

EĞİTİM ve İNSANİ BİLİMLER DERGİSİ

Teori ve Uygulama

Cilt: 15 / Sayı: 30 / Güz 2024

JOURNAL of EDUCATION and HUMANITIES

Theory and Practice

Vol: 15 / No: 30 / Fall 2024

Narsist Liderlik Tarzının Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerine İlişkin Öğretim Elemanlarının Görüşleri

The Opinions of Academic Staff on the Effects of Narcissistic Leadership
Style on Organizational Cynicism

Makale Türü (Article Type): Araştırma (Research)

Sibel ÖZTÜRK DEMİR
Münevver ÇETİN

www.dergipark.gov.tr/eibd
eibd@eibd.org.tr

Narsist Liderlik Tarzının Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerine İlişkin Öğretim Elemanlarının Görüşleri

Sibel ÖZTÜRK DEMİR¹

Münevver ÇETİN²

DOI: 10.58689/eibd.1507328

Öz: Narsist liderlik tarzının kısa vadede belirli olumlu etkiler yaratabileceği düşünülse de uzun vadede örgütsel yapı içerisinde örgütsel sinizm gibi olumsuz sonuçlara yol açabileceği öngörülmektedir. Özellikle yükseköğretim gibi daha kompleks yapılara sahip olan kurumlarda, sürdürülebilir bir örgüt kültürü ve olumlu bir örgüt ikliminin tesis edilmesi ile öğretim elemanlarının ve kurumun performansının artırılması bağlamında narsist liderlik tarzının etkilerinin araştırılması önem teşkil etmektedir. Bu araştırmanın amacı, narsist liderlik tarzının örgütsel sinizm üzerindeki etkilerine ilişkin öğretim elemanlarının görüşlerinin incelenmesidir. Nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji deseniyle yürütülen araştırmanın katılımcılarını, bir vakıf üniversitesinin çeşitli birimlerinde ve farklı unvanlarda görev yapan 12 öğretim elemanı oluşturmuştur. Araştırmanın verileri yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla toplanmıştır. Nitel veriler betimsel analiz tekniğinden yararlanılarak çözümlenmiştir. Araştırmada, katılımcı öğretim elemanları, narsist liderlik tarzının örgütsel sinizmi artırdığı yönünde görüşlerini beyan etmişlerdir. Öğretim elemanları, örgütsel sinizmi arttıran en önemli faktörleri adaletsizlik, şeffaflık eksikliği ve ayrımcılık ile ödüllendirme ve takdir eksikliği olarak sıralamışlardır. Bu sonuçlara ilâveten, katılımcılar narsist liderlik tarzının genel olarak kurum ve çalışanlar üzerinde olumlu bir etkisinin bulunmadığını, en önemli olumsuz etkisinin ise örgütsel aidiyet ile güven duygularının zedelenmesi olduğunu ifade etmişlerdir. Son olarak, katılımcı öğretim elemanları, çalışanlara ve örgüt liderlerine yönelik çeşitli önerilerde bulunmuşlardır.

Anahtar kelimeler: Narsist liderlik, Örgütsel sinizm, Yükseköğretim

Geliş Tarihi: 29.06.2024; Kabul Tarihi: 28.10.2024

Kaynakça Gösterimi: Öztürk Demir, S. ve Çetin, M. (2024). Narsist Liderlik Tarzının Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerine İlişkin Öğretim Elemanlarının Görüşleri. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 15(30), 441-469

1 Öğr. Gör., Nişantaşı Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, e-mail: sibel.demir@nisantasi.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8820-8281

2 Prof. Dr., Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, e-mail: mcetin@marmara.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1203-9098

Giriş

Her örgütün hem mevcut işleyişi hem de gelişimi liderlerinin özelliklerine bağlı olmaktadır (Piwowar-Sulej ve Iqbal, 2023). Liderlik özünde çeşitli yetkileri barındırdığından, bir liderin sahip olduğu tutum ve davranışlar onun takipçilerinde her zaman olumlu etkilere neden olmamaktadır. Sürekli olarak büyüyen ve gelişen örgütlerde, gitgide artan yetkiler bazı liderlerde başkaları tarafından hoş karşılanmayan söylem ve eylemlerin ortaya çıkmasına yol açabilmektedir. Liderlerde olumsuz değerlendirmelere etki eden özelliklerden biri de narsisizmdir. Sözcük manası *özseverlik* olan bu problemlilik kişilik özelliği, bireylerin sahip oldukları yüksek öz güven sonucunda kendilerini devamlı olarak diğerlerinden daha üstün görmeleriyle ortaya çıkmaktadır. Narsisizm ileri düzeyde ise bir kişilik bozukluğu olarak yorumlanabilmektedir; fakat her narsist tavırlar sergileyen bireylerde kişilik bozukluğu olduğunu iddia etmek doğru bir yaklaşım olmamaktadır (Kılınç, 2023). Bu bağlamda, narsisizmin liderlik araştırmalarındaki uygulamalarını algılayabilmek için öncelikle kökenini ve gelişimini psikolojik bir yapı olarak gözden geçirmek elzem görülmektedir (Rosenthal ve Pittinsky, 2006).

Narsisizm

Narsisizm kavramının kökeninin Yunan mitolojisinden geldiği düşünülmektedir. Hikâyeye göre, Narcissus adında güzel ve genç bir adam, havuza bakarken sudaki kendi yansımasına âşık olur. Güzelliği karşısında büyülenen Narcissus, kendi yansımasına hayranlıkla bakmaya devam eder ve kendi yansımasını baştan çıkaramayacağını anlayınca çaresizlik içinde hayata veda eder (Braun, 2016; 2017). İlk kez 1885 yılında Havelock Ellis tarafından kullanılan Narcissus kaynaklı narsisizm kavramı “cinsel duyguların kaybolması ve neredeyse tamamen kendine hayranlık duyma eğilimi” şeklinde tanımlanarak psikoloji; 1899 yılında ise Paul Nache tarafından Ellis’in makalesinin Almanca bir özeti yazılarak ve burada Narcissus teriminin hem kişinin kendi bedenine cinsel bir nesne gibi davrandığını ifade etmek hem de cinsel sapkınlığa atıfta bulunmak için kullanıldığı belirtilerek psikiyatri literatürüne girmiştir (Akt. Raskin ve Terry, 1988). Narsisizme yönelik bilimsel ilgi ise Freudyen psikanalizden kaynaklanmıştır. Müteakiben klinik psikoloji ve psikiyatri, sosyal psikoloji ve kişilik psikolojisi ile örgütsel psikoloji alanlarına taşınmıştır (Braun, 2016).

Freud (1931/1950); güç, özgüven ve kibir ile karakterize edilen spesifik bir narsistik kişilik tipinin var olduğunu ileri sürmüştür (Akt. Rosenthal ve Pittinsky, 2006); ancak libidinal tipler üzerine yaptığı araştırmada narsisizm konusunda daha olumlu (ve daha az klinik) bir bakış açısı sunmuştur (Campbell, 2001). Paulhus ve Williams tarafından psikolojideki kişilik özelliklerinden üç tanesi birlikte ele alınarak “karanlık üçlü” kavramı ortaya atılmıştır. Patolojik olmayan bu üç kişilik özelliği; “makyavelizm”, “narsisizm” ve “normal psikopati” olarak ifade edilmiştir (Paulhus ve Williams, 2002). 2021 yılında ise Paulhus ve diğ. (2021) tarafından

psikoloji literatüründeki ortak uzlaşa göz önünde bulundurularak, kavrama “sadistik” kişilik özelliği eklenerek “karanlık dörtlü” kavramını ortaya çıkarmışlardır.

Otto Kernberg (1975) narsisizmi “normal” ve “patolojik” narsisizm olmak üzere iki kategoriye ayırmıştır. Normal narsisizmi “libidinal enerjinin benliğe yatırımı” olarak ifade ederken; patolojik narsisizmi ise “bölme ve kopukluk gibi ego savunmalarının çok yoğun olduğu, sınır kişilik örgütlenmesinin bir alt tipi” olarak tanımlamıştır. Patolojik narsisizmin özelliklerini; “ben merkezci olma”, “onay ve hayranlık ihtiyacı”, “empati yoksunluğu”, “büyüklenmeci düşünceler”, “yüzeysel duygular” olarak belirtmiştir (Akt. Selvi, 2018). Narsisizm kavramını ele alan Emmons (1987), narsisizm yapısını uyumluluk derecelerine göre “liderlik/otorite”, “kendine hayranlık/kendiyle ilgililik”, “üstünlük/büyülenmecilik” ve “sömürücülük/hak iddia etme” olarak sınıflandırmıştır. Emmons’tan farklı olarak Raskin ve Terry (1988) narsisizmin ölçülmesinde “otorite”, “kendine yeterlilik”, “üstünlük”, “teşhircilik”, “sömürücülük”, “kendini beğenme” ve “hak iddia etme” olarak yedi alt faktör öne sürmüşlerdir. Glover ve diğ. (2012) ise araştırmalarında narsistik kişilik özelliklerinin değerlendirilmesinde kullanılmak amacıyla beş faktör kişilik modelini temel alarak türettikleri on beş alt boyuttan oluşan bir yapı sunmuşlardır: “Onay arayıcılık”, “kibir”, “liderlik-otorite”, “güvensizlik”, “hak iddia etme”, “teşhircilik”, “sömürücülük”, “büyülenme hayalleri”, “umursamazlık”, “empati eksikliği”, “manipülatiflik”, “hayranlık ihtiyacı”, “tepkisel öfke-öfke”, “utanç” ve “macera-perestlik”.

