

ÖRGÜTLERDE NARSİSTİK KİŞİLİK, ÖZBENLİK KURGUSU VE STRATEJİK DÜŞÜNME ARASINDAKİ İLİŞKİ¹

Hülya ÖCAL² & Belkıs ÖZKARA³

Öz

Son yıllarda kişilik özellikleri ile örgütsel olgular arasındaki ilişkileri araştıran çalışmalarında bir artış vardır. Narsizmin de bir kişilik özelliği olarak bireyin kendini ve diğerlerini algılamasını belirleyerek örgütsel bağlamda hem bireylerarası ilişkileri hem de yönetsel kararları etkilediği ileri sürülmektedir. Bu çalışmanın amacı narsistik kişilik özelliğinin özbenlik kurgusu ve stratejik düşünme becerisi ile ilişkisini araştırmaktır. Literatürde narsistik kişiliğin negatif yönlerine odaklanan araştırmalar olmakla birlikte, örgütün başarısına katkı sağlayabilecek becerilerle ilişkisini açığa çıkaran araştırmalar yok denecek kadar azdır. Araştırmanın örneklemini Afyonkarahisar'daki termal turizm işletmelerinin çalışanları oluşturmaktadır. Veri toplama aracı narsistik kişilik envanteri, özbenlik kurgusu ölçeği ve stratejik düşünme becerisi ölçeğinden oluşan anket formudur. Verilerin analizi, değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermiştir.

Anahtar Kavramlar: Narsisizm, narsistik kişilik, özbenlik kurgusu, stratejik düşünme
Jel Kodları: D23, M14, M10, M50, M54,

THE RELATIONSHIP OF BETWEEN NARCISSISTIC PERSONALITY, SELF CONSTRUAL AND STRATEGIC THINKING IN ORGANIZATIONS

Abstract

In recent years there has been an increase in studies investigating the relationship between personality traits and organizational events. Narcissism has also been suggested as a personality trait that influences both interpersonal relations and managerial decisions in the organizational context by determining the perception of the individual and others. The purpose of this study is to investigate the relationship between the narcissistic personality trait and the self-construal and strategic thinking skills. Along with research that focuses on the negative aspects of the narcissistic personality in the literature, research that reveals the relationship between narcissistic personality and organizational skills are very few. The sample of the research is the employees of thermal tourism enterprises in Afyonkarahisar. The data collection tool is a questionnaire consisting of narcissistic personality inventory, self-criticism scale and strategic thinking skill scale. According to the findings, it was shown that the expected variables were the relations, but the relations were not significant. When the research sample is expanded, it is assumed that the findings will contribute to the literature.

Key Words: Narcissism, narcissistic personality, self construal, strategic thinking

Jel Codes: D23, M14, M10, M50, M54,

1 3-5 Mayıs 2018 Çanakkale 18.Mart Üniversitesi tarafından düzenlenen 7. International Congress of Business Administration'da bildiri olarak sunulmuştur.

2 Dr.Öğr.Üyesi Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü ocal@aku.edu.tr

3 Prof.Dr Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, bozkara@aku.edu.tr

1. GİRİŞ

Günümüzde örgütler yoğun bir rekabet ortamında faaliyet göstermektedirler. Rekabet yaratıcılığı, sorunlara yeni çözümler getirmeyi, uzun dönemli ve geniş bir bakış açısına sahip olmayı gerektirmektedir. Bu özellikler yalnızca yöneticiler için değil tüm çalışanlar için örgütün başarısının anahtarı olarak görülmektedir. O nedenle stratejik düşünme tek bir zihinde meydana gelmez, aynı zamanda bireylerarası etkileşimin de bir ürünüdür. Öte yandan, bireylerarası etkileşim her bir bireyin kişiliğinin ve özbenlik kurgusunun da etkisiyle şekillenmektedir.

İnsanların ömürlerinin büyük bir bölümünü geçirdikleri zorlayıcı, rekabetçi ve çatışmalarla dolu olan örgütsel yaşamda, bireylerin kendilerini kanıtlama çabaları, yoğun başarıma hırsları, diğerlerinden üstün olma, beğenilme ve kabul görme gibi hedefleri yaşamın merkezine koyma ve böylece başkalarının yaşamları üzerinde etkili olabilecek statüleri elde etme gibi çabalara sıklıkla rastlanmaktadır. Bu durum zaman zaman patolojik hale gelebilen davranışların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bugün hem kamusal yaşamda hem de örgütlerde başarı, rekabet, statü ve unvan elde etmek ve diğerlerinin arasından sıyrılarak hiyerarşik ve toplumsal statüyü güçlendirmeye odaklanmak, bir işte ya da görevde kalıcı olmanın ve ilerlemenin önemli bir koşulu olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda örgütler ve örgütsel yaşam, narsistik kişiliğin ve narsistik davranışların analiz edilmesi için oldukça uygun koşullar sağlamaktadır. Ancak örgütsel yaşamda narsisizmin incelenmesi, çalışanların kişisel özellik ve eğilimlerinin yanı sıra, karar alma, stratejik düşünme, diğerleri ile birlikte çalışma, ekip oluşturma ya da işbirliği yapma gibi yetenek ve eğilimleri de kapsadığından karmaşık yönetsel ve örgütsel süreçlerin psiko-sosyal boyutları ile birlikte incelenmesini gerektirmektedir (Braun, 2017).

Bu çalışmanın hareket noktalarından en önemlisi, narsistik kişiliğin örgütsel davranışa yansıyan boyutlarının temelinde yer alan öz benlik kurgusunun nasıl inşa edildiği sorunsalıdır. Bir başka deyişle yönetsel karar ve davranışa etki eden ve bireylerin örgütteki çalışma arkadaşları ya da astları ile birlikte hareket etme ya da ayrı, bağımsız birey olma tercihlerine yön veren, öz benlik kurgusunun narsistik eğilimlere göre fark gösterebileceği düşünülmüştür (Chatterjee ve Hambrick, 2007). Ayrıca öz benlik kurgusu ve narsistik eğilim arasındaki ilişkinin (Konrath et al, 2009) stratejik düşünme becerileri ile ilişkisi olup olmadığını ortaya koymak, çalışmanın temel amacı olarak belirlenmiştir.

Çalışmada özgüvenlerinin ve beğenilme duygularını desteklediğine inandıkları için narsistik kişiliğe sahip olanların, değişim ve yenilikler için gerekli olan stratejik karar ve davranışlara daha fazla yönelebilecekleri düşünülmüştür. Çünkü narsistik kişilik, üstünlüğünü, başarısını artırmak ve pekiştirmek için başkaları tarafından daha fazla takdir edilme ve kabul görme ile sonuçlanabilecek hiçbir fırsatı kaçırmak istemeyecektir. Bu nedenle örgütlerin rekabetçi üstünlüğünü destekleyebilecek stratejik karar ve uygulamalara öncülük edebilecek şekilde stratejik düşünmek ve yenilikler konusunda daha cesur ve gerektiğinde risk alabilen bir davranışa yönelebileceklerdir. Ancak, yöneticilerin kendi öz benlikleri konusundaki değerlendirmelerinin, stratejik karar ve davranışları etkilediği yönünde birtakım araştırmalar vardır (Hiller ve Hambrick, 2005). Öte yandan, narsist yöneticilerin özgüven, öz saygı ve üstünlük duygularına bağlı

olarak, radikal stratejik değişimlerde başarılı olabileceğine ilişkin görüşler (Maccoby, 2000; Chatterjee ve Hambrick, 2007) olmakla birlikte, narsistlerin diğerlerinden farklı, ayrıcalıklı ve bağımsız olma eğilimlerinin güçlü olmasının, öz benlik kurgularının da bağımsız olma ihtimalini artırdığı düşünülmektedir. Bu doğrultuda örgütlerde stratejik karar ve uygulamalar hem tepe yöneticilerinin hem de daha alt kademedeki çalışanların bir sinerji ve işbirliği ile ve zaman zaman ekip ruhu ile hareket etmesini gerektirmesi, öz benlik kurgusu bağımsız olan bireylerin tutumları ile çelişkili olabilir.

