

NARSİST LİDERLİK TARZININ BİREYSEL SONUÇLAR ÜZERİNE ETKİSİ: İŞ ÖZERKLİĞİNİN ROLÜ

THE IMPACT OF NARCISSISTIC LEADERSHIP STYLE ON INDIVIDUAL OUTCOMES: THE ROLE OF JOB AUTONOMY

Gülnur YAĞICI* 
Burcu AYDIN KÜÇÜK** 

Öz

Bu çalışmanın amacı, narsist liderlik algısının çalışanların psikolojik iyi oluşları üzerindeki etkisini ve bu ilişkide işe yabancılaşmanın aracı rolünü anlamaktır. Ayrıca işe yabancılaşmanın psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisinde iş özerkliğinin düzenleyici rolü olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda İstanbul / Türkiye’de farklı işletmelerde çalışan 272 kişinin katılımıyla kesitsel bir çalışma yapılmıştır. Araştırmanın verileri, katılımcılara e-posta yoluyla gönderilen anket linkleri ile çevrimiçi olarak toplanmıştır. Kolayda örnekleme yöntemiyle elde edilen veriler üzerinde geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapıldıktan sonra hipotez testlerine geçilmiştir. Bulgular, narsist liderliğin çalışanların psikolojik iyi oluşları üzerinde olumsuz etkisi olduğunu doğrulamaktadır. Ayrıca işe yabancılaşmanın narsist liderlik ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide aracı rolü olduğunu doğrulamıştır. Aynı zamanda elde edilen sonuçlar, işe yabancılaşmanın psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisinde iş özerkliğinin önemli bir düzenleyici rolü olduğunu göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Narsist liderlik tarzı, psikolojik iyi oluş, işe yabancılaşma, iş özerkliği.

JEL Sınıflandırması: J29, J81, J24

Abstract

The aim of this study is to understand the effect of narcissistic leadership perception on the psychological well-being of employees and the mediating role of work alienation in this relationship. In addition, it is thought that job autonomy has a moderating role in the effect of work alienation on psychological well-being. In this regard, a cross-sectional study is conducted with the participation of 272 individuals working in different businesses in Istanbul / Turkey. The data of the research are collected online with the survey links sent to the participants via e-mail. After the validity and reliability analyzes are done on the data obtained through the convenience sampling method, the hypothesis tests are performed. Findings confirm that narcissistic leadership has a negative effect on employees' psychological well-being. Moreover, it has

* Arş. Gör. Gülnur Yağıcı, İstanbul Aydın Üniversitesi, İşletme (İngilizce) Bölümü, İstanbul, E-mail: gulnuryagici@aydin.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-1872-5910

** Dr. Öğr. Üyesi Burcu Aydın Küçük, İstanbul Aydın Üniversitesi, Havacılık Yönetimi (İngilizce) Bölümü, İstanbul, E-mail: burcukucuk@aydin.edu.tr, ORCID ID: 0000-0001-9081-2536

been confirmed that work alienation has a mediating role between narcissistic leadership and psychological well-being. At the same time, the obtained results show that job autonomy has a significant moderator role in the effect of work alienation on psychological well-being.

Keywords: Narcissistic leadership style, psychological well-being, job alienation, job autonomy

JEL Classification: J29, J81, J24

1. Giriş

Neoklasik yaklaşım ile ön plana çıkan insan unsuru üretim faaliyetlerinin çıktıya dönüşme sürecinde yeni yaklaşımların benimsenmesine katkı sağlamıştır. Verimliliğin esas olduğu örgütlerde somut girdilere ek olarak örgütün/işin insan duygu, tutum ve davranışları aracılığıyla sürece değer katması tüm üretim süreçlerinin yeniden gözden geçirilmesine imkân tanımıştır. Geleneksel bir girdi-süreç-çıktı döngüsünde insan duygu ve tutumlarının oynadığı rol yeni araştırma konularını gündeme taşımıştır. Bu doğrultuda, örgüt yapısı ile çalışan davranışları arasındaki ilişki, örgüt içinde liderlik, iletişim, motivasyon, duygu ve tutumlar gibi konular farklı araştırmacılar tarafından ele alınmış ve kişi-örgüt arasında bir etkileşim olduğu doğrulanmıştır. Bu durumda, çalışanların içinde buldukları ortamının etkisiyle işi, işin de çalışanları psiko-sosyal açıdan etkilediği söylenebilir (Koçel, 2020, s. 249).

İhtiyaçların karşılanmasına odaklanan motivasyon kuramcıları çalışanların olumlu çıktılar sunabilmelerinin bu ihtiyaçların tatmin edilmesine bağlı olduğunu ifade etmektedirler (Maslow, 1943; Herzberg, 1959; Alderfer, 1969; McClelland, 1961). Dolayısıyla, örgütsel ortamlarda, önemli bir güce sahip olan yöneticilerin çalışanların ihtiyaçlarını fark ederek bu ihtiyaçlarını tatmin edebilmesi birçok olumlu çıktının dayanağı olabilmektedir. Örneğin Herzberg (1959) hijyen faktörleri ve motive edici faktörler olmak üzere motivasyon kaynaklarını iki grupta ele aldığı “Çift Faktör Kuramı”nda, hijyen faktörlerinin (ücret, maaş, çalışma koşulları vb.) varlığının bireyleri tatmin etmediğini; bu faktörlerin karşılanmaması durumunda çalışanların motivasyonlarının düşebileceğini iddia etmiştir. Ancak Herzberg (1959), sorumluluğa sahip olma, kariyer imkanları, başarı gibi motive edici faktörlerin ise çalışanlar üzerinde olumlu yansımalarının olabileceğini ve asıl motivasyon kaynaklarının bunlar olduğunu ileri sürmüştür (Robbins ve Coulter, 2007). Söz konusu kuramsal bilgiler ışığında, takipçilerini destekleyen, önemseyen ve gelişimine katkıda bulunan liderlik davranışlarının çalışanların psiko-sosyal ihtiyaçlarını karşılayarak psikolojik iyi oluşları üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir. Halihazırda alanyazından elde edilen bilgiler bu düşünceyi destekler niteliktedir. McMurray vd. (2010) tarafından yapılan araştırmada takipçilerini destekleyen aktif nitelikteki liderlerin, çalışanların psikolojik iyi oluşları üzerindeki olumlu etkisini doğrulamaktadır (McMurray vd., 2010, s. 440). Bu çalışma ile de bu tarz liderlik kalıplarının zıttı özelliklerine sahip olan yöneticilerin çalışanların motivasyonları üzerindeki etkilerini göz ardı ederek psikolojik iyi oluşlarını ne yönde etkileyebileceğine odaklanılmıştır. Narsist liderler, diğerlerini küçümseyici tutum ve davranışları ile etrafındaki bireylerin işi yapmaktan aldıkları hazzı düşürerek onların işe yabancılaşmasına ve bunun sonucunda da psikolojik iyi oluşları üzerinde istenmeyen olumsuz etkilere yol açabilmektedir (Stein, 2013). Ancak, narsist liderin neden olabileceği işe yabancılaşma duygusunun psikolojik iyi oluş üzerindeki olumsuz etkisinin bireyin işi ile olan kuvvetli

bağı sayesinde daha az hissedeceği düşünülmüş ve iş özerkliğinin bu muhtemel ilişkide düzenleyici bir rolünün olabileceği varsayılmıştır.

Bu araştırmanın amacı, narsist liderlik davranışlarının işe yabancılaşma aracılığıyla çalışanların psikolojik iyi oluşları arasındaki etkisini araştırmak ve bu ilişkide iş özerkliğinin düzenleyici rolünü belirlemektir. Bu doğrultuda, örgütlerde narsist liderlerin varlığının, bireylerin işe yabancılaşmasını tetikleyerek psikolojik iyi oluşlarını azaltacağı ancak bireylerin takdir yetkisini konu eden iş özerkliğinin olmasının da onların psikolojik iyi oluşlarını olumlu yönde etkileyebileceği iddia edilmektedir. Söz konusu araştırma modelinin ise önemli bir mesele olan iş yerinde mutluluk hakkında önemli sonuçlar doğuracağı düşünülmektedir.

2. Literatür

2.1. Narsist Liderlik

Türk Dil Kurumu'na (TDK, 2021) göre "özseverlik" olarak tanımlanan ve ilk kez Ellis (1898) tarafından kullanılan narsisizm kavramının geçmişi bir Yunan efsanesine dayanmaktadır. Efsaneye göre, Narcissus isimli genç adam kendi görüntüsüne aşık olmuş ve kendine olan takıntılı aşkı daha sonra ölümlü sonuçlanmıştır (aktaran Yang, 2009, s. 3). Ellis'ten sonra kavramı ele alan Freud'un ise davranışsal boyutta tanımlamasıyla narsisizm kavramı, bireyin kendini sevip yüceltmesi, ilişkisel anlamda kimlik belirleyici tutumlar bütünü (ayrıcılık olma, kendi duygu ve düşüncelerini önemseme, eleştirilere karşı tahammülsüzlük vb.), mükemmeliyetçilik, sevgi ihtiyacı ve bu ihtiyaç doğrultusunda sevgiyi, başarıyı kaybetme korkusu, savunmacı yönelim gibi olgulardan oluşmaktadır (Kızıltan, 2000, s. 4).

Narsistik kişiliğe sahip bireyler, belli başlı bazı özellikler barındırmaktadır. Bunlardan ilkinin bireylerin kendilerini abartılı derecede özel ve önemli olarak görmeleri oluşturmaktadır. İkinci bir özellik, narsist bireylerin her şeyi tam olarak bildiklerine dair inançlarıdır. Bu inanç onları kendilerini geliştirmeye gerek olmadığı düşüncesine de iteklemektedir. Güç duygusu, bir diğer narsistik özelliği oluşturmaktadır. Bu özelliğe göre narsist bireyler, her şeyin kendi kontrollerinde olduğu düşüncesiyle çevrelerini kendilerinin bir uzantısı olarak görmektedirler. Bir başka özellikleri ise, narsistlerin çevreleriyle olan ilişkilerinde küçümseyici tutumlarıdır. Dahası, çevrelerindeki bireylerin başarısızlıklarında adeta zafer elde etmişçesine mutluluk duyarlar (Stein, 2013, s. 285). Bu özellik ise narsist bireylerin başka bir yönüne vurgu yaparak empati yeteneklerinin yokluğuna işaret eder. Son olarak, narsist bireylerin kıskanç oldukları bilinmektedir (Rosenthal ve Pittinsky, 2006, s. 619) ve bu kıskançlık duygusuyla çevrelerine karşı bazen zarar verici boyutlarda intikam duygusu besleyebilirler (Stein, 2013, s. 285).

