

## NARSİSTİK KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ KURUMSAL BAĞLILIĞI ETKİLER Mİ?

Necmettin CİHANGİROĞLU\*, Abdulkadir TEKE\*\*,  
Yasin UZUNTARLA\*\*\* ve Uğur UĞRAK\*\*\*\*

### Özet

Bu çalışmada; narsistik kişilik özellikleri ile kurumsal bağlılık arasında bir ilişki olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla yapılan çalışmada GATA Hemşirelik Yüksek Okulu'nda öğrenim gören öğrenciler seçilmiştir. Toplam 335 öğrenci değerlendirme kapsamına alınmıştır. Öğrencilerin narsistik kişilik özelliklerini ölçmek için Dr. Ames ve arkadaşları tarafından 2006 yılında geliştirilen ve 16 sorudan oluşan Narsistik Kişilik Envanteri (Narcissistic Personality Inventory (NPI) ölçeği kullanılmıştır. Öğrencilerin kurumsal bağlılıklarını ölçmek için Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen ve 23 sorudan oluşan Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Organizational Commitment Questionnaire) kullanılmıştır. Araştırma bulgularından hareketle; gelecekte sağlık hizmetlerinin vazgeçilmez unsurlarından biri olacak olan “hemşire” adaylarının, kurumsal bağlılıklarını artırmak için narsistik kişilik özelliklerinin bilinmesi ve olumlu yönde geliştirilebilmesi için gerekli önlemlerin öğrencilik döneminden itibaren, eğitimin bir parçası olarak alınması önerilmektedir.

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

### Do Narcissistic Personality Traits Affect Organizational Commitment?

#### Abstract

This study aimed at investigating whether there is a correlation between organizational commitment and narcissistic personality traits. Students from Gulhane Military Medical Academy (GATA) High School of Nursing were chosen as the subject population. Totally, 335 students were evaluated. In order to measure students' narcissistic personality traits Narcissistic Personality Inventory (NPI) scale, which was designed by Dr. Ames and et.al in 2006 and contained 16 items, was used. In order to measure students' organizational commitment Organizational Commitment Questionnaire, which was

---

\* Doç.Dr., GATA Sağlık Hizmetleri Yönetimi BD., Ankara, [ncihangiroglu@gata.edu.tr](mailto:ncihangiroglu@gata.edu.tr).

\*\* Doç.Dr., GATA Sağlık Hizmetleri Yönetimi BD., Ankara, [ateke@gata.edu.tr](mailto:ateke@gata.edu.tr).

\*\*\* Doktora Öğrc., GATA Sağlık Hizmetleri Yönetimi BD.,Ankara, [yuzuntarla@gata.edu.tr](mailto:yuzuntarla@gata.edu.tr).

\*\*\*\* Doktora Öğrc., Hacettepe Üniv. Sağlık İdaresi Bölümü, Ankara, [uugrak@gmail.com](mailto:uugrak@gmail.com).

designed by Meyer and Allen (1991) and contained 23 items, was used. With respect to the findings, it is suggested that “nurse” candidates’, who will be one of the indispensable constituents of health services in the future, narcissistic personality traits should be known to improve their organizational commitment and necessary precautions should be taken as a part of their education in order to develop their narcissistic personality.

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

## GİRİŞ

Örgütler toplum hayatında vazgeçilmez sosyal varlıklar olup insan davranışları ile harekete geçmekte, çalışanların tutum ve algılarından etkilenen iklimlerin hâkim olduğu çevre içerisinde hayatını sürdürmektedir. Bireyin davranışlarını belirleyen baskın güç ise kişiliği olmaktadır. Kişilik; doğuştan gelen biyolojik özellikler ile sonradan öğrenilen ve benimsenen davranış şekillerinin etkileşiminden oluşan ahenkli bir bütündür. Diğer bir ifadeyle kişilik doğumla başlayıp, bireyin nesnelere ve olaylara verdiği anlamla şekillenen, hayat boyu devam eden gelişme ve olgunlaşma ile kendini gösteren bir süreçtir. Kişilik bozuklukları ise bu süreçte meydana gelen sapmalardır. Günümüz insanının belirgin olarak ortaya çıkan özelliklerinden biri de “ben” merkezli kişilik davranışı gösterme eğiliminde olmalarıdır. Her zaman almaya ve kazanmaya odaklanmış, vermeyi ve kaybetmeyi asla kabul etmeyen, sevmeyi ve yardım etmeyi önemsemeyen, kendisini dünyanın merkezi olarak gören, diğer insanları değersiz ve gereksiz olarak niteleyen “narsistik kişilik” özellikleri sıklıkla görülür olmuştur. Narsistik kişilik özelliklerinin sosyal yaşamdaki yansımalarını analiz etmek amacıyla yapılan çalışmaların son zamanlarda arttığı görülmektedir. Bunda, narsistik kişilerin söylem ve eylemlerinin, sosyal yaşam üzerindeki etkilerinin yol açtığı ağır sonuçların etkisi olabilir.