Narsisizmin liderlerdeki karakteristik yansımaları; “kibir”, “aşağılık hissi”, “doymayan tanınma ve üstünlük ihtiyacı”, “aşırı duygusallık ve öfke”, “empati eksikliği”, “ahlak yoksunluğu”, “mantıksızlık ve katılık” ve “paranoyaklık” olarak ifade edilmektedir (Rosenthal ve Pittinsky, 2006). Bununla birlikte, narsist liderlerin takipçilerine çekici bir vizyon sunarak saygınlık kazandıkları ve özellikle geniş kitleleri etkileme yetenekleri sayesinde iyi bir lider imajı oluşturdukları da literatürde dile getirilen görüşler arasında yer almaktadır (Gruda ve diğ., 2021). Potansiyel olarak zarar verici özelliklerine rağmen, narsist liderler genellikle kendinden emin, cesur ve yetkin bir imaj sergileyerek başkaları tarafından takip edilmektedir. Ayrıca, çoğu zaman espri yetenekleri, çekicilikleri ve başlangıçta alçakgönüllü bir izlenim verme konusundaki ustalıkları da belirtilmektedir (O’Reilly ve Chatman, 2020). Benzer şekilde Maccoby (2000) tarafından üretken narsistlerin de olduğu ve üretken narsistlerin vizyon sahibi olmaları ve çok sayıda takipçiye ilham vermeleri gerekçesiyle onları ideal liderler yapan iki güçlü özelliklerinin olduğu ifade edilmektedir. Farklı olarak, Hogan ve Kaiser (2005) tarafından narsist liderlerin ilk bakışta cesur, özgüvenli ve karizmatik görüne de uzun vadede kişilerarası ilişkileri tahrip edebilecek hak iddia etmeye dayalı eylemleri gerçekleştirebileceği dile getirilmektedir. Biçer (2020) tarafından da narsist liderlerin uzun vadede performans ve liderlik açısından olumsuz sonuçlara yol açabilecek şekilde alışılma-

dık düzeyde özgüven sergileyebilecekleri belirtilmektedir. Bu durum, başarısızlıkları kabul etme, hatalardan ders çıkarma ve verilen tavsiyeleri dinleme konusundaki isteksizlikleriyle ilişkilendirilebilmektedir. Narsist liderlerin örgütsel yapı içerisinde takipçileri üzerinde oluşturduğu olumsuz etkilerden birinin de örgütsel sinizm olduğu düşünülmektedir.

Örgütsel sinizm

Sinizm, Türk Dil Kurumu (TDK) Sözlüğü'nde "kinizm" (TDK, 2024); Cambridge İngilizce sözlüğünde ise "kötümserlik" (Cambridge Dictionary, 2024) olarak tanımlanan ve toplum içinde uzun süredir var olan bir olgudur. Felsefi inanç sistemine göre, sinizmin kökenlerinin Antik Yunan'a kadar uzandığı belirtilmektedir (Dean ve diğ., 1998). Örgütsel sinizm kavramı; "bireyin çalıştığı örgüte karşı üç boyutu içeren olumsuz tutumu" şeklinde tanımlanmaktadır. Bu olumsuz tutumlar ise "örgütün dürüstlükten yoksun olduğu inancı", "örgüte yönelik olumsuz etki" ve "örgüte yönelik aşağılayıcı ve eleştirel davranış eğilimleri" olarak ifade edilmektedir (Dean ve diğ., 1998). Örgütsel sinizm, artan adaletsizlik inançları, güvensizlik duyguları ve örgütle ilişkili olarak ortaya çıkan karmaşık bir tutumu temsil etmektedir. Bu tutum bilişsel, duyuşsal ve davranışsal unsurları içermektedir ve örgüte karşı eylemlerle sonuçlanabilmektedir (Bommer ve diğ., 2005).

Dean ve diğ. (1998) ile Bommer ve diğ. (2005), örgütsel sinizmi tutum kavramıyla benzer bir biçimde "bilişsel, duyuşsal ve davranışsal" öğelerden oluşan çok boyutlu bir yapı olarak ele almışlardır. Çalışanların örgütün etik davranmayacağına olan inançları örgütsel sinizmin ilk boyutu olan *bilişsel* yönünü oluşturmaktadır. Bu durumda, çalışanlar örgütlerinin uygulamalarının adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi temel ilkeler doğrultusunda olmadığına inanmaktadır (Demir, 2021), çünkü bu ilkeler örgütün çıkarları uğruna feda edilmektedir (Dean ve diğ., 1998). Örgütsel sinizmin *duyuşsal* boyutunda, çalışanlar örgütlerine yönelik inançları doğrultusunda olumsuz duygular geliştirmektedir (Dean ve diğ., 1998; Demir, 2021). Bu duygular genellikle örgütlerini hor görme ve örgütlerine kızgınlık duyma yönündedir. Örgütsel sinizmin son boyutu olan *davranışsal* boyutunda ise çalışanlar olumsuz inanç ve duyguları doğrultusunda, örgüte karşı küçük düşürücü ve eleştirel davranışlar sergileme eğiliminde olmaktadır (Demir, 2021).

Örgütsel sinizmi, ilk inceleyen araştırmacılardan biri olan Niederhoffer (1967, s. 93), "polis memurlarının kendi güçlerine ve halka karşı hissettikleri olumsuz tutumları bir anomi türü" olarak tanımlamıştır. Niederhoffer'a göre, anomi üç bileşenden oluşan hayal kırıklığına yol açmaktadır: (1) nefret, kıskançlık ve düşmanlık duyguları; (2) güçsüzlük duygusu ve (3) bu duyguların sürekli olarak tekrarlanması. Bu kavram bir polis memurunun "sivillere karşı bir nefret duyuyorum" şeklindeki ifadesiyle özetlenebilmektedir (Akt. Eaton, 2000, s. 2).

Dean ve diğ. (1998) ile Abraham (2000) örgütsel sinizmi; “örgütsel değişim sinizmi”, “çalışan sinizmi”, “toplumsal/kurumsal sinizm”, “mesleki sinizm” ve “kişilik sinizmi” olarak beş farklı kategoride incelemiştir. Andersson (1996) ise örgütsel sinizmi, “çalışan sinizmi” ve “iş sinizmi” özelliklerine göre iki kategoride değerlendirmiştir (Akt. Sur, 2010). *Kişilik sinizmi*, bireylerin doğuştan sahip olduğu ve diğer bireylerin motivasyonlarına karşı genel bir olumsuz tutum olarak tanımlanmaktadır (Abraham, 2000). *Çalışan sinizmi*, organizasyon içindeki yapılar, üst düzey yöneticiler ve diğer çalışanlara karşı duyulan hayal kırıklığı, güvensizlik ve küçümseme gibi olumsuz tutumları kapsamaktadır (Dean ve diğ., 1998). *Mesleki sinizm*, özellikle hizmet sektöründe çalışanlar başta olmak üzere, belirli meslek gruplarında, tüketicilerle yaşanan stresli etkileşimlerin çalışanları olumsuz yönde etkileyerek mesleki sinizm deneyimlemelerine yol açabileceği temeline dayanmaktadır. *Toplumsal/kurumsal sinizm*, birey ve toplum arasındaki toplumsal sözleşmenin ihlalinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır ve son olarak *örgütsel değişim sinizmi*, değişim çabalarının başarısızlıkla sonuçlanmasının ardından gelişen olumsuz tepkileri ifade etmektedir (Abraham, 2000).

Örgütsel sinizme yol açan temel unsurlar arasında örgütsel adalet, örgüt politikaları, psikolojik sözleşme ihlalleri ve bireylerin yaşadığı rol çatışmaları öne çıkmaktadır. Örgütsel sinizme en fazla sebep olan faktörler arasında ise örgütün adalet anlayışındaki eksiklikler yer almaktadır (Bommer ve diğ., 2005). Narsist liderlik, örgüt içinde sinizmin artmasına katkıda bulunabilecek bir unsur olabilmektedir. Bu tür liderlerin psikolojik sözleşme ihlalleri gerçekleştirebileceği ifade edilmektedir. Nitekim Güneş (2020) tarafından yapılan çalışmada, yıkıcı liderlik ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ve bu ilişkide psikolojik sözleşme ihlalinin aracı rol oynadığı tespit edilmiştir. Özkaya ve Kazak (2023) tarafından yapılan çalışmada da okul yöneticilerinin sergilediği toksik liderlik davranışlarının, okullarda adaletsiz bir düzenin oluşmasına, otoriter anlayışın hâkim olmasına ve yöneticilere duyulan güvenin zedelenmesine neden olduğu belirlenmiştir. Narsist tavırlar, bu toksik liderlik davranışları arasında yer almıştır. Benzer şekilde, Karagöz ve diğ. (2024) tarafından yapılan çalışmada, toksik liderlik ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bozbayır ve diğ. (2023) tarafından yapılan çalışmada ise yükseköğretim kurumlarındaki birim amirlerinin olumsuz ruhsal durumlarının yanı sıra sergiledikleri değer bilmez, çıkarıcı ve bencilce toksik liderlik davranışlarının, akademik personelin örgütsel bağlılıklarını olumsuz yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla, narsist liderlik ve toksik davranışların varlığı, örgütsel sinizmin artmasını etkileyebilmektedir.

