

**T.C.  
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
BANKACILIK ANABİLİM DALI  
RİSK YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**NARSİST KİŞİLİĞİN İŞKOLİKLİK ÜZERİNE ETKİSİ**

**BEYZA GÖÇERĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN:  
DOÇ. DR. MERAL ERDİRENÇELEBİ**

**KONYA-2023**

 KONYA	T.C. NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü	 NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ KONYA SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
--	---	---

### Bilimsel Etik Sayfası

<b>Öğrencinin</b>	Adı Soyadı	Beyza GÖÇERĞİ		
	Numarası	18812401015		
	Ana Bilim / Bilim Dalı	BANKACILIK ANABİLİM DALI/ RİSK YÖNETİMİ BİLİM DALI		
	Programı	Tezli Yüksek Lisans	✓	
		Doktora		
Tezin Adı	Narsist Kişiliğin İşkoliklik Üzerine Etkisi			

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

**BEYZA GÖÇERĞİ**

## ÖZET

Öğrencinin	Adı Soyadı	Beyza GÖÇERĞİ		
	Numarası	18812401015		
	Ana Bilim / Bilim Dalı	BANKACILIK ANABİLİM DALI/ RİSK YÖNETİMİ BİLİM DALI		
	Programı	Tezli Yüksek Lisans	✓	
		Doktora		
	Tez Danışmanı	Doç. Dr. Meral ERDİRENÇELEBİ		
Tezin Adı	Narsist Kişiliğin İşkoliklik Üzerine Etkisi			

Narsist kişilik, bireyin kendini aşırı beğenmesi, kendini diğer kişilerden daha üstün ve özel olarak görmesi, başarıya odaklı, her durumda takdir bekleyen bir kişilik durumudur. Son dönemde konu iş dünyasınca dikkat çekmektedir.

İşkoliklik ise bireylerin aşırı çalışma eğilimi göstermeleri, hayatlarının merkezine iş yaşamlarını koymaları ve hem aile hem sosyal yaşamlarından uzaklaşması gibi sonuçlar doğuran bir durumdur. Bu durum bireyin kendisi için sağlık ve mutluluk açısından olumsuz sonuçlara sebep olurken aynı zamanda iş hayatında da performans ve verimlilik açısından istenmeyen sonuçlara sebep olabilmektedir.

Bu tezin amacı ise narsist kişiliğin işkoliklik üzerindeki etkisinin araştırılmasıdır. Araştırma Konya ili merkez ilçelerinde bulunan kamu, katılım ve kamu katılım bankalarında çalışmakta olan bankacılar üzerinde yürütülmüştür. Bu araştırma sonucunda banka çalışanlarının narsisist kişilik özelliklerinin işkoliklik özellikleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu, narsist kişilik alt boyutlarından ise liderlik ve sömürücülük alt boyutlarının işkolikliğin aşırı çalışma ve kompulsif çalışma boyutları üzerine anlamlı etki ettiği görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Narsisizm, Narsistik Kişilik, İşkoliklik, Banka çalışanları.

## ABSTRACT

Author's	Name and Surname	Beyza GÖÇERĞİ		
	Student Number	18812401015		
	Department	DEPARTMENT OF BANKING/RİSK MANAGEMENT		
	Study Programme	Master's Degree (M.A.)	✓	
		Doctoral Degree (Ph.D.)		
	Supervisor	Doç. Dr. Meral ERDİRENÇELEBİ		
Title of the Thesis/Dissertation	The Effect of Narcissistic Personality on Workaholism			

Narcissistic personality is an individual's excessive self-love, seeing himself as superior and special than other people, success-oriented, and a personality state that demands appreciation in any situation. Recently, the issue has attracted attention by the business world.

Workaholism, on the other hand, is a condition that results in individuals' tendency to work excessively, putting their work life at the center of their lives, and being away from both their family and social lives. While this situation causes negative consequences for the individual in terms of health and happiness, it can also cause undesirable results in terms of performance and productivity in business life.

The aim of this thesis is to investigate the effect of narcissistic personality on workaholism. The research was carried out on bankers working in public, participation and public participation banks in the central districts of Konya. As a result of this research, it was seen that narcissistic personality traits of bank employees had a significant effect on workaholism, and leadership and exploitative sub-dimensions of narcissistic personality had a significant effect on overworking and compulsive working dimensions of workaholism.

**Keywords:** Narcissism, Narcissistic Personality, Workaholism, Bank employees.

## İÇİNDEKİLER

Bilimsel Etik Sayfası .....	i
Özet .....	ii
Abstract.....	iii
İçindekiler .....	iv
Tablolar Listesi .....	vi
Şekiller Listesi.....	viii
Kısaltmalar Listesi.....	ix
Önsöz ve Teşekkür .....	x

<b>Giriş .....</b>	<b>1</b>
--------------------	----------

### BİRİNCİ BÖLÜM NARSİSİZM

1.1. Narsisizm Kavramı.....	3
1.2. Narsisizmin Tarihçesi .....	4
1.3. Narsisistik Kişilik Özellikleri.....	5
1.3.1. Narsisistik Kişilik Bozukluğu ve Kişilik Özellikleri Arasındaki Farklar.....	8
1.4. Narsisizm Türleri.....	8
1.4.1. Normal Narsisizm .....	8
1.4.2. Patolojik Narsisizm .....	9
1.5. Narsisizm Boyutları.....	10
1.5.1. Otorite.....	11
1.5.2. Teşhircilik .....	12
1.5.3. Sömürücülük .....	13
1.5.4. Hak İddia etme .....	13
1.5.5. Üstünlük.....	13
1.5.6. Kendine Yeterlilik .....	14
1.5.7. Kendini Beğenme .....	14
1.6. Narsisizm Konulu Literatürde Ulaşılan Çalışmalar .....	15

### İKİNCİ BÖLÜM İŞKOLİKLİK

2.1. İşkoliklik Kavramı.....	27
2.2. İşkolikliğin Özellikleri.....	28
2.3. İşkolikliğin Nedenleri .....	30
2.3.1. Demografik Faktörler .....	30
2.3.2. Kişisel Faktörler .....	31
2.3.3. Sosyo-Kültürel Faktörler .....	31
2.3.4. Örgütsel Faktörler .....	31
2.3.5. Teknolojik Faktörler .....	32
2.4. İşkoliklik Kuramları .....	32
2.4.1. Bağımlılık Kuramı.....	32
2.4.1.1. Bağımlılığın Tıbbi Modeli.....	33
2.4.1.2. Bağımlılığın Psikolojik (Kaynak) Modeli .....	33
2.4.2. Davranışsal Öğrenme Kuramı.....	34

2.4.3. Kişilik Özellikleri Kuramı .....	34
2.4.3.1. Spesifik Kişisel Özellikler Yaklaşımı .....	35
2.4.3.2. Genel Kişilik Yaklaşımı .....	35
2.4.4. Bilişsel Kuram.....	35
2.4.5. Aile Sistemi Kuramı.....	35
2.4.6. Duygusal Kaynaklı Kuram .....	36
2.4.7. İşyeri Sistemi Kuramı.....	36
2.5. İşkoliklik Tipolojileri.....	36
2.6. İşkoliklik Konulu Literatürde Ulaşılan Çalışmalar .....	48

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

#### **NARSİST KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İŞKOLİKLİK ÜZERİNE ETKİSİ: BANKA ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi .....	54
3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	54
3.3. Araştırmanın Kavramsal Modeli .....	55
3.4. Araştırmada Kullanılan Yöntem .....	57
3.4.1. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi.....	57
3.4.2. Evren ve Örneklem.....	58
3.5. Araştırmadaki Bulguların Analizi .....	58
3.5.1. Demografik Değişkenlerin Frekans Analizi .....	59
3.5.2. Veri Toplama Aracının Güvenirliği .....	60
3.5.3. Açıklayıcı Faktör Analizi .....	62
3.5.4. Korelasyon ve Regresyon Analizi.....	64
3.5.4.1. Korelasyon Analizi .....	64
3.5.4.2. Regresyon Analizi.....	66
3.5.5. Farklılık Testleri.....	68
3.5.5.1. Demografik Değişkenlere Göre NKE Ölçeği İçin Uygulanan Farklılık Testleri .....	68
3.5.5.2. Demografik Değişkenlere Göre İşkoliklik Ölçeği İçin Uygulanan Farklılık Testleri .....	80
<b>Sonuç ve Öneriler .....</b>	<b>91</b>
<b>Kaynakça .....</b>	<b>99</b>
<b>Ekler.....</b>	<b>104</b>

## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 1.</b> Narsistik Kişilik Özellikleri.....	7
<b>Tablo 2.</b> Normal ve Patolojik Narsist Kişilik Özellikleri .....	10
<b>Tablo 3.</b> Narsisizm Boyutları .....	15
<b>Tablo 4.</b> Ulusal Tez Merkezinde Yer Alan Narsisizm Konulu Lisansüstü Tezler.	16
<b>Tablo 5.</b> Narsisizm Konulu Yerli Literatürde Yer Alan Bazı Makaleler.....	22
<b>Tablo 6.</b> Literatürde Yer Alan İşkoliklik İle İlgili Özellikler.....	28
<b>Tablo 7.</b> İşkoliklik Tipolojileri .....	38
<b>Tablo 8.</b> Spence ve Robbins Tipolojisi.....	43
<b>Tablo 9.</b> Kanai ve Wakabayashi Tipolojisi .....	45
<b>Tablo 10.</b> Ulusal Tez Merkezinde Yer Alan İşkoliklik Konulu Lisansüstü Tezler.	48
<b>Tablo 11.</b> İşkoliklik Konulu Yerli Literatürde Yer Alan Bazı Makaleler.....	52
<b>Tablo 12.</b> Normallik Testi.....	59
<b>Tablo 13.</b> Bankacıların Demografik Bilgileri .....	59
<b>Tablo 14.</b> Ölçeklerin Başlangıç Güvenilirlik Katsayıları .....	60
<b>Tablo 15.</b> Ölçeklerin Nihai Güvenilirlik Katsayıları .....	60
<b>Tablo 16.</b> NKE Ölçeğinin Alt Boyutlarının Başlangıç Güvenilirlik Katsayıları ...	61
<b>Tablo 17.</b> NKE Ölçeğinin Alt Boyutlarının Nihai Güvenilirlik Katsayıları .....	61
<b>Tablo 18.</b> İşkoliklik Ölçeğinin Alt Boyutlarının Başlangıç Güvenilirlik Katsayıları.....	62
<b>Tablo 19.</b> İşkoliklik Ölçeğinin Alt Boyutlarının Nihai Güvenilirlik Katsayıları ...	62
<b>Tablo 20.</b> Narsist Kişilik Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları .....	63
<b>Tablo 21.</b> İşkoliklik Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları.....	64
<b>Tablo 22.</b> Alt Boyutlara İlişkin Korelasyon Analizi.....	65
<b>Tablo 23.</b> NKE Alt Boyutlarının İşkolikliğin Alt Boyutu Olan Aşırı Çalışma Üzerine Etkisi.....	66
<b>Tablo 24.</b> NKE Alt Boyutlarının İşkolikliğin Alt Boyutu Olan Kompulsif Çalışma Üzerine Etkisi .....	67
<b>Tablo 25.</b> NKE Ölçeğinin Cinsiyete Göre Dağılımı (t-Testi) .....	68
<b>Tablo 26.</b> NKE Ölçeği Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Dağılımı (t-Testi) .....	69
<b>Tablo 27.</b> NKE Ölçeğinin Medeni Duruma Göre Dağılımı (t-Testi) .....	70
<b>Tablo 28.</b> NKE Ölçeği Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre Dağılımı (t-Testi) .....	70
<b>Tablo 29.</b> NKE Ölçeğinin Yaş Değişkenine Göre Dağılımının Varyans Analizi (ANOVA) .....	71
<b>Tablo 30.</b> NKE Ölçeği Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Dağılımının Varyans Analizi (ANOVA) .....	72
<b>Tablo 31.</b> NKE Ölçeği ve Alt Boyutlarının Eğitim Durumuna Göre Dağılımının Varyans Analizi (ANOVA).....	73
<b>Tablo 32.</b> NKE Ölçeği ve Alt Boyutlarının Çalıştıkları Kuruma Göre Dağılımının Varyans Analizi (ANOVA) .....	74
<b>Tablo 33.</b> NKE Ölçeği ve Alt Boyutlarının Kurumdaki Göreve Göre Dağılımının Varyans Analizi (ANOVA) .....	76
<b>Tablo 34.</b> NKE Ölçeği ve Alt Boyutlarının Çalışma Süresine Göre Dağılımının Varyans Analizi (ANOVA) .....	78
<b>Tablo 35.</b> İşkoliklik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Dağılımı (t-Testi) .....	80

<b>Tablo 36.</b> İşkoliklik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre Dağılımı (t-Testi) .....	81
<b>Tablo 37.</b> İşkoliklik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Dağılımının Varyans Analizi (ANOVA) .....	82
<b>Tablo 38.</b> İşkoliklik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Eğitim Durumuna Göre Dağılımının Varyans Analizi (ANOVA) .....	83
<b>Tablo 39.</b> İşkoliklik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Çalıştıkları Kuruma Göre Dağılımının Varyans Analizi (ANOVA) .....	84
<b>Tablo 40.</b> İşkoliklik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Kurumdaki Göreve Göre Dağılımının Varyans Analizi (ANOVA) .....	85
<b>Tablo 41.</b> İşkoliklik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Çalışma Süresine Göre Dağılımının Varyans Analizi (ANOVA) .....	86
<b>Tablo 42.</b> Araştırma Hipotezlerinin Sonucu .....	88



## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. İşkoliklik Tipolojileri.....	37
Şekil 2. Araştırma Modeli .....	55



## **KISALTMALAR LİSTESİ**

**TDK:** Türk Dil Kurumu

**APA:** Amerikan Psikiyatri Birliği (American Psychiatric Association)

**DSM:** Mental Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı (The Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders)

**DSM-III:** Mental Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı – Üçüncü Baskı (The Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders - 3)

**DSM-IV:** Mental Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı – Dördüncü Baskı (The Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders - 4)

**DSM-5:** Mental Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı – Beşinci Baskı (The Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders - 5)

**NKE:** Narsist Kişilik Envanteri

**KMO:** Kaiser-Meyer-Olkin

**bkz. :** Bakınız

**akt. :** Aktaran

**vd. :** Ve diğerleri

**sig.değeri :** significance; anlamlılık. P değeri.

**r:** Korelasyon

## ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR

Bu çalışma kapsamında, yüksek lisans tez dönemim boyunca; uzun ve yorucu sürecin her aşamasında bilgi, birikim, tecrübe ve özellikle bana olan inancı ve desteği ile yanımda olan çok değerli hocam ve danışmanım Doç. Dr. Meral ERDİRENÇELEBİ'ye, yüksek lisans ders dönemim boyunca emeği geçen kıymetli Doç. Dr. İlkay ALTINDAĞ hocama ve diğer hocalarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

En önemlisi ise beni bu günlere kadar getiren, eğitim hayatım süresince hem maddi hem de manevi desteklerini esirgemeyen, tez dönemimde beni sürekli motive eden ve bana olan inançlarını hiçbir zaman kaybetmeyen canım aileme... Babam Ahmet GÖÇERGİ, annem Ayşe Hülya GÖÇERGİ, ablalarım Tuğba SOYLU, Naciye Nur GÖÇERGİ, Saliha GÖÇERGİ ve biricik yeğenlerim Hasan Baki SOYLU ve Ahmet Yasir SOYLU'ya teşekkürü bir borç bilirim. İyi ki varsınız.

BEYZA GÖÇERGİ

## GİRİŞ

İşletmeler etkinlik ve verimliliklerini artırmak adına farklı yollar arayışındadırlar. Özellikle çalışanların verimliliklerini artırmak adına etkin iletişimin önündeki olumsuz durum ve koşulları ortadan kaldırmak için çaba içerisindeyler. Narsist kişilik ve işkoliklik bu başlıklar arasında yer almaktadır. Bireyin kendi bedensel, ruhsal kişiliğine karşı duymuş olduğu hayranlık ve bağlılık şeklinde açıklanan narsisizm günümüzde araştırılan konular arasında yer almaktadır.

Günümüz değişen dünyasında üzerinde durulan bir diğer terim ise işkoliklik. Çalışkanlık gibi düşünülen ancak çok farklı bir durum olan işkoliklik, dış dünyadan kendisini soyutlayıp sadece iş dünyasına kendisini adayan, çok fazla çalışan ve çalışmayı takıntı haline getiren bireyler için kullanılan bir terim olarak karşımıza çıkmaktadır. Kısa vadede faydalı gibi görünürken uzun vadede bireyin tüm yaşam alanlarını olumsuz etkileyen bir durumdur.

İş dünyasının en önemli sektörlerinden biri hizmet sektörüdür. Hizmet sektörünün verimliliğini ve kalitesini artırmak adına çeşitli araştırmalar sürdürülmektedir. Bu çalışma, hizmet sektörü çalışanlarından olan banka çalışanlarının narsist kişilik özelliklerinin işkoliklikleri üzerinde etkisinin olup olmadığını ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır. Ayrıca banka çalışanlarının narsist kişilik özellikleri ile işkoliklik davranışlarının demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık taşıyıp taşımadığını belirlemek amaçlanmıştır. Narsist kişilik ve işkoliklik davranışları günlük yaşamda isteyerek veya farkında olmadan bürünülen davranışlar haline gelmiş durumdadır. Her iki kavramın literatürde ayrı olarak yerli yabancı birçok kaynakta ele alınmış olmasına rağmen birlikte ele alındığı kaynak oldukça sınırlıdır. Bu sebeple her iki kavramın birlikte ele alınması literatürdeki eksikliğin giderilmesine fayda sağlaması ve gelecekte yapılacak olan çalışmalara örnek oluşturması yönünden önem arz etmektedir.