Hemşirelerin sağlık hizmetlerinin vazgeçilmez bir parçası olmasından yola çıkılarak, bu çalışmada geleceğin hemşireleri üzerinde narsistik kişilik özellikleri ile kurumsal bağlılık arasında bir ilişki olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır.

Anket formlarının narsistik kişilik özelliklerini ve kurumsal bağlılığı ölçeceği ve araştırmaya katılanların soruları içtenlikle yanıtladıkları varsayılmıştır. Çalışmanın kapsamı, GATA Hemşirelik Yüksek Okulu öğrencilerinden araştırmaya katılmayı kabul edenlerle sınırlandırılmıştır.

Çalışmamızda öncelikle konuyla ilgili kavramsal çerçeve çizilecek olup, daha sonra araştırmanın bulgularına yer verilerek, narsistik kişilik özellikleri ile kurumsal bağlılık arasındaki ilişki incelenerek tartışılacaktır. Bu konuda yapılan literatür taramasında sağlık alanında benzer çalışmaların kısıtlı olduğu fark

edilmektedir. Bu açıdan çalışmamızın alandaki çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Narsisizm genel olarak , bireyin kendi ruhsal ve bedensel benliğine ya da kimliğine aşırı bir bağlılık ve beğeni duyması , kendi kendisini beğenmesi , kendi kendine hayran olması, empati yapamaması anlamına gelmektedir (Seward, 2007: 1). “Narsizm” terimi psikoloji literatürüne ilk kez 1898 yılında girmiştir. Yunan mitolojisinde, sudaki aksini görerek kendine aşık olan ve ömrünü hiç ulaşamayacağı bu sevgiliyi izleyerek tüketen Narkisos karakterini, psikolojik bir fenomeni açıklamak için ilk kullanan psikanalitik kuramcı olan Havelock Ellis’in, bireyde cinsel duyguların neredeyse tamamen kendine hayranlık düzeyinde özümşenerek kaybolmasına neden olan bir eğilim için ilk defa “Narcissuslike” terimini kullandığı görülmektedir. Bu çalışma Freud’un ilgisini çekmiş ve üzerinde derin bir etki bırakmıştır. Freud’un, 1914 yılında meta psikoloji kuramını kurarken ve klinik çalışmalarını yaparken narsizmi odak noktası olarak kullandığı anlaşılmaktadır (Raskin ve Terry, 1988: 890). Günümüzde narsizmin, Freud’un araştırmalarının merkezi olduğu kabul edilmektedir

Freud’un Ruh çözümleme kuramı insan davranışlarının devingen olduğu tezine dayanır. Buna göre davranışlar çok büyük güç yüklü dürtülerle yönetilir; bu güçler tanınmadıkça davranışların anlaşılması, önceden belirlenebilmesi olanaksızdır. Freud’a göre doğumla birlikte, mutlak narsisizmden, değişen dış dünyanın algılanmasına, nesnelere keşfedilmesine doğru bir adım atarız. İnsan, dış dünyayı gittikçe daha çok tanıyarak başlangıçtaki narsisizmini "nesne sevgisi"ne dönüştürür. Ne var ki normal gelişme durumunda bile insan, yaşamı boyunca bir ölçüde narsisist kalabilir. Her insanda ulaşamayacak, her türlü çözümme çabasına karşı direnen narsisist bir çekirdek kalır (Miller ve Campbell, 2008: 76).

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

Ancak, bunun dozu arttıkça, olumlu etkiler, yerini olumsuzluklara, yıkıcı ve yıpratıcı sonuçlara bırakabilir.

