

Economics and Administration, Tourism and Tourism Management, History, Culture, Religion, Psychology, Sociology, Fine Arts, Engineering, Architecture, Language, Literature, Educational Sciences, Pedagogy & Other Disciplines in Social Sciences

Vol:4, Issue:23
sssjournal.com

pp.4775-4782
ISSN:2587-1587

2018
sssjournal.info@gmail.com

Article Arrival Date (Makale Geliş Tarihi) 20/09/2018 | The Published Rel. Date (Makale Yayın Kabul Tarihi) 31/10/2018
Published Date (Makale Yayın Tarihi) 31.10.2018

ÖRGÜTSEL NARSİZM VE NEPOTİZM BAĞLAMINDA BİR ARAŞTIRMA

A RESEARCH IN THE CONTEXT OF ORGANIZATIONAL NARSISM AND NEPOTISM

Onur ŞEN

Yüksek Lisans Öğrencisi Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon bölümü, onursen5433@gmail.com, Sakarya/Türkiye

Necati DİRGEN

Yüksek Lisans Öğrencisi Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon bölümü, dirgen.necati@gmail.com, Sakarya/Türkiye



Article Type : Research Article/ Araştırma Makalesi

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.26449/sss.934>

Reference : Şen, O. & Dirgen, N. (2018). "Örgütsel Narsizm Ve Nepotizm Bağlamında Bir Araştırma", International Social Sciences Studies Journal, 4(23): 4775-4782

ÖZ

Yunan mitolojisine kadar uzanan tarihiyle narsizm kavramı bireyin kendini sevmesi, kendisine karşı duyduğu hayranlık ve üstün görünme ile ilgili psikolojik ve kültürel bir konudur. Belirli seviyede görülen narsistik durumlar normal kabul edildiği gibi sorunsal bir kavram haline de gelebilmektedir, çevresine karşı birey, topluma karşı örgütsel narsistik ataklar önemli sorunlar yaratabilme potansiyeline sahiptir şöyle ki örgütün bütünü içerisinde veya örgüt içi grupsal narsizm vasıtası ile adam kayırmacılık yapılabilmektedir, örgütün bir takım kolektif narsistik faaliyetlerde bulunmasını sağlayacak elemanlara veya militanlara ihtiyacı olmaktadır, bu durum örgüte sağlanan insan gücünün liyakat esasına göre değil örgüt amaç ve hedeflerine haiz, bireylik yitimine uğramış kişilerin kayırılması anlamına gelmektedir. Çalışmamızda narsizmin kolektif yönü, bireysel ve örgütsel düzeyde incelenecek, ampirik bir çalışmayla araştırılacak ve sonuçlandırılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Narsizm, Nepotizm, Örgütsel narsizm.

ABSTRACT

The history of narcissism, which dates back to Greek mythology, is a psychological and cultural issue about the individual's love of himself, his fascination with him and his superior appearance. Narcissistic situations at a certain level may also become a problematic concept, as is normally accepted, individual against his / her environment, organizational narcissistic attacks against society have the potential to create significant problems such that nepotism can be done within the whole organization or through intra-group narcissism. The organization needs elements or militants who will enable it to engage in a number of collective narcissistic activities, which means that the manpower provided to the organization is not on a merit basis, but rather to the organization goals and targets, and the loss of individuals. In our study, we will conclude by examining the collective direction of narcissism at the individual and organizational level and by researching how and to what extent it has benefited from organizational nepotism.

Keywords: Narcissism, Nepotism, Organizational narcissism.

1. GİRİŞ

Narsizm kavramı bir konu olarak yeni kabul edilebilir, narsizme ilişkin çalışmalar 80'li yıllardan itibaren artış göstermiştir söz konusu artış ile birlikte durumun çok sayıda kültürel ve sosyal sonucu olmuştur. Narsizmle ilgili konular genellikle batı ülkelerinde yaygındır, batı sosyo-kültürel yapısında önemli konumda bulunan kilise, aile, okul gibi kurumların, kişilerin üzerindeki etkisinin azalması kültürel çözümlere sebep olmuştur. Sosyal ve kültürel problemler yaşamakta olan batı ülkelerinde söz konusu çözümlere bağlı olarak bir çok alt kültür yapısı meydana gelmiştir. Yaygın bir kitle haline gelen ve alt kültür tabanından beslenen toplum yaşamı zevk ve hazza ulaşma arayışı olarak görmeye başlamıştır. Ülkemizde narsizm çalışmaları yapılmıştır fakat örgütsel bağlantısı kurulmamış, konu psikolojik tabanla bütünleşmiştir özünde psikolojik