Narsist liderlik ve örgütsel sinizm

Narsist liderlik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki, sosyal değişim teorisi çerçevesinde güçlü bir bağa işaret etmektedir. Çalışanlar, takdir edildiklerini hissettiklerinde, örgüte karşılık verme gerekliliği duymaktadır ve başarılarının karşılığında belirli teşvikler alacaklarını varsa-

arak motive olmaktadır (Blau, 1964; Cropanzano ve Mitchell, 2005; Akt. Erkutlu ve Chafra 2017; Mousa ve diğ., 2020). Bu etkileşimlerdeki herhangi bir dengesizlik, çalışanların liderlerine ve liderlerin de çalışanlarına katkı sağlamamasından kaynaklanabilmektedir (Mousa ve diğ., 2020). Bu durumda, özellikle çalışanlar, liderlerinin katkılarının yetersiz olduklarını hissettiklerinde öfke ve hayal kırıklığı gibi duygusal tepkilerle karşılık verebilmektedir (Erkutlu ve Chafra, 2017). Hem narsist liderlik hem de örgütsel sinizm genellikle olumsuz çağrışımlar sergilemektedir. Narsist liderler, kendi yönetim yaklaşımlarını öne çıkardıkları ve örgütteki diğer bireylerin ilgi ve ihtiyaçlarını göz ardı ettikleri için, örgütsel sinizmden kaynaklanan olumsuz duygu ve düşüncelere zemin hazırlayabilmektedir (Okçu ve diğ., 2023).

Alanyazında, narsisizm ve örgütsel sinizm değişkenlerini birlikte inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalar, farklı kurumlarda narsist liderlerin örgütsel sinizmi arttırabileceğini ortaya koymaktadır (Aboramadan ve diğ., 2020; Erkutlu ve Chafra, 2017; Jaffar ve diğ., 2022; Mousa ve diğ., 2020; Okçu ve diğ., 2023). Yükseköğretim kurumlarında narsist liderlik tarzının varlığına rağmen, bu konunun yeterince araştırılmadığı ve alanyazında bir boşluk olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, narsist liderliğin yükseköğretim kurumlarındaki etkileri, daha derinlemesine incelenmesi gereken bir alan olarak önem kazanmaktadır.

Araştırmanın amacı

Bu araştırmanın amacı narsist liderlik tarzının örgütsel sinizm üzerindeki etkilerine ilişkin öğretim elemanlarının görüşlerinin incelenmesidir. Bu çerçevede araştırmanın soruları şu şekilde belirlenmiştir:

1. Öğretim elemanlarının çalıştıkları kurumda narsist olarak tanımladıkları liderlerin çalışanlara yönelik *tutum ve davranışları* ile *yönetim tarzlarına* ilişkin görüşleri nelerdir?
2. Öğretim elemanlarının çalıştıkları kuruma yönelik olumsuz tutum ve davranışları nelerdir?
3. Öğretim elemanlarının çalıştıkları kurumda *örgütsel sinizmi arttıran faktörler* hakkındaki görüşleri nelerdir?
4. Öğretim elemanlarının çalıştıkları kurumda narsist liderlerin kurum ve çalışanlar üzerinde yarattığı etkilere ilişkin görüşleri nelerdir?
5. Öğretim elemanlarının örgütsel sinizmin etkilerini azaltabilmek için önerileri nelerdir?

Yöntem

Araştırmanın modeli

Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Fenomenolojinin temel sorusu; “bu insan grubu veya kişinin bu fenomene ilişkin yaşanmış deneyiminin anlamı, yapısı ve özü nedir?” olarak ifade edilmektedir (Patton, 2018, s. 104). Diğer bir deyişle fenomenolojik bir çalışma; “birkaç kişinin bir fenomen veya kavramla ilgili yaşanmış deneyimlerinin ortak bir anlamını keşfetmektedir” (Creswell, 2021, s. 79). Bu çalışmada narsist olarak tanımladıkları bir lidere bağlı görev yapan öğretim elemanlarının deneyimlerinden yola çıkarak narsist liderlik tarzının örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini nasıl anlamlandırdıklarına odaklanılmıştır.

Çalışma grubu

Çalışmada ölçüt örnekleme ve maksimum çeşitlilik örnekleme ile katılımcılar belirlenmiştir. Ölçüt örneklemede hedef daha önceden belirlenen ölçütlere uyan durumların gözden geçirilerek incelenmesi iken (Patton, 2018); maksimum çeşitlilik örneklemede “bulguların farklı bakış açıları veya farklılıkları yansıtmaya olasılığını arttırmaktır” (Creswell, 2021, s. 159). Amaçlı örneklemlerin, amaçlı örnekleme türlerinin birleştirilmesiyle katmanlaştırılarak daha homojen bir örneklem oluşturulabileceği belirtildiğinden (Patton, 2018), bu çalışmada ölçüt örnekleme ve maksimum çeşitlilik örnekleme birleştirilmiştir.

Çalışmanın katılımcılarını maksimum çeşitliliği sağlayabilmek açısından bir vakıf üniversitesinin çeşitli birimlerinde görev yapan 12 öğretim elemanı oluşturmuştur. Ölçüt olarak ise her unvandan en az bir öğretim elemanı olması şartı getirilmiştir. Çeşitli birimlerde görev yapan ve farklı unvanlara sahip olan öğretim elemanlarının farklı bakış açıları yansıtılabileceği düşünülmüştür. Böylelikle araştırma sonuçlarının daha tutarlı olması hedeflenmiştir. Çalışma grubuna ilişkin detaylar Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Çalışma Grubu

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Çalışma Süresi	Unvan	Birim
Pamira	Kadın	51 ve üstü	1-5 yıl	Profesör	MMF
Parla	Kadın	51 ve üstü	6-10 yıl	Doçent	MMF
Yekta	Erkek	51 ve üstü	6-10 yıl	Doçent	MMF
Reha	Erkek	51 ve üstü	6-10 yıl	Dr. Öğretim Üyesi	MMF
Arda	Erkek	41-50	1-5 yıl	Dr. Öğretim Üyesi	MMF
Aga	Erkek	31-40	6-10 yıl	Öğretim Görevlisi	UBYO
Feza	Erkek	31-40	6-10 yıl	Öğretim Görevlisi	MYO
Lamia	Kadın	31-40	6-10 yıl	Öğretim Görevlisi	YDB
İncila	Kadın	30 ve altı	1-5 yıl	Öğretim Görevlisi	YDB
Bora	Erkek	31-40	1-5 yıl	Araştırma Görevlisi	İİSBF
Deha	Erkek	30 ve altı	1-5 yıl	Araştırma Görevlisi	İİSBF
Ayla	Kadın	31-40	1-5 yıl	Araştırma Görevlisi	İİSBF

Not: Mühendislik Mimarlık Fakültesi *MMF*; İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi *İİS-BF*; Meslek Yüksekokulu *MYO*; Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu *UBYO* ve Yabancı Diller Bölümü *YDB* olarak kısaltılmıştır.

Tablo 1’de görülebileceği üzere katılımcılar bir vakıf üniversitesinde çeşitli birimlerde ve farklı unvanlarda narsist olarak tanımladıkları liderlere (dekan, bölüm başkanı ve müdür) bağlı görev yapan 5’i kadın 7’si erkek olmak üzere toplam 12 öğretim elemanından oluşmuştur. Katılımcı öğretim elemanlarının yaş aralıklarına göre dağılımı çoğunlukla “31-40 yaş arası” (n=5) olmuştur. Yarısının (n=6) kurumda çalışma süresi “6-10 yıl arası” diğer yarısının ise (n=6) “1-5 yıl arası” olmakla birlikte araştırmada 1 profesör, 2 doçent, 2 doktor öğretim üyesi, 4 öğretim görevlisi ve 3 araştırma görevlisi yer almıştır.

Veri toplama araçları

Çalışmada verilerin toplanması sürecinde görüşme tekniği kullanılmıştır ve yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla veriler toplanmıştır. Var olan literatür temel alınarak oluşturulan görüşme formu, Eğitim Bilimleri ile Sosyal Bilimler alanlarında uzman her alandan ikişer olmak üzere dört kişinin görüşüne sunulmuştur. Ayrıca, bir öğretim elemanı ile pilot uygulama yapılmıştır. Uzmanların geri bildirimleri ve pilot uygulama doğrultusunda bir soru formdan çıkarılarak görüşme formunun son hali oluşturulmuştur. Formda yer alan sorular, narsist liderlerin varlığında öğretim elemanlarının deneyimlerini derinlemesine anlamaya yönelik olarak tasarlanmıştır.

Verilerin toplanması

Çalışmada görüşmeler, 2024 yılının Şubat ayında yüz yüze gerçekleştirilmiştir ve ortalama 35 dakika sürmüştür. Araştırmacılar, uygulama sırasında gönüllü katılımcılara araştırmanın

içeriği ile örgütsel sinizmin tanımı hakkında bilgi sunmuştur. Görüşmeler telefon aracılığıyla kaydedilmiştir; ancak bazı katılımcılar ses kaydı yapılmasını istememiştir. Araştırmacılar, ses kaydı yapılmasını istemeyen katılımcılar ile diğer katılımcıların yanıtlarını, iletişim sürecini daha etkili hale getirmek amacıyla not alma tekniği (memoing) kullanarak kaydetmiştir. Bu teknik, araştırmanın belirli bir aşamasındaki düşünce süreçlerinin anlık kaydını oluşturarak, hangi bakış açılarına sahip olduğunu ve hangi nedenlerle kararlar alındığını anlamayı kolaylaştırdığı için tüm katılımcılarda uygulanmıştır (Birks ve diğ., 2008). Dolayısıyla, verilerin toplanması sürecinde hem ses kaydı hem de not alma teknikleri birlikte kullanılmıştır. Veri toplama aracındaki soruları yanıtlayan 12 öğretim elemanı, verilerin çözümlenmesinden önce takma isimlerle kodlanmıştır.