Narsisist kişilik bozukluğunda nesne, kişinin yaptığı ya da ürettiği bir şey değil sahip olduğu bir şeydir; örneğin bedeni, dış görünüşü, sağlığı, zenginliği vb. Bu tür narsisizmin hastalıklı oluşu denetleyici ögenin bulunmamasındandır. Başardığım bir şeyden ötürü değil de sahip olduğum bir nitelikten ötürü "büyük"sem o zaman, hiç kimseyle, hiçbir şeyle ilgilenmem, hiçbir çaba göstermem gerekmez. Bu yüzden hastalıklı narsisizm kendi kendine sınır koyamaz. Narsisist kendi beğenmişliği içine gün geçtikçe daha çok gömülerek kendini herkesten soyutlamaya başlar (Foster ve Campbell, 2007: 1321). Yalan, narsist tutumun vazgeçilmez özelliğidir. Kendisi hakkında verdiği tüm bilgi, bir aldatmaca olabilir. Fikirleri nadiren orijinaldir. Yetki kullanması gerektiği bir anda, kendisini tarihsel kimliklerden birinin sözleriyle desteklemeye çalışır. Ancak, ileti sözleri, o kimliğin ağzından çıkan kelimeler ve kastettiği içerik ile nadiren tutarlılık gösterir. Zira sözleri ya da kapsamı kendine uyacak şekilde değiştirir. İş hayatında başarılı olmasını nesnelere bu şekilde kendine göre emsalsiz değiştirme gücüne borçludur. Narsistin üstleri ile arası dengelidir. Çünkü onlar kendisini anlayabilecek olan yegâne kaynaktır. Onlar onun ulaşmak istediği yerin temsilcileridir. Astları için ise tam bir kâbustur. Çünkü kendisini yetenekleri, donanımı, vasıfları ile onların tek öğrenme kaynağı ya da görüp görebilecekleri ilk ve son nimet olarak niteler. En iyi doktor, yönetici, avukat... kendisidir ve bu iddiasının sınanabileceği her ortamdan kaçır (Yavuz, 2007: 30). O tektir, özeldir. Herkesin bir kusur vardır, o ise bunları çoktan aşmıştır. O halde, bu özellikleri saygı görmelidir. İstediklerini alamadığı zaman akli hemen karışır. Biri onu hayal kırıklığına uğratabilirse, o kişiyi gözünde değersizleştirir. Empati yoksunluğu onun insanlara iş gören nesnelere gibi yaklaşmasına neden olur. O insanlardır ki, duyguları ve ihtiyaçları yoktur. Sömürülebilirler. Bunun için pek az suçluluk ya da üzüntü duyar (Spencer, 2001: 86-94).

Ellis'ten günümüze kadar çeşitli çalışmalarda tartışılan narsizm, kimi araştırmacılar tarafından sadece patolojik olarak ele alınmış, bazı araştırmacılar ise, insanın doğasında narsizmin sağlıklı şekillerinin olduğunu ileri sürmüşlerdir (Koroğlu ve Bayraktar, 2007: 92). Bu konuyla ilgili çok sayıda çalışma yapılmış olup, narsizmin ruh sağlığına fayda sağladığını, birey için olumlu duygusal sonuçlar yaratabileceğini gösteren bulgular elde edilmiştir (Foster ve Campbell, 2007: 18). Narsizmin, patolojik ve normal olarak sınıflandırılmaya başlaması, sosyal hayatta ve iş yaşamında narsizmin nasıl ele alınması gerektiği sorusunu gündeme getirmiştir (Campbell, 2001: 214). Konuyla ilgili yapılan araştırmalar, narsizmin özelliklerinin, kişilerin iş yaşamındaki performansları, motivasyonları ve geri bildirimlere karşı gösterdikleri tutum gibi birçok konuda etkili olduğunu ortaya koymaktadır (Atay, 2009: 185). İş hayatında narsistik kişilik, üzerine aldığı görevleri gerçekleştirmede iş arkadaşlarını araç olarak kullandığı gibi, o işlerden elde edilen tüm başarıyı da kendisine mal eder. Eğer bireyin iş hayatı, narsisizmini

destekleyen konumda ise, diğer kişilik bozukluklarına kıyasla iş yaşamında daha başarılı olur (Tutar, 2004). Wallace ve Baumeister tarafından yapılan bir çalışmada narsistlerin, zor veya stresli görevlerde, diğerlerine göre daha iyi performans sergiledikleri gözlemlenmiştir. Bu bağlamda, narsistler başarının ve başarısızlığın sonuçlarının büyük olduğu bir profile sahip işler arayabilmektedirler. Çünkü öz güvenleri ve şöhrete karşı olan istekleri, başarısızlık korkularına üstün gelmektedir. Düşük düzeyde narsizm gösteren kişilerde ise, başarısızlığın getireceği tehdit, başarı ve şöhret isteğinin önüne geçmektedir (Wallace ve Baumeister, 2002: 831). Narsisizm, tehlikeli boyutlara ulaşmadığı sürece, diğer bir ifadeyle belli bir sınırı aşmadığı sürece gerekli ve değerli bir eğilim olarak kabul edilebilir. İnsanın bütünüyle olgunlaşabilmesi için hem bireysel, hem kurumsal hem de toplumsal narsisizmin hastalık boyutundan kurtulması gerekir. Aksi takdirde içinde bulunulan kurum ve yaşanan toplum ile bütünlük ve uyum söz konusu olmaz. Çalışan ile kurumun amaçlarının bütünlük ve uyum içinde olması, kurumsal bağlılık olarak adlandırılmaktadır. Kurumsal bağlılık kişinin çalıştığı kurumu pozitif değerlendirmesi ve onun amaçları doğrultusunda hareket etmesidir (Yılmaz, 2010: 236). Bir kuruma olan bağlılık, bireyin o kuruma olan üyeliğini sürdürme isteğini artırır, kurum çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görmesi, kurumun amaç ve değerlerini benimsemesi, kurum için ekstra çaba harcamaya hazır olması ve örgütte kalmaya istekli olması anlamına gelmektedir (Mowday vd., 1982: 47). Dolayısıyla örgütle çalışan arasında bir bağ oluşması söz konusudur ancak bu bağın niteliği farklı olabilmektedir. Nitekim; güçlü “duygusal bağlılığa” sahip çalışanlar örgütte kalırlar. Çünkü bunu istemektedirler. Güçlü “Devamlılık bağlılığına” sahip çalışanlar ise, örgüt üyeliğini sürdürmeye zorunlu oldukları için bağlılık duyarlar. “Normatif bağlılığı” güçlü olanlar ise, bağlılığı ahlaki bir sorumluluk olarak gördükleri için bağlılık duyarlar. Bu çalışmada, GATA Hemşirelik Yüksekokulu’nda öğrenim gören öğrencilerin narsistik kişilik tutumları ve kurumsal bağlılıkları arasındaki ilişkinin analizi amaçlanmıştır.