Bu doğrultuda çalışmada hem narsistik eğilimler ile öz benlik kurgusu arasındaki ilişkinin belirlenmesi hem de bu ilişkinin stratejik düşünme yeteneğine etki edip etmediğinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Konu ile ilgili yeterli sayıda çalışmanın olmaması, stratejik düşünme ve narsistik kişilik arasındaki ilişkiyi incelemek için önemli bir motivasyon kaynağı olmuştur. Ayrıca örgütsel davranış alanında narsistik kişiliğin olumlu ve üretken yönlerinin, stratejik düşünme yeteneği ile ilişkilendirilerek ortaya konulması çalışmanın önemini artırmaktadır. Üstelik bu iki değişken arasındaki ilişkide, öz benlik kurgusunun rolünün ele alınması çalışmanın özgün niteliğini güçlendirmektedir.

Araştırma aşağıdaki sorulara yanıt bulmayı hedeflemektedir

- Narsistik kişilik özelliği olanların stratejik düşünme becerisi yüksek olabilir mi?
- Narsistik kişilik özelliği ile öz benlik kurgusu arasında ilişki var mıdır?
- Bağımsız ve karşılıklı bağımlı öz benlik kurgusu ile stratejik düşünme arasında ilişki var mıdır?

2.KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1.Narsisizm

Narsisizm Ellis'in (1898) "Yunan Mitolojisinde bir havuzda kendi yansımaya aşık olan nihayetinde kendi kendisiyle aşırı meşgul olduğu için yok olan bir genç" ten aldığı ilhamla psikoloji literatürüne girmiştir. Narsisizmi konu alan araştırmalar hem kuramsal hem de deneysel olarak iki alanda yürümüştür: (1) kişilik ve sosyal psikoloji alanındaki araştırmalar ve (2) klinik psikoloji ve psikiyatri alanındaki araştırmalar. Bu araştırmalar narsisizmin kavramlaştırılmasına ve narsisistlerin bir tipolojisinin oluşturulmasına katkı sağlamıştır (Campbell et al, 2000; Raskin ve Hall, 1979; Kohut, 2013).

Mevcut klinik standartlara göre, narsisizm bir dizi davranışın bileşimi olarak tanımlanır. Amerikan Psikiyatri Birliği'nin zihinsel hastalıklara ilişkin istatistikler ve teşhislere yer veren el kitabında narsistlerin benmerkezci, bencil, kendini önemseyen, övünen, sınırsız güç, zenginlik, yetenek ve güzelliğe sahip oldukları fantazilerine sahip olan bireyler oldukları belirtilir. Davranışlarında teşhircidirler ve dikkat çekme, hayranlık kazanma ihtiyacını belli ederler. Öz saygılarına yönelik bir tehdit algıladıklarında bozma, suçlama ve öfke ile karşılık verirler (Rhondewalt, Madrian ve Cheney, 1998). Freud kendini büyük görme ve hayranlık gibi narsistik özelliklerin bireysel olarak kendiliğinden

çıktığını, istem dışı bir şekilde sergilendiğini, giderek diğerlerini kendi benliğinin bir uzantısı olarak görmeye kadar vardığını ileri sürer (Chatterjee ve Hambrick, 2007; Brown, 1997). Narsislerin kendilerinin benzersiz ve üstün oldukları hakkında olumlu ve abartılı görüşleri vardır. Öte yandan, başarı, zenginlik ve güç elde etme narsis bireylerde bir tutku halini alırken, kendine güvenini korumak için başkalarının hayranlık duymalarına da ihtiyacı vardır. Bu da dışarıya karşı oldukça güçlü ve güvenli görünürken, iç dünyalarında bir güvensizlik ve boşluk duygusu yaşamalarına yol açabilir (Ertekin ve Yurtsever, 2001; Kernberg, 1985). Betimlemeler narsislerin yüksek bir özsaygıya sahip olduğunu ima etmekle birlikte, onların özsaygısının genelde güçlü bir temele dayanmadığı, bu nedenle de oldukça zayıf ve kırılmaya elverişli olduğu da ileri sürülmüştür (Horney, 1999).

Araştırmalar narsisizmin genelde patolojik ve sapkın bir kişilik özelliği olduğu (Kernberg, 1985) ,bu kişilik özelliğinin yansımalarının egoizm, empati yoksunluğu, kıskançlık ve hırs gibi olumsuz tutum ve davranışlarla ilgili olduğu (Holdren, 2004) üzerinde durmaktadır. Olumsuz tutum ve davranışlar sosyal ilişkilere de yansyarak, karmaşa ve bozulmaya yol açar. Narsistler kendileri hakkında son derece pozitif düşünürken ve kendilerinin önemini dışarıya güçlü bir şekilde yansıtırken, algıladığı tehditlere karşı da negatif tepkiler göstermeleri nedeniyle zayıf kişilerarası ilişkilere sahip oldukları görülmüştür. Narsisist kişiler kendini her konuda yetkin ve yetkili görünürken, diğerlerini sömürme ve onların ihtiyaçlarına karşı duyarsızlık ile nitelendirilmiştir (Champell, 2000: 331; Rhondewalt, Madrian ve Cheney, 1998).

Ronningstam (2005) narsistik olarak nitelendirilen bireylerin kendileri hakkındaki abartılı görüşlerinin ve dışarıya yansıttıkları tutum ve davranışlarının aynı güçte olmadığını belirterek kibirli, çekingен ve psikopatolojik olarak üç tür narsisizm olduğunu ileri sürmüştür. Kibirli narsisizm genelde patolojik ve sapkın narsisizm tanımlamalarına benzer özelliklerle anılırken, bu olumsuz tutum ve davranışlardan kaçınanlar ise çekingен narsisizm ve aşırı hassas ve yüksek tehdit algısına sahip bireyler de psiko-patolojik narsisizm kategorisinde değerlendirilmiştir (Atay, 2010).

2.2. Özbenlik kurgusu

Benlik bireyin kendisini ve diğerlerini nasıl algıladığı; kendisini diğerlerinin arasında nasıl konumlandığı ile ilgilidir. Markus ve Kitayama (1991) bir bireyin benliğinin çeşitli yönlerini tanımlarlar. Birincisi, fiziksel olarak algılanan benliktir. İnsanlar büyüme ve gelişme sürecinde, kendilerini annelerinin bir uzantısı ya da parçası gibi algılamak, zamanla fiziksel olarak diğerlerinden ayrı olduğu anlayışı geliştirirler. Neisser (1988) bunu fiziksel çevreye göre algılanan benlik olarak tanımlayarak “ekolojik benlik” adını verir. Ekolojik benliğin ötesinde düşünce ve duyguların sürekli aktığı bir içsel faaliyet farkındalığına da sahiptir. İçsel farkındalık diğerleri tarafından doğrudan bilinmez. Markus ve Kitayama’ya (1991) göre içsel benliğin bazı yönleri evrensel olabilir, ancak bazı yönleri de kültürle özgüdür. Benlik kavramı bireyin algılarının, değerlendirmelerinin ve davranışlarının merkezindedir. Kültürel normlar, değerler ve inançlar da bireyin benlik kavramını şekillendirmede güçlü bir etkiye sahiptir. Bu etki insanların kendileri ve diğerleri arasındaki ilişki hakkındaki inançları ve özellikle de kendilerini ne derecede diğerlerinden ayrı ya da onlarla bağlantılı gördükleri ile ilgilidir (Singelis, 1994: 584;

Markus, ve Kitayama, 1991: 224).