Verilerin analizi

Çalışmada nitel veriler, betimsel analiz tekniğinden faydalanılarak çözümlenmiştir. Bu teknik, araştırmanın kavramsal çerçevesinin önceden belirlendiği durumlarda tercih edilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bu araştırmanın kavramsal çerçevesi önceden belirlendiği için betimsel analiz tekniğine başvurulmuştur. Yorumsamacı paradigmaya dayanan nitel araştırmaların geçerlik ve güvenilirliğin sağlanmasında sıklıkla kullanılan stratejiler göz önünde bulundurularak (Merriam, 2023), çalışmaya bulguların doğruluğu ile gerçekliğini kontrol etmek amacıyla iki araştırmacı dâhil olmuştur. Bununla birlikte, görüşme yapılan iki katılımcıdan, görüşlerinin doğru bir şekilde tasnif edilip edilmediği konusunda geri bildirim istenmiştir. Katılımcılarla uzun süreli bir etkileşim sağlanmasına gayret gösterilmiştir. Araştırma bulguları, gözden geçirilmek üzere Eğitim Bilimleri ile Sosyal Bilimler alanlarında uzman dört kişinin görüşüne sunulmuştur. Uzmanlardan alınan geri bildirimler doğrultusunda, ek veriler toplanmıştır. Dolayısıyla, veriler belli bir doygunluğa ulaşana kadar toplanmaya ve analiz edilmeye devam edilmiştir. Aktarılabilirliğin sağlanabilmesi açısından, çalışmada detaylı betimlemeler yapılmıştır ve doğrudan alıntılara sıklıkla başvurulmuştur. Son olarak, tüm veriler ihtiyaç duyulduğunda incelenmek üzere saklanmıştır.

Etik Onay: Bu araştırma için İstanbul Nişantaşı Üniversitesi Rektörlüğü Etiği Kurulu'nun 2024/03 no'lu etik kurul toplantısında 07.03.2024 tarihli etik izin alınmıştır.

Bulgular

Çalışmada elde edilen bulgular; çalışmanın amacına uygun olarak alt başlıklar halinde sırasıyla sunulmuştur.

Narsist liderlerin tutum ve davranışları ile yönetim tarzlarına ilişkin öğretim elemanlarının görüşleri

Katılımcı öğretim elemanlarının çalıştıkları kurumda narsist olarak tanımladıkları liderlerin tutum ve davranışları ile yönetim tarzlarına ilişkin görüşleri Tablo 2’de sunulmaktadır.

Tablo 2. Öğretim Elemanlarının Narsist Liderlerin Tutum ve Davranışları ile Yönetim Tarzlarına Yönelik Görüşleri

Temalar	Kodlar	Katılımcılar
Narsist Liderlerin Tutum ve Davranışları	Üstenci, küçümseyici, müdahaleci, çıkarıcı	Feza, Bora, Pamira, Lamia, Aga, Parla, Reha, Yekta
	Eleştiriye kapalı olma, aşırı tepki sergileme	Arda, Ayla, Bora, Deha, Reha
	Sorumluluk almama, başkalarını suçlama	Ayla, İncila, Bora
Narsist Liderlerin Yönetim Tarzları	Motivasyonu ve performansı olumsuz etkileme	Arda, Bora, Feza, Yekta, Pamira, Parla, Ayla, İncila
	Çıkarlarına göre yönetme ve manipüle etme	Arda, Bora, Pamira, Aga
	Mobbing uygulayarak emek sömürme	Parla, Aga, Lamia
	İş birliğini ve gelişimi engelleme	Arda, Lamia
	Kaos ve anlaşmazlıklara neden olma	İncila, Reha
	İletişim zorluklarına yol açma	Bora, Arda
	Hiyerarşiye önem vermeme	Parla

Narsist Liderlerin Tutum ve Davranışları

Tablo 2’de görüldüğü üzere, katılımcı öğretim elemanları narsist olarak tanımladıkları liderlerin tutum ve davranışlarını en fazla üstenci, küçümseyici, müdahaleci ve çıkarıcı olarak betimlemişlerdir. Katılımcı öğretim elemanlarının bu temaya ilişkin bazı görüşleri aşağıda verilmiştir:

“Bu liderler yaptıkları her işin veya eylemin en doğru ve en kabul edilebilir olduğunu düşünürler. Buldukları mertebeye bireysel başarılarıyla geldiklerini ve diğer pek çok çalışandan üstün olduklarını düşünürler. Dolayısıyla diğer çalışanlara karşı takındıkları tavır üstenci ve küçümseyicidir.” Feza

“Bu tarz kişiler ... her şeye çok karışıyorlar. ... Uzmanı olmadığı veya tam yetkiye sahip olmadığı pek çok konuda bile alanında uzman kişilerin yerine karar verebiliyorlar. ... Arası onunla iyi olan başka birisi daha fazla saygı görüyor. ... Çıkar ilişkileri olduğunu düşünebiliyorum. ...” Aga

“Astlarını küçümseme, diğerlerinden kendilerini daha üstün görme.” Pamira

“... Hatasını asla kabul etmeyen, kendi yanlışları için başkalarını kolayca suçlayan, risk alınması gereken durumlarda riski başkasının almasını ve sorumluluğu yıkmayı tercih eden bir davranış dizisi görüyorum. Bu davranışlarla çerçevelenmiş bir yönetim tarzında örgüt içi kaos ve anlaşmazlıklar kaçınılmaz oluyor.” İncila

“Müdahaleci bir tavır sergilemekte ve grup çalışmasına kapalı bir tutum göstermektedirler.” Lamia

“Çalışanların hayatlarını idame ettirebilmeleri için kendilerine ihtiyacı olduğunu sanırlar. ... Öneri ve itirazları sevmeyen ve dikkate almazlar. ...” Reha

Narsist Liderlerin Yönetim Tarzları

Katılımcı öğretim elemanları, narsist liderlerin yönetim tarzlarının en fazla kendi çıkarları doğrultusunda şekillendiğini ve bu durumun zamanla mobbing uygulamaları, emek sömürsü ve motivasyonu ile performansı olumsuz etkileme biçiminde kendini gösterdiğini ifade etmişlerdir. Katılımcı öğretim elemanlarının bu temaya ilişkin bazı görüşleri aşağıda verilmiştir:

“... Bu liderlerin yönetim tarzları çalışanların motivasyonunu olumsuz yönde etkilemekte ve bu durum uzun vadede kuruma zarar vermektedir.” Feza

“... Sanki bir üniversite ortamında değilmiş de bir tezgâh ya da bir makine. 1900 yılların başındaki o Fordist dönem gibi tamamen Taylorist bir kafası var. ... Dolayısıyla dayatmalar da çok fazla oluyor. ...” Aga

“Herkesi kendi çıkarları doğrultusunda yönlendirmeye çalışıyorlar.” Pamira

“Olumsuz davranışlarla çerçevelenmiş bir yönetim tarzında örgüt içi kaos ve anlaşmazlıklar kaçınılmaz oluyor. ... Bu gibi durumlar ... psikolojik baskı ve suçlanma korkusu yarattığı için çalışma verimini düşürüyor.” İncila

“Birimi kendi tiranlıklarını sürdürdükleri küçük bir feodal yapı sanmaktadırlar. ... Mantıklı güdülmeyen kararlar aldıklarından öfke dolu bir çalışan grubunun ortaya çıkmasına ve çalışma atmosferinin ‘zehirlenmesine’ sebep olmaktadır.” Lamia

“Bu tür liderlerin yönetim tarzları sürekli kaos ve anlaşmazlık içinde olmalıdır. İşler yolunda gidiyorsa kendilerini değersiz ve işe yaramaz hissederler.” Reha

Öğretim elemanlarının örgütlerine yönelik sergiledikleri olumsuz tutum ve davranışlarına ilişkin görüşleri

Katılımcı öğretim elemanlarının çalıştıkları kuruma karşı sergiledikleri olumsuz tutum ve davranışlarına ilişkin görüşleri Tablo 3’te sunulmaktadır.