## **II. GEREÇ VE YÖNTEM**

Çalışma; Ankara Gülhane Askeri Tıp Akademisi (GATA) Hemşirelik Yüksekokulu’nda yapılmıştır. Anket yöntemi kullanılan çalışmalarda geri dönüş oranının düşük olması riski söz konusu olduğu için bu çalışmada örneklem seçilmeyerek tüm öğrencilere ulaşılması hedeflenmiştir. Sonuç olarak; Aralık 2010 - Ocak 2011 döneminde kesitsel olarak yapılan çalışmada 388 anket dağıtılmış, 334’ü (%86) geri dönmüştür. 29 adet anket formu eksik ya da hatalı doldurulmuş olması nedeniyle işleme alınmamış, 25 anket formu ile geri gelmemiştir. Üç bölümden oluşan anket forumunun birinci bölümünde öğrencilerin narsistik kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik sorulara yer verilmiştir. Bu amaçla kullanılan ölçek; Raskin ve Hall tarafından 1979 yılında geliştirilen ve 220 ifadeden oluşan NPI (Narcissistic Personality Inventory) ölçeğinin, Raskin ve Terry tarafından

yapılan madde ve faktör analizleri sonucunda bazı ifadelerin mevcut ölçekten çıkarılmasıyla geliştirilen 40 soruluk NPI ölçeğinin, daha sonra Dr. Ames ve arkadaşları tarafından 2006 yılında 16 soru olarak yeniden düzenlemiş ve Atay tarafından Türkçe'ye standardize edilmiş halidir. NPI-16'nın, yirmi ifadeden az olması nedeni ile zaman kayıplarını ve katılımcılardan kaynaklanan hataları minimize ettiği ifade edilmektedir. Ayrıca iç güvenilirlik açısından on ifadenin yeterli olacağı ileri sürülmektedir (Ames, 2006: 441). Ölçek; üstünlük, sömürücülük, otorite, kendine yeterlilik, kendini beğenme, hak iddia etme ve teşhircilik olmak üzere 7 boyuta ait ifadeleri içermektedir (Raskin ve Terry, 1988: 891-894). Ölçek, Atay tarafından Türkçe'ye standardize edilmiş (Atay, 2010: 193), iç güvenilirlik ve yapı geçerliği test edilmiştir. Elde edilen bulgular, envanterin güvenilirlik düzeyinin, orijinal formunun değerleri ile karşılaştırıldığında yeterli olduğunu göstermiş ve ölçeğin yapı geçerliği kanıtlanmıştır. 16 maddelik ölçeğin; 2 maddesi otorite'yi, 3 maddesi kendine yeterliği, 3 maddesi üstünlüğü, 3 maddesi teşhirciliği, 3 maddesi sömürücülüğü ve 2 maddesi de hak iddia etmeyi ölçmektedir. Her bir soru için 2 önerme sunulmuş ve katılımcılardan, kendilerine uyan önermeyi işaretlemeleri istenmiştir. Narsistik Kişilik Ölçeğinde;

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

Hak İddia Etme alt boyutu ise; 6 ve 10'ncü sorularla ölçülmüştür. Ölçeğin güvenilirliğinin sınanması sonucunda Cronbach alfa katsayısının 0,745 olduğu saptanmıştır.