Son yıllarda benliğin anlaşılmasında kültürel farklılıkların rolüyle ilgilenen literatür “ben kimim” sorusuna verilebilecek sınırlı sayıda yanıt olduğunu göstermektedir. Batılı ve Doğulu kültürlerin üyeleri arasındaki açık bir fark benliğin ne derece başkalarıyla ilişkili olarak tanımlandığıdır (Gardner, et al, 1999: 322). Bu ayrım iki tür benliğe işaret etmektedir: Kendini diğerlerinden bağımsız gören (ben merkezli) ve diğerleriyle karşılıklı bağımlı gören (toplum merkezli) özbenlik kurgusu (Singelis, 1994; Markus, ve Kitayama, 1991). Markus ve Kitayama’ya göre (1991) kültürel farklılıklar, benliğin ya sosyal olarak yerleşik ve gömülü bir şekilde ya da özerk bir varlık olarak kurgulanmasında gözlenebilir. İnsanlar belirli derecede hem özerk olma hem de ait olma amacına sahiptirler. Bu nedenle bireyin kendini esnek bir şekilde, görelî olarak daha bağımsız ya da görelî olarak daha bağımlı tanımlaması beklenebilir (Gardner, et al, 1999; 323).

Bağımsız özbenlik kurgusu sosyal bağlamdan ayrı olan durağan, sınırlı ve bölünmez benlik olarak tanımlanır. Bir bağımsız özbenlik kurgusunu oluşturan unsurlar şöyle sıralanmıştır (Singelis, 1994): (1) içsel yetenekler, düşünceler ve duygular, (2) benzersiz olma ve benliğini ifade etme, (3) içsel yeteneklerinin farkına varma ve kendi amaçlarını öne çıkarma, (4) iletişim kurarken açık ve dolaysız olma. Bu unsurlar bakımından yüksek bağımsız özbenlik kurgusuna sahip bireyler diğerlerinin duygularını, düşüncelerini ve eylemlerini dikkate almak yerine kendilerinininkileri dikkate alırlar. Diğerleri hakkında düşündüklerinde dahi, onları bir sosyal bağlamda ve ilişkiler içinde görmek yerine, onların duygu, düşünce ve yeteneklerini dikkate alırlar.

Karşılıklı bağımlı özbenlik ise bağlama ve ilişkilere bağlı olan esnek ve değişken benlik olarak tanımlanır. Karşılıklı bağımlı özbenlik kurgusunu şunları vurgular (Singelis,1994: 581): (1) statü, rol ve ilişkiler gibi dışsal özellikler, (2) ait olma ve uyum sağlama, (3) uygun bir yerde bulunma ve uygun faaliyetlerle uğraşma, (4) dolaylı iletişim kurma ve diğerlerinin zihnini okuma. Karşılıklı bağımlı özbenlik kurgusu bireyin diğerleriyle bağlantılı olduğunu, böylece benliğin en azından kısmen önemli roller, grup üyelikleri ya da ilişkilerle belirlendiğini varsayar. Karşılıklı bağımlı benliği korumak ve geliştirmek için, bireyler diğerleriyle bağlantılarını vurgulayacak ve mevcut ilişkileri güçlendirecek şekilde düşünme ve davranmaya meyilli olacaktırlar (Cross, et al, 2000: 791).

2.3. Stratejik düşünme

Stratejik düşünme rasyonel ve yakınsak yaklaşımla yaratıcı ve iraksak düşünce süreçlerini birleştiren bir stratejik sorun çözme yolu olarak tanımlanır (Bonn, 2005: 337). Başka bir açıdan bir yöneticinin ya da çalışanın analitik yöntem ile elastik mantığın bileşimini kullanarak geliştirdiği bir başarı formülü olarak ifade edilmiştir. (Ohmae, 1988; Naktiyok ve Çiçek, 2014). Bu başarı formülü doğası gereği yaratıcı, yıkıcı, gelecek odaklı ve deneysel olarak tanımlanmıştır (Lietdka, 1998:129; Moon, 2013: 1699).

Stratejik düşünmenin her iki tanımı da iki farklı bilişsel tarzın bileşimini yansıtır: Bir yanda rasyonel, yakınsak ve analitik bir tarz ve öte yanda yaratıcı, iraksak ve

elastik bir tarz. Yöneticilerin stratejik seçimleri onların değerlerine ve bilişsel tarzlarına bağlıdır. Bilişsel tarz bir bireyin özellikle bilgiyi toplama ve işleme ile ilgili bilişsel işleyiş tarzındaki tutarlılığı temsil eden psikolojik bir boyutu ifade eder. Messick (1976) bilişsel tarzları bireylerin algılama, hatırlama, düşünme, diğerleriyle ilişki kurma ve problem çözme biçimlerini belirleyen tutumlar, tercihler ya da alışılmış stratejiler olarak tanımlamıştır (Kozhevnikov, 2007: 464; Hought ve Ogilvie, 2005: 419; Riding ve Cheema, 2005: 209).

Riding ve Cheema (1991) birçok bilişsel tarz olmakla birlikte, bunların iki ana boyutta toplanabileceğini ileri sürerler: bütüncül-analitik bilişsel tarz ve sözel-ımeleyici bilişsel tarz. Bütüncül analitik boyut bir bireyin bilgiyi örgütleme ve yapılandırmasındaki alışılmış yolunu tanımlar. Buna göre bazıları bilgiyi bileşenlerine ayırırken (analitik), bazıları bilgiye daha bütün ve küresel olarak bakacaktır. Bütüncüler için bir konunun parçaları arasındaki farklılıkların daha bulanık olma tehlikesi varken, buna karşılık analitikler için sadece bütünün bir yönüne odaklanılması ve bu yönün aşırı abartılması tehlikesi vardır. Sözel-ımeleyici bilişsel tarz bir bireyin düşünme esnasında hafızasında bilgiyi sunma için kullandığı alışılmış yolu ifade eder. Sözel bilişsel tarza sahip olanlar okudukları, gördükleri ya da dinledikleri bilgiyi kelime ya da sözel ilişkilendirme şeklinde görürler. İmeleyiciler ise bilgiyi okudukları, dinledikleri ya da düşündükleri zaman, kendiliğinden akış ve sıklıkla resim şeklinde zihinsel canlandırmalar yaşarlar (Riding ve Smith, 1997: 200). Myers ve MacCaulley (1980) ise bilişsel tarzları algılayan-düşünen, algılayan-hisseden, sezgisel düşünen ve sezgisel hissedenden olarak sınıflandırmıştır. Algılayan-düşünen tipler algılamak için duyularına ve yargılamak için düşüncelerine güvenirlere ve somut nesnel problemlerle uğraşırken, algılayan-hisseden tipler algılamak için duyularına ve yargılamak için hislerine güvenirlere ve kararlarına heyecanla yaklaşırlar. Sezgisel-düşünen tipler sezgilerini kullanırlar ancak karar verirken düşünmeye güvenirken sezgisel-hisseden tipler duyuları yerine sezgilerini tercih ederler ve yargılarında duyularına dayanırlar. Onlar hem coşkulu hem de sezgiseldirler (Gallén, 1997).