Kendilerini üstün görmelerine rağmen narsist bireyler aslında kendi içlerinde yetersizlik duygusu yaşamaktadırlar. Bu nedenle sosyal çevrelerinden saygı ve sevgi görmeyi ellerinde güç bulundurmaya isterler. İşte bu sebeple narsist bireyler için liderlik vasfının sağlayacağı güç bu konumu elde etmek için önemli bir güdüleyici faktördür (Kets de Vries ve Miller, 1985, s. 7-8). Bu doğrultuda, Kernberg

(1979) de üst pozisyonlarda genellikle otoriteyi ve otoriteden kaynaklı gücü elinde bulundurmak isteyen narsist bireylerin olduğunu iddia etmiştir (aktaran Kets de Vries ve Miller, 1985, s. 7). Lider konumdaki bireyin kendine olan hayranlığı ve üstünlük kompleksi de liderlik davranışları üzerinde etkili bir role sahip olmaktadır (Yang, 2009, s. 5). Bir diğer yandan, narsist liderlik, kiŐilerin kendi üstünlüklerini ne sürmek, beğeni toplamak gibi Şahsi amaçlar elde etmek için gücün kullanılması olarak da görülmektedir. Liderler elinde bulunan bu yönetme gücünü, diğerleri için hizmet etmek yerine bencilce, sadece kendilerine hizmet ederek kullanılmaktadırlar (Ouimet, 2010, s. 713). Öyle ki, bu yolda narsist liderler çalışanları kendi istek ve arzularını elde etmek amacıyla smrebilmektedirler (Ouimet, 2010, s. 717). Bunun için de gerek etkileyici konuŐma becerileriyle (Maccoby, 2000) gerekse de acil bir durumda hazırlamıŐ oldukları güzel bir projeye çalışanları aldatıcı Şekilde motive ederek harekete geçmektedirler (Ouimet, 2010, s. 716).

Narsisizm kişilik özelliklerine sahip olan narsist liderler, imajları için tehdit oluŐturması nedeni ile eleştirilere karşı oldukça hassastırlar. Bu nedenle, eleŐtirilerden kaçınmak için ise çevrelerindeki bireyler ile aralarına duvar örerek mesafeli davranışlar sergileme ve genel olarak savunmacı bir tutum içerinde bulunma en yaygın baŐvurulan stratejilerinden biridir. Ayrıca, baŐarılı olma arzuları onları yoğun ve acımasız bir rekabetin iine çekmektedir. Öyle ki rekabet sırasında benimsedikleri tutum çevreleri tarafından onaylanmaz ve takipçilerinin narsistlere karşı besledikleri duygular olumsuz yönde evrilebilir. Son olarak, narsist liderler hem kendilerine rehberlik edilmesinden hem de çevrelerine rehberlik etmekten hoŐlanmamaktadırlar. Bu tür akıl hocalığını rekabetçi tutum ve davranıŐlarından ötürü pek önemsemezler (Maccoby, 2000, s. 73-75).

Kets de Vries ve Miller (1985), narsisizmden yola çıkarak  çeŐit narsist liderliği ele almıŐlardır. Bunlar; reaktif (reactive) narsist liderlik, kendi kendini aldatan (self deceptive) narsist liderlik ve yapıcı (constructive) narsist liderlik Őeklinindedir. Reaktif liderler için en önemli Őey “ben”dir ve bu tür liderler sadece kendileriyle ilgili olan Őeylere önem verirler. Öyle ki hedeflerine ulaŐma yolunda sadece çevrelerinden faydalanır ancak çevrenin ihtiyaçlarını ve çevreye verdikleri zararı hiç dikkate almazlar. Olası baŐarısızlık durumlarında ise eleştirilere karşı hassas olan narsist liderler, sorumluluğu kabullenmemekte ve çevrelerini suçlamaktadırlar (s. 20-21). İkinci tür olan kendi kendini aldatan narsist liderler ise reaktif narsist liderliğin birçok özelliğine sahipken bunlara ek olarak sevgiye ve çevresinin hayranlığına da ihtiyaç duyan bir yapıya sahiptirler. Bu nedenle çevrelerine karşı sempatik görünmek için takipçilerini dinleme eğilimindedirler ve böylece çevresindeki bireyleri daha az kendi istekleri için sömürmüŐ olurlar (s. 21-23). nc tür narsist liderlik tarzı ise yapıcı narsist liderliktir. Yapıcı narsist liderler, diğer iki türün aksine daha olumlu özelliklere sahiptir. Takipilerini dinlerler ve genellikle onlarla iyi anlaŐırlar. Ancak yapıcı narsist liderler, katı bir Şekilde kendi aldıkları kararların arkasında durmakta ısrarlı davranırlar. Bu yüzden de takipçiler iŐbirlikçi olmadıkları gerekçesiyle olumsuz karŐılanabilirler (s. 24).

Her ne kadar narsist liderlerin olumlu bir yönünün olduğu araŐtırmacıları tarafından iddia ediliyor olsa da sergilenen tutum ve davranışların patolojik olduğunu savunan araştırmacılar narsist liderliği olumsuz bir liderlik kalıbı olarak ön planda tutmaktadırlar (Kets de Vries ve Miller, 1985; Maccoby,

2000; Asrar-ul-Haq ve Anjum, 2020). Dolayısıyla narsist kişilik özelliklerini içeren bu tarz liderliğin örgüt ve bireyler üzerindeki sonuçları ile işyerleri bağlamında ele alınması oldukça önemlidir.

2.2. Psikolojik İyi Oluş Hali

Mutluluk kavramıyla özdeşleştirilen iyi oluş kavramı (Wright ve Cropanzano, 2000, s. 86), optimal psikolojik işleyiş ve deneyimlerle son derece ilişkilidir. Sadece günlük yaşamda “Nasılsın?” sorusunun cevabı niteliğinde olmayıp bilimsel yaşamda da araştırma konusu olan iyi oluş, karmaşık bir yapıdan oluşmaktadır. Bu karmaşık yapıya odaklanan araştırmalar ile psikolojik iyi oluş üzerine iki yaklaşım getirilmiştir. Bunlar, hedonik yaklaşımı benimseyen öznel iyi oluş ve eudaimonik yaklaşım ile ele alınan psikolojik iyi oluş kavramlarıdır. Öznel iyi oluş, mutluluk, keyif ve acıdan uzak durma olarak ifade edilirken psikolojik iyi oluş, bir bireyin işleyişine dayalı olarak kendini gerçekleştirmesine ve anlam yüklemesine odaklı bir kavramdır (Ryan ve Deci, 2001, s. 141-142).

Literatürde psikolojik iyi oluş kavramını ilk olarak ele alan Bradburn'a (1969), göre, psikolojik iyi oluş, pozitif duyguların negatif duygular karşısında daha ağır basarak üstün gelmesidir (Bradburn, 1969). Kavramı ele alan Wright ve Cropanzano (2000, s. 86) ise psikolojik iyi oluşu, bireylerin psikolojik işleyişinin genel etkinliği şeklinde tanımlamış ve psikolojik iyi oluşu tanımlayan üç özellikten bahsetmiştir. Bu üç özellik, esenlik, psikolojik iyi oluşun getirdiği bazı duygu durumları ve refahtan oluşmaktadır.

Psikolojik iyi oluş kavramı, tek bir temel kaynağa dayanmayan çok boyutlu bir yapıya sahiptir. Bu boyutlar; kendini kabullenme, kişisel gelişim, özerklik, diğer insanlarla pozitif ilişki içinde olma, yaşam amacı ve çevresel hakimiyet (Ryff, 1995, s. 100).

İlk boyut olan kendini kabullenme, uzun vadede bireylerin kendi olumlu ve olumsuz taraflarının bilincine vararak kendini kabullenmesi durumudur (Ryff ve Singer, 2008, s. 20-21). Kendini kabullenen bireyler, kişiliklerindeki olumlu ve olumsuz özelliklerini kabul ederek kendilerine karşı pozitif yaklaşım sergilerken aynı zamanda yaşamlarının geçmiş dönemlerine ilişkin de pozitif bir tutum içinde olurlar. Kendini kabullenen bireylerin tam tersine kendini kabullenmeyen bireyler ise geçmiş yaşamlarını bir hayal kırıklığı olarak değerlendirirler. Bununla birlikte, kendi bireysel özellikleri ile ilgili kaygı içinde olurken var olduklarından farklı olmak isterler (Ryff, 1989, s. 1071). İkinci boyutu olan diğer insanlarla pozitif ilişki içinde olma boyutu (Ryff ve Singer, 1996, s. 15), kendini kabullenme boyutunun kişilerarası bağlamda ele alınmış halidir ve bu boyutta birey başkalarına karşı saygı ve sevgi duymakta ve ilişkilerinde empatik davranma eğilimindedir. Nitekim, bu boyuta sahip bireyler çevreleriyle güçlü ve samimi ilişkiler kurarlar (Keyes ve Ryff, 1999, s. 163-164). Kurmuş oldukları bu samimi ilişkiler doğrultusunda da bireyler, çevrelerinden bir şeyler öğrenerek daha üretken olabilirler (Ryff ve Singer, 2008, s. 21). Bağımsızlık olarak nitelendirilen özerklik boyutu, karar vermenin kendisinde olmasını ifade etmektedir (Ryff ve Singer, 2008, s. 23). Bu bağlamda, özerk bireyler, çevresel baskılara karşı daha dayanıklı olurken kendi kararları doğrultusunda yollarını çizerler (Keyes ve Ryff, 1999, s. 163). Dördüncü boyut olan çevresel hakimiyet, bireylerin ihtiyaçlarına yönelik geliştirdikleri çözüm yolları ile uygun ortamları tercih etmesini ifade etmektedir. Çevresel

hakimiyete sahip bireyler, çevreyi yönetme konusunda oldukça beceriklidirler (Keyes ve Ryff, 1999, s. 163-164). Beşinci boyutta bireyin yaşam amacı ön plana çıkmaktadır. Yaşam amacı, bireylerin varoluşlarına anlam yükleyen inançlardan ileri gelmektedir. Bu amaçlar, bireyler için büyük önem taşımaktadır çünkü yaşam amacına sahip bireyler, amaçları ve hedefleri konusunda daha isteklidirler. Bu amaçlar doğrultusunda da yaşamlarını Őekillendirebilirler (Ryff ve Singer, 1996, s. 15). Son boyut olan kişisel gelişim boyutu, psikolojik yaşamın gerekliliği sonucunda bireylerin mevcut özellikleriyle yetinmeyip kendilerini gerçekleştirme ihtiyaını karşılamak amacıyla gerçek potansiyelini açığa çıkarmasını ve gelişim göstermesini ifade etmektedir (Ryff ve Singer, 1996, s. 15). Bu açıdan, kişisel gelişim boyutu dinamik bir yapıya sahiptir (Ryff ve Singer, 2008, s. 21). Özetle, psikolojik iyi oluşun bu altı boyutu, mental, psikolojik ve bireylerin gelişimine yönelik kuram ve teorilerinin birleşimini içeren geniş bir yapıdan oluşmaktadır ve bu altı boyut bireylerin psikolojik olarak iyi oluş düzeyleri hakkında belirleyici olmaktadır (Ryff ve Singer, 1996, s. 15).