Araştırma toplam dört bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın birinci bölümünde, narsisizm tanımı, tarihçesi, narsistik kişilik özellikleri, türleri ve boyutlarına yer verilmiştir. İkinci bölümde, işkoliklik kavramı, özellikleri, nedenleri, kuramları ve tiyolojileri ele alınmıştır. Gerek birinci bölüm gerekse ikinci bölüm sonunda konuyla ilgili detaylı literatür taramasına yer verilmiştir. Üçüncü bölümdeyse araştırmanın amacı ve önemi, sınırlılıkları, yöntemi ve araştırma modeli, model

doğrultusunda geliştirilen hipotezler, veri toplama aşamaları, yapılan analizler ve elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Son bölüm olan dördüncü bölümdeyse elde edilen bulgular özetlenmiş ve öneriler sunulmuştur.



## BİRİNCİ BÖLÜM

### NARSİSİZM

#### 1.1.Narsisizm Kavramı

Narsisizm, TDK'na göre, özseverlik ile aynı anlamı taşımakta ve “Bireyin kendi bedensel, ruhsal kişiliğine karşı duymuş olduğu hayranlık ve bağlılık” olarak tanımlanmaktadır (sozluk.gov.tr ve <https://tr.wikipedia.org/>, Erişim Tarihi: 2021).

Narsisizmin tanımıyla ilgili çok fazla görüş bulunmasına rağmen kişilerin davranışları açısından değerlendirilmesinde ortak bir görüş söz konusudur. Buradan hareketle narsisizm; bireyin kendine doğru yönelmiş haz duygusu ve başka bireylere güven duymak yerine daha çok kendisine karşı güven duymayı kapsamaktadır. Narsistik bireyler saygınlık, güç ve beğeni ile mutluluk duymakta, çevresindeki diğer bireylere göre daha değerli, zeki, kudretli ve cazip olduklarını düşünerek kendilerini büyük görmekte-dirler (David, 1991; akt. Tozoğlu, 2017:6).

Kohut (1977) ve Kernberg'in (1974–1975) yapmış oldukları çalışmalar da narsisizmin anlaşılması ve gelişmesi konusunda önem teşkil etmektedir. Kohut, narsist bozukluğun kökenini “*benlik yapısındaki temel kusur*” olarak açıklamıştır. Bu temel kusurlar, bireyin benlik saygısındaki zayıflık, bunalım, değersizlik hissi, reddedilme düşüncesi olup, bunlara karşı şekillendirilen savunmacı ve telafi edici yapılar ile belirlenmiş bir cevap ve güven verme yoksunluğunu anlatmaktadır (Atay, 2009:184).

Moore ve Fine (1967) narsisizmi “psikolojik ilginin bireyin benliği üzerine yoğunlaşması” olarak tanımlama yapmaktadır. Waelder'in çalışmasında ise narsistik özellikler, üstünlük, öz saygı, empati ve ilgi yoksunluğu ile bağdaştırılmıştır (Akhtar & Thompson, 1982; akt. Kiraz, 2011:47).

Horney küçük yaşta meydana gelen sorunlu bağların, olgunlukta çözülmesi için bireyde oluşan benlik şişmesinin narsistik örüntüyü ortaya çıkardığı görüşündedir. Diğer bireylere göre insanlarla arasında daha az bağ kurduklarını ancak bunun bireyin kendisini sevmenin değil başkalarına karşı olduğu gibi kendisine karşı da yabancılaşmanın bir sonucu olduğunu vurgulamaktadır. Birey kendini ve başkalarını sevme yetisini kaybeder ve bununla birlikte de kendisi hakkındaki yanılsamalara sarılmakla çare bulur (Demirci ve Ekşi, 2017:39; Ersoy, 2021:15).

Freud ise “narsistik” kavramını en az 4 farklı anlamda kullanmıştır (Ahen, 2016:12-13):

1. Klinik anlamda; bireyin kendisine cinsel bir nesne olarak davranması ile nitelikli bir cinsel sapkınlık olarak,
2. Ruhsal-cinsel gelişim aşamasında, bireyin libidinal (*İnsanın davranışlarının temelini oluşturan cinsel içgüdü*) olarak kendisine yatırım yaptığı doğal aşama anlamında,
3. Nesne ilişkilerinde iki farklı durumu tanımlamak için:
  - a. Nesnenin gerçek durumundan çok bireyin ihtiyaçlarına dayanan tipte bir nesne seçimini,
  - b. Çevre ile ilişkiye girerken, nesne ilişkilerine ihtiyaç duymamayı göstermek için,
4. Özgülünün farklı yönlerini açıklayacak şekilde.

Genel olarak narsisizm; kişinin bilinçli yada bilinçsiz olarak kendi bedenine/kimliğine karşı hissettiği duyguları (sevgi, hayranlık, arzu vb.); bunların sonucu olarak da diğer bireylere karşı umursamaz, yalnız kendi isteklerini yerine getirecek bireyler olarak gören ve onlarla empati kurmasını engelleyen bir kişilik özelliğidir (Taş, 2016:9).

## **1.2. Narsisizmin Tarihçesi**

Günümüzde çok sık adından bahsettiren kavram, Yunan mitolojisinde Narkissos'a dayandırılmaktadır. Narkissos, bir gün sudaki yansımasını görerek âşık olur, o an itibariyle ölünceye kadar bu aşk peşinde koşar. Bir gün sudaki yansımasına sarılmak isterken boğularak ölür (Karaaziz ve Atak, 2013: 44).

Narsisizm terimi ilk kez psikanalitik kuramcı olarak bilinen Ellis tarafından 1898 yılında psikolojik bir terimi tanımlamak amacı ile "*cinsel duyguların kaybolması ve neredeyse tamamen kendine hayranlık ile absorbe edilmesi eğilimi*" olarak kullanılmıştır (Bolelli, 2018:187).

Narsisizm hakkında en kapsamlı araştırmayı yapan Freud ise araştırmacıların ilki olarak bilinmektedir (Ekici, 2017:12). Freud, narsisizm kavramını ilk kez 1910 yılında yayınlanan "Three Essays on the Theory of Sexuality" (Cinsellik Teorisi Üzerine Üç Makale) adlı eserinde dipnot olarak kullanmıştır (Taş, 2016:10).

Freud'un şizofreni hastalarında, dış dünyadan geri çekilen libidinal enerjinin nereye yöneldiğini araştırmasıyla Narsisizmi inceleme sürecini başlatmış, bu oluşan enerjinin benliğe yöneldiğini, bunun sonucunda da narsisizm adı verilebilecek bir

davranışa sebep olduğunu tespit etmiştir. Freud'dan sonra yapılan araştırmaların birçoğu ise onun görüşleri üzerine şekillenerek ilerlemiştir (Ekici, 2017:12).

Narsisizm teriminin ortaya çıkarılması 1900'lü yılların başına dayanıyor olsa da bu terimin kullanımı ise 20. yüzyılın ortalarında narsisizm teriminin üzerine yapılan çalışmaların artmasıyla yayılmıştır (Kıratlı, 2018:4).

### **1.3. Narsisistik Kişilik Özellikleri**

Bireye özel daimi olan özellikler anlamına gelen kişilik kavramı, davranışsal ve duygusal etki ve tepkileri barındıran, bireyin düşünme, algılama, öğrenme gibi içsel davranışlarını ortaya çıkaran, bireyin davranışlarına egemen olan davranış şekillerini anlatmaktadır (Kıratlı, 2018:10).

Kişilik özellikleri çevreye olan algılama biçimlerini değiştirebilmekte ve beraberinde de kişilik bozukluklarına ortam oluşturmaktadırlar. Fakat bu davranışın kişilik bozukluğu sayılabilmesi için bazı özellikleri sağlaması gerekmektedir. Kırkpınar (2009)'a göre sergilediğimiz bir tavrın kişilik bozukluğu olarak adlandırılabilmesi için aşağıda belirtilen özellikleri barındırması gerekir (Bolat vd. , 2016:484):

- Kişiliği şekillendiren davranış biçimlerinin bireyin içinde var olduğu kültürün kurallarından ayırt edilebilir bir şekilde farklı olması,
- Esneklik payının olmaması,
- Uzun bir süredir kişide var olması,
- Bireyin diğer bireylerle arasındaki ilişkisini, sosyal yaşamını ve iş yaşamını etkiliyor olması gerekmektedir.

Bireylerde ortaya çıkan kişilik bozukluklarını psikiyatri, psikoloji gibi bilim dalları aydınlatmaya çalışmış ve DSM (The Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders)'yi geliştirmişlerdir. Zamanla kendini geliştirerek ilerleyen DSM-IV'e göre 10 adet kişilik bozukluğu ortaya çıkarılmıştır. Bu bozukluklar şu şekildedir (Bolat vd. , 2016:485);

1. Paranoid
2. Şizoid
3. Şizotipal
4. Antisosyal

5. Borderline
6. Histriyonik
7. Narsisistik
8. Çekingen
9. Bağımlı
10. Obsesif Kompulsif

Yukarıda görüldüğü üzere narsisistik bir kişilik bozukluğudur.

Narsistik kişilik bozukluğunda temel özellik davranışta büyüklenmecilik, bireyin kendisine karşı sevgi duyulması ihtiyacı ve bununla birlikte diğer bireylerin duygularını anlamada güçlük çekmektir. Genellikle narsistler kendilerine aşırı derecede güvenen ve aynı zamanda kendilerine âşık olan bireyler olarak bilirse de aslında durum tam tersidir. Yani bireyler kendilerini sevedikleri, kendilerine karşı saygı duyamadıkları ve kendilerine güvenemedikleri için bu duyguları yaşayabilmek adına durmadan kendileri için bir şey yapma ihtiyacı duymaktadırlar (Şahin, 2009:51).

Narsist kişilik bozukluğu olan bireyler genellikle şu gibi durumları sergilemektedirler (Şahin, 2009:51-52);

- Kendisinin diğer insanlara göre daha çok önemli olduğu duygusunu barındırırlar.
- Sonu olmayan bir başarının, gücün ve zekânın bunlarla birlikte aynı zamanda sevgi ve güzellik hayalleri üzerinde kafa yorurlar.
- Özel biri olduklarına yalnız diğer özel insanlar veya toplumsal durumu üstün bireylerin/kurumların kendisini anlayabilmesi veyahut yalnız o bireylerle yakınlık kurması gerektiğine inanırlar.
- Çok beğenilmek isterler.
- Diğer bireylere göre kendisinin her zaman en iyisini hak ettiğini düşünmektedirler.
- Kişiler arası ilişkilerini çıkarları uğruna kullanır ve amaçlarına ulaşabilmek adına diğer bireylerin zayıf noktalarını kullanmaktan çekinmezler.
- Kendilerini diğer insanların yerine koyamazlar.

- Genellikle diğer insanları kıskanır ve o insanların da kendisini kıskandığına inanırlar.
- Saygısız ve kendini beğenmiş davranışlar sergilerler.

Narsistik kişiliğe sahip olan bireylerin özelliklerini ortaya koymak amacıyla birçok araştırma yapılmıştır. Bu bağlamda yapılan araştırmalarda ortaya konulan temel özellikler Tablo 1. de yer almaktadır (Bolat vd. , 2016:487):

**Tablo 1.** Narsistik Kişilik Özellikleri

1. Narsistler gerçek benliklerinin dışında var oldukları durumdan daha üstün daha mükemmel göstererek <i>sahte benliğe</i> bürünürler. Sahte benlik tehlike anında ortaya çıkarak savunma mekanizması oluştururlar.
2. Narsist bireyler dünyaya geldiklerinden itibaren doğru sevgi duygusunu tadamadıkları için kendileri de bir yetişkin olduklarında <i>sevgiden uzak</i> bir davranış sergilerler.
3. Narsist bireylerin kullandığı savunma mekanizmaları, <i>duyguları bastırma, durumları yadsıyarak görmezden gelme, duygularını değersizleştirme, olumsuz durumları bölerek benliğinden ayırma</i> gibi davranışlardır.
4. Narsist bireyler <i>dış dünyayı her zaman güvenilmez</i> ve tehlikeli alan olarak gördüğü için kendi iç dünyasını kurar ve orada kendisini her daim sevilen, saygı duyulan ve kendisine yetebilen bir birey olarak düşler. Kendi iç dünyasında yaşayan birey ise her daim yalnızdır.
5. <i>Empati yeteneği yoktur.</i> İkili ilişkileri genelde çıkara dayalıdır.
6. <i>Korkusuzluk, yenilmezlik, serinkanlılık, üstünlük ve beceriklilik</i> gibi niteliklere sahiptir.
7. Narsist birey <i>çevresindeki insanı değersiz görerek onları yok sayar, alay eder, suçlar ve küçük düşürür.</i>
8. Değersiz gördüğü bireylere sözünü dinlemezse, birey kendini kötü hisseder ve bunun suçlusunu olarak da karşı tarafı görmektedir.
9. <i>Acı çekmekten ve acı çekilmesinden hoşlanmaktadırlar.</i>
10. <i>İş hayatlarında motivasyonu ve performansları yüksek, liderlik rolünü iyi yerine getirebilen ancak istedikleri mevkilere gelemediklerini düşünerek doyumsuzluk yaşamaları kaçınılmaz bir sonudur.</i>

### **1.3.1. Narsistik Kişilik Bozukluğu ve Kişilik Özellikleri Arasındaki Farklar**

Kişilik, bireyin duygu ve tutumlarının etki-tepki durumlarını peşinen tahmin edilebilir devamlı bir hal olmasıyla birlikte aynı zamanda kişiye ait kalıcı özellikler anlamına da gelmektedir. Kişilik bozukluğu ise normal olan bu kişilikten sapma olması halleri olarak görülmektedir (Tozoğlu, 2017:11).

### **1.4. Narsisizm Türleri**

Araştırmacılar için narsistik kişilik özellikleri, narsisizm ortaya çıktığı zamandan beri tartışma konusu haline gelmiştir. Narsisizmin incelenmesi kuramcılar tarafından farklı şekillerde gerçekleştirilmiştir. Araştırmacıların bazıları narsisizmi yalnız patolojik olarak incelerken bazı araştırmacılar ise hem patolojik hem de patolojik olmayan (normal) olarak araştırmışlardır. Araştırmacılara göre narsistik kişilik özellikleri bireylere her daim olumsuz sonuçlar çıkarmaz. Bu özellikler her bireyin yapısında bir miktar bulunabilmektedir (Kıratlı, 2018:11).

Freud narsisizmi araştırmaları doğrultusunda birincil ve ikincil olmak üzere iki adet narsisizm türü olduğu sonucuna varmıştır. Birincil narsisizm çocuksu narsisizm şeklinde de adlandırılır. Freud, çocuktaki libidonun (*İnsanın davranışlarının temelini oluşturan cinsel içgüdü*) dış objelerden kendi kişiliğine yöneldiği temel bir süreç ve bu sürecin de herkeste var olduğunu açıklar. Dış dünyadan çekilen libidonun “ben” kavramına yöneltmesini ise ikincil narsisizm olarak açıklar (Ekici, 2017:12).

#### **1.4.1. Normal Narsisizm**

Narsistik kişilik özelliklerinin bireyin üzerinde her zaman olumsuz etkilerinin olmayacağını, olumlu etkilerinin de bulunabildiğine bölümün daha önceki başlıklarında değinilmişti.

Bireye olumlu yanları da olan bu kişilik özellikleri “normal narsisizm” şeklinde isimlendirilir. Kernberg (2012); normal narsisizmi bireyin özgüveninin hayatıyla uyumlu bir şekilde yüksek olması, başarılarından zevk duyması ve çevresindeki kişilerden kendine yönelik olan eleştirilerin kişiliğindeki saygısında yıkıma sebep olmaması şeklinde açıklar (Kıratlı, 2018:11).

Normal narsisizm; kendini gerçekleştirmiş kişinin tatmin edilmiş özgüveni neticesinde eleştirilerle yüzleşebilme yeteneğine sahip olmasıdır. Çevresinde bulunan kişilerin kendisi hakkındaki düşünceleri kendi düşüncelerinden daha kıymetli değildir.

Bu özelliğe sahip kişiler her daim kendisi hakkındaki düşünce ve görüşlerine yoğunlaşır ve özgüven problemi yaşamaz. Düş kırıklığına düşmüş olsa bile özgüvenini artırarak olumsuz durumdan çıkabilir. Normal narsisizme sahip bir birey günlük hayatında normal ve çevresiyle uyum içerisinde bir birey olarak karşımıza çıkar (Kıratlı, 2018:6).

Normal narsisizm, kişinin hayatındaki hobilerinden haz almasını, tamamıyla kişisel şeyler oluşturabilmesine, başarılarından gururlanmasını, duygularını yaşamasını aynı zamanda bu duygularını da başka bireylerle paylaşmasını, çevrenin beklentileriyle baş edebileceğini hissetmesini ve eksik yönlerinden dolayı kendisine karşı kızgınlık ve utanma duygularını tecrübe edinmesini sağlamaktadır (Koç Ekinci, 2018:4).

#### **1.4.2. Patolojik Narsisizm**

Narsisizm ilk kez Amerikan Psikiyatri Birliği (American Psychiatric Association - APA) tarafından 1980 yılında yayınlanan “Mental Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı”nın üçüncü baskısında (The Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders – DSM III) patolojik kişilik bozukluğu şeklinde yer almış, son olarak ise DSM-5 ile biçimlendirilmiştir (Atay, 2009:184).

DSM-5’e göre patolojik narsistik kişilik bozukluğu örüntüsü şu şekildedir (Hacıoğlu, 2020:6):

1. Büyüklenir (örneğin; başarılarını ve kabiliyetlerini büyütür; gösterdiği başarılarla orantısız biçimde, üstün biri olarak görünmek için beklentiye girer).
2. Sonsuz başarı, kuvvet, zekâ, güzellik ve sevgi gibi hayallerle uğraşır durur.
3. “Özel” bir kişi olduğuna ve sadece kendisi gibi özel veyahut üstün insanlar tarafından anlaşılacağına ve o kişilerle iletişime geçmesi gerektiğine inanır.
4. Yüksek derecede beğenilme isteği vardır.
5. Hak ettiği duygusu içindedir (diğer kişilerden kayırılma özel ilgi görme ve her istediğinin yapılması gibi beklentileri içinde olma).
6. Kendi amaçları doğrultusunda başka kişileri kullanma.
7. Başka bireylerin ihtiyaçlarını ve duygularını anla(ya)maz.
8. Genellikle çevresindeki insanları kıskanır ve yahut çevresindeki insanların sürekli kendisini kıskandığına inanır.
9. Diğer bireylere karşı saygısı yoktur. Kendini beğenmiş davranışlar sergiler.