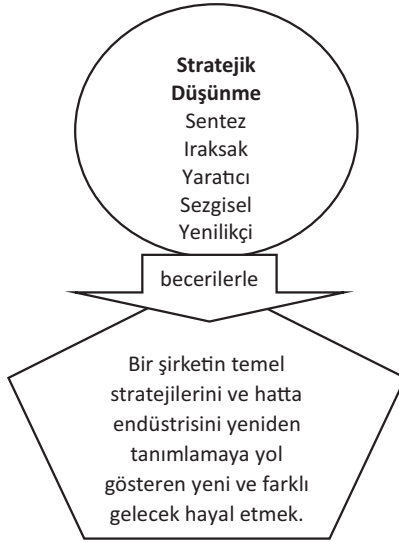
Bilişsel tarzlarla ilgili araştırmalar, özellikle analitik ve bütüncül boyutla ilgili olanlar kültürel farklılıkları temel almıştır. Nisbett ve Miyamoto (2005) dikkat ve algılamada kültürel farklılıkları incelemiştir (Nisbett ve Miyamoto, 2005: 469) . Buna göre Batı kültürlerindeki insanların somut nesnelere odaklandıklarını ve çevreyi örgütlemek için kuralları ve sınıflandırmaları kullandıklarını; tersine Doğu Asya kültürlerindeki insanların daha bütüncül olarak nesnelere arasındaki ilişkilere ve benzerliklere odaklandıklarını gösteren deliller olduğunu belirtirler.

Bu bilişsel tarzlar çerçevesinde yöneticiler nasıl stratejik düşünürler? Psiapia ve diğerlerine göre (2009) liderleri destekleyen üç stratejik düşünme becerisi vardır (Pisapia et al, 2009) : (1) Durumları daha açık ve daha anlaşılır olacak şekilde yeniden çerçeveleme, (2) faaliyetlere yol gösteren uygulamaların teorilerin geliştirme ve yansıtma ve (3) daha holistik, bütüncül bir şekilde düşünme. Çerçeveleme bireylerin bilişimi toplama, ilişkilendirme ve bilgi yaratmalarına yardım eden bilişsel bir süreçtir. **Yeniden çerçeveleme** yeni kavrayışlar ve yeni eylem yolları yaratmak için bilişim, olaylar ve deneyimlerin anlamını çoklu bakış açılarından yorumlamayı kapsar. **Yansıtma** durumları

anlamayı ve daha sonra yeni kazanılmış bilgiyi bu durumlara uygulamayı kolaylaştıran herhangi bir inanç ya da uygulamanın dikkatlice incelenmesini kapsayan bilişsel bir beceridir. Olayları, algılamaları ve deneyimi eleştirel incelemeye tabi tutmaya ve eleştirel yargıyı devre dışı tutmaya dayanır. Son olarak **sistem düşüncesi**, liderin sistemin davranışlarını şekillendiren özellikler, güçler, modeller ve karşılıklı ilişkileri anlayarak bütüncül bir şekilde sistemi görme yeteneğini ifade eder. Bu anlayışa göre bir sistemin işleme yolunu etkileyen şey örgüt üyeleri arasındaki bağlantılılıktır ve herkes bir sistem tarafından yaratılan problemlerden doğan sorumluluğu paylaşır.

Narsisizm ve stratejik düşünme arasında bir ilişki olduğunun, narsisizmin stratejik düşünmeyi olumlu ya da olumsuz etkilediğinin açık bir delili olmamakla birlikte, narsislerin hayranlık uyandıran başarılar kazanma istekleri nedeniyle onların stratejik düşünme becerisine sahip olabileceklerini düşünülebilir.

Şekil 1 Stratejik Düşünmenin Rolü



Kaynak: Graetz, Fiona. "Strategic Thinking Versus Strategic Planning: Towards Understanding The Complementarities." *Management Decision* 40.5 (2002): 456-462.

2.4. Narsisizm, özbenlik kurgusu ve stratejik düşünme arasında bir bağlantı olabilir mi?

"Bireylerarası ilişkilerin ve sosyal bağların gevşemesine, bireysel ve kamusal alan arasında büyüyen bir boşluğa " (Yipeng, 2009) vurgu yapan sosyal atomlaşma teorisine göre narsisizm ile özbenlik kurgusu ilişkilendirilebilir. Buna göre narsisizm yüksek

kendine odaklanma ve buna karşılık diğerlerine düşük odaklanma ile karakterize edilen bir kişilik özelliği olarak sosyal bir atomlaşma biçimidir. Bu açıdan bireyin özbenlik kurgusu önem kazanmaktadır. Narsisizm, özbenlik kurgusu ve algısal-bilişsel tarz arasındaki ilişkileri açığa çıkarmayı amaçlayan bazı araştırmalar narsisizmin bağımsız özbenlik kurgusu ile pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir. Yüksek kendine odaklanma yoluyla kendilerini diğerlerinden ayrı ve benzersiz gören narsisist bireyler **bağımsız** bir özbenlik kurgusuna ve daha **analitik** bilişsel algısal tarza sahip iken diğerlerine odaklanma düzeyi yüksek olan bireyler **karşılıklı bağımlı** bir öz-benlik kurgusuna ve daha **holistik** bilişsel algısal tarza sahiptirler (Konrath et al, 2009).

Bu araştırmalardan hareketle, örgütsel ortamda narsistik kişilik özellikleri ağır basan bir yöneticinin ya da çalışanın diğerleriyle ilişkilerinde benzer öz benlik kurgularına ve bilişsel algısal tarza sahip olacaklarını varsaymak mümkündür. Psikoloji alanında narsisizm araştırmaları çok eskiye dayanmakla birlikte, örgütlerde narsisizmin etkilerine ilişkin araştırmalar görece olarak yenidir. Örneğin Macobby(2000) üst düzey yöneticilerdeki narsistik eğilimleri incelemiştir (Maccoby, 2000: 71). Lubit (2003) yöneticilerdeki narsistik kişiliğin örgüt yaşamı üzerindeki yıkıcı etkilerini ortaya koymuştur (Lubit, 2007), Schwartz (1987) yöneticilerin örgütleri idealleştirirken, aslında kendi kişisel beklentilerini tatmine yöneldiklerini ve bu durumun uzun vadede yıkıcı etkilere yol açtığını göstermiştir (Schwartz, 1987: 330). Kets De Vries (2004) narsistik eğilimlerin liderliğin kaçınılmaz psiko-dinamiklerinden birisi olduğunu; üretken narsislerin örgütün ya da toplumun refahı için çaba gösterirken tepkici narsislerin kendi çıkarlarına odaklanarak örgütün yaşama ve gelişme yeteneğini engelleyebileceklerini vurgulamıştır (Kets De Vries, 2004: 189).

Narsisizmin örgütsel alandaki yıkıcı etkilerine ilişkin araştırmalara karşılık, olumlu etkilerinin olabileceğine dair araştırmalar çok sınırlıdır. Kets De Vries'in üretken narsis olarak tanımladığı, stratejik düşünme becerilerine sahip olan ve örgütün başarısı için stratejiler geliştiren narsisler olabilir mi? Narsisizm ve strateji arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmayı amaçlayan az sayıda araştırma vardır. Rosenthal ve Pittinsky (2006), vizyona bağlılık, özgüven, risk alabilme ve kararlılık gibi olumlu bazı özelliklerin, narsis kişiler açısından önemli bir yer tuttuğu sonucuna ulaşmıştır (Rosenthal ve Pittinsky ,2006: 623). Öte yandan Maccoby (2000), iş dünyasında değişim ve yapılanma süreçlerini başarılı bir şekilde planlayan ve yürüten liderlerden bazılarının, örneğin Jack Welch, Lee Iacoco, Bill Gates ve Steve Jobs gibi liderlerin narsisist özellikleri ile tanındıklarını ileri sürmüştür (Maccoby, 2000). Narsisizm ve strateji arasındaki ilişkiyi gösteren araştırmalardan biri de Chatterjee ve Hambrick (2007) tarafından yapılmıştır (Chatterjee ve Hambrick, 2007: 355). Yazarlar, narsislerin stratejik değişime genellikle taraf olduklarını ileri sürerek, bunun nedenini şöyle açıklamıştır: Stratejik amaç ve hedeflerin gerçekleşmesine yönelik atılan her başarılı adım, narsisler tarafından kendi üstünlüklerini ortaya koymalarına ve çevrelerinde hayranlık uyandırmalarına yönelik bir fırsat görülebilir.