2.3. İşe Yabancılaşma

Örgütsel etkililik üzerine yapılan psikolojik ve sosyolojik analizlerde bir sorun olarak görülen (Kanungo, 1983, s. 119) işe yabancılaşma, çalışma koşullarına bağlı nedenlerle durumsal olarak ortaya çıkan işe yönelik olumsuz bir tutumdur (Banai vd., 2004, s. 377). Hem sosyolojik düşünce tarihinde hem de ağdaş literatürde yer alan işe yabancılaşma kavramının (Seeman, 1959, s. 783) eşitli tanımları bulunmaktadır. Fromm (1955) yabancılaşmayı bireylerin kendi benliklerinden uzaklaşması, gerçekleştirmiş oldukları eylemlerin kendi isteğinin bir sonucu olmaması Şeklinde ifade etmiştir (s. 120). Seeman'a (1959) göre ise yabancılaşma çok boyutlu bir yapıya sahiptir ve bu boyutlar güçsüzlük, normsuzluk, anlamsızlık, toplumdan izole olma ve kendine yabancılaşma Şeklinde dir (784-790). Genel olarak işe yabancılaşma kavramı ise bireylerin psikolojik boyutta işleri ile özdeşleşme derecesine bağlı olarak ortaya çıkan bir tutumdur (Michaels vd., 1988, s. 378).

Bir çalışanın işe yabancılaşması, örgütteki konumuyla ilgili yaşamış olduğu hayal kırıklığını yansıtılmaktadır. Çalışanın yaşamış olduğu bu hayal kırıklığı örgüt ortamında meslektaşlarına göre pozisyonları, kariyer ve gelişim olanakları gibi konulardaki memnuniyetsizliklerini kapsamaktadır (Hoy, Blazovsky ve Newland, 1983, s. 110). Bu memnuniyetsizlik sonucunda da çalışanın performansının ve verimliliğin düşmesi kaçınılmaz bir durumdur (Kanungo, 1983, s. 120). Sarmal bir döngüde performans ve verimlilikteki azalmaya yol açan memnuniyetsizlik hissi bireylerin zaman içerisinde işlerini yaparken yaptıkları işlere karşı isteksiz ve kayıtsız kalmaları ile sonuçlanabilmektedir (Agarwal, 1993, s. 723). Sadece dışsal/maddi ödüller ile motivasyonlarının artması beklenen çalışanların bu sonuç ile karşılaşması daha muhtemel görünmektedir. Dolayısıyla, işe yabancılaşma bireylerin motivasyonlarını, işe katılımını ve işe bağlılıkları olumsuz etkileyen bir tutumdur (Banai vd., 2004, s. 377).

İşe yabancılaşma kavramının ortaya ıkışı Karl Marx'a (1932 [1844]) kadar uzanmaktadır. Çalışma yaşamının kalitesini iyileştirmekten yolan çıkan Marx, alışanların iş yaşamlarına kendi kişiliklerini özgürce yansıtıtları durumlarda kaliteli bir çalışma hayatına sahip olurken çalışma yaşamlarında

başkasının kontrolü altında olduklarında ve kendilerinden ödün verdiği durumlarda yabancılaşma yaşayacaklarını vurgulamıştır (aktaran Kanungo, 1983, s. 121).

İşe yabancılaşma kavramına değinen bir diğer isim Weber'dir (1930). Weber'e göre de örgütler, bireysel sorumluluk, özerklik, başarı gibi kişilere kendi içsel ihtiyaçlarını karşılayacak motive edici bir ortam oluşturmadığında yabancılaşma sorunu ile karşı karşıya kalacaklardır (aktaran Kanungo, 1990, s. 797). Marx ve Weber'in görüşlerinin doğrultusunda, çalışanların değerleri ve görüşleri çalıştıkları örgütle benzer olduğunda bir uyum sağlanarak daha verimli etkileşimin olacağı araştırmacılar tarafından savunulmaktadır (Ulutaş, 2011; Cindiloğlu Demirer, 2019; Farooqui ve Nagendra, 2014). Öyle ki, çalışanın değerleri ile örgütün değerleri çatıştığında dahi kafa karışıklığı, yönünü bilememe ve örgüt ile özdeşleşememe gibi nedenlerden dolayı işe yabancılaşma meydana gelebilmektedir (Jesús Suárez-Mendoza ve Zoghbi-Manrique-de-Lara, 2007, s. 59).

Yabancılaşma kavramı, güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, izolasyon ve kendine yabancılaşma olmak üzere beş boyuttan oluşmaktadır (Seeman, 1959, s. 784-790; Seeman, 1975, s. 94-109). İlk boyut olan güçsüzlük, çalışanların üretimini yaptığı ürün üzerinde hiçbir kontrole sahip olamaması sonucu hissettikleri yoksunluk duygusunu yansıtmaktadır (Seeman, 1967, s. 274). Anlamsızlık boyutu bireylerin içinde bulunduğu olayları anlamlandırma derecesini ifade etmektedir (Seeman, 1959, s. 786). Bir sonraki boyut olan normsuzluk ya da kuralsızlık, bireylerin davranışlarını düzenleyici role sahip olan sosyal normların etkisizliğine vurgu yapar (Seeman, 1959, s. 787). Dördüncü boyut, izolasyondur. İzolasyon, bireylerin çalıştığı örgüt, örgütün hedefleri ve meslektaşlarıyla özdeşleşememe durumudur (Mottaz, 1981, s. 516). Son boyut olan kendine yabancılaşma ise bireylerin örgütteki çalışma süreci ve katkıları ile ilgilidir. Yani bireyler, yapmış oldukları işlerle katkı sağlayamadıklarını hissettiklerinde, içsel tatmin sağlayamadıklarında ve çalışma süreçleri kendi benlikleri ile örtüşmediğinde yabancılaşma yaşamaktadırlar (Sarros vd., 2002, s. 288).

2.4. İş Özerkliği

Bireyler, günlük yaşamlarının önemli bir kısmını işyerinde geçirebilmektedirler. Dolayısıyla, yapmış oldukları işler, bu işlerin özellikleri bireylerin tutum ve davranışlarında belirleyici olabilmektedir (Hackman ve Lawler, 1971). İşlerinden belli bir sonuç elde etmeyi uman, örgütün hedeflerini gerçekleştirmek için çalışırken kendi psikolojik ihtiyaçlarını karşılayarak motive olan ve işi anlamlı bulan çalışanlar yaptıkları işin kontrolünün kendilerinde olduğunu hissetmeleri durumunda çalışma amaçlarına daha sıkı bir şekilde bağlanabilmektedirler (Hackman ve Lawler, 1971, s. 262). Bu bağlamda, Hackman ve Oldham (1976), bireyleri psikolojik düzeyde etkileyerek harekete geçirecek ve onların motive olmalarını sağlayacak İş Özellikleri Modeli'ni (Job Characteristics Model) geliştirerek olumlu sonuçlar doğuracak iş özelliklerini sıralamıştır. Araştırmacılar modelin önerdiği beş iş özelliği (beceri çeşitliliği, görevin önemi, görev kimliği, iş özerkliği, geribildirim) ile çalışanların anlamlılık ve sorumluluk duygusuna sahip olduğunu ve faaliyetleri konusunda hakimiyetin kendilerinde olduğunu hissedebilmelerinin mümkün olduğunu iddia etmektedirler. Bu araştırmada üzerinde durulan ve beş iş özelliğinden biri olan iş özerkliği kavramı, çalışanların işleri planlama ve uygulama

sürecindeki kontrol yetkisine ve bağımsızlığına atıfta bulunmaktadır (Hackman ve Oldham, 1976, s. 258).

İş zerkliği çalışanın işi üzerindeki hareket özgürlüğünü, işlerini yerine getirirken planlama ve uygulama konusundaki zgr seçimlerini ve sürekli kontrol edilme durumundan uzak işinin sorumluluğunu alma durumlarını içermektedir. Çalışanlar zerkliği sadece kontrol duygusu olarak görmemekte, özerkliğe güvenilir olarak görülme, yeterliliğe sahip olduğunu düşündürme, statüye sahip olmak şeklinde anlamlar yükleyerek değer vermekteler (Schwalbe, 1985, s. 525). Ayrıca, kontrol duygusunun kendisinde olmasıyla çalışanlar, hedefleri doğrultusunda ve kendi değerleriyle hareket ederek işlerini yerine getirme imknı elde ederler (Brey, 1999, s. 16).

3. Hipotezlerin Oluşturulması

Bu çalışmada, narsist liderlik algısının çalışanların psikolojik iyi oluş halleri üzerindeki etkisi ve söz konusu ilişkide işe yabancılaşmanın aracı rolünün tespit edilmesi amaçlanırken, narsist liderlik algısının etkileyebileceği işe yabancılaşma duygusunun psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisinde iş özerkliğinin düzenleyici rolünü de saptamak bu çalışmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır.

Çalışma yaşamında bireylerin psikolojik iyi oluş durumlarına etki eden birçok faktör söz konusudur. Bu faktörlerden birisi de liderliktir. Bu çalışmada da çalışanların psikolojik iyi oluşlarına olumsuz etki edeceği öngörülen narsist liderlik kavramı ele alınmıştır. Özellikle, olumsuz özellikleri göz önünde bulundurulduğunda narsist liderlerin birlikte çalışmak konusunda çalışanlar üzerinde bir takım olumsuz psikolojik etkilerinin olduğu araştırmalar tarafından elde edilen bulgular arasındadır (Asrar-ul-Haq ve Anjum, 2020). Bencil, kendi çıkarlarını ön planda tutan, yıkıcı rekabetçi tutumlar sergileyen ve kolay iletişim kurulamayan bu tarz liderler ile çalışmak zihinsel ve psikolojik yorgunluklara sebebiyet verebilmektedir. Neredeyse günün yarısını işyerlerinde geçiren çalışanlar için mutlu oldukları bir ortamda çalışmak genel yaşam doyumunu için önemli bir koşul iken (Fisher, 2010) işyerlerinde mutlu olmanın lider desteği ile güçlü bir ilişkisi bulunmaktadır (Alparslan vd., 2020). Bu bağlamda narsist liderlerin kendi çıkarlarını abartılı bir şekilde ön planda tutan tutum ve davranışları, diğerlerinin çıkarlarını göz ardı eden yaklaşımı, bilgi alışverişine ve kararlara katılım noktasında önerilere kapalı olan yönetim tarzı çalışanların genel ruh halini olumsuz etkilerken psikolojik iyi oluşa zarar verebilmektedir. Özellikle alışanların kendini gerçekleştirmesine ket vuran yaklaşımı dolayısıyla ilerleme kaydedemeyen çalışanlar psikolojik olarak kendilerini tatminkr hissetmeyeceklerdir. İş yapma konusunda çalışanlara özerklik tanımayan bu tarz liderler yine iyi oluşun önünde bir engel olabilmektedir. Bu düşüncelerden hareketle, bu çalışmanın ilk hipotezi narsist liderlerin çalışanların psikolojik iyi oluşları üzerine odaklanmış ve aşağıdaki gibi önerilmiştir:

Hipotez 1: Narsist liderlik tarzının çalışanların psikolojik iyi oluşları üzerinde olumsuz etkisi bulunmaktadır.