bir problem sayılmasına karşın narsizmin toplumsal yansımaları ile kolektif hareketlere dönüşerek daha büyük sorunlar silsilesi haline gelmesi kaçınılmazdır. Kavramın nepotizm bağlantısı kolektif narsist hedeflere ulaşılması için kaçınılmaz bir bağlamdır şöyle ki Türkçe literatüre adam kayırmacılık olarak geçen nepotizm liyakat esasına göre değil amaç ve hedeflere dönük örgütsel hedeflerle bütünleşme sağlayan örgütün içsel mekanizmalarına uyabilen ve hedefleri doğrultusunda kendisinden feragat edebilecek aile mensubu ve diğer bireylerin örgüt içerisine seçimiyle ilgilidir. Tanımlandığı ölçüde nepotizm, narsistik amaçlara ulaşılabilirlik için kullanılan bir yöntem haline gelmeye müsait bir kavramdır. Çalışmanın ilk bölümünde narsizm ve narsizmin örgütsel yönü ele alınacaktır ikinci bölüm ile nepotizm konusu anlamlandırılmaya çalışılacak ve üçüncü bölümde narsistik kişilik envanteri kullanılarak narsizmin altı alt boyutundan oluşan üstünlük, teşhircilik, hak iddia etme, otorite, sömürücülük, üstünlük ve kendine yeterliliğin örgüt yöneticileri ve çalışanlarla yapılan görüşmeler neticesinde organizasyonlarda analizi yapılarak mevcut veri ve bulgular ışığında örgüt tabanında narsizmin araştırılması yapılacak, çalışma yorumlanarak sonuçlandırılacaktır.

2. NARSİZM NEDİR?

Narsizm kavramı, Yunan mitolojisine dayandırılmaktadır. Narcissos isimli gencin bir gölün etrafında gezerken kendi yansımasını suyun üzerinde görmesi ve kendine aşık olmasını nihayetinde göle düşerek boğulması narsizmin kökeni olarak aktarılmaktadır. Bilimsel anlamda narsizm kavramını ilk kez ele alan Havelock Elis'tir. Elis çalışmada kendini beğenmenin abartılarak cinsel arzuların kaybedilmesi konusunu narsizme dayandırmış ve narsizm kavramını yaratmıştır. Bu çalışma Freud'un dikkatini çekmiştir ve Freud narsizm konusunu araştırmalarının merkezine koymuştur öyle ki yapılan araştırmalar sonucunda Freud tarafından geliştirilen id-ego-süperego modelinin geliştirilmesinde kendisinin yapmış olduğu narsizm çalışmaları etkili olmuştur. Freud' a göre narsizm en öz tanımıyla bireyin kendisine duyduğu aşk, kendini büyük gösterme ve hayranlık gibi bir dizi tutumun mübalağasıdır. Narsizmin etimolojik kökeni olarak narke sözcüğünün Yunancada duygusal duyarsızlık manasıyla ilişkisinin olduğu görülmektedir. Narsistik birey önce kendisini düşünür ve kendisinden yana düşünerek diğer bireyleri aşağıda veyahut kendisinden bir hayli aşağıda görmektedir. Narsist birey başka kişilere karşı alakasız olurken esasında kendisine de ilgisiz kişi olarak tanımlanmaktadır. Narsistlerin kendilerine karşı olan abartılı sevgileri esasen kendi kişiliklerine karşı değil yarattıkları imgesel durumlarla ilişkilidir (Lasch, 2006).

Narsizmin Kültürel ve psikolojik olarak iki ana boyutu vardır. Bireyin hislerden uzaklaşarak nasıl görüldüğüne endekslenmesi, ne düzeyde güç ve statüye sahip olduğu ve çıkarlarının her şeyin önüne geçmesi psikolojik boyut olarak adlandırılmaktadır. Kültürel boyutta narsizm ise çevrenin önemsenmeyerek kendi yaşam standart ve kalitesinin ne ölçüde geliştirildiğinin önemsenmesi durumudur. Önemli olanın güç önemsiz olanın ise toplumsal yapı ve öz saygıdır. Narsist bir kültür de erkek ile kadın, iş sahibi ile personel her zaman karşı karşıya gelmektedir. Refah, birliktelikten daha üstün gözükür ün ve kazanç diğer tüm bireysel ve toplumsal değer yargularından üstün seyrediyor ise bu toplum narsist bir toplumdur ya da narsistik potansiyeli yüksek toplum olarak ele alınmalıdır (Elliot & Trash, 2001).

Konunun bütünlüğünü sağlamak amacıyla narsistik kişilik bozukluğunun irdelenerek söz konusu bozukluğun örgüt düzeyinde ele alınması önem arz etmektedir. Psikoloji rahatsızlıklar içerisinde sayılan narsizm bir kişilik bozukluğu olarak genç erişkinlik dönemlerinde meydana gelen üstünlük kurma duygusu ve beğenilme istencine dayandırılmaktadır bununla birlikte empati noksanlığı da narsistik kişilik bozukluğuyla ilişkilendirilmiştir. Amerikan Psikaytri derneğinde yapılan çalışmaya göre bir kişiye narsistik kişilik bozukluğu tanısının koyulması için birtakım kriterler geliştirilmiştir sayılan dokuz kriterden en az beşinin bireyde saptanması narsistik kişilik bozukluğunun delili kabul edilmektedir. Geliştirilen kriterler şu şekilde listelenmiştir (Kızıltan, 2006).