3.ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Narsistik kişilik ve stratejik düşünme becerileri arasındaki ilişkiyi ve özbenlik kurgusunun aracılık rolü olup olmadığını belirlemek için Afyonkarahisar'daki termal

turizm işletmelerinde bir araştırma tasarlanmıştır. Araştırmanın evrenini işletmelerin 1. ve 2. Kademe yöneticileri oluşturmuştur. Örneklem tüm evreni kapsamaktadır. Veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Araştırma verileri elde etmede çalışanların narsisizm düzeylerinin belirlenmesi için Raskin ve Terry (1988) tarafından geliştirilen (40 madde), (Raskin ve Terry, 2000: 890). Ames ve diğerleri (2006) tarafından sadeleştirilen (16 madde) ve Atay (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılan Narsisistik Kişilik Envanteri kullanılmıştır (Atay, 2009; Ames, 2006). Stratejik düşünme düzeyini belirlemede Pisapia, Guerra ve Semmel (2005)'in oluşturduğu ve Çiçek (2013) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılan "Stratejik Düşünme Yeteneği" ölçeği kullanılmıştır (Pisapia, Guerra ve Semmel, 2005). Öz benlik kurgusunu belirlemek için Singelis'in (1994), çalışmasında yer alan ve öz benlik kurgusunu karşılıklı bağımlılık ve bağımsızlık boyutlarına göre değerlendirilen 24 maddelik öz benlik kurgusu (Self-Constual Scale) ölçeğinden yararlanılmıştır. Bulguların değerlendirilmesinde yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Ayrıca, narsisizm düzeyleri ve stratejik düşünme becerisi arasındaki farkı belirlemek için narsisizm kişilik boyutları 0 ve 1 olarak kodlanmıştır. 1-8 puan alanlar kırılğan ve 9-16 puan alanlar ise güçlü narsisist olarak sınıflandırılmıştır. Bu iki düzeyin stratejik düşünme becerileri açısından farklı olup olmadığını belirlemek için T testi yapılmıştır

Araştırmanın hipotezleri:

H1 Narsistik kişilik ile stratejik düşünme becerileri arasında pozitif ilişki vardır.

H2 Narsistik kişilik ve bağımsız özbenlik kurgusu arasında pozitif ilişki vardır.

H3 Narsistik kişilik ve karşılıklı bağımlı özbenlik kurgusu arasında negatif ilişki vardır.

H4 Narsistik kişilik ve özbenlik kurgusu arasındaki ilişkide özbenlik kurgusu aracılık rolü oynamaktadır.

H5 Karşılıklı bağımlı özbenlik kurgusu ile stratejik düşünme arasında pozitif ilişki vardır.

H6 Bağımsız özbenlik kurgusu ile stratejik düşünme arasında negatif ilişki vardır.

H6 Narsisizmin düzeyinin yüksek ya da düşük olması stratejik düşünme becerilerinde farklılığa yol açmaktadır.

H7 Narsisizm düzeyinin yüksek ya da düşük olması özbenlik kurgusunda farklılığa yol açmaktadır.

3.1.Araştırma bulguları ve tartışma

Narsistik kişilik ve stratejik düşünme becerileri arasındaki ilişkide öz benlik kurgusunun rolünü ortaya koymak için Afyon Termal Turizm işletmelerinde çalışmakta olan 1 ve 2 kademe yöneticilerinden oluşan bir araştırma evreni belirlenmiştir.

Tablo 1 Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Sayı	Yüzde(%)
Kadın	63	36,2
Erkek	111	63,8
Toplam	174	100,0
Yaş	Sayı	Yüzde(%)
20'den az	14	8,0
20-29	62	35,6
30-39	67	38,5
40-49	26	14,9
50 ve üzeri	5	2,9
Toplam	174	100,0
Kıdem Süresi	Sayı	Yüzde(%)
5 yıldan az	81	46,6
5-10 yıl	44	25,3
11-18	38	21,8
19-25	9	5,2
25'den fazla	2	1,1
Toplam	174	100,0
Eğitim Durumu	Sayı	Yüzde(%)
İlkokul	6	3,4
Ortaokul	8	4,6
Lise	61	35,1
Üniversite	94	54,0
Lisansüstü	5	2,9
Toplam	174	100,0

Araştırmanın örneklemini tüm evreni kapsamaktadır. Araştırma sürecinde 1 ve 2 kademe yöneticilerden 233'üne ulaşılarak anket formu dağıtılmıştır. Dağıtılan anket formlarından 182 anket geri dönmüştür. Geçerli anket sayısı ise 174 olarak belirlenmiştir. Araştırmaya katılanların demografik özellikleri Tablo 1'de görülmektedir.

Buna göre, araştırmaya katılanların % 36,2' si kadın, % 63,8'i erkek yöneticilerden oluşmaktadır. Yaş olarak dağılım ele alındığında; katılımcıların % 35,6' sını 30-39, % 38,5'i 40-49 aralığına olduğu görülmektedir. Bu veriler katılımcıların önemli bir çoğunluğunun 30-49 yaş grubundaki yöneticilerden olduğunu göstermektedir. Öte yandan Tablo 1'e göre, araştırmacıların turizm sektöründeki deneyimlerinin %46,6'sının 5 yıldan az, % 25,3'nün 5-10 yıl arası, %21,8'nin ise 11-18 yıl arasındadır. 19 yıl ve daha fazla sektör deneyimine sahip olan yöneticilerin tüm örneklemin % 6,3'ünü oluşturması, yöneticilerin önemli bir

bölümünün turizm sektöründe geçirdikleri çalışma sürelerinin 10 yıldan az olduğunu göstermektedir. Yöneticilerin eğitim durumlarını gösteren verilerin dağılımlarına bakıldığında % 35,1 lise, % 54 üniversite mezunu olduklarını belirtmişlerdir. Bu durumda Afyon Termal Turizm İşletmelerinde çalışan yöneticilerin büyük bir bölümünün üniversite eğitimi almış olduğu sonucuna ulaşılabilir.

3.2.Araştırma örnekleme ve ölçeklere ilişkin testler

Narsisizm, stratejik düşünme ve öz benlik kurgusu ölçeklerinin güvenilirlik verilerine göre Cronbach's Alpha değerleri narsisizm için 0,736; stratejik düşünme için 0,779, ve öz benlik kurgusu için 0,908 şeklinde tespit edilmiştir. Bu değerler her üç ölçeğin de güvenilirlik sınırları içinde olduğunu göstermektedir. Ölçeklerde yer alan soruların her birinin alfa kat sayısının hesaplanmasındaki payı ele alındığında, her bir ölçekte yer alan soruların birbirlerine yakın değerlerde olması, güvenilirliğin tüm sorular için geçerli olduğunu ortaya koymuştur.