Anketin ikinci bölümünde; Meyer ve Allen tarafından geliştirilen (Meyer ve Allen; 1991:61-89) ve duygusal, normatif ve devamlılık bağlılığını ölçmek için literatürde yaygın bir şekilde kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği ("Organizational Commitment Questionnaire") yer almıştır. Ölçek toplam 23 önermeden oluşmakta olup, 8 ifade duygusal bağlılığı, 7 ifade devamlılık bağlılığını ve 8 ifade normatif bağlılığı ölçmeye ilişkindir. Ölçekteki önermelerin tümü 1'in "Kesinlikle katılmıyorum", 5'in "Kesinlikle katılıyorum" olduğu 5'li Likert Ölçeğine dayandırılmıştır. Kurumsal Bağlılık Ölçeğinde;

- Duygusal Bağlılık alt boyutu; 1-8 arasındaki sorularla,
- Devamlılık Bağlılığı alt boyutu; 9-15 arasındaki sorularla ve
- Normatif Bağlılık alt boyutu ise; 16-19 arasındaki sorularla ölçülmüştür. Ölçeğin güvenilirliğinin sınanması sonucunda Cronbach alfa katsayısının 0,803 olduğu saptanmıştır.

Anketin üçüncü bölümünde, araştırma kapsamındaki öğrencilerin kişisel özelliklerini belirlemeye yönelik açık ve kapalı uçlu sorulara yer verilmiştir. SPSS for Windows 15.0 paket programı kullanılarak gerekli analizler yapılmıştır.

### III. BULGULAR

GATA Hemşirelik Yüksekokulu'nda öğrenim gören öğrencilerin tamamının bayan olması ve yaş aralıklarının birbirine çok yakın olması nedeniyle bu özelliklerine yönelik ayrıca veri sunulmasına gerek görülmemiştir. Sınıflarına göre öğrencilerin dağılımları ise Tablo 1'de görülmektedir.

**Tablo 1.** Öğrencilerin Sınıflara Göre Dağılımları

SINIFLAR	ÖĞRENCİ SAYILARI
1'nci Sınıf	96
2'nci Sınıf	99
3'ncü Sınıf	65
4'ncü Sınıf	74
<b>TOPLAM</b>	<b>334</b>

Öğrencilerin narsistik kişilik özellikleri genel ve alt boyutlarının tanımlayıcı istatistikleri ve karşılaştırmaları Tablo 2'de verilmiştir. 16 puan üzerinden toplam narsizm puanları en yüksek düzeyde (7.65) 2'nci sınıf öğrencilerinde bulunmuştur. En düşük düzeyde ise (6,17) 1'nci sınıf öğrencilerinde tespit edilmiştir. Toplam narsizm puanlarının sınıflar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklı olduğu görülmüş, ikişerli gruplar arasında yapılan karşılaştırmalarda farkın 1'nci ve 2'nci sınıflar arasındaki farktan ve otorite ile kendine yeterlik alt boyutlarından kaynaklandığı anlaşılmıştır.

**Tablo 2.** Narsisizm Ölçek Puanı Ortalamalarının Sınıflara Göre Karşılaştırılması

Sınıflar	Mean	Otorite	Kendine Yeterlik	Üstünlük	Teşhir	Sömürü	Hak İddia Etme	Narsizm Toplam
1		0,88	1,13	0,93	1,18	1,47	0,59	6,17
2		1,21	1,48	1,18	1,44	1,48	0,84	<b>7,65</b>
3		1,12	1,18	1,32	1,26	1,83	0,82	7,54
4		1,16	1,22	1,05	1,30	1,65	0,76	7,14
<b>TOPLAM</b>		1,09	1,26	1,11	1,30	1,58	0,75	7,09
Overall Comparison	p*	<b>0,027</b>	<b>0,031</b>	0,094	0,202	0,099	0,120	<b>0,010</b>
1-2'nci Sınıflar	p**	<b>0,028</b>	<b>0,030</b>	0,467	0,158	1,000	0,111	<b>0,007</b>
1-3'ncü Sınıflar	p**	0,448	1,000	0,112	1,000	0,181	0,675	0,149
1-4'ncü Sınıflar	p**	0,128	1,000	1,000	1,000	1,000	0,827	0,358
2-3'ncü Sınıflar	p**	1,000	0,191	1,000	1,000	0,244	1,000	1,000
2-4'ncü Sınıflar	p**	1,000	0,409	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
3-4'ncü Sınıflar	p**	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000

\* Kruskal Vallis, \*\* Bonferroni Corrected Mann Whitney U.

Narsistik kişilik ölçeğinin alt boyutlarının hangi sınıflarda baskın olduğu Tablo 3'de özetlenmiştir. Buna göre; otorite, kendine yeterlik, teşhircilik ve hak iddia etme alt boyutlarının 1'nci sınıf öğrencilerinde, üstünlük ve sömürücülük alt boyutlarının ise 3'ncü sınıf öğrencilerinde daha baskın olduğu görülmüştür.

