar**	0,163	0,244	0,320	0,611	0,588	0,248	0,501
1-İntörnler**	0,791	0,960	0,359	0,352	0,561	0,339	0,437
2-3'ncü Sınıflar**	0,495	0,268	0,909	0,205	0,763	0,088	0,742
2-4'ncü Sınıflar**	0,533	0,113	0,097	0,021	0,020	0,568	0,056
2-5'nci Sınıflar**	0,599	0,019	0,729	0,182	0,588	0,014	0,390
2-İntörnler**	0,571	0,240	0,702	0,905	0,703	0,030	0,373
3-4'ncü Sınıflar**	0,243	0,009	0,116	0,391	0,020	0,282	0,029
3-5'nci Sınıflar**	0,863	0,301	0,830	0,857	0,451	0,590	0,561
3-İntörnler**	0,284	0,889	0,808	0,209	0,544	0,657	0,594
4-5'nci Sınıflar**	0,295	<0,001	0,036	0,263	0,043	0,085	0,002
4-İntörnler**	1,000	0,011	0,064	0,029	0,086	0,130	0,009
5-İntörnler**	0,339	0,431	0,992	0,190	0,983	0,962	0,880

* Kruskal Wallis, **Mann Whitney U (Bonferroni düzeltmesi gereği $p < 0.003$ olanlar anlamlı kabul edilmiştir)

Bağlılık Puanlarının Sınıflara Göre Dağılımı Tablo 7’de gösterilmiştir. Buna göre; toplam bağlılık puanının 5 tam puan üzerinden 3,39 olarak ölçüldüğü, bu puanını 1’nci sınıf öğrencilerinde en yüksek ($3,61\pm 0,50$) olduğu, intörn öğrencilerinde ise ($3,08\pm 0,66$) en düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Bu verilerden hareketle; 1’nci sınıf öğrencilerinin hem toplam bağlılık puanlarının hem de alt boyutlara ilişkin bağlılık puanlarının en yüksek olarak tespit edildiği, intörn öğrencilerin ise kurumsal bağlılıklarının en düşük düzeyde tespit edildiği söylenebilir.

Tablo 7. Öğrencilerin Bağlılık Puanlarının Sınıflara Göre Dağılımı

SINIFLAR BOYUTLAR	1. SINIF		2. SINIF		3. SINIF		4. SINIF		5. SINIF		İNTÖRN		TOPLAM	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
BAĞLILIK TOPLAM	3,61	0,50	3,32	0,54	3,33	0,54	3,31	0,70	3,38	0,48	3,08	0,66	3,39	0,58
Duygusal Bağlılık	3,74	0,54	3,51	0,58	3,49	0,63	3,42	0,72	3,53	0,54	3,01	0,76	3,51	0,65
Devamlılık Bağlılığı	3,49	0,75	3,15	0,83	3,21	0,77	3,21	0,82	3,23	0,69	3,20	0,77	3,29	0,78
Normatif Bağlılık	3,53	0,76	3,22	0,72	3,22	0,70	3,25	1,45	3,33	0,76	3,00	0,79	3,31	0,89

Araştırma kapsamındaki öğrencilerin toplam bağlılık puanları ve alt boyutlara ilişkin puanlarının, sınıflar arası karşılaştırmasında Kruskal Vallis ve farkın hangi sınıflardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla Mann Whitney U testleri yapılmış, Bonferroni düzeltmesi gereği alt grup karşılaştırmalarında $p < 0,003$ değerleri anlamlı kabul edilmiş, analiz sonuçları tablo 8’de gösterilmiştir. Buna göre; tüm sınıflar arasındaki toplam bağlılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu ($p=0,000$) tespit edilmiştir. Farklılığın hangi sınıflardan kaynaklandığının incelenmesi sonucunda; duygusal bağlılığın; 1-2’nci Sınıflar, 1-3’ncü Sınıflar, 1-4’ncü Sınıflar, 1-5’nci Sınıflar, 1-intörner, 2-intörner, 3-intörner, 4-intörner ve 5-intörner arasındaki farktan kaynaklandığı, bu sınıfların duygusal bağlılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılık olduğu görülmektedir. Bu verilerden hareketle, öğrencilerin duygusal bağlılık puanlarının sınıflara göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği, bu farkın da duygusal bağlılıkları en yüksek çıkan 1’nci sınıf öğrencileri ve en düşük çıkan intörn öğrencilerden kaynaklandığı söylenebilir.