- ✓ Bireyin kendisini çok önemli biri yansıması ve kendini bu şekilde tanıması.
- ✓ Gücün, güzelliğin, başarı hırslarının ve zevkin sınırsızlığı üzerine çokça kafa yorması.
- ✓ Bireyin kendini özel görmesi ve toplumda kendi vasıflarına yakın kişiler tarafından ancak anlaşılabilirliğini düşünmesi .
- ✓ Sadece bir beğenilme gayesi taşımaz çok beğenilmek istemesi.
- ✓ Her zaman kendisinin ve hedefleri doğrultusunda başka bireylerin kayrılmasını istemek ve bunun mantıklı bir takım nedenlerini üretmek.

- ✓ Kendi çıkarlarını her şeyin üzerinde tutar bireylerin zayıflıklarından yararlanmak amaçlarına ulaşmaya gayret emek.
- ✓ Başkalarının duygu durumlarını ve ne istedikleri yönünde kafa yormamak, önemsememek.
- ✓ Başkalarını kıskanmak ve başkalarının da kendisini kıskandığını düşünmek.
- ✓ Kendini beğenmiş davranışlar sergilemekten kaçınmamak (Doğan, 2012).

2.1. Örgütsel Narsizm

Örgütsel narsizmi çalışmamızda literatür içerisinde yer alan haliyle örgüt içerisindeki bireylerin tekil olarak narsistik bozukluklarını konu almaktan ziyade narsizmin bütünsel olarak gruba yayılmasını yani biz narsizmi olarak tanımlanmış kolektif yönünü aktaracağız. Örgütsel narsizm konusu literatürde yapılan araştırmalarda örgüt içerisindeki bireylerin öznel bozuklukları üzerine incelenmiştir bu yanlış bir yöntem ve araştırmaların sirayetini etkileyen önemli bir hata olmaktadır. Konu başlığından hareketle örgütsel narsizm bütünsel bir hedef doğrultusunda bireylerin aynı narsistik amaç ve hedeflerle birlikte hareket etmesi anlamına gelmektedir. Biz narsizmi olarak da ele alınan kavram bireylerin, gerçeklik algısı dışarısında hedeflerine tutundukları ve bu amaçları diğer tüm grup ve bireylerin üstünde gördükleri en iyi, en üstün olarak nitelendirdikleri gruplarına veya örgütlerine karşı narsistik duygusal yönden bağlanmasıdır (Ozan, Kırkpınar, & Aydın, 2008). Grupsal narsizm düzeyi yüksek olan bireyler kendilerinin bağlı olmadıkları diğer grupsal oluşumlara karşı düşmanca tavır güdebilmekte ve onları tehdit olarak algılayabilmektedirler, üzerlerinde hakimiyet kurarak inandıkları kutsal hedeflerine ulaşmayı kendilerine ana amaç olarak belirlemişlerdir bireysel narsistik bozukluklarını örgüt potasında eriterek adeta bu bozuklukları örgütsel biz kaygısıyla icra etmektedirler. Bağlı oldukları gruplara hayranlık beslemektedirler. Diğer grupların hedeflerine ve söz konusu gruba bağlı olan diğer bireylere karşı küçümseyici alaycı bir tutum sergilemektedirler. Birey düzeyinde yaşanan narsizm, bireyin kendisi ve sınırlı çevresi için önemlidir fakat örgütsel düzeyde yaşanan biz narsizmi ulaşabileceği güç ve etkileyebileceği kitle açısından önem arz etmektedir. Örgütsel narsizmin ortaya çıkışı örgüt dışarısındaki bireylere karşı hasmane tutum, küçük görme, empati eksikliği ve tahammülsüzlük şeklinde kendini göstermektedir. Örgüte bağlı olan kişilerin bazı kronik özellikleri olabilmektedir bireyin grubun dışarısında kırılğan bir tavır izlemesine karşın grup içerisinde farklıdır ve grup dışarısındakileri önemsemez mahiyettedir. Bireylerin grup dışı kişiler arasında iletişimleri kötüdür, bencildirler ve soğuk davranışlar sergilerler. Örgütsel narsizm, grubun adeta narsistik bir şahsiyet görünümünü aldığı ve bireylerin kendilerinde tecrübe edemediği bir emeli bir amaç edinmiş şekli ile koordineli biçimde tecrübe etme uğraşısıdır. Bireylerin örgüte ve onun hükmünde şekillenmiş amaçlara bağlılığı, grubun içerisinde tecrübe edilen ve tecrübe edilme potansiyeli olan her türlü olumsuz duruma karşı kör olmasına müsebbiptir (Tutar, 2016).