Araştırmada aracı değişken olarak ele alınan yabancılaşma kavramı, bireylerin bilişsel olarak çevrelerinden ayrışması şeklinde ifade edilmektedir (Nair ve Vohra, 2009, s. 294). İşe yabancılaşma durumunda bireylerin performansları ve işe bağlılıkları olumsuz yönde etkilenmektedir (Banai

vd., 2004, s. 377). Bu noktada, bireylerin ihtiyaçlarını karşılayarak işlerine motive olması ve iş sonuçlarının bireyleri tatmin etmesi genel psikolojik esenlikleri için önem arz edebilir (Agarwal, 1993, s. 723). Bu bilgilerden yola çıkarak, örgütlerin bir temsilcisi olarak liderlerin durum üzerinde büyük etkileri olabilmektedir. Narsist kişilik özellikleri taşıyan bir yönetici ile çalışmanın bireyin iş üzerindeki etkisini olumsuz yönde etkilediği bilindiğinden işe yabancılaşma konusunda bu tarz liderlik davranışlarının etkisi bu çalışmanın bir diğer araştırma konusunu oluşturmaktadır. Eleştirilere karşı hassas olan, mentorluk yapmaktan hoşlanmayan ve rekabetçi bir ruh haline sahip narsist liderler ile çalışmak çalışanın kendinden ödün vermesine neden olabileceği gibi kurumun bir temsilcisi olarak kabul ettiği yöneticinin bu davranışları çalışanın kendisini ortamdaki ve hatta işinden izole etmesine neden olabilir. Kontrol etmeyi seven narsist liderler bir zaman sonra çalışanlarda yoksunluk duygusunun zeminini hazırlayabilmektedir. Bütün bu duygu durumları ise çalışanın iş yerindeki esenliğine zarar verebileceği için çalışırken olumsuz duyguların daha güçlü bir şekilde hissedilmesine neden olabilmektedir. Bu düşünceler ışığında çalışmanın ikinci hipotezi aşağıdaki gibi tasarlanmıştır:

Hipotez 2: Narsist liderlik tarzının çalışanların psikolojik iyi oluşları üzerindeki etkisinde işe yabancılaşmanın aracı (mediatör) rolü bulunmaktadır.

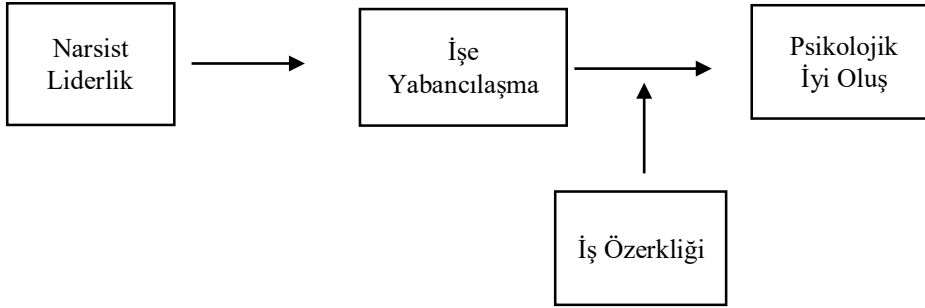
İş özerkliği çalışanın işi üzerindeki hareket özgürlüğünü, işlerini yerine getirirken planlama ve uygulama konusundaki özgür seçimlerini ve sürekli kontrol edilme durumundan uzak işinin sorumluluğunu alma durumlarını içermektedir (Schwalbe, 1985, s. 525). Çalışanların iş özerkliğine sahip olmasının olumlu etkilerinin olduğu önceki çalışmalardan da elde edilen bulgular arasındadır (Saragih, 2011; Morgeson vd., 2005; Park ve Searcy, 2012). Bu açıdan kendi işini nasıl yapabileceğine ilişkin sorumluluğa sahip olan çalışanların benzer olumlu iş sonuçlarını elde etmesini beklemek literatür ile uyumaktadır (Dysvik ve Kuvaas, 2011; De Spiegelaere vd., 2016). İşe yabancılaşma çalışanın genel mutluluk halini olumsuz etkileyebileceğinden çalışanın işini yaparken kendini özgür hissetmesi bu olumsuz etkinin azalmasına katkı sağlayabilir. Özerk hissetmenin bireysel sorumluluk almaya olanak tanınması ve bu durumun işe anlam yüklemek ile sonuçlanması çalışanın işin çıktılarını ile mutlu olmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla, işe yabancılaşma ile çalışanın psikolojik iyi oluşunun olumsuz etkilenme durumu söz konusu olduğundan hissedilen özerklik bu olumsuz etkinin önünde tampon görevi üstlenebilir. İşe yabancılaşma ile çevresinden uzaklaşan ve işten kopan çalışanın olumsuz duygusal sonuçlar ile baş edebilmesi yine işi ile olan bağının kuvvetlendirilmesi ile mümkün olabilir. İşini yaparken özgür hissedilen ve elde ettiği kazanımlar ile öz saygısı artan bir çalışan yabancılaşmanın psikolojik iyi oluş üzerindeki olumsuz etkisinden kurtulabilir (Schwalbe, 1985, s. 528). Sonuç olarak, özerklik çalışanlara iş süreçlerini yerine getirirken ne ölçüde takdir yetkisine sahip olduklarının da bir göstergesidir (Dee vd., 2000, s. 206). Bu doğrultuda, bireyler, sahip olduğu öz irade ve sorumluluk duygusuyla psikolojik olarak, en iyisini yapmak için daha fazla motive olarak daha yüksek performans sergilemelerine etki edecektir (Saragih, 2011, s. 205). Bu durumda, işe yabancılaşma duygusu içerisinde olan çalışanların her ne kadar psikolojik iyi oluş hissiyatlarında bir azalma olsa da işleri üzerinde kontrol sahibi olmak, kendi çabalarının bir ürünü olarak başarı elde etmek ya da işlerini yaparken kendi değerlerini bir ölçüt olarak kabul etmek işe yabancılaşma

duygusunun psikolojik iyi oluşları üzerindeki etkisinde düzenleyici bir rol oynayabilmektedir. Bu düşünce işiğında araştırmanın son hipotezi olan üçüncü hipotezi aşağıdaki gibidir:

Hipotez 3: İşe yabancılaşmanın çalışanların psikolojik iyi oluşları üzerindeki etkisinde iş özerkliğinin düzenleyici (moderatör) rolü bulunmaktadır.

4. Gereç ve Yöntem

Bu çalışmada, narsist liderlik algısının çalışanların psikolojik iyi oluş halleri üzerindeki etkisi ve söz konusu ilişkide işe yabancılaşmanın aracı rolünün tespit edilmesi amaçlanmıştır. Aynı zamanda, narsist liderlik algısının etkileyebileceği işe yabancılaşma duygusunun psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisinde iş özerkliğinin düzenleyici rolünü de saptamak bu çalışmanın amaçları arasındadır. Söz konusu araştırma modelinin test edilmesi nicel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Elde edilen verilerin analizi sosyal bilimlerde gerçekleştiren araştırmalar için geliştirilen AMOS ve SPSS programları ile yapılmıştır.



şekil 1: Araştırma Modeli

4.1. Örneklem

Bu araştırmanın rneklemi İstanbul/Türkiye’de hizmet sektöründe çalışan beyaz yakalı bireylerden oluşmaktadır. Psikolojik iyi oluş hali bireylerin çalışırken sahip olduğu olumlu duygu durumu ile ilişkili olduğundan narsist bir lider ile çalışan bireyin işine yönelik olumsuz duygulara sahip olabileceği düşünülmüş ve özellikle beyaz yakalı iş grubu kategorisinde değerlendirilen çalışanların sahip oldukları iş otonomisi ile bu olumsuz duygu durumunu daha az hissedebilecekleri dşnlmştir. Kısaca beyaz yakalı çalışanların entelektüel bilgi birikimi nedeniyle somut maddi ödüllerin yanı sıra soyut ödüller ile de tatmin olabileceği göz önünde bulundurulduğunda örneklem grubunun bu araştırma modelinin test edilmesi için uygun olduğu dşnlmştir.

Araştırmanın verileri kolayda örnekleme yöntemi ile evrimii olarak toplanmıştır. Oluşturulan anket linkleri katılımcılara e-posta yolu ile ulaştırılmış ve 272 katılımcıdan geri dönüş olmuştur. Anket linki hazırlanırken gönüllülük esasını ile katılımcıların ifadeleri yanıtlanması beklenirken

herhangi bir boş bırakılan ifadeye rastlanmamıştır. Narsist liderlik algısını doğru bir şekilde ölçmek amacıyla katılımcıların mutlaka bir üst yöneticiye sahip olması gerektiği vurgulanmış ve bu takdirde anketi doldurmaları istenmiştir. Katılımcılardan elde edilen veriler ışığında tanımlayıcı istatistik analizleri sonuçları aşağıda yer alan tablodaki gibidir:

Tablo 1: Katılımcılara ilişkin sosyo-demografik bilgiler

Değişken		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	156	57.3
	Erkek	116	42.7
Medeni Durum	Evli	123	45.2
	Bekar	149	54.8
Yaş	18-25	86	31.7
	26-35	102	37.5
	36-45	56	20.5
	>46	28	10.3
Mezuniyet	Önlisans	67	24.6
	Lisans	169	62.2
	Lisansüstü	36	13.2
Toplam Çalışma Süresi	<3	76	27.9
	3 – 10	143	52.6
	11 – 20	34	12.6
	>21	19	6.9
Mevcut Kurumda Çalışma Süresi	<1	43	15.8
	1-3	54	19.8
	4-10	129	47.5
	11-20	29	10.6

4.2. Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Ölçüm Araçları

Araştırmanın değişkenlerini test etmek amacıyla katılımcılara ilişkin kişisel bilgi formundan ve dört farklı ölçüm aracından faydalanılmıştır.

İlk olarak çalışmanın bağımlı değişkenini ölçmek amacıyla, Diener vd. (2009) tarafından geliştirilen ve Telef (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlama çalışması yapılan Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (Psychological Well-Being Scale) kullanılmıştır. Yapı geçerliliği Doğrulayıcı Faktör Analizi ile test edilen ölçeğin uyum iyiliği değerleri RMSEA= 0.08, SRMR=0.04, GFI= 0.96, NFI= 0.94, RFI= 0.92, CFI= 0.95 ve IFI=0.95 şeklindedir. Ölçek maddelerinin faktör yükleri ise .54 ile .76 değerleri arasındadır. Ölçek güvenilirliğini tespit etmek amacıyla hesaplanan Cronbach alfa değeri ise .80'dir. Tek boyuttan oluşan ölçekte toplam 8 ifade bulunmaktadır. Bu ifadeler 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 7(kesinlikle katılıyorum) arasında cevaplanmaktadır (Telef, 2013).