Tablo 3. Öğretim Elemanlarının Olumsuz Tutum ve Davranışları

Tema	Kodlar	Katılımcılar
Olumsuz Tutum ve Davranışlar	Verimli ve istekli olmamak	Lamia, İncila, Arda, Yekta, Ayla, Aga
	Mesai saatlerine uymamak	Arda, Yekta, Parla
	Ek bir görev almaktan kaçınmak	Feza, Parla, Aga
	Çözüm odaklı olmamak	Bora, İncila
	Kurumu sahiplenmemek	Reha, Aga
	Çalışanları örgütlemek	Yekta
	Olumsuz tutum ve davranış sergilememek	Pamira, Deha

Tablo 3’te görüldüğü üzere, katılımcı öğretim elemanları çalıştıkları kuruma karşı sergiledikleri olumsuz tutum ve davranışlarına ilişkin görüşlerini en çok verimli ve istekli olmamak olarak belirtmişlerdir. Öte yandan katılımcılardan Pamira ve Deha, olumsuz tutum ve davranış sergilemediklerini beyan etmişlerdir. Katılımcı öğretim elemanlarının bu temaya ilişkin bazı görüşleri aşağıda verilmiştir:

“Mesleğimin varoluşsal olarak bana yüklediği ders vermek, sınav yapmak vb. birincil işlerimi layıkıyla yapıyorum, fakat bunlar dışında herhangi bir görev almaktan imtina ediyorum. ...” Feza

“İstekli olmamak ... agresif davranmak. Çalışma arkadaşlarımı yönetime karşı sözler olarak örgütlemek ... mesai saatlerine uymamak. ...” Yekta

“Kurumsal bir sahiplenme duygusu az veya hiç oluşmamaktadır.” Reha

“Çözüm odaklı olmama ve bu çerçevede gelen önerileri reddetme.” Bora

“Emeğinin karşılığını alamadığımı düşündüğüm zamanlarda dikkatim dağılmakta ve verimim düşmektedir. ...” Lamia

“... Örgüt liderlerinin sorunları çözmek adına yapıcı bir davranış sergilemeyip durumu daha da içinden çıkılmaz bir hale getireceği düşüncesi çalışma ve sorun çözmeye yönelik motivasyonumu düşürüyor.” İncila

“İşe geç gelme ve gelmeme. ... Kaçma hissiyatı.” Parla

“... Önceden birisi bizim okulumuzla ilgili bir şey söylediği zaman ... dışarıda savunuyordum. Ama artık sizi sürekli aşağıya çekmeye çalışan, haklarınızı sağlamayan veya sürekli birtakım olumsuz reklamlarla gündeme gelen bir kurumda ... o kurumun itibarını savunamaz hale geliyorsunuz. ... Önceden yönetici olarak birtakım görevlerde bulundum ama artık ... sadece kendi derslerime gidiyorum. ...” Aga

Öğretim elemanlarının örgütsel sinizmi arttıran faktörlere ilişkin görüşleri

Katılımcı öğretim elemanlarının çalıştıkları kurumda örgütsel sinizmi arttıran faktörlere ilişkin görüşleri Tablo 4’te sunulmaktadır.

Tablo 4. Örgütsel Sinizmi Arttıran Faktörlere Yönelik Öğretim Elemanlarının Görüşleri

Tema	Kodlar	Katılımcılar
Örgütsel Sinizmi Arttıran Faktörler	Adaletsizlik, şeffaflık eksikliği ve ayrımcılık	Bora, Arda, Lamia, İncila, Yekta, Pamira, Parla, Aga
	Çalışanları ödüllendirme ve takdir eksikliği	Bora, Arda, Pamira, Yekta, Aga
	Çalışanlara aşırı iş yükü verilmesi	Bora, Arda, İncila, Ayla
	Yan hak uygulamalarının eksikliği	Feza, Yekta, Deha, Aga
	İletişim ve empati eksikliği	Bora, Arda, Parla
	Çalışanlara psikolojik şiddet uygulanması	Lamia, Pamira, Yekta
	Çalışanların maaşlarının eksik ödenmesi	Yekta, Reha
	Çalışanların maliyet olarak görülmesi	Feza, Yekta
	Çalışanlara mesai saatlerinin dayatılması	Yekta

Tablo 4’te görüldüğü üzere, katılımcı öğretim elemanları çalıştıkları kurumda örgütsel sinizmi arttıran en önemli faktörleri adaletsizlik, şeffaflık eksikliği ve ayrımcılık olarak ifade etmişlerdir. Bununla birlikte ödüllendirme ve takdir eksikliğinin, aşırı iş yükü olmasının, yan hak uygulamaları ile iletişim ve empati eksikliklerinin ve çalışanlara psikolojik şiddet uygulanmasının örgütsel sinizmi arttıran önemli faktörler olduğuna dikkat çekmişlerdir. Öğretim elemanları maaşların eksik ödenmesinin, çalışanların maliyet olarak görülmesinin, çalışanlara psikolojik şiddet uygulanmasının ve mesai saatlerinin dayatılmasının örgütsel sinizmi arttıran diğer faktörler olduğunu bildirmişlerdir. Katılımcıların bu temaya ilişkin bazı görüşleri aşağıda verilmiştir:

“İletişim eksikliği, adaletsizlik ve ayrımcılık, karar alma süreçlerinde şeffaflık eksikliği, ..., ödüllendirme ve tanıma eksikliği gibi faktörler örgütsel sinizmi artırmaktadır.” Bora

“Mobbing ve emek-ücret adaletsizliği.” Lamia

“Çalıştığım kurumda insanlara fazlasıyla sorumluluk veriliyor, fakat bunu karşılayabilecek kadar yetki verilmiyor.” İncila

“Adaletli ve şeffaf olmayan uygulamalar ve çalışanlara değer verilmemesi örgütsel sinizmi arttırıyor. Mobbing olumsuz etkiliyor.” Pamira

“Maaş eksikliği, performans değerlendirmesine odaklanılmaması, yönetimde çeteleşme. ...” Yekta

“Çalıştığımız iş yeri örgütsel sinizmi en doruklarda tutmaktadır. Yasal olarak ödemek zorunda oldukları maaşları dahi çeşitli bahanelerle keserek vermektedirler.” Reha

“Aşırı iş yükü.” Ayla

“Çalıştığım kurum özelinde yan hakların olmaması. ...” Deha

Narsist liderlerin kurum ve çalışanlar üzerinde yarattığı etkilere ilişkin öğretim elemanlarının görüşleri

Katılımcı öğretim elemanlarının çalıştıkları kurumda narsist olarak tanımladıkları liderlerin kurum ve çalışanlar üzerinde yarattığı etkilere ilişkin görüşleri Tablo 5’te sunulmaktadır.

Tablo 5. Öğretim Elemanlarının Narsist Liderlerin Kurum ve Çalışan Üzerinde Yarattığı Etkilere Yönelik Görüşleri

Temalar	Kodlar	Katılımcılar
Olumlu Etkiler	Olumsuz liderlik deneyimden öğrenme	İncila
	Mesleki gelişime yönelme	Aga
Olumsuz etkiler	Kurumsal aidiyet ve güven duygularının zedelenmesi	Arda, Lamia, İncila, Reha, Bora, Parla, Deha
	Çalışanların iş arama eğilimlerinin artması	Parla, Bora, Lamia, Yekta, Reha, Deha
	Çalışanların yetersiz ve depresif hissetmeleri	Feza, Yekta, Bora, Arda, Ayla
	Kurumsal performansın azalması	Feza, Arda
	Kurumda çatışmaların artması	Bora
	Kurumun olumsuz bir imaj çizmesi	İncila
	Kurumda liyakatsiz uygulamaların oluşması	Aga
	Olumlu bir etkisi yok	Feza, Bora, Arda, Lamia, Yekta, Reha, Pamira, Parla

Olumlu Etkiler

Tablo 5’te görüldüğü üzere, katılımcı öğretim elemanlarının neredeyse tamamı çalıştıkları kurumda narsist olarak tanımladıkları liderlerin hem kurum hem de çalışanlar üzerinde olumlu bir etki yaratmadığını vurgulamışlardır. Öte yandan bir katılımcı narsist olarak tanımladığı lider sayesinde nasıl bir lider olunmaması gerektiğini deneyimlediğini ifade ederken, diğer bir katılımcı mesleki gelişim açısından kendisine olumlu bir katkı sağladığını bildirmiştir. Katılımcıların bu temaya ilişkin bazı görüşleri aşağıda verilmiştir:

“... Benim üzerimdeki tek olumlu etkisi nasıl bir lider olunmaması gerektiğini yaşayarak öğrenmemi sağlamasıdır.” İncila

“... Kendim doğrudan kendi yaptığım işime daha çok odaklandım ki ... böyle yaşadığım birtakım olumsuzluklar ya da gelişmeler beni hayatımda daha çok kamçılar. ...

Olumsuz bir şey yaşadıysam ona çok takılıp kalmam. ... Ben onunla gerekirse mücadele ederim ya da mevcut konumum neyse onu daha da güçlendirmeye çalışırım. Mevcut konumum gereği akademik çalışmalarımı daha çok geliştirdim ... O durumla üzülmenin en azından onu çok uzatmanın kimseye bir faydası yok. ...” Aga

Olumsuz Etkiler

Katılımcı öğretim elemanları, narsist liderlerin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini örgütsel aidiyetin ve güven duygularının zedelenmesi, iş arama eğilimlerinin artması, ayrıca çalışanların yetersiz ve depresif hissetmesi gibi durumlar olarak bildirmişlerdir. Narsist liderlerin kurum üzerindeki olumsuz etkilerini ise kurumsal performansın azalması, kurumda çatışmaların artması, kurumun olumsuz bir imaj çizmesine katkı sağlama ve kurumda liyakatsiz uygulamalara yol açma olarak belirtmişlerdir. Katılımcıların bu temaya ilişkin bazı görüşleri aşağıda verilmiştir:

“Kurum içerisindeki narsist liderlerin kurum çalışanlarında ve bende yarattığı olumsuz etki çalıştığımız kuruma olan aidiyet hissiyatını zedelemesidir. ... Plan ve program yaparken çalışanların fikrini sormayan bir yönetim biçimi doğal olarak başarısız sonuçlar elde edecektir.” Arda

“Yapılan işlerin kişilere bağlı bir şekilde yürütülmesi. ... Liderle aranız iyiye iyi sonuçlar elde ediyorsunuz. Kötüye kötü. ... Atamalarda da böyle. ... Liyakatsiz olduklarını düşünüyorum. O tarz birtakım şeyler ... yönlendirmeler de oldu.” Aga

“... Örgüte bağlılığımı zedeliyor. ... Profesyonellikten çok uzak hissettiriyor.” İncila

“Olumlu bir örnek yoktur. Hissedilenler, yaşanan farklı olayların sistematik toplamıdır.” Lamia

“Öncelikle, manipülatif ve bencil davranışları güveni ve bağlılığı azaltmakta; çalışanlar liderlerinin kendi çıkarlarına odaklandığını düşünerek bağlılık düzeylerini düşürmektedir. ... Ayrıca, çalışanların işten ayrılma eğilimini arttırmaktadır. ...” Bora

“Liderin ekibinden beklentilerini karşılamak için gösterdiğini aşırı çaba, stres ve kaygı düzeylerimizi artırır. Bu da motivasyonumuzu azalttığı için örgütsel bağlılığımızı olumsuz yönde etkiler.” Ayla

“Bu liderler kendilerine ve yaptıkları tüm işlere hayranlık duydukları için astlarının ve diğer çalışanların yaptıkları hiçbir işi beğenmezler. ... Çalışanlar bir süre sonra kendilerini dışlanmış hissetmekte ve bu da çalışanların örgütsel bağlılığını olumsuz yönde etkilemektedir.” Feza

“... depresif tutumlar.” Yekta

Örgütsel sinizmin etkilerini azaltabilmek bağlamında öğretim elemanlarının önerileri

Katılımcı öğretim elemanlarının örgütsel sinizmin etkilerini azaltabilmek açısından önerileri Tablo 6'da sunulmaktadır.