DSM-5'e göre bu semptomlardan en az 5 tanesinin bireyde oluşması, o bireyin patolojik narsistik kişilik bozukluğuna sahip olması demektir ve narsistik kişilik bozukluğunun erken erişkinlikte başlayıp, kibirlenme, beğenilme ihtiyacı ve empati kuramama ile meydana gelen yaygın davranış bozukluğu olarak karşımıza çıkmasına sebep olur (Hacıoğlu, 2020:6).

Patolojik narsisizm, normal narsisizme göre fazlasıyla sorunlu tablo sergiler. Dışarıdan bakıldığında patolojik narsistler kendilerinden emin davranışlar sergiliyor olsalar bile içsel olarak tamamıyla başka bireylerin düşünceleriyle hareket etmeye açık bireylerdir. Patolojik narsisizmdeki en önemli özellik bireyin kendisi hakkında dışarıdan gelecek olan düşünce ve yorumlara tamamıyla açık ve kendini ona muhtaç durumuna sokmasıdır. Patolojik narsistler, tehdit altında hissettikleri zamanlarda korunmak için savunma tekniği oluşturup bunun sonucunda da bir kişilik organizasyonu içerisine girebilmektedirler. Patolojik narsistler kendilerini hoşlanmayacakları rastgele bir durumun içinde buldukları zamanda ise aşırı öfkeli ve saldırgan davranışların içine girer ve kendilerinin zayıf yönlerini bu şekilde kapatmaya çalışırlar. Bu davranışları ise patolojik narsistleri normal narsistlerden ayırmanın en belirgin yoludur (Bolat ve diğerleri, 2016:484).

**Tablo 2.** Normal ve Patolojik Narsist Kişilik Özellikleri

Normal Narsistler	Patolojik Narsistler
<ul style="list-style-type: none"><li>• Özgüvene sahip bireylerdir.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Özgüvene sahip bireylerdir.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Bireyler kendilerini geliştirmeye yönelik çalışırlar.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kusursuz bir kişisel izlenim oluşturmaya yönelik çalışırlar.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Diğer bireylerin haklarına saygı duyar, onları sömürmemeye çalışırlar.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Diğer bireylerin haklarını aldırılmaz, onları sömürürler.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Gücü, rahatlık içinde yaşamayı, beğenilmeyi sever.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Güç, refah, beğenilme ve takdir edilme konusunda oldukça takıntılı bireylerdir.</li></ul>

**Kaynak:** Hacıoğlu, 2020:8-9.

## 1.5. Narsisizm Boyutları

Narsisizm üzerinde çalışmalar yapmış olan Emmons (1987)'un "Narsisizm: Teori ve Ölçüm" isimli çalışmasında, yapısına ve uyum sağlama düzeyine göre 4 ayrı boyutta açıklamıştır. Bu 4 farklı boyut şu şekilde yer almaktadır (Taze, 2019:30):

1. Liderlik-Otorite
2. Kendine Hayranlık-Kendiyle İlgililik
3. Üstünlük-Büyüklenmecilik
4. Sömürücülük-Hak İddia Etme.

Raskin ve Terry (1988) ise Emmons'un çalışmasında açıklamış olduğu 4 farklı narsisizm boyutunu kendi araştırmaları ile ilerleterek 7 boyutlu bir narsistik kişilik yapısı oluşturmuşlardır. Raskin ve Terry (1988)'nin çalışmasında ulaşılmış olduğu 7 boyut ise şunlardır (akt. Taze, 2019:30):

1. Otorite
2. Teşhircilik
3. Sömürücülük
4. Hak iddia etme
5. Kendine yeterlilik
6. Üstünlük
7. Kendini beğenme.

### 1.5.1. Otorite

Otorite, itaat edene karşı fiziksel baskı uygulamadan belli bir hareketi kabul ettirecek güce sahip olmaktır. Robert sözlüğünün, otorite kavramıyla ilgili olarak yapmış olduğu birkaç tanımlamalar şunlardır;

- Otorite; emir verme hakkı veya itaat ettirebilmektir.
- Otorite; otoriteyi yürüten kişiler/kuruluşlardır.
- Otorite; otoriter ya da tam teminat altına alınmış davranışlar bütünüdür.
- Otorite; baskı yapmaksızın itaat etmeyi kabul ettiren cazibedir.
- Otorite; bir konuda usta olmaktır (Mendel, 2005; akt. Pazarbaş, 2012:79).

Fransızca autorité kelimesinden gelen otorite; Türk Dil Kurumu (TDK)'na göre yaptırma, yasak etme, emretme, itaat ettirme hakkı veya gücü, siyasi/idari güç anlamlarına gelmektedir (<https://sozluk.gov.tr>; 20.03.2022)

En az iki kişinin karşılaştığı ve bu iki kişiden birisinin diğeri üzerinde egemenlik kurduğu bir ilişki söz konusu olduğu zaman otoriteyi tanımlamak mümkün hale gelmektedir. Otoriteye dayalı ilişkilerde ortak özellik, bu ilişkinin içinde eşitsizlik barındırmasıdır. Bu eşitsizliğin sebebi ise güç olarak, bir tarafın diğeri taraftan üstün olmasıdır. Richard Sennett'in deyiimiyle, "Otorite, eşit olmayan insanlar arasında bir bağdır" (Köse, 2020:6).

Bir başka değışle otorite "fiziksel güç kullanma, herhangi bir kişiye yönelik isteğinin tersi yönünde bir şeyler yaptırabilme yetisidir". Bu tanıma göre ise otoritenin kişi ya da kişiler tarafından insanlar üzerindeki etkilerine verilen isimdir denilebilir (Öztürk, 2021:7).

Üzerinde durulan bu otorite kavramı Narsistik Kişilik Envanteri (NKE)'nin boyutlarından ilki olarak ortaya çıkmaktadır.

Narsistik kişiliklerde otorite boyutu, narsist bireyin başka bireyler üstünde güç elde etmesi ve duyduğu başarı duygularını ifade etmektedir. Bu boyutu sağlam olan narsist kişiler, diğeri bireyleri etkileme gayreti içindedir ve bu sebeple olağanüstü bir beceriye aynı zamanda da güçlü liderlik özelliğine sahip olduklarına inanırlar. Bu durum narsist kişiliğe sahip bireyin pozitif kişilik özelliklerinden olan yakınlık, girişken, üstünlük ve sosyal cesaret gibi özelliklerini de barındırmaktadır. Bu sebeple otorite boyutu narsist kişiliğin uyum içinde ve olumlu yönü olarak öne çıkmaktadır (Bogart, vd., 2004; akt. Koç Ekinci, 2018:7). Yapılan araştırmalarda "Bencillik" kavramı ile olumlu bir bağlantı tespit edilmeyen tek narsisizm boyutu "otorite boyutu" olduğu bildirilmiştir (Emmons, 1987; akt. Koç Ekinci, 2018:7).

Narsist kişilik özeliği gösteren birey, diğeri bireylere bağlı birey olmaktan kaçınmakta ve bu durum da onun otoritesinin onaylanması gereken asıl bireyin bizzat kendi olması gerektiği doğrultusunda aykırı bir inanışın ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Kocakula ve Altunoğlu, 2017:58).

### **1.5.2. Teşhircilik**

Teşhircilik; bireyin içindeki dürtülerini kontrol edememesi, gösteriş meraklısı, heyecan arama ve dışa dönüklük gibi duygularını ifade etmektedir (Cihangiroğlu vd. ; 2015:4).

Bir diğer anlamının da “Kendini Beğenme” olan teşhircilik boyutu, bireyin kendisinin özel biri olduğunu hayal etmesini ve çevresinde bulunan diğer bireyler tarafından beğenilme isteğini ifade etmektedir (Bolat vd. ; 2016:490).

Teşhirciler davranışçı asıllı açıklamalara göre, genel olarak ilk ergenlikleri sırasında cinsel hazzın teşhircilikle benzettikleri bazı rastlantısal deneyimler yaşamaktadırlar. Yaşamış oldukları tek bir deneyimin devamlı olarak bir etkisi olmasa bile, teşhircilik ve cinsel haz arasındaki ilişki, başka özdeş deneyimlerle pekiştirilmiş olabilir. Sosyal beceri eksiklikleri gibi durumlar da teşhirciliğin gelişimine zemin hazırlarlar (Davidson, Neale ve Kring, 2003; akt. Kocakula ve Altunoğlu; 2017:58).

Günlük hayatta teşhircilik ile ilgili birçok örnek görmek mümkündür. Örneğin; bireyin çevresinde bulunan diğer bireyleri etkilemek için altındaki lüks arabasıyla hava atması, bir ortamda yüksek sesle konuşarak diğer bireylerin dikkatini kendi üzerine toplamak istemesi vb. gibi durumlar teşhirciliğe örnek verilebilir.

### **1.5.3. Sömürücülük**

Bu boyut narsisizmin boyutları arasında sağlıklı olmayan bir boyut olarak ele alınmaktadır. Bugüne kadar yapılmış olan çalışmalar incelendiğinde sömürücülük boyutunun bireyin uyumsuzluk hali, düşmanlık, dik başlılık, diğer insanlara karşı ilgisizlik ve aynı zamanda hoşgörü eksikliği göstermekle ilişkili olduğu bulunmuştur. Narsist birey, karşısındaki bireyden doğrudan faydalanıp o bireyi sömürmek yerine bu süreci daha karmaşık bir şekilde kurgular ve bunu davranışa dönüştürür. Bu boyuta sahip narsist birey karşısındaki bireylerin duygularını, isteklerini ya da çıkarlarını hiçbir şekilde umursamadan onlardan tek istediği yarar sağlamaktır (Koç Ekinci; 2018:8).

### **1.5.4. Hak İddia Etme**

Narsist bireyler, kendilerinin özel davranışları hak ettiklerine inanmakta ve bunun sonucu olarak da narsist kişiliğin alt boyutu olan hak iddia etme duygusunu geliştirmektedirler. Bireyler hak iddia etme alt boyutuna dayanarak kendi imajlarını

korumak ve diğer bireyler için geçerli olan kuralları yıkmaya yönelmektedirler (Kocakula ve Altunoğlu, 2017:59).

#### **1.5.5. Üstünlük**

Narsist kişiliğin beşinci alt boyutu olarak kabul edilen “Üstünlük” alt boyutu narsist kişiliğin temellerinden biri olarak görülmektedir. Narsist bireyler kendileri için üstünlük algısını benimsemektedirler ve başkaları tarafından da bu üstünlüğün sürekli bir şekilde onayından geçmesini ve onlara kabul ettirme çabası içine girmesine sebep olmaktadır. Narsist bireylerin hayatlarının pek çok anında bu üstünlük duygusu sebebiyle kabul ve onay bekleme dürtüsü yer almaktadır (Koç Ekinci, 2018:8).

Üstünlük duygusu bireyin benliğine olan güvenini, hiçbir kısıtlamaya bağlı kalmadan bağımsızlığını, her konuda iddialı olmayı ve başarı ihtiyacını yansımasıyla birlikte kırılma durumu da ortaya çıkarmaktadır (Gülmez, 2009:32).

#### **1.5.6. Kendine Yeterlilik**

Narsist kişiliğin kendine yeterlilik boyutunun narsisizmin doğuşuyla doğrudan ilişkili olduğu söylenmektedir. Bunun sebebinin de bireylerin olumsuz yönde gelişen duygu durumlarından kendilerini korumak amacıyla “kendine yeterlilik” alt boyutunu geliştirdikleri olarak düşünülmektedir (Mazılı, 2018:11).

Kendine yeterlilik boyutuna göre; tehlike arz eden dünyaya karşı umutsuzluk duygularını dindiremeyen birey, idealist, diğer bireylere gerek duymayan ve mükemmel bir kişilik izlenimi şekillendirmektedir. Bununla birlikte; başarı gereksinimi hisseden, iddialı ve özgür bir bünyeyi temsilen ilerlemeye başlamaktadır (Raskin ve Terry, 1988; akt. Koç Ekinci, 2018:9).

Bir bakıma bireyin sevilme konusundaki aşırı bağımlılığı kendine yeterlilik boyutudur denilebilir. Bireyin karşılaştığı durumlarda, o duruma karşı beklentileri oldukça fazla olduğundan beklediği sonucu alamayınca kırılma göstermektedir. İsteddiği sonuca ulaşamayan birey ise bu duruma tahammül edemediğinden dolayı narsistik savunma mekanizması devreye sokarak kendine yeterlilik alt boyutunu geliştirmektedir (Mazılı, 2018:11).

#### **1.5.7. Kendini Beğenme**

Narsist kişiliğin bu boyutunda birey fiziksel görünüşüyle kendisinin çekici olduğunu düşünür ve aynı zamanda diğer bireylerin de böyle düşündüğüne kendilerini inandırır (Kocagöz Uzun, 2019:29).

Kendini beğenme boyutu bireyin, benliğiyle ilgili hayalini kurduğu olumlu izlenimi şeklinde açıklanmaktadır. Narsist birey için başlıca yetersiz ve değersiz görme hissine karşılık gösterdikleri benliğini koruma mekanizmasıdır (Mazılı, 2018:13).

**Tablo 3.** Narsisizm Boyutları

Narsisizm Boyutları	Göstermiş Oldukları Özellikler
Otorite	Egemenlik, liderlik, iddialılık, kritiklik, özgüven
Teşhircilik	Gösteriş merakı, heyecan arama, dışa dönüklük, dürtüleri kontrol edememe
Sömürücülük	İsyankârlık, uyumsuzluk, düşmanlık, başkalarına karşı ilgi ve hoşgörü eksikliği
Hak İddia Etme	Hırslı birey olma, güç ihtiyacı, baskınlık, düşmanlık, kabalık, öz kontrol ve başkalarına karşı tolerans eksikliği
Kendine Yeterlilik	İddialılık, bağımsızlık, özgüven, başarı ihtiyacı
Üstünlük	Statü kapasitesi, sosyal mevcudiyet, özgüven, narsistik ego şişkinliği
Kendini Beğenme	Fiziksel olarak çekici olduğunu düşünmek ve başkalarının da böyle düşündüğüne inanmak

**Kaynak:** Cihangiroğlu vd. , 2015:4.

Narsisizm; narsist kişiliğin alt boyutlarına bakıldığında ilk bakışta uyumsuz görünse bile uyumlu/sağlıklı ve uyumsuz/patolojik öğelerin her ikisinden de oluşmaktadır. Narsisizmin uyumlu/sağlıklı öğeleri; otorite, kendine yeterlik ve üstünlük alt boyutlarını içinde barındırmaktadır. Uyumsuz/patolojik olarak isimlendirilen öğeleriye sömürücülük, hak iddia etme ve teşhircilik alt boyutlarını kapsamaktadır (Ekici, 2017:22).

Narsistik kişilerde bu boyutların her birinin gelişmişlik seviyesi değişiklik göstermektedir. Bunun neticesinde de toplumsal hayatta veya iş hayatında, değişik kişilik özelliklerine sahipmiş gibi gördüğümüz fakat aslında narsistik kişilik özelliklerini sergileyen kişilerle karşılaşmamız olası bir ihtimaldir (Cihangiroğlu vd. , 2015:4).

## 1.6. Narsisizm Konulu Literatürde Ulaşılan Çalışmalar

Ulusal Tez Merkezinde yer alan Narsisizm konulu lisansüstü tezler yıl, yazar adı, üniversite, enstitü, örneklem, sektör, yöntem, ilişkilendirildiği kavramlar, bulgular başlıkları ile incelenmiştir. Detayları aşağıda Tablo 4’de yer almaktadır.

**Tablo 4.**Ulusal Tez Merkezinde Yer Alan Narsisizm Konulu Lisansüstü Tezler

Yıl	Yazar	Üniversite/ Bölüm	Örneklem/ Sektör	Yöntem/Analiz	İlişkilendirildiği Kavramlar	Bulgu ve Sonuç
2009	Gülmez	Marmara Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü	171 Kişi/ Ulusal ve uluslararası şirketlerin yöneticileri	Nicel (Anket) -Homojenlik testi -One-Way ANOVA -Welch ve Brown- Forsythe analizi -ki-kare -Bağımsız gruplar T-testi -Korelasyon analizi -Regresyon analizi -Cronbach’s Alpha güvenilirlik testi	-Narsisizm -Liderlik -Narsistik Liderlik -Narsisizm ve Liderlik	Yapılan analizler sonucunda yöneticilerin cinsiyetine, yaşına, doğum yerine, büyüdüğü yere, kardeş sayısına ve kardeşler arası durumlarına göre narsisizm boyutlarındaki skorların etkilendiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte deneyim süresi ve işteki pozisyon ile ilişkili olduğu sonucuna da ulaşılmıştır.
2013	Yumuşak	Gaziosmanpaşa Üniversitesi /Eğitim Bilimleri Enstitüsü	599 Kişi/ Üniversite Öğrencileri	Nicel (Anket) -Pearson Korelasyon Analizi -t-testi -Tek yönlü varyans analizi (ANOVA)	-Narsisizm -Cinsiyetçilik -Toplumsal Cinsiyet -Flört Şiddeti	Yapılan araştırmaya göre üniversite öğrencilerinin narsistik kişilik özellikleri; cinsiyete, okuduğu fakülteye, flört durumuna, flört ilişkilerinde şiddete maruz kalma durumları ve şiddete başvurma durumlarına göre farklılığın olduğu görülmüştür.