Devamlılık bağlılığı puanlarının da benzer şekilde sınıflara göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği, bu farklılığın; 1-2’nci Sınıflar, 1-3’ncü Sınıflar ve 1-5’nci Sınıflardan kaynaklandığı görülmektedir.

Benzer sonuç normatif bağlılık için de söz konusudur. Araştırma kapsamındaki öğrencilerin normatif bağlılık puanlarının, sınıflarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği,

bu farklılığın ise; 1-2'nci Sınıflar, 1-3'ncü Sınıflar, 1-4'ncü Sınıflar ve 1-İntörnler arasındaki farktan kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

Tablo 8. Öğrencilerin Bağlılık Puanlarının Sınıflar Arası Karşılaştırması

BOYUTLAR SINIFLAR	Duygusal Bağlılık (p)	Devamlılık Bağlılığı (p)	Normatif Bağlılık (p)	TOPLAM (p)
Tüm sınıflar arası karşılaştırma	0,000	0,002	0,001	0,000
1-2'nci Sınıflar	0,000	0,002	0,001	0,000
1-3'ncü Sınıflar	0,001	0,008	0,002	0,002
1-4'ncü Sınıflar	0,001	0,014	0,002	0,001
1-5'nci Sınıflar	0,002	0,003	0,042	0,015
1-İntörnler	0,000	0,014	0,000	0,000
2-3'ncü Sınıflar	0,726	0,946	0,787	0,836
2-4'ncü Sınıflar	0,914	0,799	0,723	0,804
2-5'nci Sınıflar	0,740	0,990	0,321	0,297
2-İntörnler	0,000	0,865	0,081	0,023
3-4'ncü Sınıflar	0,776	0,847	0,973	0,979
3-5'nci Sınıflar	0,459	0,742	0,236	0,466
3-İntörnler	0,001	0,859	0,155	0,029
4-5'nci Sınıflar	0,741	0,964	0,277	0,462
4-İntörnler	0,000	0,956	0,239	0,021
5-İntörnler	0,000	0,914	0,013	0,002

* Kruskal Wallis,

**Mann Whitney U (Bonferroni düzeltmesi gereği $p < 0.003$ olanlar anlamlı kabul edilmiştir).

Tablo 9'da; araştırma kapsamındaki öğrencilerin narsistik kişilik özellikleri eğilimleri ve örgütsel bağlılıkları ile bunların alt boyutları arasındaki korelasyonlar verilmiştir. Buna göre; genel narsistik kişilik özellikleri eğilimleri ile genel örgütsel bağlılık davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Buna karşın, örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarından olan duygusal bağlılık ile narsizm ölçeğinin alt boyutlarından olan hak iddia etme alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı, ters yönlü ve zayıf bir ilişki ($r = -,091$, $p = 0,035$) bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle, hak iddia etme davranışı güçlü olan öğrencilerin duygusal bağlılıklarının daha zayıf olduğu ya da duygusal bağlılığı güçlü öğrencilerin hak iddia etme davranışlarının daha zayıf olduğu söylenebilir.

Tablo 9. Bağlılık ve Narsizm Ölçek ve Alt Ölçek Puanlarının Korelasyonları

		Bağlılık Toplam	Duygusal Bağlılık	Devamlılık Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Narsizm Toplam	r	-0,004	0,007	-0,015	0,026
	p	0,920	0,872	0,732	0,540
Otorite	r	-0,055	-0,042	-0,039	-0,033
	p	0,203	0,326	0,363	0,441
Kendine Yeterlik	r	0,005	0,047	-0,046	0,036
	p	0,910	0,269	0,289	0,406
Üstünlük	r	-0,011	0,027	-0,027	0,004
	p	0,798	0,534	0,530	0,933
Teşhircilik	r	-0,001	-0,001	-0,016	0,046
	p	0,974	0,980	0,710	0,290
Sömürücülük	r	-0,012	0,026	-0,026	-0,024
	p	0,786	0,539	0,551	0,575
Hak İddia Etme	r	0,012	-,091(*)	0,058	0,058
	p	0,782	0,035	0,176	0,178