**Tablo 3.** Narsistik Kişilik Ölçeği Alt Boyutlarının Sınıflara Göre Puan Ortalamaları

Sınıflar	Otorite (mean)	Kendine Yeterlik (Mean)	Üstünlük (Mean)	Teşhircilik (Mean)	Sömürücülük (Mean)	Hak İddia Etme (Mean)
1	0,4375	0,3750	0,3090	0,3924	0,4896	0,2969
2	<b>0,6061</b>	<b>0,4949</b>	0,3939	<b>0,4815</b>	0,4949	<b>0,4192</b>
3	0,5615	0,3949	<b>0,4410</b>	0,4205	<b>0,6103</b>	0,4077
4	0,5811	0,4054	0,3514	0,4324	0,5495	0,3784
<b>TOPLAM</b>	<b>0,5434</b>	<b>0,4212</b>	<b>0,3693</b>	<b>0,4331</b>	<b>0,5279</b>	<b>0,3728</b>

Öğrencilerin kurumsal bağlılık genel ve alt boyutlarının tanımlayıcı istatistikleri ve karşılaştırmaları Tablo 4'de verilmiştir. Kurumsal bağlılık toplam puan ortalamaları 3'ncü sınıflarda en yüksek düzeyde (3,65) olduğu görülmüştür.



Bunu daha sonra; 2'ci sınıflar (3,52), 1'nci sınıflar (3,49) ve 4'ncü sınıflar (3,39) izlemiştir. Toplam bağlılık puanlarının sınıflar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklı olduğu görülmüş, ikişerli gruplar arasında yapılan karşılaştırmalarda farkın 3'ncü sınıftan ve devamlılık alt boyutundaki farktan kaynaklandığı anlaşılmıştır. Diğer bir ifadeyle 3'ncü sınıf öğrencilerinin devamlılık bağlılığının, diğer sınıfların devamlılık bağlılığından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklı olduğu görülmüştür.

**Tablo 4.** Kurumsal Bağlılık Ölçek Puanı Ortalamalarının Sınıflara Göre Karşılaştırılması

Sınıflar	Mean	Duygusal Bağlılık	Devamlılık Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Bağlılık Toplam
1		3,40	3,73	3,24	3,49
2		3,45	3,74	3,26	3,52
3		3,55	<b>4,01</b>	3,24	<b>3,65</b>
4		3,34	3,68	2,99	3,39
<b>TOPLAM</b>		3,43	3,78	3,19	3,51
Overall Comparison	p*	0,229	<b>0,006</b>	0,104	<b>0,024</b>
1-2'nci Sınıflar	p**	1,000	1,000	1,000	1,000
1-3'ncü Sınıflar	p**	1,000	<b>0,046</b>	1,000	0,666
1-4'ncü Sınıflar	p**	1,000	<b>1,000</b>	0,075	0,637
2-3'ncü Sınıflar	p**	1,000	<b>0,043</b>	1,000	0,732
2-4'ncü Sınıflar	p**	1,000	1,000	0,280	0,521
3-4'ncü Sınıflar	p**	0,207	<b>0,003</b>	1,000	<b>0,010</b>

Kurumsal bağlılık ölçeğinin alt boyutlarının hangi sınıflarda baskın olduğu Tablo 5'de özetlenmiştir. Buna göre; devamlılık bağlılığı alt boyutunun tüm sınıflarda baskın olduğu, 3'cü sınıf öğrencilerinde en yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

**Tablo 5.** Kurumsal Bağlılık Kişilik Ölçeği Alt Boyutlarının Sınıflara Göre Puan Ortalamaları

Sınıflar	Duygusal Bağlılık (Mean)	Devamlılık Bağlılığı (Mean)	Normatif Bağlılık (Mean)
1	3,40	3,73	3,24
2	3,45	3,74	3,26
3	3,55	4,01	3,24
4	3,34	3,68	2,99
<b>TOPLAM</b>	<b>3,43</b>	<b>3,78</b>	<b>3,19</b>

Araştırma kapsamındaki tüm öğrenciler ve her bir sınıftaki öğrencilerin narsizm ve bağlılık puanları arasındaki korelasyon Tablo 6'da özetlenmektedir. Sadece 1'nci sınıflarda negatif yönlü bir korelasyon ( $r = -.245$ ,  $p = 0,016$ ) bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle; araştırma kapsamındaki öğrencilerin narsistik kişilik özellikleri ile kurumsal bağlılıkları arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişki tespit edilmiştir.

**Tablo 6.** Narsistik Kişilik Özellikleri ile Kurumsal Bağlılık Arasındaki İlişki

Sınıflar	R	P
1	-,245	<b>0,016</b>
2	0,003	0,973
3	0,083	0,512
4	-0,058	0,626
<b>TOPLAM</b>	<b>-0,051</b>	<b>0,357</b>