2015	Yurdakul	Uşak Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü	344 Kişi/ Ortaokul öğretmeni	Nicel (Anket) -Aritmetik ortalama -Tek yönlü varyans analizi -Pearson Momentler Çarpımı Katsayısı	-Narsisizm -Örgütsel Narsisizm -Özyeterlilik	Araştırma sonucuna göre öğretmenler okullarının örgütsel narsisizm düzeyini orta düzey olarak algılamaktadırlar. Öğretmenlerin okullarının örgütsel narsisizm düzeyine yönelik görüşleri cinsiyetlerine ve aynı okulda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermezken, mesleki kıdemlerine ve çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısına göre bazı boyutlarda farklılaşmaktadır.
2017	Tozoğlu	Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü	973 Kişi/ Üniversite Öğrencileri	Nicel (Anket) - Aritmetik ortalama (X) analizi -Standart sapma (SS) analizleri -İndependent sample t testi - One way ANOVA	-Narsisizm -Spor -Sosyoloji -Psikoloji -Patoloji -Thereshold -Mitoloji	Yapılan çalışma sonucunda öğrencilerin; cinsiyete, spor yapma düzeyine, spor yapma süresine, yapılan spor türüne, yaş grubuna, aile yapısına ve kişisel aylık gelirine göre narsistik eğilimlerinde farklılık göstermezken, ikametgâh yerlerine ve anne meslek gruplarına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.
2017	Karakuş	İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü	425 Kişi/ Lise Öğrencileri	Nicel (Anket) -t testi -Mann Whitney U testi -Kruskall Wallis testi -Tek Yönlü Varyans Analizi -Korelasyon Analizi	-Savunma Mekanizmaları -Narsisizm -Benlik Saygısı	Yapılan araştırma sonucunda öğrencilerde görülen narsistik kişilik özelliklerinde; cinsiyete, kardeş sayısına, anne-baba birlikteliğine, anne eğitim düzeyine, benlik saygısına göre farklılaşma görülürken, öğrencilerin not ortalamalarındaki

						zayıf düzeylerine göre farklılaşma görülmemiştir.
2017	Ekici	Necmettin Erbakan Üniversitesi /Eğitim Bilimleri Enstitüsü	1.146 Kişi/ Üniversite Öğrencileri	Nicel (Anket) -Bağımsız örneklem t testi -Tek yönlü varyans analizi -Doğrusal regresyon analizi	-Narsistik kişilik -Öznel iyi oluş -Pozitif ve negatif duygu -Yaşam doyumu -Algılanan anne baba tutumu -Üniversite öğrencileri	Araştırma sonucuna göre narsistik kişilik eğilimi cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmazken narsistik alt boyutlarında farklılaştığı bulunmuştur. Kadınlarda üstünlük ve sömürücülük alt boyutları, erkeklerde ise hak iddia etme ve kendine yeterlilik alt boyutları karşı cinslerine kıyasla daha narsistik kişiliğe sahip oldukları tespit edilmiştir. Narsistik kişilik eğilimleri yaş değişkenine göre farklılaşmazken, öğrenim görülen fakülteye göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.
2018	İmamoğlu	Ankara Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü	508 Kişi/ Psikoloji	Nicel (Anket) -Güvenilirlik Analizi -Geçerlilik Analizi -Faktör Analizi -Korelasyon Analizi -Regresyon Analizi	-Narsisizm -Algılanan Ebeveyn Tutumları -Savunma Mekanizmaları	Yapılan araştırmaya göre; kırılğan narsisizmde cinsiyete göre farklılık görülmezken, büyükmecci narsisizmde anlamlı bir farklılık görülmüştür.
2018	Koç Ekinci	Hasan Kalyoncu Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü	424 Kişi/ Türkiye'de yaşayan 18-45 yaş arasındaki yetişkin bireyler	Nicel (Anket) -Normal Dağılım Analizi -Pearson Korelasyon Analizi -Bağımsız Gruplar t Testi -Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) -Regresyon Analizi	-Narsistik kişilik -Bağlanma stilleri -Mizaç ve karakter	Yapılan çalışma sonucunda; narsistik kişilik özelliklerinin hem bağlanma stilleri ile hem de kişilik boyutları ile ilişkili olduğu görülmüştür.
2018	Yavuz	İstanbul Kültür Üniversitesi	250 Kişi/ Bursa- Uludağ	Nicel (Anket) -Güvenilirlik analizi -Geçerlilik analizi	-Narsisizm -Çalışan/yönetici narsisizmi	Araştırmanın bulgularına göre yöneticinin algılanan narsisizm düzeyi ve alt

		/Sosyal Bilimler Enstitüsü	Üniversitesi nde çalışan memurlar	-Faktör analizi	-Performans -Çalışan memnuniyeti	elemanları ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Fakat çalışan memnuniyeti ile çalışan performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.
2018	Mazılı	Ege Üniversitesi /Sağlık Bilimleri Enstitüsü	341 Kişi/ ulusal ve/veya uluslararası turnuvalarda yarışmış, karate ve taekwondo sporcularından oluşmuştur.	Nicel (Anket) -Bağımsız t testi -Frekans analizi -F testi -Pearson korelasyon analizi -Basit doğrusal regresyon analizi	-Temaslı spor -Temassız spor -Dövüş sporları -Narsistik Kişilik -Mizaç Tipleri -Saldırganlık	Kyorugi disiplini ile ilgilenen taekwondo sporcularının yüksek edilgen saldırganlık eğiliminde olduğu ve karate sporcularının daha yüksek narsisizm özelliklerine sahip olduğu saptanmıştır.
2018	Kıratlı	Beykent Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü	310 Kişi/ 18-55 yaş arası üniversite öğrencileri	Nicel (Anket) -Frekans analizi -Yüzde analizi -Ortalama analizi -Bağımsız örneklem t testi -Tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) -Scheffe testi -Games-Howell testi -Pearson korelasyon analizi -Çoklu doğrusal adımsal regresyon analizi	-Narsisizm -Mükemmeliyetçilik -Yaşam Doyumu -Hedonik Uyum -Kişilik	Yapılan araştırma sonucuna göre narsistik kişilik özellikleri ile mükemmeliyetçiliğin bir arada bulunduğu kişilerde yaşam doyumunun anlamlı ve yüksek düzeyde olduğu görülürken; yaşam doyumuna ile narsisizm arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunamamıştır.
2019	Taşhan	İnönü Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü	388 Kişi/ Akademisyen	Nicel (Anket) -AFA -Cronbach Alfa Güvenilirlik Analizi -Aritmetik Ortalama -Standart Sapma	-İşkoliklik -Narsistik Kişilik -Akademik Personel -DUWAS TR Ölçeği	İşkoliklik ve narsisizm arasında anlamlı bir farklılığın olduğu elde edilmiştir.

				-Bağımsız Gruplarda T testi -ANOVA -Tukey HSD	-Narsistik Kişilik Envanteri	
2019	Taze	İstanbul Arel Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü	395 Kişi/ Üniversite Öğrencileri	Nicel (Anket) -Mann Whitney U testi -Kruskall Wallis testi -Sperman Korelasyon Analizi -Çoklu Regresyon	-Bağlanma -Bağlanma Stilleri -Narsisizm -Narsistik Kişilik -Narsistik Kişilik Özellikleri	Katılımcıların demografik özelliklerine göre NKE toplam puanlarının farklılık göstermediği, tüm değişkenlerin alt gruplarının narsistik kişilik özellikleri üzerinde benzer özellikler sergilediği görülmüştür.
2019	Kayabaşı	Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü	264 Kişi/ Üniversite Öğrencileri	Nicel (Anket) -Güvenilirlik Katsayısı -Faktör analizi -Bağımsız örneklem t testi -One Way Anova Testi -Korelasyon	-Narsisizm -Yaratıcılık -Yaratıcı Düşünce	Yapılan araştırmaya göre narsistik kişilik özelliğinin yaratıcı düşünce üretme becerisiyle ilişkili olduğu ortaya çıkmaktadır.
2019	Şen	Hacettepe Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü	518 Kişi/ Üniversite Öğrencileri	Nicel (Anket) -Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi -Kruskal Wallis-H analizi -Korelasyon -Bağımsız gruplar için t testi -Ortalama ve Standart Sapma	-Narsisizm -Büyükleme -Kırılgan -Kişilerarası İlişkiler -Zorlayıcı Kişilerarası Deneyimler -Başarısızlık -Terk edilme -Reddedilme -Eleştirilme	Narsisizmi büyükleme ve kırılgan boyutları ile değerlendirmeyi uygun bir yol olarak gören bu çalışmada büyükleme ve kırılgan boyutta yer alan kişilerin verdikleri tepkilerdeki farklılığın nedeninin duygusal ve bilişsel süreçlerdeki yükledikleri anlamlar olduğu tespit edilmiştir. Her iki grubunda dürtü kaynağı benlik değerlerini korumaktır.
2019	Kocagöz Uzun	İstanbul Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü	827 Kişi/ 2018-2019 İstanbul Üniversitesi nde okuyan	Nicel (Anket) -Bağımsız gruplar için t testi -Tek yönlü ANOVA (One Way)	-Narsisizm -Dindarlık -Üstünlük -Kendine Yeterlilik	Narsisizm ve dindarlık arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Dindarlığın narsisizmin boyutlarından otorite, üstünlük,

			lisans öğrencileri	-Post-hoc analizi (Scheffe analizi)	-Teşhircilik -Sömürücülük -Otorite -Hak İddia Etme -Sosyal Medya	teşhircilik, sömürücülük, hak iddia etme ile negatif ilişkisi tespit edilirken kendine yeterlilik boyutuyla herhangi bir ilişki tespit edilememiştir.
2020	Hacıoğlu	Çağ Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü	384 Kişi/ Üniversite Öğrencileri	Nicel (Anket) -t testi -Tek yönlü varyans analizi -Pearson korelasyon testleri -One Way Anova	-Meslek seçimi -Narsisizm -Üniversite öğrencileri	Narsisizm eğilimi cinsiyete, sınıf düzeyine ve gelir durumuna göre farklılık gösterirken, aile türüne ve ebeveyn tutumuna göre farklılık göstermediği saptanmıştır.
2021	Çakır	Haliç Üniversitesi /Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	485 Kişi/ İstanbul'da yaşayan anadili Türkçe olan ve okuma-yazması olan 18-65 yaş arası yetişkin bireyler	Nicel (Anket) -Bağımsız örneklem t testi -ANOVA -Pearson Korelasyon testi	-Narsistik hayranlık -Narsistik rekabet -Depresyon -Kaygı -Narsisizm	Bireylerin narsistik rekabet düzeyleri ile depresyon düzeyleri arasında pozitif yönlü çok kuvvetli bir ilişkinin olduğu; bireylerin narsistik hayranlık düzeyleri ile depresyon düzeyleri arasında ise negatif yönlü zayıf bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.
2021	Şirinkan	Bayburt Üniversitesi /Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	274 Kişi/ Erzurum İlinde spor işletmesi faaliyeti yürüten işletmelerde görev yapan çalışanlar	Nicel (Anket) -Ortalama -Standart sapma -Frekans analizi -Güvenilirlik analizi -Faktör analizi -Korelasyon analizi -Regresyon analizi	-Narsistik Hayranlık -Narsistik Rekabet -Örgütsel Özdeşleşme	Narsistik hayranlık ve rekabet kavramının alt boyutu olan narsistik rekabet değişkeninin anlamlı sonuç verdiği belirlenmiştir. Bekâr katılımcıların rekabet düzeyleri evlilere oranla daha yüksektir. Lisans düzeyindeki katılımcıların rekabet algıları ise lise ve lisansüstü düzeyinde olan katılımcılara göre daha yüksektir
2021	Demir	Yakın Doğu Üniversitesi /Lisansüstü	300 Kişi/ 2020-2021 yılı eğitim	Nicel (Anket) -Bağımsız örneklem t testi	-Narsistik -Durumluk Kaygı -Sürekli Kaygı	Araştırma sonucunda üniversite öğrencilerinde hak iddia etme puanları ile

		Eğitim Enstitüsü	göre 18 yaş üzeri öğrenciler	-Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) -Scheff çoklu karşılaştırma testi	-Depresyon	durumluk kaygı, sürekli kaygı ve beck depresyon düzeyleri arasında düşük ve orta düzeyde pozitif yönlü ilişkinin bulunduğu görülmüştür. Narsistik kişilik envanteri alt ölçeklerinden hak iddia etme ve kendine yeterliliğin kaygıyı yordadığı tespit edilmiştir.
--	--	------------------	------------------------------	---	------------	---

Tablo 4'e göre narsisizm konu tez çalışmalarının 2009 yılı itibariyle başladığı ancak 2017 yılı itibariyle konuda daha çok tez hazırlanmaya başlandığı görülmektedir. Farklı üniversite enstitüleri kapsamında konu ile ilgili tez çalışıldığı ve liderlik, öz yeterlik, depresyon, spor, örgütsel özdeşleşme gibi farklı kavramlarla ele alındığı görülmektedir. Tablo 4.' de görüldüğü üzere tezlerin tamamında nicel araştırma yöntemi anket tekniği uygulanmıştır. Nitel araştırma yöntemi kullanılmaması dikkat çekmektedir.

Narsisizm konulu yerli literatürde yer alan makaleler ise yine yıl, yazar adı, yayımlandığı dergi, örneklem, sektör, yöntem, ilişkilendirildiği kavramlar, bulgular başlıkları ile incelenmiştir. Detayları aşağıda Tablo 5'de yer almaktadır.

**Tablo 5.** Narsisizm Konulu Yerli Literatürde Yer Alan Bazı Makaleler

Yıl	Yazar	Yayımlandığı Dergi	Örneklem/ Sektör	Yöntem/Analiz	İlişkilendirildiği Kavramlar	Bulgu ve Sonuç
2009	Atay	Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi	168 Kişi/ Üniversite öğrencileri	Nicel (Anket) -Cronbach alpha -Bağımsız gruplar t testi -Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) -Welsch ve Brown-Forsythe testi	-Narsisizm -Narsistik Kişilik Envanteri -Güvenirlilik -Geçerlilik -Standardizasyon	Yapılan araştırmaya göre katılımcıların narsistik yanıtları ile cinsiyetleri, yaşları ve eğitim durumlarına göre anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır.
2014	Cihangiroğlu vd.	C.Ü. İktisadi ve İdari	335 Kişi/ GATA Hemşirelik	Nicel (Anket) -Cronbach alfa -Korelasyon	-Narsisizm -Narsistik Kişilik Özellikleri	Narsisizm ve kurumsal bağlılık boyutları arasında çok güçlü

		Bilimler Dergisi	Yüksek Okulu Öğrencileri	-Tanımlayıcı istatistikler ve karşılaştırmaları	-Kurumsal Bağlılık -Hemşireler	olmayan ancak istatistiksel olarak anlamlı ve ters yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir.
2015	Cihangiroğlu vd.	Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi	543 Kişi/ Gülhane Askeri Tıp Akademisi (GATA) öğrencileri	Nicel (Anket) -Chronbach alfa testi -Kruskall Vallis testi -Mann Whitney U testi -Spearman sıra korelasyonu	-Narsizm -Narsistik Kişilik Özellikleri -Kurumsal Bağlılık	Araştırmanın sonucuna göre öğrencilerin genel narsistik kişilik özellikleri eğilimleri ile genel örgütsel bağlılık davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.
2016	Arslan, Mert ve Yıldız	2. Uluslararası Çin'den Adriyatik'e Sosyal Bilimler Kongresi	450 Kişi/ Üniversite öğrencileri	Nicel (Anket) -Bağımsız örneklem için t testi -Pearson Korelasyon analizi	-Narsistik Kişilik -Narsisizm -Affedicilik	Çalışmanın sonucunda narsistik kişiliğin cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı ve erkeklerin kadınlardan daha narsistik özelliklere sahip olduğu tespit edilmiştir. Affedicilik ile narsistik kişilik arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır.
2017	Demirci ve Ekşi	Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi	420 Kişi/ Marmara Üniversitesi öğrencileri	Nicel (Anket) -Doğrulamalı faktör analizi -Yapısal eşitlik modeli -Madde analizi -İç tutarlılık analizi -Korelasyon analizi -Ki-kare uyum testi	-Narsisizm -Mutluluk -Hayranlık -Rekabet -Yapısal eşitlik modeli	Yapılan araştırmaya göre narsistik hayranlık ve narsistik rekabet mutlulukla olumsuz ilişkili olduğu tespit edilmiştir.
2017	Yeniçeri Alemdar vd.	Yeditepe Üniversitesi Global Medya Dergisi TR	8 Kişi/ Üniversite Öğrencileri	Nitel (Durum Çalışması) -Tipik Durum Örneklemesi	-Özçekim -Narsisizm -Sosyal Medya	Araştırmada 1.tema olarak ele alınan kendini beğenme ve gösterme ile diğer üç tema (Tema2=

		Sürümü (Global Media Journal TR Edition)		-Amaçlı Örnekleme -Betimsel Analiz -İçerik Analizi		Sosyal onay, Tema3 = Ruh halini etkileme, Tema4 = Popüler bir uğraş) ile de ilişkili olduğu görülmüştür. Kendini beğenme ve gösterme ile de doğrusal bağ olduğu söylenebilir.
2017	Kocakula ve Altunoğlu	İstanbul Sosyal Bilimler Dergisi	317 Kişi/ Öğrenimi devam eden İşletme öğrencileri	Nicel (Anket) -t testi -Mann Whitney U-Testi -ANOVA -Kruskal Wallis H-Testi -Pearson korelasyon katsayısı	-Narsistik Kişilik Özellikleri -Karar Verme -Yönetim	Araştırma sonucuna göre karar verme süreçleri ile narsistik kişilik özelliklerinin alt boyutları arasında anamlı bir ilişki olduğunu tespit edilmiştir.
2018	Çoban ve İrmiş	Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi	105 Kişi/ Üretim İşletmesi Yöneticileri	Nicel (Anket) -Tanımlayıcı analizler -Ki-kare testi	-Narsisizm -Narsistik Kişilik Özellikleri	Araştırma sonucunda yöneticilerin ortalama düzeyde narsisizm eğiliminde oldukları ve bu eğilimin ise sırasıyla en çok “otorite”, “kendine yeterlilik”, “sömürücülük” ve “üstünlük” boyutlarında yoğunlaştığı anlaşılmıştır. Narsisizmin “teşhircilik” ve “hak iddia etme” boyutları ise en küçük ortalama değerlerin bulunduğu boyutlar olarak ortaya çıkmıştır.
2019	Kaya ve Kalkan	Yükseköğreti m ve Bilim Dergisi	346 Kişi/ Üniversite Öğrencileri	Nicel (Anket) -Pearson Momentler Katsayısı	-Narsisizm -Sosyal medya -Facebook -Bağlanma stilleri	Öğrencilerin narsisizm düzeyi ile “Facebook” kullanım nedenleri ölçeğinin ‘narsisizm’ alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki

				-Çok Yönlü Varyans Analizi (MANOVA)		tespit edilmiştir. Narsisizm puanı ise cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
2019	Elibol ve Sevi Tok	AYNA Klinik Psikoloji Dergisi	236 Kişi/ 18-60 yaş arası yetişkin bireyler	Nicel (Anket) -Korelasyon -Basit Doğrusal Regresyon -Aşamalı Regresyon -Sobel Aracılık testi	-Kırılgan narsisizm -Bağlanma stilleri -Duygu düzenleme -Reddedilme duyarlılığı -Kendini saklama	Araştırmanın sonucunda kırılgan narsisizm ile kaygılı bağlanma, duygu düzenleme güçlüğü, reddedilme duyarlılığı ve kendini saklama arasında anlamlı pozitif ilişkilere rastlanmış, kırılgan narsisizm ile yakınlık korkusu arasında ise anlamlı negatif ilişkinin olduğu gözlenmiştir.
2021	Özdemir ve Taşhan	Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi	387 Kişi/ Akademik Personeller	Nicel (Anket) -Açıklayıcı Faktör Analizi -Cronbach Alfa Güvenilirlik Analizi -Doğrulayıcı Faktör Analizi -Pearson Korelasyon Analizi -Yol Analizi	-Akademisyen -İşkoliklik -Narsist Kişilik -Hollanda İş Bağımlılığı Ölçeği -Narsist Kişilik Envanteri	Yapılan analiz sonuçlarına göre, narsist kişilik özelliklerinin işkoliklik eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5’de görüldüğü üzere “Narsisizm” konulu çalışmalarda nicel araştırma yöntemi anket tekniği ile yapılmış olan çalışmalar bulunmaktadır. Analizler genelde SPSS paket programı kullanılarak gerçekleştirilmektedir. Bu yapılmış olan çalışmalarda ise genellikle üniversite öğrencileri, yetişkin bireyler, hemşireler, öğretmenler, akademisyenler, işletme yöneticileri yer almaktadır.