Çalışmanın bağımsız değişkeni olan yöneticilerin Narsist Liderlik eğilimlerini ölçmek amacıyla Ames vd. (2006) tarafından geliştirilen Narsisistik Kişilik Envanterinin kısa formu (Narcissistic Personality

Inventory-Short Version) kullanılmıştır. Orijinal ölçekte 7 boyut ve 40 ifade bulunmaktadır. Ancak Atay (2009) tarafından yenilerek Türkçeye uyarlanan ölçek, 6 boyut ve 16 ifadeden oluşmaktadır. Atay (2009), çalışmasında narsist liderlik leği için Cronbach Alpha değerlerini .63 olarak bulmuştur. Ayrıca bu uyarlanmış lek Aydın Kk'n (2019) doktora çalışmasında kullanılmış ve çalışmada ölçek ifadeleri yeniden değerlendirilmiştir. Doktora tez çalışmasının faktör analizi sonuçlarına göre narsist liderlik leği toplam varyansın %67,9'unu açıklayan  faktöre sahiptir. Atay'ın (2009) alışmasında, ölçekte teşhircilik, üstünlük, otorite, hak iddia etme, smrclk, kendine yeterlilik olmak üzere 6 faktör bulunurken söz konusu çalışmada otoriter davranışlar, benmerkezci davranışlar ve narsist olmayan liderlik olmak üzere toplam 3 boyut ve 19 ifade bulunmaktadır. Ölçekte yer alan tüm maddelerin faktör yükleri .522 ile .903 aralığında değişmektedir. Faktör analizi sonucunda KMO=0.946 ve Chi-Square Bartlett's Test= 3156.332 şeklinde hesaplanmıştır (p= .000). Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .941'dir. Ölçekte yer alan ifadeler 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 6 (kesinlikle katılıyorum) arasında cevaplanmaktadır.

İşe yabancılaşma değişkenini ölçmek için Hirschfeld ve Field (2000) tarafından geliştirilen ve zbek (2011) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan İşe Yabancılaşma leği'nden (Work Alienation Scale) faydalanılmıştır. Ölçek toplam on madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .71 olarak gerçekleşmiştir.

Son olarak, iş özerkliği değişkenini ölçmek için Spreitzer'in (1995) Psikolojik Güçlendirme leği'nden (Psychological Empowerment Instrument) faydalanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Sürgevil vd. (2013) tarafından yapılmıştır. Anlamlılık, yeterlilik, özerklik ve etki olmak üzere dört boyuttan oluşan ölçekte toplam 12 ifade bulunmaktadır. Ölçekte yer alan ifadeler 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) arasında cevaplanmaktadır. Bu alışma için ölçeğin özellikle özerklik boyutundaki ifadeler kullanılmıştır. Bu boyutta yer alan üç ifadenin faktör yükleri .73, .84 ve .87 şeklinde ve Cronbach alfa değeri .84'tür.

5. Araştırmanın Bulguları

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin değerlendirilmesi için öncelikle ölçeklerin yapı geçerliliği ve güvenilirlik değerleri incelenmiş ve hipotez testlerine geçilmiştir. Bu doğrultuda, araştırmanın bu bölümünde ölçeklerin tanımlayıcı istatistikleri, yapı geçerliliği/güvenilirlik analizi sonuçları ve araştırma hipotezlerine yönelik bulgular sunulmaktadır.

5.1. Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikleri, Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

Çalışmanın değişkenleri olan "Psikolojik İyi Oluş", "Narsist Liderlik", "İşe Yabancılaşma" ile "İş zerkliği" değişkenleri için açımlayıcı faktör analizi (AFA) uygulanmış ve sonrasında ölçeklerin yapı geçerliliği ile güvenilirlik değerleri Keiser-Meyer – Olkin (KMO) analiz sonucu, Bartlett testi anlamlılık düzeyi (p=.000) ile Cronbach alfa değerleri esas alınarak yapılmıştır. Elde edilen istatistiki bulgular Tablo 2'deki gibidir:

Tablo 2: Değişkenlerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri, Faktör Yükleri ve KMO Değerleri

	Ortalama (M)	Std. Sapma (SD)	Açıklanan Varyans (%)	Faktör Yükleri	KMO	Cronbach Alpha
Psikolojik İyi Oluş	2,43	1,0001	68,765	,921	,865	,878
Narsist Liderlik	3,59	1,0134	72,543	,892	,899	,871
İşe Yabancılaşma	4,11	1,2133	78,597	,878	,914	,905
İş Özerkliği	3,17	1,0032	73,558	,821	,888	,897

Not: *p < .05, **p < .01, *** p < .001

Tablo 2'den elde edilen istatistik bulgular ölçüm araçlarının faktör yüklerinin ve güvenilirlik değerlerinin kabul edilebilir değer aralığında olduğunu doğrulamıştır. Ancak açıklayıcı faktör analizine ek olarak ölçüm modelinin geçerlilik değerleri Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile de test edilmiştir ve DFA sonucunda ölçeklere ilişkin uyum değerleri Tablo 3'te sunulmaktadır:

Tablo 3: Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçekler	ΔX^2	df	$\Delta X^2 / df$	RMSEA	NFI	GFI	AGFI	CFI
Psikolojik İyi Oluş	265.12	103	2.57	.08	.91	.90	.93	.97
Narsist Liderlik	247.98	107	2.31	.09	.91	.93	.89	.96
İşe Yabancılaşma	298.26	119	2.50	.06	.95	.92	.91	.96
İş Özerkliği	234.67	93	2.52	.08	.94	.92	.86	.95

Referans Değerler; RMSEA $\leq 0,10$; NFI $\geq 0,90$; GFI $\geq 0,90$; AGFI $\geq 0,85$; CFI $\geq 0,95$

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, ölçeklere ilişkin uyum iyiliği değerleri (NFI, GFI, AGFI ve CFI) incelediğinde tüm indekslerin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir (Schumacker ve Lomax, 2004).

5.2. Araştırma Hipotezlerine Yönelik Bulgular

Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin faktör yükleri ve güvenilirlik testleri yapıldıktan sonra değişkenler arasındaki ilişkiler tespit edilmiş ve sonra önerilen hipotezlerin testlerine geçilmiştir. İlk olarak, değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre araştırmanın tüm değişkenleri arasında anlamlı ilişkilerin olduğu gözlemlenmiştir (N=272; p<0,05).

Tablo 4: Araştırmanın Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

	M	SS	1.	2.	3.	4.
1.Psikolojik İyi Oluş	2,43	1,0001	1			
2.Narsist Liderlik	3,59	1,0134	-.727*	1		
3.İşe Yabancılaşma	4,11	1,2133	-.586**	.532**	1	
4.İş Özerkliği	3,17	1,0032	.693**	-.377*	-.595*	1

Not: *p < .05, **p < .01, *** p < .001

Tablo 4'ten elde edilen bulgular, psikolojik iyi oluş ile narsist liderlik arasında yüksek düzeyde, anlamlı ve negatif ($r = -.727$); işe yabancılaşma ile orta düzeyde, anlamlı ve negatif ($r = -.586$) ve iş özerkliği ile orta düzeyde, anlamlı ve pozitif ilişki bulunmaktadır ($r = .693$). Narsist liderlik ile işe yabancılaşma arasında orta düzeyde, anlamlı ve pozitif ($r = .532$) ve iş özerkliği ile orta düzeyde, anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmaktadır ($r = -.377$). İŞ zerkliği ile işe yabancılaşma arasında ise orta düzeyde, anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmaktadır ($r = -.595$).

5.3. Regresyon Analizi

Pearson korelasyon analizi ile tespit edilen değişkenler arasındaki ilişkilerin ardından, araştırmanın ilk hipotezi olan "alıŐanların narsist liderlik algılarının psikolojik iyi oluş üzerinde anlamlı ve negatif etkisi bulunmaktadır." hipotezi için doğrusal (linear) regresyon yöntemi uygulanmıŐtır.

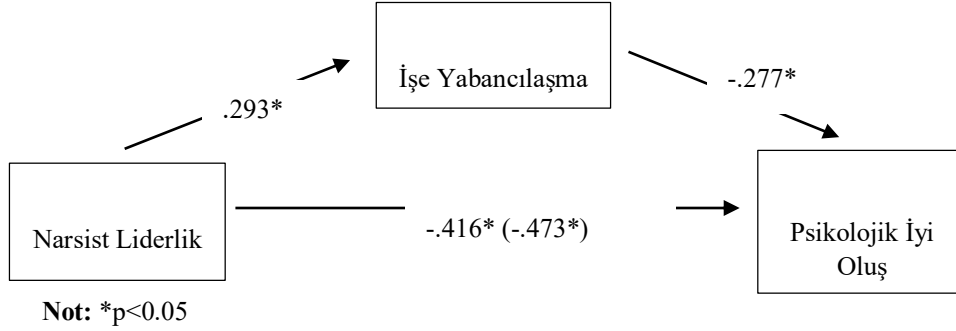
Tablo 5: Narsist Liderlik Tarzının Psikolojik İyi Oluş zerindeki Etkisi

Değişken	b	Std. Hata	t	P
(Sabit)	1,123	,089	6,197	,000*
Narsist Liderlik	-,669	,037	9,434	,000*
R² = ,312; F = 87,213; P < ,001				
a. *p < 0,05; **p < 0,01 *** p < 0,001				
b. Bağımlı Değişken: Psikolojik İyi Oluş				
c. Bağımsız Değişken: Narsist Liderlik				

Uygulanan doğrusal (linear) regresyon analizinin ardından elde edilen bulgular, araştırmanın ilk hipotezini temsil eden modelin istatistiki açıdan anlamlı olduğunu göstermektedir ($p = .000$). Dolayısıyla Tablo 5'ten elde edilen bulgular, çalışanların narsist liderlik algılarının çalışanların psikolojik iyi oluşları üzerinde yordayıcı bir güce sahip olduğunu doğrulamaktadır ($\beta = -.669$, $R^2 = .312$, $p = .000$, $F = 87,213$). Bu sonuç ile, narsist tutumlar sergileyen yöneticiler ile çalışmak çalışanların olumlu duygu durumu olumsuz yönde etkilemekte ve psikolojik iyi oluşlarını düŐürmektedir. Dolayısıyla, çalışmada önerilen ilk hipotez (H1) desteklenmektedir.