## SONUÇ

Üstünlük duygusu, beğenilme ihtiyacı, empati yapmama, kendisinin çok önemli olduğuna inanma, başarılarını ve yeteneklerini abartma, her şeye hak kazandığına inanma, ilişkileri çıkarları için kullanma, kendisini ancak kendisi gibi çok özel ve önemli insanların anlayabileceğini ve dolayısıyla sadece onlarla arkadaşlık edebileceğini düşünme, herkesin kendisini kıskandığını sanma gibi narsist davranışlar sergileyen insanlar hemen her yerde görülebilmektedir. Dolayısıyla, herkesin yakından tanıdığı narsist birilerinin olduğu söylenebilir. Bireyin kendine güvenmesi, özsaygı ve özgüveninin gelişmiş olması, başarıma istek, ihtiyaç ve gayreti içinde olması aslında gereklidir ve olumlu sonuçlar verebilir ancak, kendisinden başka herkesi önemsiz, yeteneksiz, bilgisiz görme,

başarı ve yeteneklerini abartarak hayal dünyasına dalma ve orada yaşama şeklinde toplumsal yaşama yansıyan düşünce, tutum ve davranışlar, sağlıklı olmayan tutum ve davranışları olarak algılanmaktadır.

Bu çalışmada; narsistik kişilik özellikleri ile kurumsal bağlılık arasında bir ilişki olup olmadığının analiz edilmesi amaçlanmıştır. Yapılan araştırma sonuçlarına göre; katılımcıların ortalama narsistik kişilik puanları, 16 toplam puan üzerinden 7.09 olarak bulunmuştur. Bireysel bazda 10 ile 16 arasında puan alan katılımcılar olmakla birlikte ortalama puan 7.09'dur. Bu bize, katılımcıların narsistik kişilik eğilimleri olduğunu göstermektedir. Sınıflara göre en yüksek narsistik kişilik puanı (7.65), 2'ci sınıf öğrencilerinde tespit edilmiştir. Bu sonuçta; birçok soru, önyargı, endişe ve bilinmeyen ile başladığı üniversal eğitimin, birinci sınıf sonunda yavaş yavaş önöyargıların, bilinmeyenlerin ve soruların cevabını bulmaya başlamasının, üst sınıflardaki arkadaşlarının yönlendirici yaklaşımlarının, hocalarının, mesleğin ve mensubu oldukları Türk Silahlı Kuvvetlerinin (TSK) bir üyesi olmanın önemine vurgu yapan söylemlerinin ve belki de en önemlisi, yavaş yavaş hastalarla muhatap olmaya başlamasının etkili olduğu düşünülebilir. 3'ncü sınıf öğrencilerinde yüksek olarak tespit edilen üstünlük ve sömürücülük özelliklerinin, bu öğrencilerin artık en üst sınıf olan 4'ncü sınıfa geçmek için az bir zamanlarının kalması ve böylece intörn olarak pratik uygulamalarla hasta ile ilgili işlemlerde karar verebilme konumuna geleceğini bilmesinin etkili olduğu söylenebilir. Ayrıca, geçen süre zarfında okul, hastane, Türk Silahlı Kuvvetleri, hemşirelik mesleği gibi konularda bilgi birikiminin artması da etkili olabilir.

Araştırma kapsamındaki öğrencilerin kurumsal bağlılıkları incelendiğinde; genel olarak kurumsal bağlılıklarının orta düzeyde (3,51) olduğu ancak alt boyutlardan devamlılık bağlılığının en yüksek olduğu (4,01) görülmüştür. Ancak, tüm sınıflardaki devamlılık bağlılığı alt boyutunun diğer alt boyutlardan daha yüksek çıkması düşündürücüdür. Çünkü; başka çare olmadığından dolayı bağlanmayı ifade eden devamlılık bağlılığın yüksek çıkması arzu edilmeyen bağlılık türüdür. Öğrencilerin kurumsal bağlılıklarının sınıflara göre yapılan karşılaştırmalarında farkın 3'ncü sınıf öğrencilerinden ve devamlılık bağlılığı alt boyutundan kaynaklandığı görülmüştür. Bu sonuçta; Gülhane Askeri Tıp Fakültesine giren öğrencilerin almış oldukları puana eşit ve hatta daha yüksek puan almış olmalarına rağmen, onların popülaritesinin daha yüksek olması, sağlanan imkanların eşit olmaması gibi algılarının etkili olduğu düşünülebilir. Diğer bir ifadeyle bir adaletsizlik algısı nedeniyle kurumsal bağlılıklarında azalma olduğu söylenebilir. Bu durum neden 4'ncü sınıflarda devam etmiyor diye düşünüldüğünde, artık bir kabullenmenin olduğu, meslek hayatına atılmanın hemen öncesinde olunması nedeniyle öğrenci olarak elde edilemeyen eşit hakların tartışılmasının anlamsız olduğunun kabul edilmesinin etkili olduğu düşünülebilir.

Narsistik kişilik özellikleri ile kurumsal bağlılık arasında bir ilişki olup olmadığına bakıldığında; araştırma kapsamındaki öğrencilerin narsistik kişilik

özellikleri ile kurumsal bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ancak bu ilişki sadece 1'nci sınıf öğrencilerinde tespit edilmiştir.

Sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde; boyutlar arası ilişki açısından narsizm ve kurumsal bağlılık boyutları arasında çok güçlü olmayan ancak istatistiksel olarak anlamlı ve ters yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre; henüz öğrenim aşamasında olmalarına rağmen narsistik kişilik eğilimleri gözlenen ve kurumsal bağlılıkları, çok arzu edilmeyen bağlılık türü olan devamlılık bağlılığı yönünde olan öğrencilerin narsistik kişilik özelliklerinin, abartılı ve zararlı boyutlara ulaşmasından ve meslek yaşamında da artarak devam etmesinden önce gerekli adımların atılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir. Daha 1'nci sınıftan itibaren, özgüven ve özsaygı'nın olumlu gelişime katkı sağlayacak, başkalarına güvenmeyi, sevmeyi, önem vermeyi, dinlemeyi ve empati kurmayı teşvik edecek teorik ve pratik uygulamaların, müfredatlarda daha fazla yer alması sağlanabilir. Ayrıca, öğrencilerin algıladıkları adaletsizlik algısından kaynaklanabilecek kurumsal bağlılığın zayıflaması ve narsistik kişilik özelliklerinin artması gibi olumsuzlukları önleyecek tedbirlerin alınması, tüm öğrencilere eşit hak ve imkanların sağlanması önerilebilir. Narsizm konusunda yaşanan literatür eksikliğinin giderilmesine yönelik olarak, sosyolojik alanda çalışmalar yapılması önerilebilir.

#### KAYNAKÇA

- AMES, Daniel R. ; Paul ROSE ve Cameron P. ANDERSON (2006), "The NPI-16 as a Short Measure of Narcissism", *Journal of Research in Personality*, No:40; 440-450.
- ATAY, Salim (2009), "Narsistik Kişilik Envanteri'nin Türkçe'ye Standardizasyonu", *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 11, No:1;181-196.
- CAMPBELL, W. Keith (2001), "Is Narcissism Really So Bad ?", *Psychological Inquiry*, Vol.12, No:4; 214-216.
- FOSTER, Joshua D. ve W. Keith CAMPBELL (2007), *The Narcissistic Self Background an Extended Agency Model and Ongoing Controversies*, C.Sedikides-S.Spencer (Eds.) *Frontiers in Social Psychology: The Self* (1-43), Psychology Press, Philadelphia.
- FOSTER, Joshua D. ve W. Keith CAMPBELL (2007), "Are There Such Things as "Narcissists" in Social Psychology? A Taxometric Analysis of the Narcissistic Personality Inventory," *Personality and Individual Differences*, No: 43; 1321-1332.

- KÖROĞLU, Ertuğrul ve Sinan BAYRAKTAR (2007), *Kişilik Bozuklukları*, 1'nci Basım, HYB Basın Yayın, Ankara.
- LASCH, Christopher (2006), *Narsisizm Kültürü*, Çev.: S. Öztürk - Ü.H. Yolsal, *Bilim ve Sanat*, Ankara.
- MEYER, John P. ve Natalie J. ALLEN (1991), "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management*, No:1;61-89.
- MILLER, Joshua D. ve W. Keith CAMPBELL (2008), "Comparing Clinical and Social-Personality Conceptualizations of Narcissism," *Journal of Personality*, Vol.76, No.3;449-476.
- MOWDAY, Richard T.; Lyman W. PORTER ve Richard M. STEERS (1982), *Employee - Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnovers*, Academic Press, New York.
- RASKIN, Robert ve Terry HOWARD (1988), "A Principal-Components Analysis of the Narcissistic Personality Inventory and Further Evidence of Its Construct Validity," *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 54, No. 5; 890-902.
- SEWARD, Sara K. (2007), "Are Narcissists Bad For Relationships Or Are Relationships Bad For Narcissists?: The Effect Of Narcissism On Close Relationships," *Narcissism And Relationships*, Department of Psychology St. Francis Xavier University.
- SPENCER, Traci (2001), *Should We Call Them Human? Narcissistic Personality Disorder And Co-Morbid Diagnoses*, Gale Encyclopedia Of Psychology, 2nd Ed. In Association With The Gale Group And Looksmart.
- TUTAR, Hasan (2004), *İş Yerinde Psikolojik Şiddet*, Barış Yayınları, İstanbul.
- WALLACE, Harry M. ve Roy F. BAUMEISTER (2002), "The Performance of Narcissists Rises and Falls with Perceived Opportunity for Glory", *Journal of Personality and Social Psychology*, No:82; 819-834.
- YAVUZ, Hüseyin (2007), "Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma," *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Isparta.
- YILMAZER, Aydın (2010), "Örgütsel Bağlılık ve Ekstra Rol Davranışı Arasındaki İlişkiler: İmalat Sektöründe Bir Araştırma", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Ekim, Cilt 5, No.2; 236-250.