Tablo 5’de yer alan narsisizm konulu makale çalışmalarının 2009 yılı ile başlamasına rağmen 2017 itibarıyla ağırlık kazandığı görülmektedir. Kişilik ve kişilik özellikleri, kişilerarası ilişkiler, cinsiyet, liderlik, işletme, örgüt, eğitim, spor, psikoloji,

sosyoloji, mizaç ve karakter, ebeveyn tutumları, benlik algısı, performans, mükemmeliyetçilik, yaşam doyumu, sosyal medya, hayranlık, rekabet, kaygı, depresyon gibi kavramlarla ilişkilendirildiği görülmektedir.



## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞKOLİKLİK

Çalışmanın bu bölümünde işkolikliğin kavramının tanımı, özellikleri, aşamaları, nedenleri, kuramları ve tipolojileri açıklanmaya çalışılmıştır.

#### 2.1.İşkoliklik Kavramı

İş, birçok gereksinime hizmet vermekle birlikte sağlıklı bir meşguliyet olarak da görülmektedir. Aynı zamanda kimi hallerde çalışan bireyler hem kendilerine hem de diğer bireylere zarar verecek biçimde kendilerini olması gerekenden fazla işe adamaktadırlar. İşkoliklik terimi ise bu gibi durumları açıklamak için kullanılan bir terimdir. İşkolikliğin temelinde iş yapmanın bireyleri kurtaracağı, keyfine düşkün eğlence peşinde olan bireylerin ise lanetleneceğini savunan Kalvinist felsefesi yatmaktadır (Tosunoğlu; 2021:45).

İşkoliklik kavramı ilk defa 1968 yılında Amerikalı din bilimci Oates tarafından ortaya atılmış (Naktiyok, Karabey; 2005:181) ve literatürde ise ilk defa Oates'in "Bir İşkolinin İtirafı (Confessions of a Workaholics)" adlı kitabında 1971 yılında kullanılmıştır (Kulaklıkaya; 2013:3).

Oates, "alcoholism" kavramından ilerleyerek işe ve çalışmaya aşırı düşkünlüğü aynı zamanda da sağlığı, huzuru ve diğer bireylerle olan ilişkilerini bozacak derecede olmasını betimlemek amacıyla işkoliklik terimini (Workaholism) çıkartmıştır (Kulaklıkaya; 2013:3). İşkolikliği de bir bağımlılık olarak görmüştür.

Spence ve Robbins aracılığıyla işkoliklik ile ilgili ilk defa 1992 yılında yapılmış olan bilimsel araştırmada işkolik bireyler, diğer çalışan bireylere göre yüksek seviyede işe bağımlı, içten gelen baskıları azaltmak için işe güdülenen ve işlerinden düşük ölçüde tatmin olan bireyler olarak açıklamıştır (Douglas ve Morris 2006; akt: Kanpara; 2017:22).

İşkoliklik durumu bireyin gereğinden fazla ve sıkı çalışması, aynı zamanda zorlayıcı bir içgüdü ile ortaya çıkan, çalışmayı takıntı haline getirme durumunu ifade etmektedir (Gürlek, Yavuz; 2019:263).

İşkoliklik üzerine yapılmış olan çalışmalar ile işkolikliğin bireyler üzerindeki etkileri üzerine farklı görüşler ortaya atılmıştır. Araştırmacıların bir kısmı işkolikliğin bireyin üzerinde pozitif etkileri olduğunu savunurken diğer bir kısmı da tam tersi olarak negatif etkilerinin olduğunu savunmaktadırlar (Başaran; 2013:5).

İşkolikliğin etkileri üzerine görüşler iki tarafa ayrılmış olsa da günümüz araştırmalarından da elde edilen verilere göre; bu işkolik durumunun insanlar üzerindeki etkilerinin olumsuz yönde olduğu, bireylerin sağlık durumlarına, yaşamlarındaki verimliliklerine, aile ve sosyal yaşam ilişkilerine zarar verdiği sonuçlarına ulaşılmıştır (Başaran; 2013:6; Yılan ve Özkanan, 2018: 84).

## 2.2.İşkolikliğin Özellikleri

İşkolikliğin daha iyi anlaşılması için işkoliklik ile ilgili yapılan çalışmalarda farklı kaynaklar üzerinden uzlaşılan işkoliklik özelliklerinin bilinmesi gerekmektedir (Katipoğlu, 2021:13).

**Tablo 6.** Literatürde Yer Alan İşkoliklik İle İlgili Özellikler

Uzun süreli olarak çalışır ve daima meşguldür.	Nerede olursa olsun aklında sürekli iş ile meşgul olur.
Fazlasıyla kararlı ve işine oldukça bağımlıdır.	Obsesif ( <i>takıntılı düşünce hali</i> ) ve kompulsiftir ( <i>sürekli tekrar eden davranışta bulunma hali</i> ).
Fiziksel problemlerinden şikâyetçidir.	Sürekli olarak yorgundur.
Mükemmeliyetçidir.	Esnek değildir.
Gözü kara ve güce hasrettir.	Azimli ve agresiftir.
Liste çıkarmakta yeteneklidir.	Fazlasıyla istekli ve enerjiktir.
Geleceğe yönelik düşünür, hedeflerinde ilerler.	Rekabetçi özellikleri yüksek ve dikkati iyidir.
Başarısız olmaktan çekinir.	Kendini işine odaklar.
Çok çalışmaya adaptedir.	İşi ile bütünleşmiştir.
Dinlenmez.	İşine bağımlıdır.
Zaman yönetmekte iyi değildir. Genellikle aceleci tavırlar sergiler ve sabırsızdır.	Depresyona yakındır, sadece kendi çıkarlarını düşünür, kendini çevreden soyutlar ve sinirli bir yapıya sahiptir.
İlgilendiği işte hata yapmaya yatkındır.	Diğer insanlarla ilişkisi iyi değildir. Samimi olamaz.
Çok sık iş değiştirir.	Rahat olmak ister ve güven duygusu arayışı içindedir.

Ortama uyum sağlamada iyidir ve yeteneklidir.	Kişilere karşı iyi yaklaşır.
Konu iş olunca çok tutkulu ve coşkuludur.	Üst yöneticilerle arası iyidir.

**Kaynak:** Taşhan, 2019:13.

Ögel, işkoliklik özelliklerini 7 madde üzerinde sıralamaktadır ve bunlardan en az 3 tanesinin bireyde bulunması halinde bireyin işkolik olabileceğini belirtmektedir. Bu 7 madde şu şekilde sıralanabilir (Ögel, 2015; İşkolizm Nedir? Belirtileri Nelerdir? (aktuelpsikoloji.com), Erişim: 21.08.2022):

1. Çalışma isteğini bitirememek,
2. Boş vakit etkinliklerine çok az zaman ayırmak/hiç zaman ayırmamak,
3. Çalışmadığı vakitlerde kendini kötü hissetmek,
4. Çalışmaktan kaynaklı başka sorumluluklarını ertelemek/yerine getirememek,
5. Benliğine zarar vermesine rağmen çalışmayı sürdürmek,
6. Zamanın çoğunluğunu işe ayırmak,
7. Çalışmaya ayrılmış olan süreyi giderek artırmak.

Porter (2006), işkolikliğı, değişim taraftarı olmayan kendi prensipleriyle hareket eden bağımlı bireyler olarak açıklarken, işkoliklik özelliklerini de şu şekilde tanımlamaktadır (Porter, 2006; akt: Yıldız; 2018:63):

- Yaptığı işi mükemmel bir seviyede yerine getiren,
- Devamlı olarak ortada bir problem olduğu düşüncesiyle hareket eden,
- Yaptığı işi ile bağlantılı bütün değişkenlerin denetimini elinde tutmak isteyen,
- Yalnızca tek işe ve harekete odaklanabilen,
- İşkolik olma durumunun kötü bir durum olmadığı düşüncesinde olan,
- Yaptığı işe yönelik fazla ölçüde bağımlılık duyan kişidir.

Robinson ise işkoliklik olan kişilerin özelliklerini şu başlıklar altında toplamıştır (Robinson, 2000; akt: Katipoğlu; 2021:14-16):

1. Çoğunlukla aceleci tavırlar sergilerler,

2. Kendilerini ve aynı zamanda çevresindeki bireyleri saplantı derecesinde denecek kadar kontrol etme gereksinimi duyarlar,
3. Mükemmelliyetçidirler,
4. İş dışındaki sosyal ilişkilerini kurmakta güçlük çekerler,
5. Mesai kavramı olmamakla birlikte kendilerini işlerine adarlar,
6. Eğlenmeyi boş zaman olarak görmekte ve rahatlamakta zorluk çekmektedirler,
7. Yaşamlarında sağlık açısından olumsuz durumlarla karşı karşıya kalırlar,
8. Beklemeyi zaman kaybı olarak gördükleri için sabretmeyi bilmezler ve sınırlı bir yapıya bürünürler,
9. Ne kadar başarı elde etseler bile kendilerini her zaman yetersiz olarak görürler,
10. Kendilerini işe adadıkları için iş dışındaki yaşamlarına vakit ayıramaz ve kendilerini ihmal ederler.

İşkolikler buldukları zamanda yaşamayı beceremez daima gelecek için yaşar, sürekli geleceği düşündükleri içinde fazla vakit kaybı yaşarlar. Bu durumun işkolik bireylerde olumlu geri dönüşü ise geleceğe yönelik düşünme ve plan yapma yeteneklerinin gelişmesine aynı zamanda stratejik plan yapmada yetenekli olmalarını sağlamaktadır (Mutlu; 2021:9).

### **2.3.İşkolikliğin Nedenleri**

#### **2.3.1.Demografik Faktörler**

Demografik faktörler denince akla ilk gelecek olanlar bireyin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, mesleki durumu vb. gibi bireyin demografik özellikleri olacaktır. Bu bağlamda bireyin demografik özellikleri ile işkoliklik arasında bulunan bağı açıklamak için birçok araştırma yapılmıştır.

Cinsiyet yönünden işkoliklik ele alınacak olursa; Spence ve Robbins (1992), işe güdülenme açısından, çalışılan işe yönelik alınan keyif açısından, iş stresi ile beraber işe olan bağlılık açısından ve aynı zamanda işe ayrılmış olan zaman bakımından erkeklere oranla kadınların daha büyük ortalamalara sahip olduğunu belirtirken; Harpaz ve Snir (2003) işyerlerinde haftalık çalışılan saat olarak ele aldıklarında, erkeklerin kadınlara oranla daha çok işkolik olduklarını bulmuştur. Araştırmacıların bu yönde bulmuş oldukları sonuçlara rağmen işkoliklik ile cinsiyetin

aralarında bir bağın olmadığına dair araştırma sonuçları da bulunmaktadır (Spence ve Robbins, 1992; Harpaz ve Snir, 2003; akt. Taşhan, 2019:17).

Araştırılan bir diğer özellik ise işkolikliğin yaş ile ilişkisi olmuştur. Andreassen ve arkadaşları, Taris ve arkadaşları gibi araştırmacılar genç ve orta yaşlı işçilerin 45 yaş üstü işçilere nazaran daha işkolik oldukları kanısına varmışlardır. Bunun sebebi olarak da bireylerin yaş aldıkça ailelerindeki sorumluluklarının bilincine varmaları, olgunlaşmaları ve aynı zamanda işkoliklerin erken yaşta ölüm riski gibi olumsuz özelliğinin bulunması gibi sebepler gösterilebilir (Taşhan, 2019:17).

### **2.3.2.Kişisel Faktörler**

Araştırmacılardan işkolikliğin nedenini kişisel faktörlerde arayanlardan Machlowitz (1980) işkolikliği işte uzun süre çalışmaya karşı aşırıya kaçacak derecede fazla istek duyma ve sadece çalışmaktan tatmin olma olarak açıklarken aynı şekilde Cantorow (1979) da işkolikliği işine olan sevginin fazla olması ve işinin başında bulunmaktan zevk alma duygusu olarak açıklamaktadır (Snir ve Harpaz, 2004; akt. Aydoğan, 2014:16-17).

### **2.3.3.Sosyo-Kültürel Faktörler**

Yapılan araştırmalar doğrultusunda işkoliklik özelliği gösteren kişilerin çevresindeki kişilerle birlikte vakit geçirme ve eğlenbilme duygularının düştüğü, kişiler arası ilişkilerinde duyarsızlaştığı, cinsel isteklerinin azaldığı, çevresindeki insanların acılarına karşı vicdansızlaştığı ya da umursamazlaştığı, sosyal ilişkilerinde ise alınganlık düzeyinin arttığı görülmektedir. Aile yapılarına da zarar veren işkoliklik durumu boşanmalara bile sebep olabilmektedir. İşkoliklik, bireysel bir durum gibi görünüyorsa bile meydana gelen problemler nedeniyle sosyal bir problem olarak da karşımıza çıkmaktadır (Katipoğlu, 2021:13).

### **2.3.4.Örgütsel Faktörler**

İşkolik bireylerin işyerlerinde yaşadıkları örgütsel problemler içerisinde, çalışanlarda yaşanan moral düşüklüğü, iş ortamında uyum sağlayamama, iş arkadaşları ile çatışma içinde olma, performansta azalma, işe geç kalma, iş ile ilgili güvensizlik yaşama, karşılaşılan problemlere karşı çözüm üretememe, aşırı stres ile beraber hataların artması olarak sıralanabilir (Enki, 2019:53).

Burke (2000b)'e göre örgütler genellikle işkoliklik davranışları sergileyen bireylerde ödüllendirme yoluna giderler. Çalışanlar mesai saatleri dışında da uzun

saatler boyunca çalışıyor olmanın işverenler tarafından hoş karşılanan bir durum olduğunu fark ettikleri zaman çıkarları ve kendilerine belirledikleri hedefleri doğrultusunda işkolik davranışları sergilemektedirler. Bu gibi nedenlerle çalışma ortamı ile çalışana verilen iş yükünün işkolikliği artırdığı düşünülmektedir (Burke, 2000b; Kanai ve Wakabayashi, 2001; akt. Aydoğan, 2014:17).

### **2.3.5. Teknolojik Faktörler**

Teknolojinin insan hayatına getirdiği yenilikler ile birlikte çalışan bireylerin iş ve iş dışı yaşamındaki çizgileri belirsiz duruma getirmesi, kişilerin iş yüklerini iş dışındaki yaşamlarına yansıtmalarıyla sonuçlanmakta ve işkolik birey haline gelmelerine olanak sağlamaktadır (Arslan, 2020:46).

Teknolojinin getirdiği imkânlar doğrultusunda ise esnek çalışma programları gibi ve buna benzer yeni birçok gelişme ile birlikte çalışanların da çok çalışması istenmektedir. İşverenlerin bu isteklerini yerine getiren çalışanlar her zaman “iyi çalışanlar” olarak nitelendirilmektedir (Arslan, 2020:46). Bu durum sonucunda ise çalışan bireyler iyi çalışan olma yolunda ilerlemeye çalışırken işkolik bireylere dönüşmektedirler.

Özellikle de Covid-19 pandemi sürecinde iş yaşam sınırlarının özel yaşam sınırlarına taşması nedeniyle işkoliklik tutumları tetiklenmiştir (Yüncü ve Yılan, 2020: 394).

## **2.4. İşkoliklik Kuramları**

İşkoliklik kavramı bazı kuramlar ile açıklanmaya çalışılmıştır. Bu kuramlar; bağımlılık kuramı, davranışsal öğrenme kuramı, kişilik özellikleri kuramı, bilişsel kuram, aile sistemi kuramı, duygusal kaynaklı kuram ve işyeri sistemi kuramı olarak sıralanabilir. 7 alt başlık altına toplanan bu kuramlar ise sırasıyla açıklanacaktır.

### **2.4.1. Bağımlılık Kuramı**

Bağımlılık kuramı; işkolik olan bireyleri, sürekli çalışma isteği duymaları ve devamlı olarak işlerini düşünmeleri sebebi ile obsesif yani takıntılı bireyler; çalıştıkları işlerine yönelik çalışma arzularını kontrol altında tutamamalarından dolayı ise kompulsif yani zorunlu hisseden bireyler olarak değerlendirmektedir (Burke, Matthiesen ve Pallesen, 2006; akt. Kulaklıkaya, 2013:5).

Eysenck (1997) ise bağımlılığı “*alışılmadık ve muhtemelen zararlı bir boyutta belirli bir davranıştan haz alma eğilimi*” olarak açıklamaktadır (akt. Tosunoğlu, 2021:50).