5.4. İŞe Yabancılaşmanın Aracı (Mediatör) Rolü

Narsist liderliğin çalışanların psikolojik iyi oluşları üzerindeki olumsuz etkisi doğrulandıktan sonra bu ilişkide işe yabancılaşmanın aracı bir rolünün olup olmadığı test edilmektedir (H2). Bu kapsamda, işe yabancılaşma değişkeni araştırma modeline dahil edilmiştir. Söz konusu hipotezin test edilmesi için aracılık etkisini ölçmeye yönelik geliŐtirilmiŐ olan Hayes (2013) PROCESS v3.3 yöntemi kullanılmıştır. Şekil 2'de H2 hipotezine yönelik sonuçlar gösterilmektedir:



Şekil 2: Narsist Liderlik ile Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişkide İşe Yabancılaşmanın Aracı Rolü

Aracı rolü tespit etmek amacıyla yapılan analizler sonucunda bulgular narsist liderliğin işe yabancılaşma üzerinde ve işe yabancılaşmanın da psikolojik iyi oluş üzerinde doğrudan etkisinin olduğunu göstermektedir. İşe yabancılaşmanın aracı etkisinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla dolaylı etki (.057) ve toplam (-.416) etki değerlerine bakmak gerekmektedir. Şekil 2’den elde edilen bulgular, aracı değişkenin modele dahil edilmesi ile toplam etkide meydana gelen anlamlı düşüş sonucu narsist liderliğin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisinin tamamen ortadan kalkmadığını göstermektedir. Bu sebeple, işe yabancılaşmanın söz konusu ilişkide kısmi aracılık (partial mediator) rolünün olduğunu görülmektedir. Böylelikle, narsist liderliğin psikolojik iyi oluş üzerindeki negatif etkisi bilinirken bu tarz liderlik tutum ve davranışlarının işe yabancılaşmayı arttırarak psikolojik iyi oluş üzerinde benzer bir negatif etkiye yol açtığı anlaşılmaktadır. Bu bulgu araştırmanın ikinci hipotezinin (H2) de doğrulandığını göstermektedir. İşe yabancılaşmanın kısmi aracı rolü bağımlı-bağımsız değişken arasındaki ilişkide başka aracı değişkenlerinde rol oynayabileceğinin bir göstergesidir. Şekil 2’ye ek olarak modele ilişkin anlamlılık değerleri ise Tablo 6’da sunulmaktadır.

Tablo 6: Temel Aracılık Modeli Anlamlılık (Bootstrap) Değerleri

	β	LLCI	ULCI
Direkt Etki			
Narsist Liderlik x İşe Yabancılaşma	.293	.1124	.3223
İşe Yabancılaşma x Psikolojik İyi Oluş	-.277	-.5342	-.1453
Narsist Liderlik x Psikolojik İyi Oluş	-.473	-.4339	-.2202
Dolaylı Etki			
Narsist Liderlik x İşe Yabancılaşma x Psikolojik İyi Oluş	.057	.0645	.0762
Toplam Etki			
Narsist Liderlik x Psikolojik İyi Oluş	-.416	-.3459	-.2867

Tablo 6’da modelin anlamlılık düzeyini test etmek için %95 güven düzeyinde Bootstrap yöntemi kullanılmıştır. %95 güven aralığında (CI) alt ve üst sınırları belirlenerek alt (LLCI) ve üst (ULCI) değerlerine bakılmış ve değerlerin sıfırı (0) içermemesi gerekmektedir (Hayes, 2015). Dolaylı etkinin

alt (LLCI: .064) ve st (ULCI: .076) sınırlarda hesaplanan güven aralığının her ikisinin de pozitif olması varsayılan modelin aracılık iliŐkisinin anlamlı olduğunun kanıtıdır.

5.5. İŞ zerkliğinin Düzenleyici (Moderator) Rolü

Çalışmanın literatür taraması bölümünde tartıŐıldıĐı üzere, iş özerkliğinin işe yabancılaşma ile psikolojik iyi oluş arasında moderatör rol oynadığı düŐünülmüŐtür (H3). Söz konusu ilişkide ilk olarak bağımlı (psikolojik iyi oluş) ve bağımsız değişken (işe yabancılaşma) arasındaki ilişkiye bakılmaktadır. İkinci aŐamada, analize düzenleyici değişken (iş özerkliği) dhil edilmektedir. Her iki aŐamada ortaya çıkan anlamlı sonuçlar neticesinde etkileşim değişkeni (bağımsız değişken X düzenleyici değişken birlikte olmak üzere) analize dhil edilmektedir. Bu noktada, R²deĐerindeki deĐiŐimlerin göz önünde bulundurulması ve kısmi F değerinin değerlendirilmesi ile düzenleyici değişkenin etkisi hesaplanmaktadır (Baron ve Kenny, 1986).

İŞ özerkliğinin işe yabancılaşma ile psikolojik iyi oluş arasındaki düzenleyici rolüne ilişkin analiz sonuçları Tablo 7'de sunulmaktadır:

Tablo 7: İŞ zerliğinin Düzenleyici (Moderatör) Rolü

Model	B	S.H	Standardize β	t	p
1 (Sabit)	3,671	,189	-	12,564	,000
İŞe Yabancılaşma	,301	,072	,365	5,032	,000
2 (Sabit)	1,643	,176	-	7,674	,000
İŞe Yabancılaşma	,157	,063	,177	2,164	,001
Psikolojik İyi Oluş	,298	,056	,296	2,784	,003
3 (Sabit)	1,567	,159	-	7,254	,000
İŞe Yabancılaşma	,143	,065	,157	2,001	,008
Psikolojik İyi Oluş	,277	,073	,244	3,111	,001
İŞe Yabancılaşma	,069	,056	,102	1,766	,007
x					
Psikolojik İyi Oluş					
Bağımlı Değişken: Psikolojik İyi Oluş					
1) R=,332	R ² = ,138	F= 30.664	p= .000		
2) R=,388	R ² = ,176	F= 23.992	p= .000		
3) R=,407	R ² = ,194	F= 16.566	p= .000		

Not: *0.05; ** P<0.05; **p<0.01; ***p<0.001; ****p<0.0001

Tablo 7'den elde edilen bulgular, ikinci adımda işe yabancılaşmanın araştırma modeline dahil edilmesi ile R²'de 0,038'lik bir deĐiŐim olmuŐtur. Ek olarak, işe yabancılaşmanın modeldeki F değeri R²'deki deĐiŐimin istatistiki açıdan anlamlı olduğunu olduğunun bir kanıtıdır. çnc adımda ise etkileşim değişkeni (işe yabancılaşma x iş özerkliği) analize dahil edilmiş ve R²'de 0,018 oranında bir deĐiŐim saptanmıŐtır. Benzer Şekilde modeldeki F değeri elde edilen sonucun anlamlı olduğunu doğrulamaktadır. Bu durumda, işe yabancılaşmanın psikolojik iyi oluş üzerindeki negatif etkisi iş özerkliği tarafından düzenlenmekte ve bu etki iş özerkliğinin düzenleyici rolü ile azalmaktadır. Diğer

bir deyişle, her ne kadar işe yabancılaşma duygusu çalışanın olumlu duygularında bir azalmaya neden olsa da işi üzerinde otonomi sahibi olduğunu düşünen çalışanların işe yabancılaşma duygularının iyi oluşları üzerindeki olumsuz etkisi daha az hissedilecektir. Böylelikle, araştırmamızın üçüncü hipotezi (H3) de desteklenmiştir.

6. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada organizasyonlarda çalışan bireylerin pozitif duygu durumunun üzerinde lider tutum ve davranışlarının nasıl bir etkisinin olabileceği narsist liderlik kapsamında ele alınarak narsistik kişilik özelliğine sahip bir liderin çalışanın psikolojik iyi oluşları üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Ancak narsist bir yönetici ile çalışmanın psikolojik iyi oluş üzerindeki doğrudan etkisinin yanı sıra işe yabancılaşma aracılığıyla da psikolojik iyi oluşu etkileyebileceği düşünülmüş ve araştırma modeline işe yabancılaşma dahil edilmiştir. İşe yabancılaşma bireysel düzeyde gerçekleşen istenmeyen bir sonuçtur. Bireyin işine yabancılaşması ise her zaman kişisel faktörlerden kaynaklanmamakla birlikte gerek meslektaşlar gerekse de liderler de işe yabancılaşmaya etki edebilmektedir. Bu kapsamda narsist liderin ben merkezci otoriter tavırları kişinin işi ile olan bağımlı koparabileceği düşünülmüş ve araştırma modeline dahil edilmiştir. İşe yabancılaşma aracılığıyla psikolojik iyi oluşun azalabileceğini iddia eden bu çalışma yine bu muhtemel ilişkide iş özerkliğinin düzenleyici bir rolünün olabileceğini varsaymıştır. Bu kapsamda işe yabancılaşmanın neden olabileceği olumlu duygulardaki azalışa iş özerkliğinin olumlu katkı yaparak söz konusu negatif etkiyi düşürebileceği düşünülmüş ve modele dördüncü değişken olarak eklenmiştir.

Araştırmamızdan elde edilen bulgular ile yapılan analizler sonucunda araştırmamızın ilk hipotezinde iddia edildiği üzere narsist liderlik algısının psikolojik iyi oluş üzerinde anlamlı ve negatif etkisi bulunmaktadır. Ek olarak, ikinci hipotezde önerildiği üzere söz konusu ilişkide işe yabancılaşmanın kısmi aracı rol oynamaktadır. Şöyle ki, çalışanlar liderlerinin narsist kişilik özellikleri sergilediklerine dair inanç geliştirdikçe işe yabancılaşma duyguları artmakta ve psikolojik iyi oluşlarında azalma gerçekleşmektedir. Ancak işe yabancılaşmanın psikolojik iyi oluş üzerindeki olumsuz etkisinde iş özerkliği tampon bir görev görmektedir ve işe yabancılaşma nedeniyle hissedilen olumsuz duygularda azalma meydana gelmektedir. Bu önerme de araştırmamızın son hipotezini temsil etmekte ve elde edilen bulgular ile doğrulanmaktadır.

Mevcut çalışma ile örgütsel davranış literatürüne bir takım kavramsal ve pratik katkılar sunulmaktadır. Öncelikle, narsist liderlerin kendi üstünlüklerini öne sürmek ya da beğeni toplamak gibi şahsi amaçlarını elde etmek için pozisyonlarına dayalı gücü kullandıkları göz önünde bulundurulduğunda liderin amacının kendine hizmet etmek olduğu aşikâr bir gerçektir. Dolayısıyla bu bencil davranışlar sömürücü bir şekilde büründüğünde karşı tarafa zarar verebilmektedir (Ouimet, 2010, s. 713). Bu çalışmadan da elde edilen ilk bulgu bu düşünceyi desteklemekte narsist tutum ve davranışların olumlu duygular üzerindeki negatif etkisini doğrulamaktadır. Ancak uzun zaman dilimlerinin geçirildiği iş yerlerinde mutlu olmak iş dışı zamanda geçirilen süreyi de olumlu etkileyeceğinden olumlu duyguların yeşereceği ya da kişinin en azından mevcut psiko-sosyal kaynaklarını koruyabileceği yöneticiler ile çalışması oldukça kıymetlidir. Lider davranışlarının bir ödül ya da ceza olarak kabul

edilebilmesi aslında bireyin çalışırken maruz kaldığı sömürücü ve bencil tavırları bir ceza olarak algılamasına da neden olabilir. Halbuki lider davranışlarının çalışan için dışsal tatmin kaynağı olduğu bilinmekte ve bu tatmin kaynağının iş memnuniyeti, örgütsel bağlılık, yüksek performans gibi birçok pozitif çıktının öncülü olduğu görülmektedir (McMurray vd., 2010).