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada; narsistik kişilik özellikleri eğilimleri ile kurumsal bağlılık arasında bir ilişki olup olmadığının analiz edilmesi amaçlanmıştır. Yapılan araştırma sonuçlarına göre; ortalama narsistik kişilik puanlarının, 16 toplam puan üzerinden, erkek öğrencilerde (6,99±3,73), bayan öğrencilerde (6,68±3,45) bulunması katılımcıların narsistik kişilik eğilimleri olduğunu (Atay, 2010:203), ancak her iki öğrenci grubunun narsistik kişilik puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Toplam bağlılık puanlarının da cinsiyetlere göre anlamlı bir farklılık göstermemesi hatta aynı ortalamaları (3,39) almış olmasından hareketle öğrencilerin orta düzeyde kurumsal bağlılıklarının olduğu söylenebilir. İstenilen düzeyde olmayan toplam bağlılık puanlarının, alt boyutlarda küçük farklılıklar taşıdığı ancak bu farkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır. Alt boyutlardan en yüksek puanı duygusal bağlılığın alması olumlu bir sonuçtur. Zira, kurumlar için en önemli bağlılık türü, duygusal bağlılıktır. Bu boyutun puanının bayan öğrencilerde daha yüksek olması, benzer şekilde normatif bağlılık puanının da bayan öğrencilerde daha yüksek olması, diğer taraftan en istenilmeyen bağlılık türü olan devamlılık bağlılığı puanının ise erkek öğrencilerde yüksek olması sonucundan yola çıkarak, daha iyi bir fırsat bulduklarında erkek öğrencilerin kurumdan ayrılmaya daha yatkın ya da istekli oldukları söylenebilir.

Toplam narsizm puanının en yüksek düzeyde ($7,55\pm 3,95$) intörn öğrencilerde ve ardından 5'nci sınıf öğrencilerinde ($7,28\pm 3,27$) çıkması, beklenen bir sonuçtur. Uzun ve zorlu bir eğitim sürecinin sonuna gelen öğrencilerin, narsistik kişilik özellikleri eğilimlerinin belirginleşmesinde birçok faktörün etkili olabileceği söylenebilir. Bunlar arasında; kendisinin zoru başaran nadir kişilerden biri olduğunu düşünmesi, bu aşamadan sonra diğer insanlardan her şeyi bekleme (saygı, iltifat, ödül vs.) hakkı olduğuna inanması, artık gerekli donanıma sahip olduğunu ve kimsenin aklına, sevgisine, dostluğuna ihtiyacı olmadığını, ancak kendisi isterse bunların olabileceğini, bundan sonra herkesin kendisine ihtiyacı olduğunu düşünmesinin etkili olduğu düşünülebilir. Burada asıl ilginç sonuç, en düşük narsizm puanının 4'ncü sınıflarda tespit edilmesidir. Oysa 3'ncü sınıflarda, 1'nci sınıflarda ve 2'nci sınıflarda daha yüksektir. Bu sonucu farklı şekillerde yorumlamak mümkündür. Örneğin, bu durum bir rastlantı olarak yorumlanabilir. Farklı bir açıdan bakıldığında ise, ilk sınıflarda nispeten daha güçlü görülen narsistik kişilik özellikleri eğilimleri, 6 yıllık uzun ve yorucu eğitim öğretim hayatının ortalarına gelindiği yıllarda öğrencilerin yorgunluklarının ve yılgınlıklarının en üst düzeye çıktığı bir zamana denk gelmesiyle de açıklanabilir.