Bağımlılık modelinin bazı temel özellikleri şunlardır (Stevens, 1972; akt. Gönülal Erdoğan, 2013:14):

- İşkollik olan bireylerde bağımlılığın faydası başta zararına göre daha belirgindir.
- İşkolliklik başta karmaşık ve tespit edilmesi zor bir durumdur.
- İşkolliklik bireylerde gün geçtikçe hastalıklara dönüşebilmekte ve hatta ölümlere sebep olabilmektedir (psikometrik bağımlılık).
- İşkolliklik zaman geçtikçe başka bağımlılık hareketlerine de çevrilebilmektedir (psikolojik bağımlılık).
- İşkolliklik hali değişime karşı dayanıklıdır.
- Kişi için işkolliklik durumunun birtakım değerleri olmakla birlikte başta pozitif olarak algılansa bile zaman geçtikçe negatif algılar da oluşturmaktadır.

Bağımlılık kuramı Bağımlılığın Tıbbi Modeli ve Bağımlılığın Psikolojik (kaynak) Modeli olmak üzere iki alt başlığa ayrılmaktadır:

#### **2.4.1.1. Bağımlılığın Tıbbi Modeli**

Bağımlılık kuramının modellerinden biri olarak ele alınan bu model bilimsel açıdan bireyin vücudunda meydana gelen kimyasal değişimler ve fiziksel neticeleri olarak açıklanmaktadır. Tıbbi model doğrultusunda bireyin bedeninde üretmiş olduğu veya bireye enjekte edilmiş olan kimyasal maddelerle fiziki biçimde bağımlılığın meydana geldiği savunulmaktadır. Model ölçüm imkânı açısından zor olması sebebi ile test edilememiştir (McMillan vd. , 2001; akt. Öztürk, 2017:18).

#### **2.4.1.2. Bağımlılığın Psikolojik (Kaynak) Modeli**

Bağımlılık kuramının psikolojik (kaynak) modeli madde bağımlılığının bireye olan olumsuz taraflarının olduğu gibi pozitif olarak sağladığı olumlu taraflarının da olduğunu ileri sürmektedir (Eysenck, 1997; akt. Çinkılıç, 2017:26-27).

Kişiler belli başlı hareketlerini tekrarlamadan faaliyet gösteremediğini düşünmekte ve bununla birlikte de psikolojik bağımlılık gelişim göstermektedir

(Gönülal Erdoğan, 2013:15). Sonuç olarak birey yorgunluk, ailesel problemler gibi olumsuz yönlerine rağmen bağımlı iş davranışları sergilemeyi sürdürecektir (Rohlich, 1980; akt. Uğurlu, 2017:12).

#### **2.4.2. Davranışsal Öğrenme Kuramı**

Davranışsal öğrenme kuramını diğer kuramlarından ayıran özellik işkoliklik durumuna pozitif bakıyor olmasıdır (Öztrak, 2017:18). Bu kurama göre işkoliklik özelliği teşvik edildiğinde ortaya çıkmakta ve işverenin vermiş olduğu destek ile devam ettirilmektedir (Aktay, 2019:18).

Davranışsal öğrenme kuramı örgütün koşullandırmasıyla öğrenilen devamlı davranış modelidir (Skinner, 1974; akt. Akyol, 2019:17).

Davranışsal öğrenme kuramına göre; işkolikliği temsil eden davranış kalıpları teşvikler ile artırılmaya çalışılır ve bununla birlikte de ilk aşama olan başlangıç aşaması gerçekleşmiş olur. Kurama göre sergilenen bu işkoliklik davranışları değiştirilebilir ve kişinin arzularından kaynaklanan veyahut arzularına göre yönlendirilen koşullu davranış tarzına dönüşebilmektedir (Türker, 2019:12).

#### **2.4.3. Kişilik Özellikleri Kuramı**

Kişilik özellikleri kuramı, bireylerin davranışlarının biyolojik değişkenlere göre değil kişisel değişkenlere göre meydana geldiğini savunan bir kuramdır. Bu kuram kişilik özelliklerini de hesaba katarak orta yaşlarda oluştuğunu, stres gibi etmenlerin ise daha çok belirginleştirdiğini ifade eder (McMillan vd. , 2001; akt. Uğurlu, 2017:13).

Kişilik özellikleri kuramı kısaca açıklanacak olursa şu şekilde ifade edilebilir (Gönülal Erdoğan, 2013:16):

- İşkoliklik hali stres gibi çevresel faktörler ile şiddetlendirilir.
- Yaşın ilerleyen zamanlarında meydana gelir.
- Zamanla işkoliklik hali, vakte, işe ve kişiye bağlı olmadan yer edinebilir.
- İşkoliklik hali, yaşam boyunca devam etmekte, emeklilik zamanlarında bile belirgin olabilmektedir.
- İşkoliklik hali değişime karşı direnç göstermektedir.
- İşkolikliğin meydana gelmesi değerlere bağlı değildir.

### **2.4.3.1. Spesifik Kişisel Özellikler Yaklaşımı**

Spesifik kişisel özellikler yaklaşımı kısıtlı davranış kalıpları ve bireysel farklılıklar üzerine odaklanmaktadır. Sınırlı değerleri anlatmaktadır (McMillan vd. , 2001; akt. Erkmen, 2013:13).

İşkoliklikte beklenen özellikler obsesiflik (*takıntı*), kompulsiflik (*tekrarlanan davranış*) veyahut yüksek enerjidir (McMillan vd. , 2001; Öztırak, 2017:19).

Var olan tüm kişilik özelliklerinin işkoliklik ile bağlantılı olduğu ve bununla birlikte göreceli olarak güçlü ilişkisinin de bulunduğu varsayılmaktadır. McMillan ise araştırmasında, mükemmeliyetçilik, yetki vermeme, obsesiflik ve hipomanya (*kişinin psikolojik ve bedensel olarak normalin üstünde bir canlılık sergilemesi*) gibi esas bireysel özelliklerin işkoliklik ile ilişkisi olduğunu kanıtlamıştır (McMillan vd. , 2001; akt. Uğurlu, 2017:13).

### **2.4.3.2. Genel Kişilik Yaklaşımı**

Genel kişilik yaklaşımı vicdan ve alışkanlık gibi daha karmaşık olayları açıklamakta fakat kişisel farklılıkları dikkate almamaktadır. Pragmatiktir (*yarararcı*) ve genelleştirilebilir, başka bir yönden de diğer kuramlara göre daha yeterli görülmektedir (Erkmen, 2013:13). İşkolikliği kişisel özelliklerden ayırıp genel kalıplar içerisine sokan genel kişilik yaklaşımı işkoliklik halini daha geniş bir çerçevede yorumlamaktadır (Çinkılıç, 2017:28).

### **2.4.4. Bilişsel Kuram**

Bilişsel kuram işkolik davranışlarının temel inançlar (başarısızım), sonuç varsayımlar (çok çalışırsam başarısız olmam) ve otomatik düşünceler (çok çalışmalıyım) sonucu ortaya çıktığını savunmaktadır. Sonuç olarak ise işkolik davranışlar, bireyin zaman içerisinde işin bireyi değerli kıldığına inanmasını sağlayacak ve bu durum da bireyi olduğundan fazla işkolikliğe özendircektir (McMillan vd. , 2003; akt. Tosunoğlu, 2021:53).

### **2.4.5. Aile Sistemi Kuramı**

Sorunun bireyden çok sistemden kaynaklandığını ve sistemin bu sorunun bir parçası olduğunu savunan aile sistemi kuramı, bireylerin sergilediği bu davranışların da söz konusu olan sistemin içerisinde gerçekleşen kişilerarası ilişkilerin bir sonucu olduğunu savunmaktadır. Aile sistemi kuramına göre işkolik davranışlarının zararlı

ilişkiler sonucu ortaya çıkan aile sorunu olarak değerlendirilmeye alınmaktadır (Hayes, 1991; akt. Tosunoğlu, 2021:52).

#### **2.4.6. Duygusal Kaynaklı Kuram**

İşkolikler karakteristik olarak yaptıkları işten zevk alan bireyler olarak gözükmektedir. Ne türde olursa olsun meydana gelebilecek tüm aksiliklere rağmen zamanlarını ve enerjilerini büyük bir arzuyla işlerine harcayabilirler (Zincirkıran, 2013:21).

Bonebright vd. işkolikliği tanımlarken bireylerin çalışmaktan elde ettikleri “sınırsız zevk” olarak nitelendirirken; NG vd. (2007) ise işkolikliğin altında yatan tek duygusal bileşenin iş zevki olmadığını ileri sürmektedirler. NG vd. işkolik bireylerin çalışmadıkları vakitlerde kendilerini iyi hissetmediklerini yani çalışmayı istenmedik bir durum değil mutluluklarının asıl kaynağı olarak gördüklerini savunurlar (Bonebright vd. , 2000; NG vd. , 2007; akt. Zincirkıran, 2013:21).

#### **2.4.7. İşyeri Sistemi Kuramı**

İşkoliklik kuramlarının sonuncusu olan işyeri sistemi kuramı, işkolikliğin kaynağını işyeri dinamiklerinde bulmaya çalışmaktadır. Bu kuram, işyerini, parçaların birbirlerine bağlanmış olan ilişki ağlarıyla birleşimi olarak görmektedir. Bu sebeple de çalışan bireylere değil, işyeri ile çalışan birey arasındaki hiyerarşiye, yapıya, ilişkilere, düzene, kültürel kurallara dikkati toplamaktadır. Bu durumda çalışanın mesaisi dışında çalışmış olduğu fazla zaman diliminde ücretle ödüllendirildiğinde bu durum işkolikliği destekler bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (McMillan ve O’Driscoll, 2008; akt. Taşhan, 2019:36).

### **2.5. İşkoliklik Tipolojileri**

İşkoliklik, kişinin işe karşı hareketleriyle ilgili, işe yüklediği anlam, işe yönelmesini sağlayan faktörler, işe karşı duyduğu memnuniyet ile alaka gibi faktörlere bağlı olarak farklı birçok tiplerden meydana gelmektedir (Erbaşaran, 2019:10).

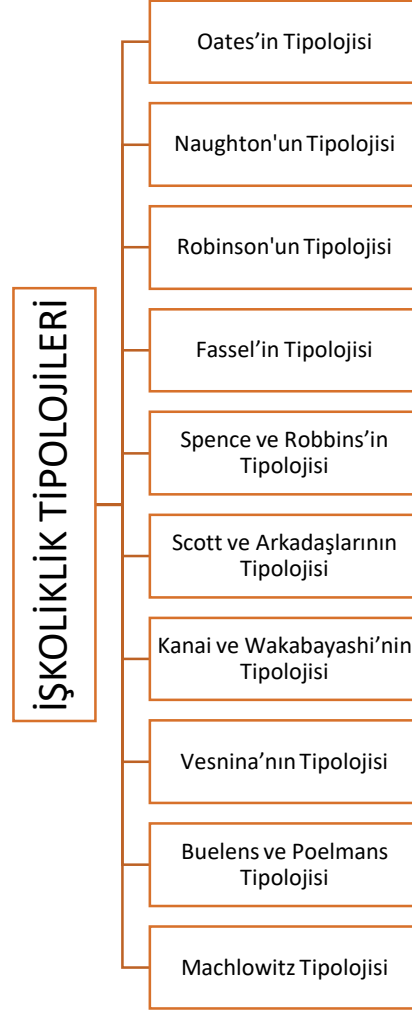
İşkolikliğin olumlu verilerinin yanında aynı zamanda olumsuz verilerinin de olmasının sonucuyla oluşan uyumsuzlukla baş edebilmek için birçok araştırmacının çeşitli işkoliklik davranış biçimlerinin olabileceğini ifade etmişlerdir (Burke ve Matthiesen, 2004; akt. Tosunoğlu, 2021:53-54).

Literatür taraması yapıldığında ise işkoliklikle ilgili farklı birçok tipoloji ortaya çıkarıldığı görülmektedir. Araştırmacıların her biri kendi yaptıkları araştırmaların

sonucunda varmış oldukları sonuçlarla kendi tipolojilerini oluşturmuşlardır. Bununla beraber oluşturulan tipolojiler arasında benzer ve farklı yönler bulunmaktadır (Taşhan, 2019:36).

Literatürde yer alan ve ortaya atılan tipolojiler aşağıda yer alan Şekil 1’de başlıklar altında belirtilmiştir ve detaylı bir şekilde ele alınacaktır:

**Şekil 1. İşkoliklik Tipolojileri**



Şekil 1. Literatür taraması sonucunda araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

**Tablo 7.** İşkoliklik Tipolojileri

Oates Tipolojisi	Gerçek işkolikler Dönüştürülmüş işkolikler Durumsal işkolikler Sözde İşkolikler Hayalperest İşkolikler
Naughton Tipolojisi	İşe bağımlı işkolikler Saplantılı işkolikler İşkolik olmayan işkolikler Zorunlu işkolikler
Robinson Tipolojisi	Blumik işkolikler Sürekli işkolikler Dikkat eksikliği olan işkolikler Zevk alan işkolikler
Fassel Tipolojisi	Zorunlu çalışan işkolikler Eğlence arayan işkolikler Gizli çalışan işkolikler İştahsız çalışan işkolikler
Spence ve Robbins Tipolojisi	Hevesli bağımlılar Çalışma heveslileri Sıkı çalışmaya gönülsüzler İnancını yitirmiş çalışanlar Rahatlamış çalışanlar Meşgul olmayan çalışanlar
Kanai ve Wakabayashi Tipolojisi	Hevesli çalışan işkolikler İşinden zevk alan işkolikler İşle ilgili olmayan işkolikler İşkolikler
Vesnina Tipolojisi	Başkaları için işkolikler Kendisi için işkolikler Başarılı işkolikler Başarısız işkolikler Gizli işkolikler
Scott, Moore ve Miceli Tipolojisi	Zorunlu bağımlı işkolikler

	Mükemmeliyetçi Başarılı odaklı işkolikler
Buelens ve Poelmans Tipolojisi	İsteksiz çalışanlar Yabancılaşmış profesyonel çalışanlar
Machlowitz Tipolojisi	Kendini adanmış işkolikler Bütünleşik işkolikler Dağınık işkolikler Yoğun işkolikler

**Kaynak:** Gümüş, 2021:12.

Yukarıdaki tabloda yer alan işkoliklik tipolojileri aşağıda detaylı bir şekilde açıklanmaya çalışılacaktır.

#### ➤ Oates Tipolojisi

Oates işkolikliği bir hastalık olarak görmüş, işkoliklik davranışlarının kişiden kişiye farklılık gösterebileceğini belirtmiş ve bu bilgiler doğrultusunda işkoliklik tipolojilerini 5 grup altında toplamıştır. Bunlar şu şekildedir (Öztırak, 2017:19 ve Aktay, 2019:21):

- Gerçek işkolikler
- Dönüştürülmüş işkolikler
- Durumsal işkolikler
- Sözde İşkolikler
- Hayalperest İşkolikler

Oates'in tipolojisinin ilki olan gerçek işkoliklikler işlerini son derece ciddiye alan mükemmeliyetçi tipteki işkoliklerdir (Yalçın, 2016:64). Yüksek vasıflı işler ortaya çıkarmayı hedefler ve sadece kendilerinin işlerden sorumlu tutulmasını isterler. Gerçek işkolikler en iyi işi kendilerinin yaptıklarını düşünürler ve bu işle ilgili sorumluluklarını başkalarına devretmeyi kesinlikle istemezler. Çünkü diğer bireylerin yetersiz kalmalarına tahammülleri yoktur (Aydoğan, 2014:10).

Dönüştürülmüş işkolikler mesaiye kalma durumundan sakınır, çalışma saatlerini sınırlandırır ve aynı zamanda boş zamanlarını da gözetirler (Bashan, 2012:26). Profesyonel bir yapıya sahip olan dönüştürülmüş işkolikler yaşam biçimlerini profesyonel olmayanlarıkiyle özdeşleştirmişlerdir. Profesyonel yapıya sahip bir birey günün her koşul ve saatinde çalışabilirken dönüştürülmüş işkolikler

kendi belirlemiş oldukları saatler içerisinde çalışır ve fazladan çalışmayı kabul etmezler. Örneğin masa başı bir çalışan ise 9-5 arasında çalışmayı kendisine ilke edinir ve bu şekilde çalışma saatlerine sınır koyarlar (Erbaşaran, 2019:14).

Üçüncüsü olan durumsal işkolikler ise henüz işkoliklik kişilik özelliklerini taşımamaktadırlar. Bu tür işkoliklikler işe yeni başlayan bireyler olarak bilinmektedirler (Öztırak, 2017:20). Çalışmak zorunda olduklarını düşünen bu işkolikler işleri ile ilgili görevlerini kendilerine yakışır bir şekilde yerine getirmeye çalışırken aynı zamanda iş güvenliklerini sağlamak, işte başarılı olarak saygınlıklarını ve mevkilerini yükseltmek onlar için oldukça önem arz etmektedir (Temel, 2006:114).

Sözde işkolikler ise gerçek işkolikler ile benzer özellikler sergilemektedirler. İlerleyebilmek için işkolikmiş gibi davranışlarda bulunurlar (Arslan, 2020:41). Fakat kişilik özellikleri bakımından işkolik değildirler yalnız dışarıya karşı işlerine aşırı düşkün, çalışmayı çok seven ve çok fazla çalışan kişilermiş gibi gösterirler. Bu kişiler için önemli olan örgütün başarısı değil kendi başarılarıdır (Aydoğan, 2014:10).

İşkoliklik tipolojilerini 5 grup altında toplayan Oates'in tipolojilerinin sonuncusu olan hayalperest işkolikler ise çalışmayı bir kaçış yolu olarak görmektedirler. Eve gidip mutsuz olmak yerine işte kalmayı tercih etmektedirler (Yalçın, 2016:64). Çalışmayı problemlerden uzak kalma yolu olarak görmektedirler ve işte geçirmiş oldukları zaman diliminden daha fazla zevk almakta ve mutlu olmaktadır (Enki, 2019:58).