Örgütsel narsizmden etkilenen bireye göre toplum iki kısma ayrılmıştır birinci kısım kendisinin ve ekip arkadaşlarının taraftarı olduğu kendi grubu diğer tarafta ise başıbozuk, değersiz ve herhangi bir amacı olmayan öteki gruplardır. Örgütsel narsizme malul olanlar esasında söz konusu gruba üye olmaktan ziyade diğer gruplara dahil olmadıklarından daha fazla zevk almaktadırlar. Narsist bireylerin genç erişkinlikten beri tatmin edilmeyen duygulara sahip oldukları ve buradan hareketle kendilerini değersiz hissettikleri, bu değersizliği absorbe etmek maksadı ile narsistik davranışlar sergilediği üzerine araştırmalar mevcuttur. Örgütsel narsizmde bireysel narsizmden farklı olarak kişi, mevcut değersizliğini kişisel bir takım çabalar içerisinde girmekten ziyade bir örgüt vasıtası ile tatmin etme uğraşısı içerisinde girmektedir. Birey artık bir örgüt potasındadır ve ona göre örgütün dışındakiler önemsiz, herhangi bir amaç ve hedefe sahip olmayan yığınlardan ibarettir. Narsistik hedefleri olan grup üyeleri kendileriyle grup arasında ne ölçüde etkileşim kurabiliyorlar ise dışardaki gruplara o ölçüde hasmane tutum sergileyebilirler (Tutar, 2016).

Kolektif narsizmi araştırmalarda üstünde durulmayan diğer bir yönüyle değerlendirmek elzemdir, şöyle ki kolektif narsistler içerisinde buldukları grubu bir aile veyahut daha ileri bir kurum gibi görmektedirler bu durum ise örgüt içinde ve dışında bir çok unsurun değerlendirilmesini mecbur kılmaktadır. Örgüt içerisinde personel alımı (biz buna daha çok militan alımı adını koyuyoruz) çeşitli liyakat kriterlerine göre değil amaç ve hedefler doğrultusunda tıpkı nepotizm kavramında olduğu gibi akraba eş dost ve yakınların seçimi şeklinde ilerlemektedir çünkü bu hedef ve amaçlar liyakat kriterlerine göre örgüte alınmış personellerle paylaşılmayacak kadar özeldir. Bir parantez açmakta yarar görüyorum ülkemizin başına gelen ve zararları azımsanmayacak derecede olan fetö belasının ilerleyiş biçimi üzerine düşünmekte yarar var. Burada bir örgütten çok örgütün sistem ve işleyişinin narsistik birtakım hedefler doğrultusunda ilerlediğini görmekteyiz, bu hedefler ve tahribatın ana konusu narsistik hedefler ve bu hedeflere bağlı olan militanlardır. Söz konusu terör örgütünün kendi nazarında militanlarına belletmiş olduğu hedefler hiçbir normal insan, personelin

kabul edebileceği argümanlar değildir, burada narsizmin önemini görmeliyiz neden olduğu tahribatın sistemli bir örgütten kaynaklı olduğunu idrak etmeliyiz buradan hareketle örgütlere sağlanan insan kaynağında bir alt başlık açmak gerekmektedir literatürde nepotizm olarak geçen adam kayırmacılık, klientelizm alt başlık ve konularına değinmek mecburiyetindeyiz, nepotizm esasında sadece bir akraba kayırmacılığından öte narsistik hedefler doğrultusunda kolektif narsist bir örgütün militan seçme yöntemi olabilmektedir, konunun bu şekilde değerlendirilmesi tüm araştırmacılara yol göstermesi açısından önemlidir. (Ozan vd., 2008).

3. NEPOTİZM NEDİR?

Nepotizm sözcüğünün kökü Latince yeğen sözcüğünden üretilmiştir. Latince nepos İtalyanca nepotismo teriminden türemiştir. (Bellow, 2010). Kelimeye bir diğer açıdan bakacak olursak Türk Dil Kurumu web sitesi nepotizm sözcüğünün Türkçeye, Fransızca népotisme den geçtiğini ifade etmişlerdir. Bazı papa ve psikoposların ortaçağda kendilerine tanınan bazı ayrıcalıkları ve özellikleri çocukları olmadıkları için yeğenlerine tanınmaları onları bazı mevkilere getirme konusunda öncelik sağlamışlardır. (Signorotto vd., 2002). Latince nepotizm yerine kullanılan nepos kelimesi de yeğen anlamına gelmektedir.