Narsizmin alt boyutlarına ilişkin sınıflara göre alınan puanlara bakıldığında çok ilginç bir sonuç ortaya çıktığı söylenebilir. Bu sonuç; kendine yeterli ve sömürücülük alt boyutlarının tüm sınıflarda en yüksek puanları almalarıdır. Kendine yeterli; bağımsızlığı, özgüveni ve başarı ihtiyacını ifade etmesi nedeniyle olumlu narsistik kişilik davranışı olarak kabul edilebilir. Ancak, özellikle sömürücülük boyutunun yüksek puan alması, en istenmeyen narsistik kişilik özelliklerinden olup; isyankarlığı, uyumsuzluğu, düşmanlığı, başkalarına karşı ilgi ve hoşgörü eksikliğini ifade etmektedir. Bu durum, tıp mesleğinin icrasında, hem doktor-hasta ilişkisini hem de doktor ile diğer sağlık çalışanları arasındaki ilişkileri olumsuz etkileme riski taşıması açısından önemlidir.

Kurumsal bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılığın, diğer alt boyutlardan daha yüksek ($3,51$) çıkması, arzu edilen bir sonuçtur. Çünkü, kurumla özdeşleşme ve içten bağlılığı ifade eden bu bağlılık türü, kurumlar tarafından istenilen bir bağlılık türüdür. Bu çalışmada, birinci sınıf öğrencilerinin duygusal bağlılıklarının ($3,61\pm 0,50$) en yüksek düzeyde olmasına rağmen en düşük oranda ($3,08\pm 0,66$) intörn öğrencilerde çıkması da ilginç bir sonuçtur. Duygusal bağlılıktaki azalmanın, dördüncü sınıfa kadar devam etmesi de, gittikçe azalan bağlılığı ortaya koymaktadır. Bu sonuçta, öğretim gördükleri okul hakkında, kendilerince olumsuz olarak nitelendirdikleri göreceli algıların etkisi olabileceği gibi, uzun ve yorucu tıp eğitiminden kaynaklanan muhtelif sıkıntıların da etkili olabileceği değerlendirilmektedir. Cihangiroğlu ve arkadaşları tarafından Hemşirelik Yüksekokulu öğrencileri üzerinde yapılan bir çalışmada (Cihangiroğlu vd., 2011), farklı bir sonuç elde edilmiş olup, öğrencilerin duygusal ve normatif bağlılıkları daha düşük, mecburiyetten dolayı gerçekleşen ve kurumlar tarafından hiç istenmeyen bağlılık türü olan “devamlılık” bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde; Öğrencilerin genel narsistik kişilik özellikleri eğilimleri ile genel örgütsel bağlılık davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu çalışmanın sonuçlarına benzer sonuç, Cihangiroğlu ve arkadaşları tarafından Hemşirelik Yüksekokulu öğrencileri üzerinde yapılan bir araştırmada da (Cihangiroğlu ve Cankul, 2011: 2884-2893) elde edilmiştir. Diğer taraftan; örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarından olan “duygusal bağlılık” ile narsizm ölçeğinin “hak iddia etme” alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı, ters yönlü ve zayıf bir ilişki bulunması; hırslı, baskın, kaba ve düşmanca tutum ile başkalarına tolerans eksikliği olan öğrencilerin, duygusal bağlılıklarının daha zayıf olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuçlardan hareketle; öğrencilerin, henüz öğrenim aşamasında olmalarına rağmen narsistik kişilik eğilimleri göstermeleri ve kurumsal bağlılıklarının, arzu edilen düzeyde olmaması, bu tutum ve algıların, abartılı, hastalıklı ve zararlı boyutlara ulaşmadan, meslek yaşamında da artarak devam etmesinden önce gerekli adımların atılmasını gerekli kıldığı değerlendirilmektedir. Okul müfredatlarında, pratik uygulamalarda ve ders dışı serbest zamanlarda; özgüven ve özsaygı'nın, olumlu gelişime katkı sağlayacak, başkalarını sevmeyi, güvenmeyi, önem vermeyi, dinlemeyi ve empati kurmayı teşvik edecek şekilde teorik ve pratik uygulamalara yer verilmesi ve birinci sınıftan itibaren bu yaklaşımın aksaksız devam ettirilmesinin uygun olacağı düşünülmektedir. Ayrıca, narsizm konusunda yaşanan literatür eksikliğinin giderilmesine yönelik olarak, sosyolojik alanlarda çalışmalar yapılması araştırmacılara önerilir.