Tablo 2'de, narsisizm, stratejik düşünce ve öz benlik kurgusu ölçeklerinin faktör yüklerine ilişkin veriler yer almaktadır. Ölçeklerin faktör analizi bulgularında KMO örneklem ölçüm değeri yeterliliği narsisizm için 0,731, stratejik düşünce için 0,878 ve öz benlik ölçeği için 0,874 olarak hesaplanmıştır. Barlett Küresellik testi verilerine bakıldığında Ki-Kare değerinin narsisizmde 503, 588, stratejik düşünmede 1223,357 ve öz benlikte 1887,163 olması ve anlamlılık düzeylerinin her üç ölçekte de $p < 000$ şeklinde hesaplanması ve örneklem ölçüm yeterliliğinin 0,50'den büyük olması, araştırma bulgularından anlamlı sonuçlar sağlanabileceğini göstermektedir (Güriş ve Astar, 2014: 373).

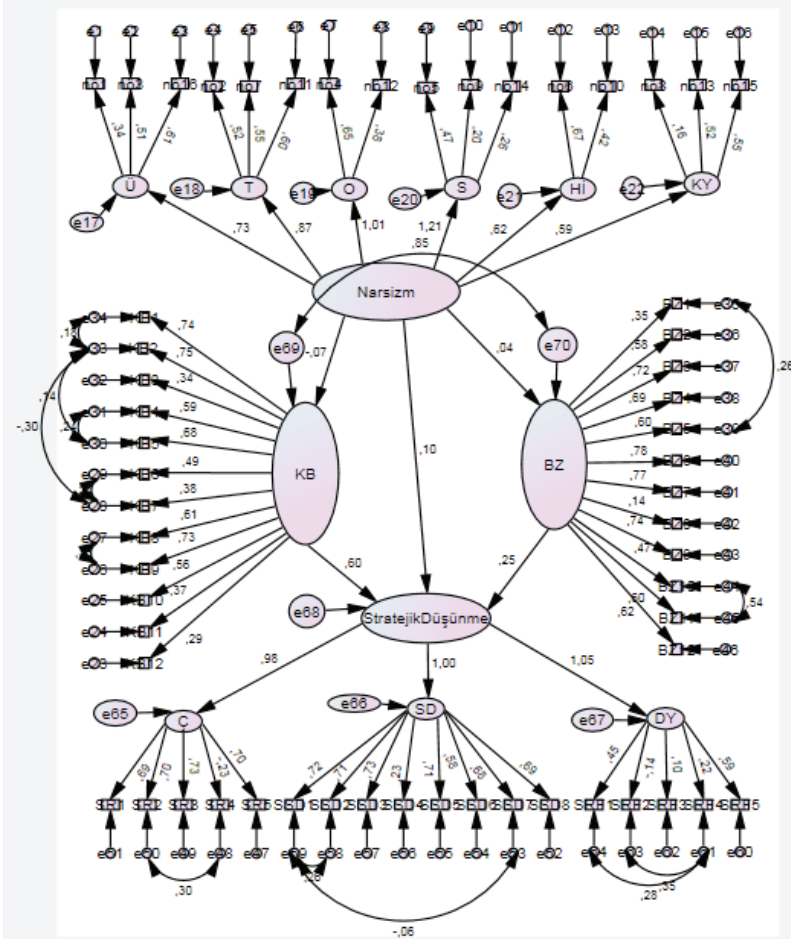
Tablo 2 Örneklem Ölçüm Değerini Gösteren Faktör Analizi Bulguları

KMO ve Bartlett Testi		
KMO Örneklem Ölçüm Değer Yeterliliği : Narsisizm		,731
Barlett Küresellik Testi	Ki-Kare	503,588
	Serbestlik Derecesi	120
	Anlamlılık	,000
KMO Örneklem Ölçüm Değer Yeterliliği: Stratejik Düşünce		,878
Barlett Küresellik Testi	Ki-Kare	1223,357
	Serbestlik Derecesi	153
	Anlamlılık	,000
KMO Örneklem Ölçüm Değer Yeterliliği: Öz Benlik		,874
Barlett Küresellik Testi	Ki-Kare	1887,163
	Serbestlik Derecesi	276
	Anlamlılık	,000

3.3. Narsistik kişilik öz benlik kurgusu ve stratejik düşünme arasındaki ilişkiyi gösteren yapısal eşitlik modeli

Yapısal eşitlik modelinde bağımsız değişken narsistik kişilik ve bağımlı değişken stratejik düşünme becerileri olarak belirlenmiştir. Narsistik kişilik üstünlük, otorite, teşhircilik, sömürü, hak iddia etme ve kendi kendine yetme olmak üzere 6 boyuttan oluşmaktadır. Bunlar arasında sömürü (1,21) ve otorite (1,01) narsisizmi en güçlü etkileyen boyutlardır. Bağımlı değişken stratejik düşünmenin sistem düşüncesi (1,00), yeniden çerçeveleme (0,98) ve yansıtma (1,05) olmak üç boyutu vardır. Her üç boyutun stratejik düşünmeye etkisi yüksektir ve birbirine çok yakın değerlere sahiptir. Aracı değişken özbenlik kurgusu ise bağımsız ve karşılıklı bağımlı özbenlik kurgusu olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Her iki boyutun özbenlik kurgusunu açıklama derecesini gösteren değer 0,85 tir.

Şekil 2 Narsisizm, Özbenlik Kurgusu ve Stratejik Düşünme Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modeli



Tablo 3. Yapısal Eşitlik Modelinin Uyum Endeksleri Açısından Durumu

Uyum Endeksi	Gerçekleşen Değer	Beklenen Değer
RMR (Hata kareler ortalamasının karekökü)	0,095	0,05-0,10
CMIN/DF (ki-kare/serbestlik derecesi)	1,696	2'den küçük ise ideal uyum
RMSEA (Yaklaşık hataların ortalama karekökü)	0,63	0,05-0,10

Model, örneklem sayısına duyarlı uyum endekslerine göre kabul edilebilir uyum sınırları içinde olmamakla birlikte Tablo 3' de gösterilen üç uyum endeksine göre kabul edilebilir uyum sınırları içinde değer almaktadır (Doğan, 2015; Doğan ve Özdamar, 2017; Erkorkmaz vd., 2013: 220).

3.3.1. Yapısal eşitlik modeline göre bulgular

1. Narsisizm ile karşılıklı bağımlı özbenlik kurgusu arasında çok zayıf ve negatif (-0,074; P 0,450); bağımsız özbenlik kurgusu arasında ise çok zayıf ancak olumlu (0,043; P 0,642) bir ilişki vardır. P değerine göre bu ilişkiler anlamlı olmamakla birlikte, narsis kişilik özelliğinin bağımsız özbenlik kurgusuna sahip olacağı varsayımını destekler niteliktedir.
2. Bağımsız özbenlik kurgusu ile stratejik düşünme arasında orta derecede ve olumlu (0,248; P 0,098); karşılıklı bağımlı özbenlik kurgusu ve stratejik düşünme arasında güçlü ve olumlu (0,605; P 0,006) ilişki vardır. P değerine göre bu ilişkiler anlamlıdır. Bu durumda H5 hipotezi doğrulanmıştır.
3. Narsisizm ile stratejik düşünme arasında zayıf ve olumlu (0,100; P 171) ilişki vardır. P değerine göre bu ilişki anlamlı değildir.

3.3.2. Narsistik Kişilik, Öz Benlik Kurgusu ve Stratejik Düşünmeye İlişkin T-testi Bulguları

Araştırmaya katılanların kırılğan ve güçlü narsis olma eğilimlerinin öz benlik kurguları ve stratejik düşünme becerileri açısından fark gösterip göstermediğini ortaya koymak için bağımlı örneklem t testi uygulanmıştır.