Nepotizm günümüzde kişinin akrabalık bağlarını ve ilişkilerini göz önünde tutarak bulunduğu makamı mevkii yi kötüye kullanarak liyakat ve nitelik gibi özellikleri göz ardı ederek tanıdıklarını işe almasıdır. Hatta günümüzde nepotizm kavramı, kendi mevkisini aile fertleri yakınları ve akrabalarının yararlarını kollamak için kötüye kullanan kişilere denir. (Abdalla vd., 1998: 555). Aslına bakılacak olursa kişinin akrabasını koruma olayı içgüdüsel bir durumdur. Kin Selection (akraba kayırmacılığı) denilen bu olayda aynı insanlarda gibi hayvanlarda da ortaya çıkan içgüdüsel bir olay olduğu ortaya konmuştur. Sosyal bilimlerde nepotizm hakkında yapılan çalışmalarda nepotizmin rasyonel gerçekçi bir davranış olduğu ortaya çıkmıştır. Nepotizm terimi Türkçede genellikle adam kayırmacılık terimi ile eş anlamlı olarak kullanılsa da nepotizmin birden çok eş anlamı vardır. Kayırmacılık terimi içerisinde eş dost kayırmacılığı kronizm, siyasi ve dini kayırmacılık patronaj, iktidar grubu ve seçmen kitlesini kapsarsa klientelizm, akrabalık ilişkileri öz önüne alınarak yapılan kayırmacılığa ise nepotizm denmektedir. (Aksözer, 2003: 16-17). Asanakutlu ve diğerlerine göre; kayırmacılıkla nepotizm arasındaki en büyük fark; nepotizm kişi kendi güç ve inisiyatifini elinden geldiğince gerekli özellikleri sağlayıp sağlamadığına bakmadan akrabaları ve aile fertleri için kullanılır. Fakat kayırmacılıkta ise birey aile fertleri ve akrabaları hariç diğer kişiler için fayda sağlamaya çalışmaktadır. Nepotizmi Türkiye de araştırarak olursak ne kadar yaygın bir uygulama olduğu görülebilmektedir. Kayırmacılık ilk önce kardeş eş çocuk gibi önceliklerden başlayarak genellikle akrabalar üzerinde yapılır. Ayrıca Türkiye de Nepotizm sorunu aslında işe alım sürecinde liyakat olmamasıyla başlar. Çünkü atamaları belirleyecek olan liyakat değil kişilerin genel kültür düzeyine göre seçilmesidir. Bu sorun tamamen ortadan kaldırılabilmesi için yapılacak olanlar bürokrasisinin siyasetten tamamen izole edip uzak tutmalı ve işe alım istihdam da sadece liyakate dayalı ile kalmamalı aynı zamanda tarafsız bir hükümet de bulunmalıdır (Yıldırım, 2013: 368). Literatürde daha önce bahsetmiş olduğumuz papalar ve onların akrabalarına sağladığı ayrıcalıklar yüzünden genellikle nepotizmin olumsuz yönü anlatılsa da, bazı araştırmacılar olumlu yönüne de dikkat çekmeye çalışmışlardır. (Adam Bellow, 2003)

3.1 Örgütsel Nepotizm

Örgütsel ve yönetim alanında kayırmacılık akrabalık bağı bulunan bireylerin aynı örgütte istihdam edilmesi işe başlaması olarak kabul gören nepotizm; tanım olarak kişinin özellikleri, donanımı, becerisi, kabiliyeti, işe yatkınlığı yani kısaca liyakata bakılmaksızın kişinin yalnızca akrabalık bağına göz önünde bulundurularak işe alınmasıdır. (Özler ve Gümüştekin, 2007: 439). Ayrıca nepotizm ilk zamanlarda sadece akrabalık bağlarını kullanarak liyakatsiz kişinin işe alınması terfi ettirilmesi yüksek ücret alması iken iken bugün örgütlerde tanıdıkların işe yerleştirilmesi gibi geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır. Örgütte var olan nepotizm uygulamaları nepotizme göz yuman uygulayan kişiyi de baskı altına almaktadır. Bu baskı hem aile üyelerinden hem de örgütten kaynaklanabilir. Kişi aile üyesi birini işe aldığı anda örgütte çalışan diğer bireylerin örgüte olan güveni ve bağlılıkları azalabilir buda işletmenin performansının düşmesine neden olabilir. Diğer taraftan olaya baktığımızda da eğer kişi aile üyesini işe almazsa ailedeki diğer bireyler tarafından kendisine kötü gözle bakılıp baskı altına alınabilir. Bir diğer yandan da örgüt, akrabasını işe alıp istihdam sağladığı için bu kişinin iş tatmini ve örgüte olan bağlılığı çoğalabilmektedir. Bu noktadan hareketle nepotizme genel olarak bakacak olursak hem kayırılan hem kayırılmayan da performans düşüklüğü görülmesi olasılık dahilindedir. (Çağatay ve Uygur, 2015: 136-146).

Globalleşme ile İş dünyasında ve örgütlerde ortaya çıkan rekabet sonucunda örgütler birbirlerinden farklarını ortaya koymak istemektedirler. Örgütler de bu farkı ortaya koyabilmelerinin yolu insan kaynakları