#### ➤ Naughton Tipolojisi

Naughton'un tipolojisi işkolikleri 4 grup altında toplamıştır. Bunlar (Akyüz, 2012:5):

- İşe bağımlı işkolikler
- Saplantılı işkolikler
- İşkolik olmayan işkolikler
- Zorunlu işkolik olmayan işkolikler

İşe bağımlı işkoliklerin amacı yüksek başarı elde etmektir. Bunun içinde üzerine aşırı derecede iş yüklenir ancak saplantı boyutu düşük bireylerdir. Saplantılı işkolik bireylerin ise hedefleri oldukça yüksektir. Bu doğrultuda hedefleri peşinde ilerlemeye çalışırken çok fazla çalışırlar ve üstlerine çok fazla iş yüklerler. Saplantı

oranları da oldukça yüksektir. İşkolik olmayan işkolikler, saplantılı işkoliklerin tersine hedefleri peşinde ilerlemek yerine iş dışındaki yaşamına daha çok zaman ayırmaktadır. Saplantı oranları da daha düşüktür. Zorunlu işkolik olmayan işkolikler grubuna giren işkolik bireyler ise mecburi olarak iş dışındaki yaşamına daha çok zaman ayırmak zorunda olan işkoliklerdir (Akyüz, 2012:5).

➤ Robinson Tipolojisi

Robinson bireyin işkoliklik içeren davranışlarını, işe yönelik duymuş olduğu ilgiye ve işi bitirme isteğine göre dört ayrı grupta sınıflandırmaya almıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir (Temel, 2006:115):

- Blumik işkolikler
- Sürekli işkolikler
- Dikkat eksikliği olan işkolikler
- Zevk alan işkolikler

Blumik işkolikler genellikle işe başlayamama problemi ile karşı karşıya kalmaktadırlar. İşe başlamaları sorun olduğu kadar işin teslim edilme zamanı geldiğinde ise işi bitirme uğruna tüm enerjilerini o işe harcarlar. Verilen işi sürekli olarak başka bir zamana erteleyen bu tip işkoliklerin sergilemiş oldukları bu davranışların altında yatan sebep olarak yaptıkları işin mükemmel olmaması ve hata yapmaktan korkmaları olarak görülmektedir. Blumik işkoliklerin işe başlama puanları düşük olsa da işi bitirme konusunda puanları oldukça yüksektir (Yıldırım, 2021:34).

Sürekli işkolik olarak adlandırılan bu bireyler bünyelerinde bitmek bilmeyen bir çalışma isteği duyarlar. Oates'in işkolik tipolojilerinden gerçek işkoliklere benzetilen bu bireyler "her şey dün bitmeliydi" prensibi ile hareket etmektedirler. Üstlendikleri işleri sürekli zamanından önce bitirmek için çabalar ve arkalarında iş bırakmazlar. Aynı zamanda çok fazla iş yüklenmeleri, işi bitirmeleri için verilmiş olan kısıtlı zaman dilimlerinde sürekli adrenalin içinde kalmalarına sebep olmaktadır. Başkaları tarafından sürekli olarak onaylanma ve yeteneklerini ispatlama isteği içindedirler (Serçeoğlu, 2015:43).

Dikkat eksikliği olan işkolikler kargaşanın ucunda yaşarlar ve aynı zamanda yeni düşünceleri ortaya çıkarmak için sabırsızlanmaktadırlar. Fakat başladıkları işleri hiçbir zaman bitirmezler. Her şeyden çok çabuk sıkılırlar. İşe başlayamama problemi

olan blumik işkoliklere göre dikkat eksikliği olan işkolikler verilen işlere hemen başlarlar fakat dikkat eksikliğinden kaynaklı hiçbir işlerini tamamlayamazlar (Zincirkıran, 2013:46).

Zevk alan işkolikler tam mükemmeliyetçi kişiliğe sahip bireyler olmakla birlikte işlerinde yavaş, düzenli ve oldukça titiz çalışan kişilerdir (Salihoğlu, 2014:51). Bu tip kişiler işkoliklik tipolojileri arasında zararsızmış gibi görünse bile aslında bağımlılık düzeyi oldukça yüksek olduğu için zararlı bir işkoliklik tipidir. Bu kişiler çalışmaktan yüksek oranda zevk alırlar ve işleri bitmiş olsa bile hiçbir zaman bittiğini kabul etmezler hatta biten işlerinin üzerinden tekrar tekrar geçerler (Erbaşaran, 2019:12).

#### ➤ Fassel Tipolojisi

Fassel işkolikliği kişideki ağır bir hastalık ve bu hastalığında kişinin hayatını kontrol edilemez bir hale getirdiğini ifade etmiştir. Bu konu üzerinde de işkolikliğin 4 tip altında toplandığını belirtmiştir. Bu tipolojiler şunlardır (Serçoğlu, 2015:44):

- Zorunlu çalışan işkolikler
- Eğlence arayan işkolikler
- Gizli çalışan işkolikler
- İştahsız çalışan işkolikler

Zorunlu işkolikler zamanlarının tamamını çalışmaya şartlandırmış ve bununla birlikte de işkoliklik özelliklerinin de genelini yansıtmaktadırlar (Zincirkıran, 2013:47). Bu tip bireyler başarıya uğruna kendilerini işlerinden alıkoyamaz ve iş dışı yaşamıyla iş yaşamını birbirine karıştırmış durumdadırlar (Erkan, 2021:25).

Eğlence arayan işkolikler ise işlerini yerine getirmekten keyif alan ve işlerini yerine getirdikçe de bireysel hoşnutlukları artan bireylerdir. Yalnız işlerini tamamlayabilmek için çalışır ve işlerini tamamladıktan sonra da çalışmayı bırakırlar (Erkan, 2021:25). Bu işkolikler zorunlu işkoliklerde bulunan tüm özellikleri taşımasının yanında devamlı olarak çalışmayan amaçları sadece işlerini bitirene kadar temiz ve düzenli çalışmak olan bireylerdir (Enki, 2019:61).

Gizli çalışan işkolikler yalnız oldukları zaman çalışırlar ve yaptıkları işleri her zaman gizlerler. Yalnız olmadıkları zaman ise çalışmazlar bu yüzden de onların işkolik oldukları kimse tarafından anlaşılabilir (Zincirkıran, 2013:47). Yanında birileri varken

günlük iş yükünü yerine getirir daha fazla iş yüklenmezler. Fazladan yüklendiği işleri gizli bir şekilde çalışarak yerine getirirler. Çevresindeki kimse bireyin bu bağımlılığının farkında değildir (Serçeoğlu, 2015:44).

Fassel'in işkoliklik tipolojilerinin sonuncusu olan *İştahsız çalışan işkolikler* ise Oates'in tipolojisinde bulunan gerçek işkoliklerin zıttı özelliklerini sergilemektedirler (Serçeoğlu, 2015:44). Çalışmaktan sürekli olarak kaçan, çalışmaktan haz almayan bireyler olarak tanımlanırlar (Gümüş, 2021:16).

Fassel'in tipolojilerinden "iştahsız çalışan işkolikler" sergiledikleri tutumlardan ve özelliklerinden kaynaklı çok fazla işkolik kategorisine girebileceği söylenemez.

#### ➤ Spence ve Robbins Tipolojisi

Spence ve Robbins'in tipolojisini kişilerin özelliklere vermiş oldukları değerlere göre 3 tane işkolik tipi 3 tane de işkolik olmayan tip oluşturmaktadır (Uğurlu, 2017:8). Bu tipleri işe bağlılık, işe güdülenme ve işten zevk alma olarak da üç ayrı boyutta incelemiştir. İşe bağımlılık, iş yerinde çok fazla zaman geçirmeyi; işe güdülenme, çalışmaya karşı takıntılı olma halini; işten zevk alma ise çalışmaya karşı hissedilen olumlu-olumsuz duyguları içermektedir (Salihoğlu, 2014:51). Aşağıdaki tabloda işkolik olan ve işkolik olmayan tiplerin 3 boyuta göre yükseklik ve düşüklük derecelerine yer verilmiştir:

**Tablo 8.** Spence ve Robbins Tipolojisi

	<b>İşkolik Tipi</b>	<b>İşe Bağlılık</b>	<b>İşe Güdülenme</b>	<b>İşten Zevk Alma</b>
<b>İşkolik Tip</b>	Hevesli Bağımlılar	Yüksek	Yüksek	Yüksek
	Çalışma Heveslileri	Yüksek	Düşük	Yüksek
	Gönülsüz Sıkı Çalışanlar	Yüksek	Düşük	Düşük
<b>İşkolik Olmayan Tip</b>	İnancını Yitirmiş Çalışanlar	Düşük	Yüksek	Düşük
	Rahatlamış Çalışanlar	Düşük	Düşük	Yüksek
	Meşgul Olmayan Çalışanlar	Düşük	Düşük	Düşük

**Kaynak:** Salihoğlu, 2014:52.

Hevesli bağımlılar genellikle erkek bireylerde görülür. Hırslı ve başarı odaklı olan bireylerdir. Odak noktaları başarı olduğundan dolayı iş yaşam memnuniyetleri oldukça fazla ve iş devir oranları da düşük düzeydedir (Gönülal Erdoğan, 2013:24). Bu bireyler işlerini severek yaptıkları ve işlerine bağlı oldukları için devamsızlık oranları düşüktür ve işine olan bu bağlılığı karşısında da ödüllendirilmek isterler (Aktay, 2019:25).

Çalışma heveslilerinin ise genelini kadınlar oluşturur. Genellikle baskı altında oldukları düşüncesine kapılırlar. Yaptıkları iş karşılığında hak ettikleri ücretten daha az bir ücret aldıklarını düşünürler. İş aile yaşam dengesini kuramazlar. Çalıştıkları ortamlarda ise kıdem olarak bakıldığında daha alt pozisyonlarda çalıştıkları görülmektedir (Uğurlu, 2017:18).

Gönülsüz sıkı çalışanlar, çalışmayı sadece bir görev olarak görmektedirler. Motive kaynakları içsel değil genellikle dışsal etmenlerden oluşmaktadır. İşten ayrılma niyeti çok yüksek bireylerdir. Bu işkolik bireyler ücret ile motive olmadıkları için genellikle işverenleri ile kurdukları iletişimde ahlaki faktör ön plandadır (Enki, 2019:62).

İnancını yitirmiş çalışanlar, işine ve ekip arkadaşlarına karşı yabancılaşmış bireylerdir. İşten ayrılma niyeti oldukça yüksektir. İşe bağlılık oranları ise oldukça düşüktür ve iş doyumları yoktur. Bu grup içerisinde genellikle düşük ücretli, en alt pozisyonda yer alan, “9-5” mesai kavramına sahip ve genellikle de işini 5’den önce bitirip 5 olduğu an hemen çıkmayı planlayan, üstlerinden, maaşlardan ve ekip arkadaşlarından yakınan bireyler girmektedir (Yalçın, 2016:69).

Rahatlamış çalışanlar, iş-aile yaşam dengelerini kurabilen bireylerdir. Hem işinden hem de ailesinden mutluluk duymaktadırlar. Genellikle genç, kendini geliştirmiş, profesyonel kadın bireylerdir. Çalıştıkları iş yerlerine yönelik verimlilikleri ve aidiyetlikleri düşük orandayken işlerinden aldıkları mutluluk yüksek düzeydedir (Erkan, 2021:27).

Meşgul olmayan çalışanlar ise para ile motive edilemezler. İşlerine karşı herhangi bir bağlılıkları yoktur ve işteki rekabet ortamından hiç haz etmezler. Hiçbir baskı hissetmez ve işe karşı sorumluluk duyguları yoktur. İşlerine karşı bu ilgisizliğe rağmen tamamen doyumсуuz bir birey değillerdir ve işten ayrılma niyetleri yüksek değillerdir. İş-aile yaşam dengesizliği yaşamazlar ve aileleriyle vakit geçirmekten

mutluluk duyarlar. Bu tip bireylerde 9-5 çalışan ve 5'den sonra aileleriyle ilgili sorumluluklarını yerine getirmekten mutluluk duyan kişilerdir (Koç, 2019:16).

➤ Kanai ve Wakabayashi Tipolojisi

İşkolik davranış biçimlerini dört farklı unsur çerçevesinde inceleyerek açıklayan Kanai ve Wakabayashi'ye göre işkolikler, “hevesli çalışan işkolikler”, “işinden zevk alan işkolikler”, “işle ilgisi olmayan işkolikler” ve “işkolikler” olarak ayrılmaktadır (Erkan, 2021:29).

**Tablo 9.** Kanai ve Wakabayashi Tipolojisi

	Çalışmaktan Hoşlanma	İşe Güdülenme Hissi
Hevesli çalışan işkolikler	YÜKSEK	YÜKSEK
İşinden zevk alan işkolikler	YÜKSEK	DÜŞÜK
İşle ilgisi olmayan işkolikler	DÜŞÜK	DÜŞÜK
İşkolikler	DÜŞÜK	YÜKSEK

Hevesli çalışan işkolikler, yüksek motivasyona ve iş doyumuna sahiptirler (Erkan, 2021:29). Çalışmaktan son derece mutluluk duyan ve güdülenme oranı da yüksek olan bireylerden oluşmaktadır (Aydoğan, 2014:14).

İşinden zevk alan işkolikler, düşük motivasyona sahiptirler. Çalışmaya yönelik mutluluk duyuyor olsalar dahi güdülenme oranları düşük olan bireylerdir. (Yazıt, 2019:19).

İşle ilgisi olmayan bireyler, hem çalışmaya yönelik mutluluk dereceleri düşük hem de işe güdülenme hisleri düşük olan bireylerden meydana gelmektedir (Akyüz, 2012:7).

İşkolikler ise çalışmaktan hiçbir şekilde mutlu olmayan fakat işe güdülenme duyguları oldukça fazla olan kişilerden oluşmaktadır (Akyüz, 2012:7).

➤ Vesnina Tipolojisi

İşkolikliği, geleceğe yönelik yürütülen tahminlere ve bu bağımlılığın düzeltilme durumuna göre açıklayan Vesnina beş grup altında incelemesini yapmıştır (Enki, 2019:62).

- Başkaları için işkolik
- Kendisi için işkolik
- Başarılı işkolik
- Başarısız işkolik
- Gizli işkolik

Başkaları için işkolik olan bir birey yoğun bir tempoda çalışmakta ve bu durumdan da son derece zevk almaktadır. Ailesi ve çevresi bu durumdan ne kadar rahatsızlık da duysa engel olamamaktadırlar çünkü bu tip işkoliklere yardım edilmesi mümkün değildir (Uğurlu, 2017:22).

Kendisi için işkolik olan birey, aşırı derecede çok çalışan bir birey olsa da duygu karmaşası içerisindedir. Sergiledikleri bu işkolik davranışlarını ise sonlandırma olasılıkları yüksektir (Gönülal Erdoğan, 2013:26).

Başarılı işkolik bireyler, hayatlarındaki boşluğu doldurabilmek için yapmış oldukları işlerini kullanan bireylerdir. Bu bireyler yüksek tempoda çalışıp mesleki başarı elde ederler (Öztürk, 2017:26).

Başarısız işkolikler de başarılı işkolikler gibi hayatlarındaki boşlukları doldurmak için işlerini kullanırlar fakat bu bireyler devamlı boş işlerle uğraşmaktadır (Bashan, 2012:34).

Gizli işkolikler ise var olan tüm enerjisini işine adanmasına rağmen çevresinde bulunan herkese çalışmayı sevmediğine ikna etmeye çalışmaktadırlar. Çalıştıklarını gizlemeye çalışmalarının altında yatan sebep ise çevresinden korkuyor olmalarıdır. Bu bireyler hayatlarında var olan boşluğu doldurmaya ve kendilerini kanıtlamaya çalışırlar. Mükemmeliyetçidirler (Yalçın, 2016:73).

#### ➤ Scott, Moore ve Miceli Tipolojisi

Scott, Moore ve Miceli'in işkoliklik tipleri üzerinde yapmış oldukları araştırmalar doğrultusunda üç tane işkoliklik tipi ortaya atmışlardır. Bunlar şu şekildedir (Gönülal Erdoğan, 2013:19):

- Zorunlu bağımlı işkolikler
- Mükemmeliyetçi işkolikler
- Başarı odaklı işkolikler

Zorunlu bağımlı işkolikler gerekli olan çalışma durumundan çok daha fazlasını çalışır ve durmadan çalışmayı düşünürler. Kendilerini bu durumda kontrol edemedikleri gibi sağlık açısından ve sosyal açıdan da birçok sorunlar yaşarlar ve buna rağmen kendilerini işten alıkoyamazlar. Çalışmaya yönelik saplantılı haller sergilerler ve bu onlarda bir tutku düzeyindedir (Bashan, 2012:32).

Mükemmeliyetçi işkolikler sosyal yaşamlarından kendilerini soyutlayarak kendilerini çalışmaya adarlar. Diğer bireylerin ve durumların tamamen kendi kontrolü altında olması için oldukça katı ve agresiftirler. Durumlara ve bireylere karşı esneklik gösteremezler. Güç kazanmak istemelerindeki sebep de buldukları ortamda kontrolü sağlamak içindir. Detaylara ve kurallara da oldukça özen gösterirler (Koç, 2019:17).

Başarı odaklı işkoliklerin ise hedefleri yüksektir bu yüzden de zor görevler alır, bu görevleri tamamlamaya isteklidir ve uzun vadeli hedeflerine varabilmek için başarı odaklı çalışırlar (Tosunoğlu, 2021:58). İşlerinde kendilerini isteklendirmek için rekabet duygusuyla beslenirler. İş arkadaşlarına ise yardım etmekten çekinmezler. Başarı odaklı işkoliklerde bedensel ve ruhsal sorunlar çok az görülmektedir (Gümüş, 2021:21).

#### ➤ Buelens ve Poelmans Tipolojisi

İşkoliklik tipolojisi Buelens ve Poelmans'ın yapmış oldukları araştırma doğrultusunda 2 farklı şekilde ele alınmıştır (Enki, 2019:63):

- İsteksiz çalışanlar
- Yabancılaşmış profesyonel çalışanlar

İsteksiz çalışanlar, çalışmayı bir görev olarak düşünmekte ve dıştan gelen baskılar doğrultusunda sıkı şekilde çalışmaktadırlar. Daha az çalışma temposunu istemektedirler (Serçeoğlu, 2015:46). Maaş faktörü bu tip işkolikler için motivasyon kaynağıdır (Koç, 2019:16).