Tablo 6. Öğretim Elemanlarının Önerileri

Temalar	Kodlar	Katılımcılar
Çalışanlara Öneriler	Denge politikası izlesinler, proaktif olsunlar	Arda, Bora, Lamia, Aga, Feza
	Örgütlensinler, yaptırım gücüne sahip olsunlar	Yekta, Reha, İncila, Parla
	Eğitilmeye katılarak kendilerini geliştirsinler	Bora, Yekta, Aga
	Kurumda çalışma sürelerini uzatmasınlar	Feza
	SWOT analizi yapsınlar, B planları olsun	Yekta
Örgüt Liderlerine Öneriler	Adil, objektif ve şeffaf olsunlar, dönüt versinler	Arda, Bora, Lamia, Feza, İncila, Parla, Deha, Aga, Yekta
	İyi bir iletişim ve empati kursunlar	Feza, Arda, Bora, Parla, Ayla, İncila
	Çalışanlara eğitim ve gelişim fırsatları sunsunlar	Arda, Bora
	Çalışanlara değerli olduklarını hissettirsinler	Arda, Yekta
	Esnek çalışma saatleri sunsunlar	Ayla, Yekta
	Çalışanlar ile kurumun var olduğunun farkında olsunlar	Reha
	Örgüt liderleri, liderlik eğitimi alsınlar	Yekta
	Çalışanlara yan haklar sağlasınlar	Yekta
	Narsist liderler kurumdan uzaklaştırılsınlar	Pamira
Bırakınız yapsınlar görüşünü benimsesinler	Deha	

Çalışanlara Öneriler

Tablo 6’da görüldüğü üzere, katılımcı öğretim elemanları çalışanlara en çok denge politikası izlemelerini ve proaktif olmalarını tavsiye etmişlerdir. Ek olarak, çalışanların birlik ve beraberlik içerisinde olmalarını ve mücadele etmelerini önermişlerdir. Katılımcıların bu temaya ilişkin bazı önerileri aşağıda verilmiştir:

“Narsist liderlere karşı denge politikası izlemeliler. Yönetimden isteklerini bu denge politikasını kullanarak nazik ve ikna edici bir dille sunmalılar. ...” Arda

“Proaktif olmak. ...” Bora

“Sorunlu buldukları durumları, emosyonel bir dil kullanmadan örgütle paylaşmak.”
Lamia

“Çalışanların narsistik lider davranışlarına karşı birlik ve beraberlik içerisinde mücadele etmelerini ve hiçbir şekilde narsist lidere karşı bölünmemeleri gerektiğini düşünüyorum.” İncila

“Çalışanlar birlik içinde olmalı ve haklarını birlikte aramalıdır.” Parla

“Çalışanlar birlik oluşturup yaptırım gücüne sahip olmalıdırlar.” Reha

“Önce SWOT analizi yapılmalıdır. Her 6 ayda bir yetkinliklerini gözden geçirip yeni aksiyonlar almalılar. ... B planları olmalı.” Yekta

Örgüt Liderlerine Öneriler

Katılımcı öğretim elemanlarını, örgüt liderlerine en çok daha adil, objektif ve şeffaf olmalarını ve etkili bir geri bildirim kültürü oluşturmalarını önermişlerdir. İlâveten öğretim elemanları örgüt liderlerinin etkili bir iletişim kurmalarını ve empati göstermelerini vurgulamışlardır. Katılımcıların bu temaya ilişkin bazı önerileri aşağıda verilmiştir:

“Çalışanların düşüncelerini, endişelerini ve önerilerini rahatlıkla ifade edebilecekleri açık bir iletişim ortamı sağlamalıdır. ... Karar alma süreçlerinde adalet ve şeffaflık sağlayarak, çalışanların kendilerini değerli ve adil bir ortamda hissetmelerini sağlamalıdır. ...” Arda

“Örgüt liderleri şeffaf olmalıdır. ... Duyuruları ve görevlendirmeleri şeffaf ve liyakatli bir şekilde yönetmeliler ve süreçlerin nasıl işleyeceğiyle ilgili yazılı bir takım standart kuralların belirlenmesi gerekir. Herkes için eşit şartlar olmalı.” Aga

“Buranın bir ‘aile’ değil, profesyonel bir ‘örgüt’ olduğunu, bu bağlamda, işlerin hoşgörüsü ve toleransla değil (çünkü bu ailenin özelliğidir ve tahammüllü gerektirir) tutarlı ve adil kararlar çerçevesinde ilerleyen bir yapı olduğu itinayla kendilerini hatırlatılmalıdır.” Lamia

“İyi bir iletişimle, çalışanların kendini önemli ve değerli hissedecekleri bir yaklaşım geliştirebilirler.” Feza

“Narsist davranış gösteren kişiler kurumdan uzaklaştırılmalı.” Pamira

“Liderlik eğitimi almalılar ... çalışanlarına davranış ve tutumlarında değer vermeliler, ... akademik gelişmeleri için çalışanlarını zaman konusunda desteklemeliler.” Yekta

Sonuç ve Tartışma

Narsist liderlik tarzının örgütsel sinizm üzerindeki etkilerine ilişkin öğretim elemanlarının görüşlerinin incelendiği bu çalışmada, narsist liderlerin üstenci, küçümseyici, müdahaleci ve çıkarıcı tutum ile davranışlar sergiledikleri belirlenmiştir. Bununla birlikte, eleştiriye kapalı olma, aşırı tepki gösterme, sorumluluk almama ve başkalarını suçlama bu liderlerin sergiledikleri tutum ve davranışlar arasında yer almıştır. Araştırmada katılımcılar, narsist liderlerin yönetim tarzlarının genellikle kendi çıkarları doğrultusunda şekillendiğini belirtmişlerdir. Bu durumun, emeklerinin sömürüldüğü bir ortam yaratmakla birlikte, motivasyonlarını ve performanslarını olumsuz yönde etkilediğini beyan etmişlerdir. Yağcı ve Aydın-Küçük (2022) tarafından yürütülen çalışmada, narsist liderlik tarzının çalışanların psikolojik iyi oluşlarını olumsuz yönde etkilediği ve bu ilişkide işe yabancılaşmanın aracı rolü olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte Ouimet (2010), alanyazından derlediği şekliyle narsist liderlik tarzının, değişken ve riskli karar verme ile örgütsel performans (Chatterjee ve Hambrick, 2007), sürdürülebilir performansa ulaşmada örgüt ikliminin eksikliği (Higgs, 2009), başkalarına zarar verme eylemleri (zorbalık, zorlama ve astların psikolojik iyi oluşlarına zarar verme) (Aasland ve diğ., 2008), astların güveninin zedelenmesi ve örgütsel etkinliğin bozulması (Benson ve Hogan, 2008), toksik bir çalışma ortamının oluşması (Goldman, 2006) ve zayıf yönetim sıralamaları (Blair ve diğ., 2008) ile olumlu bir ilişkisi bulunduğunu ifade etmektedir. Jaffar ve diğ. (2022) tarafından yürütülen çalışmada ise narsist liderliğin olumsuz etkilerinin azaltılmasının işyeri zorbalığını en aza indirgemede etkili bulunduğu ve bu durumun örgütsel sinizme olumlu bir etkisi olduğu sonucu varılmıştır.