departmanından geçmektedir. Örgütün hedeflerini yerine getirmeyi sağlayacak, örgüte doğru insanların çekilmesi, doğru aletler, doğru işe doğru insanların yerleştirilmesi çok önemlidir. Bu süreci yönetecek idare edecek olan bölümde insan kaynakları bölümüdür, nepotizmin olduğu örgütlerde insan sermayesi döngüsünün zarar görmesi engellenemez. (Dağlı ve Ağcan, 2010: 170-175). Akraba kayırmacılığıyla İK departmanının zarar görmesinin yanı sıra örgüt ikliminin bozulması grupların çıkması ve çalışanların birbirine karşı olan güvenenin azalmasını beraberinde getirir. (Araslı vd., 2006). Örgütlerde, performans değerlendirme, ücret, terfi, yetki devretme, örgüt kaynaklarının kullanılması gibi birçok nepotik uygulamalar örnek olarak verilebilir. Burada nepotizmi vurgularken alt kademe de kişinin işe alınması performans değerlendirme ücret gibi konular, üst kademe de ise terfi, yetki devret ve örgüt kaynaklarını kullanma da gerçekleştiği söylenebilir. (Polat, 2012: 18). Bir örgütü ayakta tutan unsur tabii ki sadece karlılık değil şüphesiz diğer örgüt paydaşlarının kendilerini örgüt için önemli görmeleridir. Kapıda duran güvenlik görevlisinden, en üst düzey yöneticiye kadar kişiler kendilerinin örgütlerinin bir parçası olarak hissediyorlarsa işte o zaman sahiplik gelişir ve o örgütte sadakat oluşur. Bu durumda ancak ve ancak adil herkese karşı eşit olan örgütlerde ortaya çıkar. Adil yönetilen örgütlerde varislerin yetenekleri ve karakterleri yönetici olabilecek kadar üst seviyeye işte o zaman örgüt yönetimini ele almaları şirketin yararına olacaktır. (Öger, 2003: <http://www.btinsan.com/1115-10.asp>, 2010) Ancak örgütte aynı işi yöneticiliği çok daha iyi yapacak kişiler varken kan bağı gözetilerek örgüt yöneticisinin seçilmesi şirketin büyümesinin önündeki büyük engellerden biridir. (Aydın, 1985: 88). Son olarak örgütlerde kayırmacılığının sık yaşandığı alanlardan biri de işlem kayırmacılığıdır. İşlem kayırmacılığı olan çalışanların, örgütteki diğer çalışanlara kıyasla işe geç kalma işten erken çıkma örgütteki kaynakları kendi isteğine göre kullanma gibi alanlarda gösterilen ayrımcılığa denir. Sağlanan bu ayrıcalıklar ve toleranslar, diğer çalışanların negatif yönde etkiler moral ve motivasyonların düşmesine sebep olur. İşlem kayırmacılığının olduğu örgütlerde işverene ve yöneticiye güven ile işlem adaleti ve iş tatmini arasında negatif yönden bir bağlantı olduğu tespit edilmiştir. (Büte ve Tekarslan, 2010: 14).

4.YÖNTEM

4.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Psikoloji biliminde ve bireysel anlamda narsizm ve narsistik kişilik bozuklukları çok sayıda araştırmaya konu olmuş ve detaylı olarak incelemesi yapılmıştır fakat örgütsel düzeyde narsizmin kolektif yönü araştırmalara konu olmamıştır buradan hareketle çalışmanın, literatüre örgütsel narsizmin araştırılması hususunda önemli katkısı olacaktır.

4.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri şu şekildedir:

Araştırma yokluk hipotezine göre test edilmiştir,

H1: Sakarya' da faaliyet gösteren örgütlerin yönetici ve çalışanları ile narsizm boyutları arasında bir ilişki vardır.

H2: Sakarya' da faaliyet gösteren örgütlerin yönetici ve çalışanlarında eğitim durumu ile narsizm boyutları arasında bir ilişki vardır.

H3: Sakarya' da faaliyet gösteren örgütlerin yönetici ve çalışanlarında tecrübe durumu ile narsizm boyutları arasında bir ilişki vardır.

4.3. Araştırmanın Analiz Yöntemi

Veri toplama tekniği olarak anket tercih edilmiştir, narsizm konusunda literatürde geçerli ölçek olarak kabul edilen güvenilirlik ve geçerliliği önceki çalışmalarda sağlanan, Ames ve Rose tarafından geliştirilen narsistik kişilik envanteri kullanılmıştır. Ölçekte 16 madde çift şıklı olarak katılımcıya sunulmuştur 16 madde içerisinde 32 yanıt olumlu ve olumsuz olarak random dağıtılmıştır katılımcıların verdiği yanıtlar doğrultusunda narsistik boyutlar ile pozitif veya negatif yönlü bir uyumun sağlanıp sağlanmadığı ölçülmeye çalışılacaktır. Mevut verilerin analizi için IBM Spss programı kullanılmış verilere Ki-Kare analizi uygulanmıştır.

4.4. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmamızda Sakarya'da faaliyette bulunan 100 ve üzeri personel çalıştıran 123 firma olduğu tespit edilmiştir bu firmaların 12 sine ulaşma imkanı bulunmuştur, Veri toplama sürecinde iki farklı örneklem tekniğinden yararlanılmıştır ilk olarak kartopu örneklem yöntemiyle yönetici ve çalışanlara ulaşılmaya

çalışılmış sonrasında online anket ve yüz yüze anket şekli ile şirket yönetici ve çalışanlarına ulaşılmıştır. Anketler 172 yönetici ve çalışana ulaştırılmış bunların 105 inden geri dönüt alınmıştır.

5. BULGULAR

Mevcut bulgular neticesinde katılımcıların %74'ü erkek %26'sı kadındır, katılımcıların çoğunluğu %78 Lisans öğrenimini tamamlamıştır %9 oranında lisans üstü eğitim yüzde 13'lük kısım ise ilk öğretim ve lise mezunudur diğer taraftan katılımcıların yöneticilik ve çalışan olma durumları 1 -5 yıl arasında %58, 6-9 yıl aralığında %19, 10 ve üzeri ise %23 olarak listelenmiştir bulgular tablo olarak sunulmuştur.