Tablo 4 Narsisizm Düzeyine Göre Stratejik Düşünme

	Narsisizm grup	N	Ortalama	Standart Sapma	t	P
Stratejik düşünme	kırılgan narsis	111	3,63	,65	-0,428	0,669
	güçlü narsis	63	3,67	,78		

Tablo 5’deki değerler incelendiğinde araştırmaya katılanların 111 i de 1-8 arası puana ve 63 ü 9-16 arası puana sahip oldukları görülmüştür. Literatüre göre birinci grup kırılgan narsis ve ikinci grup da güçlü narsis olarak nitelendirilmiştir. Bu durumda ortalamalar ve standart sapmalar açısından önemli bir fark yoktur. Bu nedenle narsisizm düzeyinin stratejik düşünmeyi etkilemediği sonucuna varılmıştır. Tablo 5 ise, narsistik kişiliğin özbenlik kurgusu açısından da önemli bir fark olmadığını göstermekle birlikte, güçlü narsislerin bağımsız özbenlik kurgusuna ilişkin değeri daha yüksek olması, kırılgan narsislerin ise, karşılıklı bağımlı özbenlik kurgusu değerinin yüksek olması H7 hipotezini destekler niteliktedir.

Tablo 5 Narsisizm Düzeyine Göre Özbenlik Kurgusu

	Narsisizm grup	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
KB	kırılgan narsis	111	3,74	,65	1,572	0,118
	güçlü narsis	63	3,56	,76		
BZ	kırılgan narsis	111	3,68	,66	-0,474	0,636
	güçlü narsis	63	3,74	,86		
Özbenlik	kırılgan narsis	111	3,71	,60	0,564	0,573
	güçlü narsis	63	3,65	,75		

4.TARTIŞMA VE SONUÇ

Bireylerin çevrelerindeki uyarıları algılama, yorumlama, düşünme, değerlendirme, tutum takınma ve davranma biçimleri onların fiziksel ve zihinsel özellikleri yanında çevreleriyle etkileşimlerine de bağlıdır. Başka deyişle belirli özelliklerle doğan bir birey aynı zamanda bir çevrede (fiziksel, sosyal ve kültürel) yerleşik ya da gömülüdür. Bu nedenle bireylerin çevreleri hakkında bilgi toplama, bilgiyi işleme ve karar verme tarzları (bilişsel tarz) ve kendilerini ve diğerlerini nasıl algıladığı, kendini diğerleri arasında nasıl konumlandığı (özbenlik kurgusu) kişisel özellikleri yanında kültürel etkenlere göre de şekillenmektedir. Bir birey, bir örgütün çalışanı ya da yöneticisi olduğunda, yalnızca bir işin teknik gereklerine göre değil, aynı zamanda kişiliği, özbenlik kurgusu ve bilişsel tarzına göre davranmaktadır. Bu nedenle örgütsel davranış bireysel, örgütsel ve hatta toplumsal etkenlerin etkileşimiyle ortaya çıkan karmaşık bir olgudur.

Örgütlerin başarısında insan faktörünün etkisi giderek artmaktadır. Bu etki yalnızca bilgi, beceri, tutum ve davranış gibi görece olarak etkisi daha kolay izlenebilen özelliklerden, kişilik, öz benlik kurgusu, bilişsel yetenekler (stratejik düşünme gibi) gibi

etkisi kolayca izlenemeyen özelliklere doğru kaymaktadır. Örgütlerde bireysel başarılar odaklı, güç, statü ve unvanlara değer veren, anlayış ve değerlerin yaygınlaşmasıyla birlikte çalışanlar arasında narsistik kişiliğin güçlenmesi, konunun örgütsel yaşama uyarlanması için elverişli araştırma zeminleri hazırlamıştır. Özellikle başarılı yöneticilerin öz güven, öz saygı, yüksek başarıma ihtiyacı, eşsiz ve farklı olma arayışlarının, zamanla narsistik kişilik eğilimlerinin gelişmesine neden olabileceği yönünde hem akademik, hem de popüler literatürde önemli bulgu ve gözlemlere rastlanmıştır. Öte yandan, narsistik kişilik özellikleri ile algısal/bilişsel tarz ve özbenlik kurgusu arasındaki ilişkileri araştıran çok az sayıda araştırma da değişkenler arasında ilişki olduğunu göstermektedir.

Bu araştırma yöneticilerin gerek kendi ihtiyaçlarını karşılamak ve gerekse örgütlerin amaçlarını gerçekleştirmek için uygun yollar ve araçlar arama çabaları onların kişiliklerinden ve özbenlik kurgularından etkilendiğini göstermektedir. Araştırma bulguları, bağımsız ve bağımlı değişkenler arasında hipotezlerde öngörülen ilişkilerin olduğunu göstermektedir. Ancak gözlem sayısının düşük olması nedeniyle bu ilişkiler anlamlı değildir. Araştırmanın daha büyük bir örnekleme yapılması hipotezlerin test edilmesinde daha anlamlı sonuçlar ortaya koyacaktır. Kültürden önemli ölçüde etkilenen özbenlik kurgusunun, özellikle de karşılıklı bağımlılığın stratejik düşünme ile güçlü bir ilişkisinin olması dikkate değer bir bulgudur. Bu bulgu özbenlik kurgusu ile yönetsel beceriler arasındaki ilişkilere yönelik araştırmalara da ilham kaynağı olabilir.

KAYNAKÇA

- Ames, D. R., Rose, P., & Anderson, C. P. (2006). The NPI-16 as a short measure of narcissism. *Journal of research in personality*, 40(4), 440-450.
- Atay, S., (2009). Narsistik kişilik envanteri'nin Türkçe'ye standardizasyonu. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 1-16.
- Atay, S. (2010). Çalışan Narsist, 1. Baskı. Namar Yayınları: İstanbul.
- Bonn, I. (2005). Improving Strategic Thinking: A Multilevel Approach. *Leadership and Organization Development Journal*, 26:5. 336-354.
- Braun, S. (2017). Leader Narcissism and Outcomes in Organizations: A Review at Multiple Levels of Analysis and Implications for Future Research. *Frontiers in Psychology Review*. 8, 1-22.
- Brown, A. D. (1997). Narcissism, identity, and legitimacy. *Academy of management Review*, 22(3), 643-686.
- Carpenter, M. A., Geletkanycz, M. A., & Sanders, W. G. (2004). Upper echelons research revisited: Antecedents, elements, and consequences of top management team composition. *Journal of management*, 30(6), 749-778.
- Champbel, K.W., Reeder, G.D., Sedikides, G.D. & Elliot, A.J.(2000) Narcissism and Comparative Self-Enhancement Strategies. *Journal of Research in Personality*. 34, 329-347
- Chatterjee, A., & Hambrick, D. C. (2007). It's all about me: Narcissistic chief executive officers and their effects on company strategy and performance. *Administrative science quarterly*, 52(3), 351-386.
- Cross, S. E., Bacon, P. L., & Morris, M. L. (2000). The relational-interdependent self-construal and relationships. *Journal of personality and social psychology*, 78(4), 791.
- Doğan, İ. (2015). Farklı veri yapısı ve örneklem büyüklüklerinde yapısal eşitlik modellerinin geçerliği ve güvenilirliğinin değerlendirilmesi. ESOĞÜ, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Biyoistatistik Anabilim Dalı Doktora Tezi.
- Doğan, İ., & Özdamar, K. (2017). The effect of different data structures, sample sizes on model fit measures. *Communications in Statistics-Simulation and Computation*, 46(9), 7525-7533.
- Eisenhardt, K. M., & Schoonhoven, C. B. (1990). Organizational growth: Linking founding team, strategy, environment, and growth among US semiconductor ventures, 1978-1988. *Administrative science quarterly*, 504-529.

- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K., & Sanisoğlu, S. Y. (2013). Doğrulayıcı faktör analizi ve uyum indeksleri. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, 33(1), 210-223.
- Ertekin, Y., & Yurtsever, G. (2001). Yönetimde Narsizm Üzerine Bir Deneme. *Amme İdaresi Dergisi*, 34(3), 37-45.
- Finkelstein, S., & Boyd, B. K. (1998). How much does the CEO matter? The role of managerial discretion in the setting of CEO compensation. *Academy of Management Journal*, 41(2), 179-199.
- Gallen, T. (1997). The Cognitive Style and Strategic Decisions of Managers, *Management Decision*, 35 (7), 541-551.
- Gardner, W. L., Gabriel, S., & Lee, A. Y. (1999). "I" value freedom, but "we" value relationships: Self-construal priming mirrors cultural differences in judgment. *Psychological Science*, 10(4), 321-326.
- Güriş, S., ve Astar, M.,(2014), Bilimsel Araştırmalarda SPSS ile İstatistik, Der Yayınları, Ankara.
- Hiller, N. J., & Hambrick, D. C. (2005). Conceptualizing Executive Hubris: The Role Of (Hyper) Core Self-Evaluations İn Strategic Decision-Making. *Strategic Management Journal*, 26(4), 297-319.
- Holdren, M.(2004). *Causal Attributions Among Overt and Covert Narcissism Subtypes for Hypothetical, Retrospective and Prospective Events*. Ohio University the College of Arts and Sciences, A Dissertation.
- Horney, K.(1999). Çağımızın Nevrotik Kişiliği, (Çev.S.Budak). Ankara: Öteki Yayınevi.
- Hough, J. R., & Ogilvie, D. T. (2005). An empirical test of cognitive style and strategic decision outcomes. *Journal of Management Studies*, 42(2), 417-448.
- Iaquinto, A. L., & Fredrickson, J. W. (1997). Top management team agreement about the strategic decision process: A test of some of its determinants and consequences. *Strategic Management Journal*, 63-75.
- Jelenc, L., & Pisapia, J. (2015). Individual Entrepreneurial Behavior in Croatian IT Firms: The Contribution of Strategic Thinking Skills. *Journal of Information and Organizational Sciences*, 39(2), 163-182.
- Jelenc, L., Pisapia, J., & Ivanušić, N. (2015). Demographic variables influencing individual entrepreneurial orientation and strategic thinking capability.
- Kernberg, O. (1967). Borderline personality organization. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 15(3), 641-685.

Kernberg, Otto F. *Borderline Conditions and Pathological Narcissism*. Rowman & Littlefield, 1985

Kets De Vries, M. (2004). Organizations on the Couch: A Clinical Perspective on Organizational Dynamics. *European Management Journal*, 22(2), 183-200.

Kets de Vries, M. F., Florent-Treacy, E., & Korotov, K. (2015). Psychodynamic issues in organizational leadership.

Kohut, H. (2013). *The analysis of the self: A systematic approach to the psychoanalytic treatment of narcissistic personality disorders*. University of Chicago Press.

Konrath, S., Bushman, B. J., & Grove, T. (2009). Seeing my world in a million little pieces: Narcissism, self-construal, and cognitive-perceptual Style. *Journal of Personality*, 77(4), 1197-1228.

Kozhevnikov, M. (2007). Cognitive styles in the context of modern psychology: Toward an integrated framework of cognitive style. *Psychological bulletin*, 133(3), 464.

Liedtka, J. M. (1998). Strategic thinking: can it be taught?. *Long range planning*, 31(1), 120-129.

Lubit, R. (2002). The Long-Term Organizational Impact of Destructively Narcissistic Managers. *Academy of Management Executive*. 16(1): 127-138.

Maccoby, M. (2000), Narcissistic Leaders: The Incredible Pros, the Inevitable Cons, *HBR*, 78(1), 68-77

Markus, H. R., & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological review*, 98(2), 224.

Moon, B.J (2013). Antecedents and outcomes of strategic thinking. *Journal of Business Research*, 66(10), 1698-1708.

Naktiyok, A., & Çiçek, M. (2014), Stratejik Düşünmenin Bir Öncülü Olarak Eleştirel Düşünme: Yöneticiler Üzerinde Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(2).

Nisbett, R.E., Miyamoto, Y. (2005). The Influence of Culture: Holistic versus Analytic Perception. *Trends in Cognitive Science*, 9(10), 467-473.

Ohmae, K.(1988). *The Mind of the Strategist*. New York: McGraw-Hill Book Company.

Pang, N. S. K., & Pisapia, J. (2012). The strategic thinking skills of Hong Kong school leaders: Usage and effectiveness. *Educational Management Administration & Leadership*, 40(3), 343-361.

- Pisapia, J. (2010). The principles of strategic leadership. *The Chinese Executive Leadership Academy, Pudong (CELAP), Shanghai*
- Pisapia, J., Ellington, L., Toussaint, G., & Morris, J. D. (2011). Strategic Thinking Skills: Validation and Confirmation of Constructs. *The information is available [on line] at: < http://www.academia.edu/755209/Strategic_Thinking_Skills_Validation_and_Confirmation_of_Constructs> accessed [25/2/2015].*
- Pisapia, J., Pang, N. S. K., Hee, T. F., Lin, Y., & Morris, J. D. (2009). A comparison of the use of strategic thinking skills of aspiring school leaders in Hong Kong, Malaysia, Shanghai, and the United States: An exploratory study. *International Education Studies*, 2(2), 46.
- Pisapia, J., Pang, N. S. K., Hee, T. F., Lin, Y., & Morris, J. D. (2009). A comparison of the use of strategic thinking skills of aspiring school leaders in Hong Kong, Malaysia, Shanghai, and the United States: An exploratory study. *International Education Studies*, 2(2), 46.
- Pisapia, J., Reyes-Guerra, D., & Coukos-Semmel, E. (2005). Developing the leader's strategic mindset: Establishing the measures. *Leadership Review*, 5(1), 41-68.
- Raskin, R. N., & Hall, C. S. (1979). A narcissistic personality inventory. *Psychological reports*.
- 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
- Reger, R. K. (1997). Strategic leadership: top executives and their effects on organizations. *Academy of Management Review*, 22(3), 802-805.
- Rhodewalt, F., Madrian, J. C., & Cheney, S. (1998). Narcissism, self-knowledge organization, and emotional reactivity: The effect of daily experiences on self-esteem and affect. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(1), 75-87.
- Riding, Richard, and Indra Cheema. "Cognitive styles—an overview and integration." *Educational psychology* 11.3-4 (1991): 193-215.
- Riding, R. J., & Sadler-Smith, E. (1997). Cognitive style and learning strategies: Some implications for training design. *International Journal of Training and Development*, 1(3), 199-208.
- Rosenthal, S. & Pittinsky T. (2006). Narcissistic Leadership", *The Leadership Quarterly*, 17, 617-633.
- Sanders, W. G. (2001). Behavioral responses of CEOs to stock ownership and stock option pay. *Academy of Management journal*, 44(3), 477-492.

Schwartz, H. S. (1987). Anti-social actions of committed organizational participants: An existential psychoanalytic perspective. *Organization Studies*, 8(4), 327-340.

Singelis, T. M. (1994). The measurement of independent and interdependent self-construals. *Personality and social psychology bulletin*, 20(5), 580-591.

Wiersema, M. F., & Bantel, K. A. (1992). Top management team demography and corporate strategic change. *Academy of Management journal*, 35(1), 91-121.

Yipeng, Tian. (2009). The Trend of Social Atomization in the Social Transformation and Its Impact on Social Work. *Journal of Social Sciences*, 7 (010).

Zajac, E. J., & Westphal, J. D. (1996). Who shall succeed? How CEO/board preferences and power affect the choice of new CEOs. *Academy of Management Journal*, 39(1), 64-90.