Çalışmanın ikinci önemli bulgusu ise işe yabancılaşmanın aracı rolüdür. Belirtildiği üzere işe yabancılaşma iş tükenmesinin de önemli bir sinyali olduğundan şiddetle önüne geçilmesi gereken bir duygu durumudur (Kanungo, 1983). Bireyin iş amaçlarından uzaklaştığı bu duygu durumunda gcszlk, anlamsızlık, normsuzluk bireye ve örgüte zarar veren davranışlara neden olabilir (Seeman, 1959). Narsist bir liderin benmerkezci tavırları çalışanların kendilerini değersiz hissetmelerine neden olabilir. Aynı zamanda karşı taraf ile olan ilişkilerinde iyi bir dinleyici olmamaları, bir diğerinin fikrini önemsememeleri ve empatiden uzak rekabetçi özellikleri ile bu tarz liderler çalışanlara işlerini yaparken stresli bir ortam oluşturabilirler. Çalışanın kendisinin ya da örgütün genelinin çıkarından uzak liderinin çıkarı için çalışıyor olması onu işini yaparken keyif almaktan alıkoyabilir. İşini yaparken olumu çıktılar elde edebileceğine inanmayan çalışan kendini işinden soyutlarken bir yandan da çevresinde olup bitene anlam veremez ve bir sorun ile karşılaşınca çaresizlik hisseder. Zaman içinde kar topu şeklinde büyüyen bütün bu sorunlar bireyin iş ve örgüt ile olan özdeşleşmesini yok edeceğinden olumsuz duygularının daha fazla tetiklenmesine yol açabilecektir. Hatta bu olumsuz duyguların özel yaşam alanına da sirayet etmesi sürpriz bir sonuç olmayacak ve genel düzeyde bireysel esenliğe zarar verebilecektir.

İşe yabancılaşma gibi iyi oluş üzerinde güçlü bir olumsuz etkiye neden olan duygu durumu bireyin bilişsel olarak çevrelerinden soyutlanmasına neden olabilmektedir. İşe yabancılaşmanın psikolojik iyi oluş üzerindeki olumsuz etkisini azaltmak için birey yine bireysel bir kaynağa ihtiyaç duymaktadır: iş zerkliği. İş ile ilgili olumsuz bir duygu durumunun genel iyi oluş seviyesini olumsuz etkilemesi istenmeyen bir sonuken yine birey iş ile ilgili bir motivasyon kaynağı ile mutluluk gibi psiko-sosyal kaynağını koruyabilmektedir. Örneğin çalışanın işini yaparken nasıl yapabileceğini planlaması, işini uygulama alanında zgr olması, gözetimden uzak bir iş atmosferinde olması, kendini işini yapabilmek için yeterli hissetmesi, kendine hedefler koyması ve işlerini yaparken kendi değer sistemine göre işini gerçekleştirmesi işe yabancılaşmadaki faktörler karşısında bir koruyucu görev üstlenecek ve kişinin psikolojik iyi oluşu üzerindeki işe yabancılaşmanın negatif etkisini azaltabilecektir.

Mevcut çalışmada literatüre ve uygulamaya birtakım önemli sonuçlar ortaya çıkmıştır. Özel yaşam alanının ve iş yaşam alanının birbiri ile ilişkili olduğu yeniden doğrulan bu çalışmada narsist bir liderin iş yerindeki tutum ve davranışlarının bireyin toplam psikolojik iyi oluşu üzerinde etkisinin olduğunu göstermiştir. Dolayısıyla mutlu olunan ve çalışmaktan zevk alınan bir lider ile çalışmak bireysel mutluluğun önemli bir kaynağıdır. Aksi taktirde hem iş hem de özel yaşam ile ilgili önemli sonuçlar ile karşılaşılmaktadır. Diğer yandan bireyin çalışırken kendi aldığı kararlar ile işini nasıl yapacağını belirlemesi en azından iş yaşam alanındaki olumsuzlukların daha az hissedilmesine olanak tanımaktadır.

Mevcut araştırma, literatürdeki benzer çalışmalar ile karşılaştırıldığında önerilen araştırma modelinin daha önce birlikte ele alınmadığı görülmektedir. Başka bir deyişle, psikolojik iyi oluş ve narsist liderlik arasındaki olumsuz ilişkinin direkt olarak araştırılmasının yanı sıra aracı değişken-işe yabancılaşma – vasıtasıyla psikolojik iyi oluş üzerindeki etkiyi anlamak söz konusu ilişkide dolaylı ilişkilerin etkisini ortaya çıkarmak açısından önem arz etmektedir. Bu sonucun metodolojik ve teorik açıdan anlamı narsist liderlik ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiye aracılık edebilecek diğer değişkenlerin de araştırılması gereğidir. Dahası, aracı değişkenin bağımlı değişken – psikolojik iyi oluş-üzerindeki anlamlı etkisini düzenleyen başka değişkenlerin de istenmeyen bu sonucu pozitif yönde değiştirebileceği gerçeğidir. Değişkenlerin birbirinden ayrı olarak ele alındığı diğer çalışmalar ise araştırma bulgularını destekleyen sonuçlara rastlanmıştır.

İkili değişkenler olarak narsist liderliğin, psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla gerçekleştirilen Erkutlu'nun (2014) çalışmasında narsist liderlik ile psikolojik iyi oluş arasında benzer bir ilişkiye rastlanmıştır. Türkiye'de 17 üniversiteden 793 fakülte personeli üzerinde yapılan araştırmada narsist liderlik tutum ve davranışları ile karşılaşan çalışanların psikolojik iyi oluşlarında anlamlı bir düşüş gözlemlenmiştir (Erkutlu, 2014). Pakistan'da banka personelleri üzerine yapılan bir başka çalışmada ise paralel bir şekilde narsist liderlik ile iş tatmini ve psikolojik iyi oluş arasında ters yönlü bir ilişkiye rastlanırken bu tarz liderlik davranışlarının çalışanların stres düzeyini ve işten ayrılma niyetini arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Asrar-ul-Haq ve Anjum, 2020). İşte bu sonuç direkt psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisinin yanı sıra narsist liderliğin başka değişkenler aracılığıyla da örgütlerde istenmeyen sonuçlara yol açtığını doğrulamaktadır. Bu sonuçlar bağlamında, mevcut araştırmanın gerek sektörel açıdan gerekse de aracı-düzenleyici değişkenler açısından farklılaşması literatüre önceki çalışmaları destekleyen katkılar sağlamaktır.

Araştırma modelinin düzenleyici değişkeni olarak iş özerkliğinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisine dair destekleyici kanıtlara ise Özkoç (2016) tarafından yapılan çalışmada rastlanmıştır. Örneklemi üç, dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinden oluşan araştırmada, çalışanların iş özerkliği algısının işe karşı yabancılaşma eğilimlerini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan, iş özerkliğinin psikolojik iyi oluşu desteklediği başka araştırma bulgularına da rastlanması araştıma modelini yansıtan hipotezlerin desteklenmesi açısından literatür ile uyumlu değerli bulgulardır (Chung-Yan, 2010; Yang ve Zhao, 2018; Clausen vd., 2021).

Özetle, mevcut çalışma ile liderlik tarzlarından narsist liderlik ve işe yabancılaşmanın psikolojik iyi oluşun bir önceli olduğu doğrulanmıştır. İş özerkliğinin ise ilişkilerde düzenleyici etkisinin olduğu kayda değer bir bulgudur. Dolayısıyla, psikolojik iyi oluş literatürüne iş yaşam alanına ait mevcut değişkenler ile katkıda bulunulmaya çalışılmıştır. Birtakım kısıtları olan bu çalışma İstanbul ilinde özel sektörde çalışan beyaz yakalı bireyler üzerinde gerçekleştirilmiştir. İleride yapılan çalışmalar hem farklı sektörlerde hem de kamu kurumlarında bu araştırma modelini test edebilir. Kültürel bağlamda lidere atfedilen değerler farklılaşabileceğinden narsist lider ile çalışanın bireylerin psikolojik iyi oluşlarına nasıl etki edebileceği de yine tartışılmaya değer bulunabilir. Söz konusu ilişkide işe yabancılaşma ve iş özerkliği dışında başka hangi değişkenlerin rol oynayabileceği araştırılabilir.

Kaynakça

- Agarwal, S. (1993). Influence of formalization on role stress, organizational commitment, and work alienation of salespersons: A cross-national comparative study, *Journal of International Business Studies*, 24(4), 715-739.
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior & Human Performance*, 4(2), 142-175.
- Alparslan, A. M., Kiran, F., Kılı Aksoy, Ő. & Pehlivan, D. (2020). Mutsuz eden yneticilerden beklenen liderlik tarzları üzerine senaryo araştırması, *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstits Dergisi*, 2(2), 65-72.
- Ames, D. R., Rose, P. & Anderson, P.C. (2006), The NPI-16 as a short measure of narcissism, *Journal of Research in Personality*, 40, 440-450.
- Asrar-ul-Haq, M. & Anjum, T. (2020). Impact of narcissistic leadership on employee work outcomes in banking sector of Pakistan, *Future Business Journal*, 6(1), 1-9.
- Atay, S. (2009). Narsistik Kişilik envanterinin Türkçe'ye standardizasyonu, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 181-196.
- Aydın Kk, B. (2019). *The impacts of toxic organizational climate, narcissistic leader and workplace envy on individual outcomes of counterproductive work behavior, work exhaustion and contextual performance: The roles of perceived self-esteem and self-control*, (Doktora tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul).
- Banai, M., Reisel, W. D. & Probst, T. M. (2004). A managerial and personal control model: predictions of work alienation and organizational commitment in Hungary, *Journal of International Management*, 10, 375-392.
- 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.
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Aldine.
- Brey, P. (1999). Worker autonomy and the drama of digital networks in organizations, *Journal of Business Ethics*, 22, 15-25.
- Chung-Yan, G. A. (2010). The nonlinear effects of job complexity and autonomy on job satisfaction, turnover, and psychological well-being. *Journal of occupational health psychology*, 15(3), 237.
- Cindiloğlu Demirer, M. (2019). Kişi rgt uyumunun iş performansı üzerine etkisi: Mutluluğun aracılık rolü, *Atatrk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1), 283-302.
- Clausen, T., Pedersen, L. R. M., Andersen, M. F., Theorell, T., & Madsen, I. E. (2021). Job autonomy and psychological well-being: A linear or a non-linear association?. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-11.
- Dee, J. R., Henkin, A. B. & Chen, J. H-H. (2000). Faculty autonomy: Perspectives from Taiwan, *Higher Education*, 40, 203-216.
- De Spiegelaere, S., Gyes, G. V. & Hootegeem, G. V. (2016). Not all autonomy is the same. Different dimensions of job autonomy and their relation to work engagement & innovative work behavior, *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 515-527.
- Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., et al. (2009). New measures of wellbeing. Social Indicators Research Series, 39.
- Dysvik, A. & Kuvaas, B. (2011). Intrinsic motivation as a moderator on the relationship between perceived job autonomy and work performance, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(3), 367-387.
- Ellis, H. (1898). Auto-eroticism: A psychological study. *Alienist and Neurologist*, 19: 260-299.