Tablo 1 : Katılımcı sayı ve oranları

Katılımcı oranı	Sayı (n)	Yüzde %	k. toplam
Erkek	78	74	%74
Kadın	27	26	%100
Eğitim Durumu	İlköğretim-Lise	Lisans	Lisansüstü
Erkek	10	61	7
Kadın	3	21	3
Toplam	13	82	10
Tecrübe Durumu	1-5 Yıl	6-9 Yıl	10 yıl ve üzeri
Erkek	46	14	18
Kadın	16	5	6
Toplam	62	19	24

5.1. Kolektif Narsizm Düzeyine Göre Bulgular

Araştırmanın narsistik kişilik envanterine göre icra edilmiştir ölçekte 16 soru bulunmaktadır bu sorular narsizmin 6 alt boyutunu katılımcıların verdiği sorular neticesinde değerlendirmektedir. Ankette 16 soruluk sorular 2 cevap seçeneğiyle katılımcılara uygulanmıştır mevcut tabloda 32 seçimli narsistik kişilik envanteri yanıtlarına göre en düşük kolektif narsizm düzeyi 1 olarak görülmüş en yüksek narsizm düzeyi ise 12 olarak listelenmiştir araştırmanın devamında tüm katılımcıların ortalama narsizm düzeyi %5.3 olarak ortalama seviyenin aşağısında kalmıştır.

Narsizm ölçeğinde 6 adet narsizm alt boyutu bulunmaktadır bu boyutlar teşhircilik, sömürücülük, kendine yeterlilik, otorite ve hak iddia etmedir. Sayıldığı şekliyle narsizm ölçeğinde teşhircilik, sömürücülük, kendine yeterlik boyutlarında katılımcılara sorulan ayrı ayrı 3 soru bulunmaktadır dolayısıyla bu boyutlarda en yüksek düzey 3 en düşük ise 0 olmaktadır. Diğer yandan otorite ve hak iddia etmede ayrı ayrı 2 soru sorulmaktadır bu boyutlarda ise en yüksek düzey 2 en düşük düzey 0'dır.

5.2. Narsistik Boyutlara Göre Bulgular

Sayıldığı üzere narsizm kavramı 6 alt boyuttan oluşmaktadır bu boyutlar sorulan sorular istikametinde puanlanmaktadır araştırma bünyesinde çalışan ve yöneticilerin eğitim düzeyi ve tecrübesinin narsistik boyutlar ile ilişkisi araştırma hipotezi olarak belirlenmiştir mevcut verilerle narsistik boyutlar özelinde bir ilişkinin olup olmadığını sınamak amacıyla verilere ki kare analizi yapılmıştır. Yapılan analizler çerçevesinde örgüt içerisindeki tecrübe durumunun narsizmin 6 boyutuyla herhangi bir anlamlı ilişkiye rastlanılmamıştır diğer bir hipotezde ise örgüt içerisindeki eğitim durumunun narsizmin 6 alt boyutuyla anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı sınanmış ve yalnızca teşhircilik boyutuyla katılımcıların eğitim durumu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Tablo 2: Ki- Kare analizi (Teşhircilik ve Eğitim durumu)

	Değer	Df	Anlam. Düzeyi
Pearson Ki-Kare	33,091	9	,000
Benzerlik Oranı	23,476	9	,005
Doğrusallık İlişkisi	1,948	1	,163
Geçerli Örneklem	105		

Eğitim Durumu	İlköğretim- Lise	Lisans	Lisansüstü	Toplam
Sayı	9	84	12	105
Teşhircilik Yüzdesi	8,6	80	11,4	100