KAYNAKÇA

- Ames, D.R., Rose, P. ve Anderson, C.P. (2006) “The NPI-16 as a Short Measure of Narcissism”, *Journal of Research in Personality*, 40:440-450.
- Atay, S. (2009) “Narsistik Kişilik Envanteri'nin Türkçe'ye Standardizasyonu”, *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 11(1):181-196.
- Atay, S. (2010) “Çalışan Narsist: Örgütler, Liderler, Yöneticiler ve Astlar”, İstanbul: Namar Yayınları.
- Cihangiroğlu, N. ve Cankul, H.İ. (2011) “Narsistik Kişilik Özellikleri Kurumsal Bağlılığı Etkilemekte midir?”, 9th. International Conference on Knowledge, Economy & Management Proceedings, Sarajevo-Bosnia&Herzegovina.
- Dawley, D.D., Stephens, R.D. ve Stephens D.B. (2005) “Dimensionality of Organizational Commitment in Volunter Workers: Chamber of Commerce Board Members and Role Fulfillment”, *Journal of Vocational Behavior*, 67:511-525.
- Emmons, R.A. (1987) “Narcissism: Theory and Measurement”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 52:11-17.

- Foster, J.D. (2007) "The Narcissistic Self Background an Extendet Agency Model and Ongoing Controversies", (eds.) Sedikides, C. ve Spencer, S., *Frontiers in Social Psychology: The Self* (1-43), Phileadelphia: Psychology Press.
- Foster, J.D. ve 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.
- Gül, H. (2002) "Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1):37-56.
- Koç, H. (2009) "Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28):200-211.
- Kondratuk, T.B., Hausdorf, P.A., Korabik, K. ve Rosin, H.M. (2004) "Linking Career Mobility with Corporate Loyalty: How Does Job Change Relate to Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, 65:332-349.
- Köroğlu, E. ve Bayraktar, S. (2007) "Kişilik Bozuklukları", 1'nci Basım, Ankara: HYB Basın Yayın.
- Lasch, C. (2006) "Narsisizm Kültürü", (Çev., Öztürk, S. ve Yolsal, Ü.H.), Ankara: Bilim ve Sanat Yayınevi.
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1991) "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management*, 1:61-89.
- Miller, J.D. ve Campbell, K.W. (2008) "Comparing Clinical and Social-Personality Conceptualizations of Narcissism", *Journal of Personality*, 76(3):449-476.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. ve Streers, R.M. (1982) "Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment. Absenteeism and Turnovers", New York: Academic Press.
- Powell, D.M. ve Meyer, J.P. (2004) "Side-Bet Theory and the Three-Component Model of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, 65:157-177.
- Raskin, R. ve Howard, T. (1988) "A Principal-Components Analysis of the Narcissistic Personality Inventory and Further Evidence of its Construct Validity", *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(5):890-902.
- Riketta, M. (2005) "Organizational Identification: A Meta-Analysis", *Journal of Vocational Behavior*, 66:490-510.
- Seward, S.K. (2007) "Are Narcissists Bad For Relationships or are Relationships Bad For Narcissists?: The Effect of Narcissism on Close Relationships", Department of Psychology St. Francis Xavier University Narcissism And Relationships, Canada.

- Spencer, T. (2001) "Should We Call Them Human? Narcissistic Personality Disorder and Co-morbid Diagnoses", Gale Encyclopedia Of Psychology, 2nd Ed. In Association With The Gale Group And Looksmart.
- Uyguç, N. ve Çımrın, D. (2004) "DEÜ Araştırma Ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler", Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi, 19(1):91-99.
- Wasti, A. (2005) "Commitment Profiles: Combinations of Organizational Commitment Forms and Job Outcomes", Journal of Vocational Behavior, 67:290-308.
- Yavuz, H. (2007) "Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Yılmaz, A. (2010) "Örgütsel Bağlılık ve Ekstra Rol Davranışı Arasındaki İlişkiler: İmalat Sektöründe Bir Araştırma", Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 5(2):236-250.