- Erkutlu, H. (2014). Exploring the moderating effect of psychological capital on the relationship between narcissism and psychological well-being. *Procedia-Social and behavioral sciences*, 150, 1148-1156.
- Farooqui, S. & Nagendra, A. (2014). The impact of person organization fit on job satisfaction and performance of the employees, *Procedia Economics and Finance*, 11, 122-129.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.
- Fromm, E. (1955). *The sane society*. Rinehart & Co..
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55(3), 259-286.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior & Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hayes, A. F. (2015). An index and test of linear moderated mediation. *Multivariate Behavioral Research*, 50(1), 1-22.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*.
- Hirschfeld, R.R. & Field, H.S. (2000). Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 789-800.
- Hoy, W. K., Blazovsky, R. & Newland, W. (1983). Bureaucracy and alienation: A comparative analysis. *The Journal of Educational Administration*, 21 (2), 109-121.
- Jesús Suárez-Mendoza, M. & Zoghbi-Manrique-de-Lara, P. (2008), The impact of work alienation on organizational citizenship behavior in the Canary Islands, *International Journal of Organizational Analysis*, 15(1), 56 – 76.
- Kanungo, R. N. (1983). Work Alienation: A Pancultural Perspective, *International Studies of Management & Organization*, 13(1-2), 119-138.
- Kanungo, R. N. (1990). Culture and work alienation: Western models and Eastern realities, *International Journal of Psychology*, 25, 795-812.
- Kernberg, O. F. (1979). Psychoanalytic psychotherapy with borderline adolescents. *Adolescent Psychiatry*, 7, 294-321.
- Kets de Vries, M. F., & Miller, D. (1985). Narcissism and leadership: An object relations perspective. *Human Relations*, 38(6).
- Keyes, C. L. M., & Ryff, C. D. (1999). *Psychological well-being in midlife*. In S. L. Willis & J. D. Reid (Eds.), *Life in the middle: Psychological and social development in middle age* (p. 161-180). Academic Press.
- Kızıltan, H. (2000). *Narcissistic Personality Inventory (NPI) Ölçeğinin Türkçe Formu Dil Eşdeğerliliği, Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışmaları*, (Yüksek Lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul).
- Koçel, T. (2020). *İşletme yöneticiliği*, Beta Yayınları (18. Baskı).
- Maccoby, M. (2000, January-February). Narcissistic leaders: The incredible pros, the inevitable cons. *Harvard Business Review*, 69-77.
- Marx, K., 1932. *The Economic and Philosophical Manuscripts by Karl Marx 1844*. First Published 1932, Eng. Translated 1959
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- McClelland, D.C. (1961). *The achieving society*. Van Nostrand.
- McMurray, A. J., Pirola-Merlo, A., Sarros, J. C. ve Islam, M. M. (2010). Leadership, climate, psychological capital, commitment, and wellbeing in a non-profit organization, *Leadership & Organization Development Journal*, 31(5), 436-457.

- Michaels, R. E., Cron, W. L., Dubinsky, A. J., & Joachimsthaler, E. A. (1988). Influence of formalization on the organizational commitment and work alienation of salespeople and industrial buyers. *Journal of Marketing Research*, 25(4), 376–383.
- Morgeson, F. P., Delaney-Klinger, K. & Hemingway, M. A. (2005). The importance of job autonomy, cognitive ability, and job-related skill for predicting role breadth and job performance, *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 399–406.
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation, *The Sociological Quarterly*, 22, 515-529.
- Nair, N. ve Vohra, N. (2009). Developing a new measure of work alienation, *J. Workplace Rights*, 14(3), 293-309.
- Ouimet, G. (2010). Dynamics of narcissistic leadership in organizations: Towards an integrated research model, *Journal of Managerial Psychology*, 25(7), 713-726.
- Özbek, M. F. (2011). Örgüt içerisindeki güven ve işe yabancılaşma ilişkisinde örgüte uyum sağlamanın aracı rolü, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 231-248.
- Özkoç, A. G. (2016). Job autonomy and work alienation: organizational and occupational identification as a mediator. *European Journal of Business and Management*, 8(11), 61-73.
- Park, R. & Searcy, D. (2012). Job autonomy as a predictor of mental well-being: The moderating role of quality-competitive environment, *Journal of Business and Psychology*, 27, 305-316.
- Robbins, S.P. & Coulter, M. (2007) *Management*. (9th Edition), Prentice-Hall, London.
- Rosenthal, S. A. & Pittinsky, T. L. (2006). Narcissistic leadership, *The Leadership Quarterly*, 17, 617–633.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99–104.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1996). Psychological well-being: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65(1), 14–23.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 9(1), 13–39.
- Saragih, S. (2011). The effects of job autonomy on work outcomes: Self efficacy as an intervening variable, *International Research Journal of Business Studies*, 4(3), 203-215.
- Sarros, J. C., Tanewski, G. A., Winter, R. P., Santora, J. C., & Densten, I. L. (2002). Work alienation and organizational leadership. *British Journal of Management*, 13(4), 285–304.
- Schwalbe, M. L. (1985). Autonomy in work and self esteem, *The Sociological Quarterly*, 26(4), 519-535.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation, *American Sociological Review*, 24(6), 783-791.
- Seeman, M. (1967). On the personal consequences of alienation in work. *American Sociological Review*, 32(2), 273–285.
- Seeman, M. (1975). Alienation studies. *Annual Review of Sociology*, 1 9, 1–123.
- Spreitzer, G.M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation, *The Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.

- Stein, M. (2013). When Does Narcissistic Leadership Become Problematic? Dick Fuld at Lehman Brothers, *Journal of Management Inquiry*, 22(3), 282–293.
- Sürgevil, O., Tolay, E. & Topoyan, M. (2013). Yapısal güçlendirme ve psikolojik güçlendirme ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, *Journal of Yasar University*, 8(31), 5371-5391.
- TDK, 2021. <https://sozluk.gov.tr/>
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education)*, 28(3), 374-384.
- Ulutaş, M. (2011). Birey-örgüt uyumunun iş stresi ve verimlilik üzerine etkisi: Dalaman havalimanı çalışanları üzerine bir alan araştırması, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 14(1-2), 13-30.
- Weber, M. (1930). *The Protestant Ethics and the Spirit of Capitalism*. London: Unwin Hyman.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84–94.
- Yang, F., & Zhao, Y. (2018). The effect of job autonomy on psychological well-being: The mediating role of personal initiative. *Open Journal of Social Sciences*, 6(11), 234.
- Yang, L. (2009). *Narcissistic Leadership in Organizations*, (Yüksek Lisans tezi, The University of Guelph, Kanada).

Extended Abstract

For years, leadership has been one of the most important subjects of psychology, and organizational behavior disciplines. Although certain patterns have been tried to be defined in leadership approaches and leadership attitudes and behaviors, changing conditions have made it necessary to update the relevant literature at all times. The main reason why leader attitudes and behaviors are one of the focal points of researchers is that leaders are evaluated as an important condition for the success of businesses. The results indicated by this success are not only related to financial indicators. In addition to the material indicators that positive psychology emphasizes, positive attitudes and behaviors encountered in the workplace are also considered as another dimension of success, and leadership attitudes and behaviors are also held responsible for positive outcomes related to human capital.

In this study, it is discussed how the leadership attitudes and behaviors can affect the positive emotional state of individuals working in organizations. The leadership style discussed in this context consists of managers with narcissistic personality traits. The narcissistic personality tendency does not only include the individual's own attitudes and behaviors that concern him/herself. The personal characteristics of individuals with this type of personality have a high impact on the lives of others. It is very important to understand how those working in a role where they have the authority to have control over others, such as leadership, can be influenced by managers with this type of personality. Therefore, in this study, a leadership style was focused and the effect of managers with narcissistic personality traits on the psychological well-being of the employees was investigated. However, it was thought that working with a narcissistic manager could affect psychological well-being through work alienation as well as its direct effect on psychological well-being, and work alienation was included in

the research model. Work alienation is an undesirable outcome at the individual level. The alienation of an individual from his job may not always be due to personal factors. In workplaces, which are a social environment, events similar to the flow of daily life are experienced and these events can have effects on the psychology of individuals. Sometimes the relations with the colleague can affect the mood of the individual, while sometimes the attitudes and behaviors of the managers can damage or strengthen the relationship between the individual and the job. While work alienation is based on the individual effect on the work, the individual's feeling of efficiency and competence is also related to the conditions provided to him. For this reason, it was thought that the self-centered authoritarian attitudes of the narcissistic leader could break the person's ties with his/her job and were included in the research model. Claiming that psychological well-being may decrease through work alienation, this study also assumed that job autonomy may have a moderating role in this possible relationship. In this context, it was thought that job autonomy could make a positive contribution to the decrease in positive emotions that may be caused by work alienation, and it was added to the model as the fourth variable.

A cross-sectional study was conducted with the participation of 272 employees from various private companies in Istanbul / Turkey in order to determine the possible relationship between the concepts of the research. According to the findings of the study, narcissistic leadership has a negative effect on the psychological well-being of employees. Thus, the study supports that there are negative effects of narcissistic attitudes and behaviors on positive emotions. In addition, the findings confirmed that work alienation has a mediating role between narcissistic leadership and psychological well-being. At the same time, the obtained results showed that job autonomy had a significant moderator role in the effect of job alienation on psychological well-being. It is a remarkable finding that job autonomy has a moderating effect on relationships. For this reason, the present study has some important implications for literature and practice. This study, which reaffirmed the interrelationship of private life and work life, showed that the attitudes and behaviors of a narcissistic leader at work have an effect on the individual's general psychological well-being. Therefore, interacting with a leader who is happy and enjoys working is an important source of individual happiness. Otherwise, important consequences for both work and private life are encountered. On the other hand, the fact that the individual determines how to do his/her job with the decisions he/she makes while working, at least allows the negative effects in the field of work life to be felt less. Then, the research contributes to the psychological well-being literature with the existing variables of work life. As well, the study, which has some limitations, was carried out on white-collar individuals working in the private sector in Turkey. Future studies can test this research model both in different sectors and in public institutions. Since the values attributed to the leader may differ in the cultural context, it may be worth discussing how the narcissistic leader and the employee can affect the psychological well-being of individuals. Other variables rather than work alienation and job autonomy that may play a role in this relationship can be investigated.