Bilimsel özgürlüğün ve yenilikçiliğin teşvik edilmesi gereken akademik ortamlarda, liderlerin eleştiriye kapalı olmaları ve aşırı tepkiler göstermeleri, öğretim elemanlarının araştırma yapma ve yeni fikirler geliştirme süreçlerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Işık (2023) tarafından yürütülen çalışmada, öğretmenlerin eleştirel liderliği algılayış biçim-

lerinin örgütsel sinizmlerini etkilediği ve eleştirel liderliğin açık fikirlilik ve esneklik alt boyutlarının örgütsel sinizmin pozitif yönlü bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, narsist liderlerin kendi çıkarları doğrultusunda hareket etmeleri ve sorumluluk almaktan kaçınmaları, öğretim elemanlarının iş yükünü artırarak emeklerinin sömürülmesine yol açabilmektedir. Gül (2022) tarafından yürütülen araştırmada, öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeyinin, iş performansı üzerinde olumsuz yönde bir etkisi olduğu görülmüştür. Bu bulgular, narsist liderlik tarzının yalnızca öğretim elemanları değil, aynı zamanda akademik kurumlar üzerinde de olumsuz etkilere yol açtığını göstermektedir ve bu etkilerin azaltılması için stratejilerin geliştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Örneğin, Yükseköğretim Kurulu (YÖK), üniversitelerde liderlik performansını değerlendirmek amacıyla, her akademik birimdeki liderlere yönelik olarak öğretim elemanlarının görüşlerini dile getirebilecekleri bir geri bildirim sistemi oluşturabilir. Böyle bir sistem, potansiyel sorunların erken tespit edilmesine ve proaktif çözümler geliştirilmesine olanak tanıyarak daha olumlu bir akademik ortam yaratabilir. İlâveten, YÖK, sosyal medya platformları üzerinden öğretim elemanlarının görüş ve deneyimlerini paylaşabilecekleri kanallar ve dayanışma birimleri de oluşturabilir. Nitekim, 9 Mayıs 2023 tarihinde YÖK, öğrencilerle iletişimi güçlendirmek amacıyla “Yükseköğretim İletişim” adlı, öğrenciler tarafından yönetilen bir sosyal medya hesabı kurmuştur (Kasap, 2023). Benzer bir platformun öğretim elemanları için de kurulması önerilebilir.

Bu araştırmada katılımcı öğretim elemanları çalıştıkları kuruma karşı sergiledikleri olumsuz tutum ve davranışları verimli ve istekli olmamak, mesai saatlerine uymamak, çözüm odaklı olmamak, herhangi ek bir görev almaktan kaçınmak, çalışanları örgütlemek ve kurumu sahiplenmemek olarak sıralamışlardır. Katılımcı öğretim elemanlarının görüşlerinden olumsuz tutum ve davranışlarına sebebiyet veren diğer bir deyişle örgütsel sinizmi artıran en önemli faktörlerin adaletsizlik, şeffaflık eksikliği ve ayrımcılık ile ödüllendirme ve takdir eksikliğinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aboramadan ve diğ. (2020) tarafından yürütülen araştırmada, narsist liderlik tarzının çalışanların davranışsal sinizmini artırdığı saptanmıştır. Ayrıca çalışanların sessizliği ve işle ilgili olumsuz dedikodularının bu ilişki üzerinde anlamlı aracılık rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde Mousa ve diğ. (2020) tarafından yürütülen araştırmada, narsist liderlerin örgütsel sessizlik üzerinde artırıcı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, çalışanların narsist liderlerine ilişkin algılarının, sinizm davranışları ile olumsuz duyguları teşvik ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Akademik kurumlarda bu tür olumsuz koşulların varlığı, daha adil uygulamaların teşvik edilmesinin önemini gün yüzüne çıkarmaktadır. Daha adil ve şeffaf uygulamaların hayata geçirilmesi, örgütsel sinizmi ve sessizliği azaltabilir; dolayısıyla öğretim elemanlarının motivasyonunu artırarak kuruma olan bağlılıklarını güçlendirebilir.

Bu araştırmada, katılımcı öğretim elemanları, narsist liderlerin kurum ve çalışanlar üzerinde genel olarak olumlu bir etki yaratmadığını ve narsist liderlerin çalışanlar üzerindeki en önemli olumsuz etkisinin örgütsel aidiyet ile güven duygularının zedelenmesi olduğunu ifade etmişlerdir. Ouimet'e (2010) göre, narsistik liderliğin örgütlerde güvenin azalması veya kaybolması gibi önemli olumsuz sonuçları vardır. Okçu ve diğ. (2023) tarafından yürütölen araştırmada, okul müdürlerinin narsistik liderlik davranışlarının örgütsel güvene zarar verebileceği ve örgütsel sinizmin artmasına sebebiyet verebileceği belirlenmiştir. Bu araştırmada kurumsal performansın azalması narsist liderlerin kurum üzerindeki olumsuz etkileri arasında öne çıkmıştır. Bu bulgular, narsistik liderlik tarzının hem örgüt kültürü hem de öğretim elemanlarının psikolojik iyi oluşları üzerinde önemli etkileri olduğunu gözler önüne sermektedir.

Bu araştırmada katılımcı öğretim elemanlarının örgütsel sinizmin etkilerini azaltabilmek açısından çalışanlara yönelik; denge politikası izleyerek proaktif olmaları ve örgütlenerek yaptırım gücüne sahip olmaları, örgüt liderlerine yönelik ise; adil, objektif ve şeffaf olmaları ve iyi bir iletişim ve empati kurmaları önerileri öne çıkmıştır. Katılımcıların önerileri örgütte daha olumlu bir atmosfer oluşmasına katkı sağlayabilir. Nitekim narsist liderler başlangıçta oldukça enerjik, vizyon sahibi ve etkileyici görünse de zamanla çalışma ortamını kâbus haline getirmeye ve örgüt için yıkıcı bir durum oluşturmaya başlayabilmektedir. Bu olgu ise narsist liderlerin örgüt içinde vazgeçilmez bir yıkım unsuru haline gelmesine sebebiyet verebilmektedir (Biçer, 2020).

Sonuç olarak, bu araştırmada, katılımcı öğretim elemanları, narsist liderlik tarzının örgütsel sinizmi arttırdığı konusunda görüşlerini beyan etmişlerdir. Erkutlu ve Chafra (2017) tarafından yürütölen araştırmada da narsist liderlik tarzının çalışanların sinizmi üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu saptanmıştır. Bu araştırmada, öğretim elemanlarının görüşleri doğrultusunda elde edilen bulgular, narsist liderlik tarzının genel olarak kurum ve çalışanlar üzerinde olumlu bir etkisinin bulunmadığını; aksine, çalışanların örgütsel güven duygularını zayıflatarak kurumun performansını olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir. Bu sonuçlar, narsist liderlik tarzının örgütsel dinamikler üzerindeki etkisini anlamak açısından mühim bir katkı sağlamaktadır. Ezcümle, bu araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda aşağıdaki öneriler sunulabilir:

- Akademik kurumlarda liderlik pozisyonlarına atanacak kişilere empati, iletişim becerileri, etik değerler, adalet ve şeffaflık konularında eğitim programları düzenlenebilir.
- Liderlik seçim süreçleri, adillik ve işbirlikçi özellikleri ön planda tutan kriterlerle oluşturulabilir ve liderlik uygulamalarının etkinliğini arttırmak amacıyla iç ve dış

denetim süreçleri uygulanabilir.

- Öğretim elemanlarının etkin iletişim ve çatışma çözme becerilerini geliştirmek için eğitimler organize edilebilir ve seslerini duyurabilecekleri platformlar kurulabilir.
- Kurum içi destek ve psikolojik danışmanlık hizmetleri sağlanarak sinizmin etkileri azaltılabilir ve öğretim elemanlarının performansları arttırabilir.
- Yönetimsel kararlara öğretim elemanlarının katılımı teşvik edilebilir ve ortak yönetim anlayışı benimsenebilir.
- Olumlu liderlik anlayışını teşvik eden kültürel değişim programları düzenlenebilir ve deneyimli liderlerin öğretim elemanlarına mentorluk yapacağı programlar geliştirilebilir.

Etik Onay: Bu araştırma için İstanbul Nişantaşı Üniversitesi Rektörlüğü Etiği Kurulu'nun 2024/03 no'lu etik kurul toplantısında 07.03.2024 tarihli etik izin alınmıştır.

Kaynakça

- Aboramadan, M., Turkmenoglu, M. A., Dahleez, K. A., & Cicek, B. (2020). Narcissistic leadership and behavioral cynicism in the hotel industry: the role of employee silence and negative workplace gossiping. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(2), 428-447. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2020-0348>
- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Biçer, C. (2020). Mirror, mirror, on the wall, who's the fairest of them all? Narcissistic leaders in organizations and their major effects on employee work behaviors. *Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 10(1), 280-291.
- Birks, M., Chapman, Y., & Francis, K. (2008). Memoing in qualitative research. *Journal of Research in Nursing*, 13(1), 68-75. <https://doi.org/10.1177/1744987107081254>
- Bommer, W. H., Rich, G. A., & Rubin, R. S. (2005). Changing attitudes about change: Longitudinal effects of transformational leader behavior on employee cynicism about organizational change. *Journal of Organizational Behavior*, 26(7), 733-753.
- Bozbayır, O., Özata, M., & Altıntaş, M. (2023). Yükseköğretim kurumlarındaki toksik liderlik davranışlarının akademik personelin örgütsel bağlılıkları üzerine etkisi. *Yükseköğretim Dergisi*, 13(1), 19-31.
- Braun, S. (2016). Narcissistic leadership. *Global encyclopedia of public administration, public policy, and governance*, 1-9.
- Braun, S. (2017). Leader narcissism and outcomes in organizations: A review at multiple levels of analysis and implications for future research. *Frontiers in Psychology*, 8, 1-22.
- Cambridge Dictionary. (2024). *Cambridge İngilizce sözlüğü*. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english-turkish/cynicism> adresinden 10 Ocak 2024 tarihinde erişilmiştir.
- Campbell, W. K. (2001). Is narcissism really so bad? *Psychological Inquiry*, 12(4), 214-216.
- Creswell, J. W. (2021). *Nitel araştırma yöntemleri. Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni* (6. Baskı). (M. Bütün, & S. B. Demir, Çev. Ed.). Siyasal.
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352. <https://doi.org/10.5465/AMR.1998.533230>
- Demir, K. (2021). Örgütsel sinizm. S. Özdemir, & N. Cemaloğlu (Ed.), *Örgütsel davranış ve yönetimi içinde* (s. 577-594). Pegem Akademi.
- Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism* (Unpublished Doctoral Dissertation). York University, Toronto.
- Emmons, R. A. (1987). Narcissism: theory and measurement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 11-17. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.1.11>
- Erkutlu, H. V., & Chafra, J. (2017). Leader narcissism and subordinate embeddedness: the moderating roles of moral attentiveness and behavioral integrity. *EuroMed Journal of Business*, 12(2), 146-162.
- Glover, N., Miller, J. D., Lynam, D. R., Crego, C., & Widiger, T. A. (2012). The five-factor narcissism inventory: a five-factor measure of narcissistic personality traits. *Journal of personality assessment*, 94(5), 500-512.
- Gruda, D., McCleskey, J., Karanatsiou, D., & Vakali, A. (2021). I'm simply the best, better than all the rest: narcissistic leaders and corporate fundraising success. *Personality and Individual Differences*, 168, 1-6.