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma kapsamında değerlendirildiği ölçüde narsizm, kolektif narsizm ve nepotizmin örgütsel faaliyetlerde etken, bir takım olumlu ve olumsuz özellikleri tespit edilmiştir yapılan literatür taraması ile görüldüğü üzere kolektif narsizmin örgütün işleyiş ve faaliyetlerinde karar alma ve organizasyona personel seçimi, bu personellerin yetiştirilmesi ya da ayrıcalıklı sayılarak bir takım kutsal hedeflere ulaşmada kendilerini motive etmesi organizasyon bünyesinde kısa vadede personele olumlu etki verebilmektedir. Kolektif narsizm ile üzerinde önemle durulmalıdır ki organizasyon hedeflerine kısa vadede ulaşabilir lakin kabul edilen hedeflerin doğruluğu ya da geçerliliği personel tarafından sorgulanmadığı müddetçe hedefler organizasyonun içinde ve dışında uzun vadede bir takım olumsuz olaylar silsilesine sebep olabileceği potansiyeline sahiptir. Kolektif narsizmin sirayet olduğu kurumlara nepotizm ve klientelizm süreçlerinin yerleşebileceği ve bu kavramların kurumları uzun vadede tahrip edebileceği açıktır yapılan ampirik araştırma Sakarya'daki örgütler üzerinden yürütülmüştür araştırma sonuçlarına göre örgüt içerisinde görüşülen çalışan ve yönetici kadrosu üzerinde kolektif narsizm düzeyinin ortalama seviyenin altında kaldığı belirtilmiştir (H1). Araştırma ile sınıanan çalışanların tecrübe durumları ile narsistik boyutlar arasında herhangi bir anlamlı ilişkinin varlığı tespit edilememiştir (H2). Kolektif narsizmin alt boyutlarından olan unsurların eğitim düzeyi ve teşhircilik dışında normal düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bireyin gösteriş meraklısı olma, dikkatleri üzerine çekme gibi olumsuz özelliklerin sergilenmesi anlamına gelen teşhirciliğin, lisans mezuniyetine sahip olan kişilerce tecrübe sahibi olan fakat daha alt düzey eğitim durumuna sahip çalışanlara karşı gösterildiği, aynı zamanda lisans mezuniyetine sahip olan kişilerin kendilerinden daha üst eğitim gören kişilere karşı yine teşhirci davranışlardan kaçınmadığı araştırma bünyesinde tespit edilmiştir. Teşhircilik narsizmin 6 alt boyutundan biridir ve önemli bir husustur. Araştırma da görülmüştür ki daha geniş bir örneklem ile yapılacak çalışmalar kolektif narsizm ile ilgili bulguları anlamlı derecede arttıracaktır, burada önemli olan bir başka durum ise çalışan ve yöneticilerin anketleri güvenle işaretlemelerini sağlamaktır. Yapılan çalışmada çalışan ve yöneticilerin anket içerisindeki sorular hakkında çokça soru ve sorular sordukları tespit edilmiştir. Narsizm ve narsizm ile alakalı konuları araştıran çalışmaları önemli sonuçlar elde edebilmesi için bu kıstasların sağlanmasına özen gösterilmelidir.

KAYNAKÇA

- Abdalla, H. F., Maghrabi A. S. ve Raggad B. G. (1998) "Assessing the Perceptions of Human Resource Managers Toward Nepotism: A Cross-Cultural Study." *International Journal of Manpower*, 19, (8), ss. 554 - 570
- Araslı, H., Arıcı, H. E., Araslı, F. (2016). "Nepotizmin İş Tatmini Üzerine Etkisinde Prosedürel Adaletin Aracı Rolü: K.K.T.C Otelcilik Sektörü Üzerine Bir Araştırma." *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5, (2)
- Asunakutlu, T., Avcı U. (2010). "Aile işletmelerinde nepotizm algısı ve iş tatmini ilişkisi üzerine bir araştırma." *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15, (2).
- AYDIN, Nurhan., (1985) "Aile Şirketlerinin Yönetim Ve Organizasyon Sorunları: Eskişehir Aile Şirketlerinde Bir Uygulama", *Eskişehir. Anadolu. Üniversitesi. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3, (1).
- Bellow, A. (2003). *In Praise Of Nepotism*. New York: Doubleday.
- Büte, M., Tekarslan, E. (2010). "Nepotizmin Çalışanlar Üzerine Etkileri: Aile İşletmelerine Yönelik Bir Saha Araştırması". *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6,(1).
- Çağatay, A., Uygur, A. (2015) "Nepotism in Impact Employee Performance Evaluation Form with Family Business". *International Journal of Management Sciences*. 5,(2), ss. 136-146
- Dağlı T., Ağcan Z., (2010), "Kurumlarda kayırmacılık ve insan kaynakları uygulamaları" *Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Doğan, B. (2012). *Örgüt Kültürü* (2. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Karacaoğlu, K., Yörük, D. (2012). "Çalışanların Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algılamaları: Orta Anadolu Bölgesinde Bir Aile İşletmesi Uygulaması." *İŞ, GÜÇ, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14, (3)
- Koçel,T. (2014). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınları

- Kızıltan, H. (2006). Narsisizm ve Psikopatolojisi. İPM. Geliş tarihi 20 Eylül 2018, gönderen <http://www.psikomitoloji.com/attachments/article/79/narsisizm.makalesi.pdf>
- Ozan, E., Kırkpınar, E., & Aydın, İ. (2008). Narsistik Kişilik Bozukluğu Gelişim Süreçleri ve Yaşamı. Rchp, 2.
- Öger , (2003) <http://www.btinsan.com/1115-10.asp> [06.03.2010])
- Özler, H., Gümüstekin, G. E. (2007). "Aile İşletmelerinde Nepotizmin Gelişim Evreleri ve Kurumsallaşma." Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17, (437-450).
- Polat, S., Celep, C. (2008). "Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları." Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 14, (2).
- Signorotto, G. ve Visceglia, M. A. (2002). "Court and Politics in Papal Rome." Cambridge University Press, Cambridge.
- Tutar, H. (2016). Örgütsel Davranış (Örgüt Teorileri ve Çağdaş Yaklaşımlar Açısından) (1. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yıldırım, M. (2013). "Kamu Yönetiminin Kadim Paradoksu: Nepotizm ve Meritokrasi". Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11 (2).