- Gül, S. G. (2022). *Akademisyenlerin örgütsel sinizm ve iş performanslarının incelenmesi: Spor bilimleri örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Güneş, R. (2020). *The relations of perceived destructive leadership and self-construals with employees' psychological disharmony and organizational cynicism: the roles of need thwarting, psychological contract breach and task significance*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi.
- Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2005). What we know about leadership. *Rev Gen Psychol*, 9(2), 169-180. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.169>
- Işık, N. (2023). *Okul müdürlerinin eleştirel liderlik stili ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm durumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi.
- Jaffar, Z. A., Mahdi, M. S., & Hadi, H. M. A. A. (2022). Bullying at the workplace as a mediating variable between narcissistic leadership organizational cynicism - An exploratory study in a selected sample in Kufa Cement Factory. *Journal of Positive School Psychology*, 6(6) 5398-5412.
- Karagöz, K., Yalçın, S., & Köroğlu, M. (2024). Toksik liderlik, örgütsel sinizm ve okul etkililiği arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(148), 304-319. <https://doi.org/10.29228/asos.74436>
- Kasap, S. (2023, 9 Mayıs). YÖK sosyal medya üzerinden üniversite gençliğinin sorularını yanıtlayacak, taleplerini öğrenecek. *Anadolu Ajansı*. <https://124.im/qSjStU> adresinden 28 Ekim 2024 tarihinde erişilmiştir.
- Kılınç, E. (2023). *Liderlik yaklaşımları ve öne çıkan liderler*. Gazi Kitabevi.
- Maccoby, M. (2000). Narcissistic leaders: the incredible pros, the inevitable cons. *Harv. Bus. Rev.* 78, 68-78.
- Merriam, S. B. (2023). *Nitel Araştırma: Desen ve uygulama için bir rehber* (3. Baskı) (S. Turan, Çev. Ed.). Nobel.
- Mousa, M., Abdelgaffar, H., Aboramadan, M., & Chaouali, W. (2020). Narcissistic leadership, employee silence, and organizational cynicism: a study of physicians in Egyptian Public Hospitals. *International Journal of Public Administration*, 1-10.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. A. (2020). Transformational leader or narcissist? How grandiose narcissists can create and destroy organizations and institutions. *California Management Review*, 62(3), 5-27.
- Okçu, V., Ay, İ., Sevgi, M., & Burul, C. (2023). Relationship between school principals' narcissistic leadership behaviors and teachers' organizational trust and organizational cynicism levels (A path analysis). *Research in Educational Administration & Leadership*, 8(1), 43-86. <https://doi.org/10.30828/real.1024163>
- Ouimet, G. (2010). Dynamics of narcissistic leadership in organizations: towards an integrated research model. *Journal of Managerial Psychology*, 25(7), 713-726.
- Özkaya, F., & Kazak, E. (2023). Okul yöneticilerinin toksik liderlik davranışlarının bireysel ve örgütsel etkileri. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 11(2), 362-386.
- Patton, Q. P. (2018). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri* (2. Baskı). (M. Bütün, & S. B. Demir, Çev. Ed.). Pegem Akademi.
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: narcissism, machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556-563.
- Paulhus, D. L., Buckels, E. E., Trapnell, P. D., & Jones, D. N. (2021). Screening for dark personalities: the short dark tetrad (SD4). *European Journal of Psychological Assessment*, 37(3), 208-222.

- Piwowar-Sulej, K., & Iqbal, Q. (2023). Leadership styles and sustainable performance: A systematic literature review. *Journal of Cleaner Production*, 382, 1-14.
- Raskin, R., & Terry, H. (1988). A principal-components analysis of the narcissistic personality inventory and further evidence of its construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(5), 890-902.
- Rosenthal, S. A., & Pittinsky, T. L. (2006). Narcissistic leadership. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 617-633.
- Selvi, K. (2018). Narsistik kişilik bozukluğunun, Adler'in aşağılık ve üstünlük kompleksleri açısından analizi: Bir olgu çalışması. *Ayna Klinik Psikoloji Dergisi*, 5(1), 1-20.
- Sur, Ö. (2010). *Örgütsel sinizm: Eskişehir ili büro çalışanları üzerine bir alan araştırması*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi.
- TDK. (2024). *Türk Dil Kurumu sözlükleri*. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden 10 Ocak 2024 tarihinde erişilmiştir.
- Yağıcı, G., & Aydın-Küçük, B. (2022). The impact of narcissistic leadership style on individual outcomes: the role of job autonomy. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 44(1), 197-220.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2021). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (12. Baskı). Ankara: Seçkin.

The Opinions of Academic Staff on the Effects of Narcissistic Leadership Style on Organizational Cynicism

Extended Abstract

Introduction

The current functioning and development of any organization rely heavily on the characteristics of its leaders (Piwowski-Sulej & Iqbal, 2023). Since leadership inherently involves various authorities, the attitudes and behaviours of a leader do not always lead to positive effects on their followers. In continuously growing and evolving organizations, the increasing powers may lead some leaders to exhibit expressions and actions that others do not easily accept. One of the traits that affect negative evaluations of leaders is narcissism (Kılınç, 2023). Narcissistic leaders are noted to display an unusually high level of self-confidence, which may lead to negative long-term outcomes in terms of performance and leadership (Biçer, 2020). One of the negative impacts narcissistic leaders may have on their followers is organizational cynicism. Since narcissistic leaders emphasize their management approaches while neglecting the interests and needs of other individuals in the organization, they may create a foundation for negative feelings and thoughts stemming from organizational cynicism (Okçu et al., 2023).

The literature contains studies examining the variables of narcissism and organizational cynicism together. These studies indicate that narcissistic leaders may increase organizational cynicism in various institutions (Aboramadan et al., 2020; Erkutlu and Chafra, 2017; Jaffar et al., 2022; Mousa et al., 2020; Okçu et al., 2023). Despite the presence of narcissistic leadership styles in higher education institutions, it appears that this topic has not been sufficiently researched, highlighting a gap in the literature. In this context, the effects of narcissistic leadership in higher education institutions emerge as an area that requires more in-depth examination. The purpose of this research is to examine the opinions of academic staff on the effects of narcissistic leadership style on organizational cynicism. Within this framework, the research questions are as follows:

1. What are the opinions of academic staff on the attitudes, behaviours, and management styles of leaders they recognize as narcissistic within their institutions?
2. What are the negative attitudes and behaviours of academic staff towards their institutions?
3. What are the opinions of academic staff on the factors that increase organizational cynicism within their institutions?

4. What are the opinions of academic staff on the effects of narcissistic leaders on both the institution and its employees?
5. What are the recommendations of academic staff to mitigate the effects of organizational cynicism?

Method

The research, employing the phenomenological design, gathered qualitative data through semi-structured interviews conducted with 12 academic staff working in various units and holding different titles at a foundation university. The data was analysed using descriptive analysis technique.

Results

This research examined the opinions of academic staff on the effects of narcissistic leadership style on organizational cynicism. It was determined that narcissistic leaders exhibit arrogant, condescending, intrusive, and self-serving attitudes and behaviours. Participants indicated that the management styles of narcissistic leaders were generally shaped in line with their own interests. This creates an environment of exploitation that adversely affects their motivation and performance.

In this research, academic staff listed their negative attitudes and behaviours toward their institutions as being unproductive and unwilling, not adhering to working hours, not being solution-oriented, avoiding taking on additional duties, organizing employees, and not embracing the institution. The primary factors contributing to these negative attitudes and behaviours, or increasing organizational cynicism, were found to be injustice, lack of transparency, discrimination, and a lack of rewards and recognition.

Participant academic staff generally stated that narcissistic leaders do not have a positive impact on institutions and employees, pointing out that the most significant negative effect on employees is the erosion of organizational commitment and trust. In terms of mitigating the effects of organizational cynicism, they suggested that employees be proactive by pursuing a balanced policy and have the power of sanction through organization. For organizational leaders, they proposed fairness, objectivity, transparency, effective communication, and empathy.

Conclusion

In conclusion, participant academic staff expressed their opinions that the narcissistic leadership style increases organizational cynicism. In summary, based on the research findings, the following recommendations are proposed:

- Training programs on empathy, communication skills, ethical values, justice, and transparency can be organized for those appointed to leadership positions in academic institutions.
- Leadership selection processes can be developed with criteria that prioritize fairness and collaborative qualities, and both internal and external auditing processes can be implemented to enhance the effectiveness of leadership practices.
- Cultural change programs that promote positive leadership concepts can be arranged, and mentorship programs where experienced leaders offer guidance to academic staff can be developed.