Yabancılaşmış profesyonel çalışanlar ise isteksiz çalışanların tersine içten gelen arzular doğrultusunda çalışmaktadırlar ve bu sebeple de mutlu çalışanlar olarak anılmaktadırlar (Serçeoğlu, 2015:46). İşe bağımlılık düzeyleri düşüktür. Çalıştıkları örgüte değil kendi uğraşlarına yönelik veyahut becerileri doğrultusunda çalışanlar olarak bilinmektedir (Enki, 2019:63).

### ➤ Machlowitz Tipolojisi

İşkolikliği pozitif bir durum olarak açıklayan Machlowitz, işkolik olan kişileri devamlı surette işlerini düşünen kişiler şeklinde tanımlamakta ve buna karşılık da işkolikliği dört ayrı tipe ayırmaktadır (Gümüş, 2021:21):

- Kendini adamış işkolikler
- Bütünleşik işkolikler
- Dağınık işkolikler
- Yoğun işkolikler

Kendini adamış işkoliklerin hayatlarının merkezinde iş vardır. Hayatlarının en önemli yerini işleri olarak görmektedirler (Macit, 2015:23). Fikirleri değiştirilemeyen sabit fikirli bireyler olarak bilinmektedir. Sosyal hayatlarına karşı önem vermeyen, yaşamlarında sadece iş odaklanan bireylerdir (Gümüş, 2021:21).

Bütünleşik işkolikler, kendini adamış işkoliklerin tersine hayatlarının merkezine işlerini koymayan bireylerdir. İşlerine önem verdikleri kadar iş hayatlarının dışında günlük aktivitelerine de alan açmaktadırlar (Macit, 2015:23).

Dağınık işkolikler devamlı olarak iş ve çalışma ortamlarını değiştirmektedir. Dağınık bir iş planları ve çalışmaya sahiptirler (Serçoğlu, 2015:49).

Machlowitz tipolojilerinden son ayırım olan yoğun işkolikler ise yaşamlarında hem işe hem de boş zaman dilimine yer vermektedir. Fakat boş zaman dilimlerinde ne kadar faaliyet gerçekleştirmiş olsalar bile yapmış oldukları bu faaliyetleri zaman geçtikçe iş konuma yerleştirmektedir (Serçoğlu, 2015:49-50).

## 2.6. İşkoliklik Konulu Literatürde Ulaşılan Çalışmalar

Ulusal Tez Merkezinde yer alan İşkoliklik konulu lisansüstü tezler yıl, yazar adı, üniversite, enstitü, örneklem, sektör, yöntem, ilişkilendirildiği kavramlar, bulgular başlıkları ile incelenmiştir. Detayları aşağıda Tablo 10'da yer almaktadır.

**Tablo 10.** Ulusal Tez Merkezinde Yer Alan İşkoliklik Konulu Lisansüstü Tezler

Yıl	Yazar	Üniversite/ Bölüm	Örneklem/Se ktör	Yöntem/Analiz	İlişkilendirildiği Kavramlar	Bulgu ve Sonuç
2013	Kulaklıka ya	Marmara Üniversitesi /Sosyal	215 Kişi/ Akademisyenl er	Nicel (Anket) -Frekans analizi -Güvenilirlik analizi	-İşkoliklik -Tükenmişlik -İş Yükü	Akademisyenlerde işkoliklik eğiliminin orta düzeyde olduğu söylenbilir. “Kişisel

		Bilimler Enstitüsü		-Faktör analizi -Regresyon analizi		Başarı Hissinde Düşme” faktörü üzerinde, işkoliklik faktörünün pozitif yönde katkısı olduğuna rastlanılmıştır.
2013	Başaran	Gaziosmanpaşa Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü	205 Kişi/ Giresun üniversitesinde görev yapan akademisyenler	Nicel (Anket) -Güvenilirlik analizi -t testi -Tek yönlü varyans analizi (anova) -Korelasyon -Regresyon analizler	-İşkoliklik -Tükenmişlik Sendromu -Akademik Personel	Yapılan araştırmaya göre akademisyenlerin cinsiyet değişkenine göre işkoliklik boyutlarının farklılaşmadığı görülürken yaş değişkenine göre farklılaştığı bulgusuna varılmıştır. Bunun yanında işkolikliğin alt boyutlarından olan işten zevk alma boyutu; duygusal tükenmeyi ve duyarsızlaşmayı negatif yönde, kişisel başarı alt boyutunu ise pozitif yönde etkilediği görülmüştür.
2013	Gönülal Erdoğu	Marmara Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü	256 Kişi/ İşgörenler	Nicel (Anket) -Kruskal-Wallis H testi -Mann-Whitney U Testi -Spearman Korelasyon katsayısı -Bağımsız örneklem için tek faktörlü varyans analizi	-İşkoliklik -İş Özel Yaşam Dengesi -İşten Ayrılma Niyeti	Araştırmaya göre işkoliklik ile İş Özel Yaşam Dengesi ile İşkoliklik arasında pozitif yönlü orta kuvvetli bir ilişki bulunmuştur. İşkoliklik ile İş-Aile Çatışması arasında ise pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunmuştur. İşkoliklik arttıkça İş-Aile Çatışması da artmaktadır.
2017	Kanpara	Bahçeşehir Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü	226 Kişi/ Özel sektör yöneticileri	Nicel (Anket) -Tanımlayıcı istatistikler -Pearson korelasyon -Basit doğrusal regresyon	-Kişilik -Beş Faktör Kişilik Modeli -İşkoliklik Teorileri -Aşırı Çalışma -Kompulsif Çalışma	Yapılan araştırmaya göre özel sektör yöneticilerinin işkoliklik düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Özel sektör yöneticilerinin dışadönüklük ve özdenetim kişilik

				-Bağımsız örneklem T testi -Tek yönlü varyans		özelliklerinin işkolikliğin kompulsif çalışma boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi bulunurken, yumuşakbaşlılık ve duygusal tutarsızlık kişilik özelliklerinin ise aşırı çalışma boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.
2017	Öztrak	İstanbul Aydın Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü	500 Kişi/ Üniversite ve danışmanlık firmalarında kurumsal eğitim veren eğitmenler	Nicel (Anket) -Madde analizi -Doğrulamalı faktör analizi -İç tutarlılık katsayısı -Güvenilirlik analizi -Korelasyon -Normallik testi -Mann Whitney U testi -Kruskal Wallis H testi -Cronbach's alfa	-İşkolik -Girişimcilik -Girişimci kişilik -Kurumsal eğitim	Yapılan araştırma sonucunda işkoliklik ile girişimci kişilik arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiş, işkolik olan bireylerde girişimci kişilik özellikleri normal bireylere göre daha fazla olduğu görülmüş ve girişimcilik ile hem aşırı çalışma arasında hem de kompulsif çalışma arasında pozitif yönlü zayıf kuvvetli ilişki bulunmuştur.
2017	Çinkılıç	Kafkas Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü	221 Kişi/ Akademisyenler	Nicel (Anket) -Doğrulamalı faktör analizi -Güvenilirlik ölçüğü -Pearson Korelasyon (r) katsayısı -Bağımsız Örneklem T Testi -Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi	-Örgütsel Adalet -İşkoliklik -Sosyal Aylaklık	Araştırma sonucuna göre akademisyenlerin işkoliklik, işten zevk alma ve işe güdülenme ortalama değerleri akademisyenlerin yüksek düzeyde işkoliklik, işten zevk alma ve işe güdülenme algısına sahip olduklarına ulaşılmıştır. Akademisyenlerin yaptıkları işten yüksek düzeyde zevk almaları ve yaptıkları işe yüksek düzeyde güdülenmeleri işlerini sevdiklerini ve işlerini benimseyerek

						yaptıklarını göstermektedir.
2019	Aktay	Çankaya Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü	153 Kişi/ Ankara ili teknoparkta çalışan mühendisler	Nicel (Anket) -Korelasyon -Çoklu regresyon analizleri	-İşkoliklik -İş güvencesizliği -İş aile çatışması -Mühendisler	Çalışma sonucunda işkoliklik ölçeğinin alt boyutlarından aşırı ve kompulsif çalışma ile birlikte iş güvencesizliği ölçeğinin sadece niceliksel alt boyutu, iş aile çatışması ölçeğinin iş aile ve aile iş çatışması boyutları ile istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.
2019	AKSOY	Akdeniz Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü	298 Kişi/ Antalya ilindeki beden eğitimi öğretmenleri	Nicel (Anket) -Parametrik olmayan hipotez testleri -Korelasyon analizi	-İşkoliklik -İş-yaşam dengesi -Boş zaman yönetimi	Araştırma sonucuna göre öğretmenlerde yaş arttıkça işkolikliğin arttığı, boş zamanı değerlendirme düzeyinin azaldığı saptanmıştır. Katılımcıların medeni durumuna göre işkoliklik düzeyi ve alt boyutları açısından ise anlamlı bir farklılık elde edilmemiştir.
2019	Taşhan	İnönü Üniversitesi /Sosyal Bilimleri Enstitüsü	388 Kişi/ Akademik personeller	Nicel (Anket) -Açıklayıcı Faktör Analizleri (AFA) -Cronbach Alfa -Güvenirlilik analizi -Bağımsız grupta t testi -ANOVA -Tukey HSD testleri	-Akademik Personel -İşkoliklik -Narsistik Kişilik -DUWAS-TR Ölçeği -Narsistik Kişilik Envanteri	İşkoliklik ve narsisizm arasında anlamlı bir farklılığın olduğu elde edilmiştir.
2019	Türker	Hacettepe Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü	220 Kişi/ Kamu ve özel sektör çalışanları	Nicel (Anket) -Doğrulamalı Faktör Analizi -Güvenirlilik Analizi	-İşkoliklik -Tükenmişlik -Görev performansı -Özyeterlilik	İşkoliklik ve alt boyutlarından kompulsif çalışma boyutu ile görev performansı arasında olumlu yönde ilişki bulunmuştur. Ayrıca

				-Korelasyon Analizi		işkoliklik ve boyutları ile tükenmişlik arasındaki ilişkide özyeterliliğin düzenleyicilik rolü bulunmuştur.
2021	Tosunoğlu	Hacettepe Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü	213 Kişi/ İstanbul ve Ankara ilinde görev yapan kamu bankası çalışanları	Nicel (Anket) -Normallik testi -Cronbach's alfa -Faktör analizi -Güvenilirlik analizi -Korelasyon -Hipotez testi -Alternatif model testi	-İş-Aile Çatışması -Aile-İş Çatışması -Duygusal Tükenmişlik -İşkoliklik -Psikolojik Sermaye	Araştırma sonuçlarına göre, işkolikliğin iş-yaşam çatışması aracılığıyla duygusal tükenmişliği etkilediği tespit edilmiştir. Psikolojik sermayenin, işkoliklik ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkide sadece düzenleyici rol üstlendiği görülmüştür.

İşkoliklik konulu yerli literatürde yer alan makaleler ise yine yıl, yazar adı, yayınlandığı dergi, örneklem, sektör, yöntem, ilişkilendirildiği kavramlar, bulgular başlıkları ile incelenmiştir. Detayları aşağıda Tablo 11'de yer almaktadır.

**Tablo 11. İşkoliklik Konulu Yerli Literatürde Yer Alan Bazı Makaleler**

Yıl	Yazar	Yayınlandığı Dergi	Örneklem/ Sektör	Yöntem/Analiz	İlişkilendirildiği Kavramlar	Bulgu ve Sonuç
2005	Ölçer	SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi	110 Kişi/ İş adamları	Nicel (Anket) -Güvenilirlik analizi -Tanımlayıcı istatistikler -t-testi -Diskriminant (ayırma) analiz	-İşkoliklik -İşkolizm -Aşırı çalışma -İşkolikler	Yapılan araştırma sonucunda ankete katılan iş adamlarının yarısından fazlasının işkolik oldukları tespit edilmiştir.
2005	Naktiyok ve Karabey	İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi	182 Kişi/ Öğretim üyeleri	Nicel (Anket) -Açıklayıcı faktör analizi -İçerik (yüzeysel) analiz -Yakınsama analizi -Ayrışma analizi	-İşkoliklik -Tükenmişlik sendromu -Fiziksel, zihinsel ve duygusal tükenme	İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu verilerin ışığı altında, işkolikliğin çalışma ilgisi ve çalışma yönelimi boyutlarının tükenmişliği artırdığı, çalışma zevki

				-Korelasyon analizi -Regresyon analizi		boyutunun ise azalttığı söylenebilir.
2018	Kemer	Journal of Tourism and Gastronomy Studies (Turizm ve Gastronomi Araştırmaları Dergisi)	Kişi/ Nevşehir ili konaklama işletmesi yöneticileri	Nicel (Anket) -Çoklu regresyon analizi	-İşkoliklik -İş-aile çatışması -Yöneticiler	Araştırma sonucuna göre konaklama işletmeleri yöneticilerinin işkoliklik algıları ile iş aile çatışması arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 10 ve Tablo 11’de görüldüğü üzere “İşkoliklik” konulu çalışmalarda nicel araştırma yöntemi anket tekniği ile yapılmış araştırmalar bulunmaktadır. Analizler çoğunlukla SPSS paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Yapılan çalışmalarda ise genellikle bankacılar, öğretmenler, akademisyenler, işletme yöneticileri, mühendisler yer almaktadır.

İşkoliklik konulu çalışmalar incelendiğinde sıklıkla 2019 yılında işkoliklik konusu üzerinde durulduğu ve genellikle tükenmişlik, tükenmişlik sendromu, işkoliklik teorileri, aşırı çalışma, kompulsif çalışma, işten ayrılma niyeti, iş-özel yaşam dengesi, iş-aile çatışması, örgüt gibi kavramlarla ilişkilendirildiği görülmektedir.

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **NARSİST KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İŞKOLİKLİK ÜZERİNE ETKİSİ: BANKA ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

#### **3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Bu çalışma, banka çalışanlarının narsist kişilik özelliklerinin işkoliklikleri üzerindeki etkisinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılmıştır.

Narsist kişilik ve işkoliklik davranışları günlük yaşamda isteyerek veya farkında olunmadan bürünülen davranışlar haline gelmiş durumdadır. Bu iki kavram literatürde ayrı olarak yerli yabancı birçok çalışmada ele alınmış olmasına rağmen birlikte ele alındığı kaynak sınırlı sayıdadır. Bu sebepten iki kavramın birlikte ele alınması literatürdeki eksikliğin giderilmesine fayda sağlayacaktır ve gelecekte de yapılacak olan çalışmalara örnek oluşturması yönünden önem arz etmektedir.

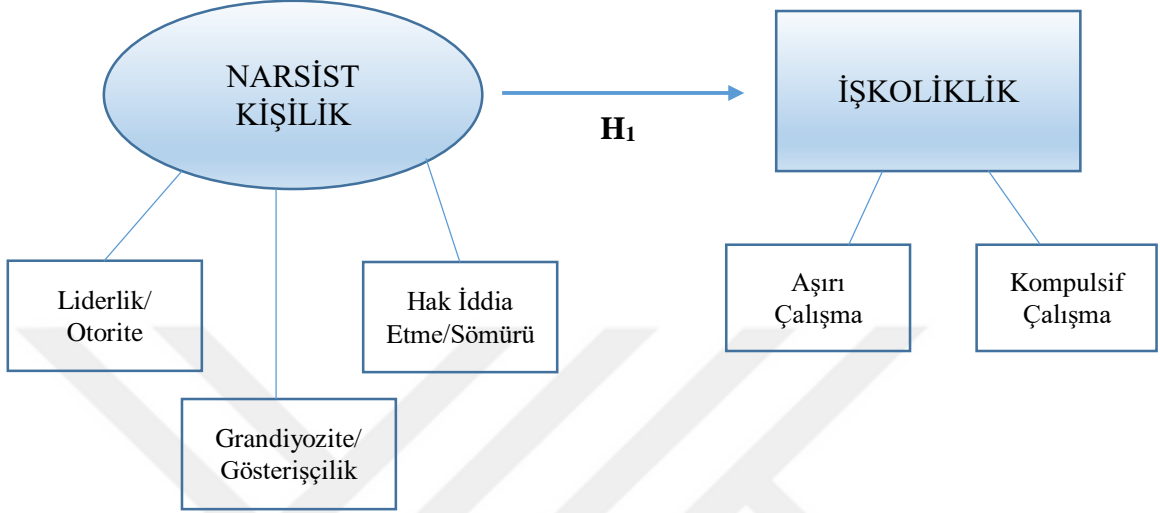
#### **3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Bu tez çalışmasının en temel sınırlılıkları araştırmanın yapıldığı zaman dilimi ve maliyet olmuştur. Yaşanılan pandemi dönemi kısıtlamaları ve sonrasında sosyal ve iş yaşamında yaşanan değişikliklerden dolayı banka çalışanlarına ulaşmakta büyük güçlüklerle karşılaşmıştır. Bankalardan gerekli olan izinler alınmış olsa da ulaşılmış olan bankalarda, salgından kaynaklı çalışma ortamı ve saatlerindeki değişikliklerden dolayı (kısmi/yarı zamanlı çalışma, evden çalışma, hasta vb.) yeterli banka çalışan sayısına ulaşılmakta zorlanılmıştır.

Bir diğer önem arz eden sınırlılık ise araştırmanın sadece Konya'nın merkez ilçelerinde yer alan devlet ve katılım bankaları ile kısıtlı kalmasıdır. Yaşanılan pandemi dönemi araştırmanın daha geniş kapsamlı yürütülmesine imkân vermemiştir.

### 3.3. Araştırmanın Kavramsal Modeli

Araştırmanın kavramsal modeli temel başlıklar ve alt amaçları olarak aşağıdaki şekilde yer almaktadır.



Şekil 2. Araştırma Modeli

Şekil 2’de yer alan araştırma modeline göre araştırmanın temel hipotezi:

**H<sub>1</sub>:** Banka çalışanlarının narsistik kişilik özelliklerinin işkoliklikleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Ana hipotez doğrultusunda oluşturulan alt hipotezler ise şu şekildedir:

**H<sub>1a</sub>:** Banka çalışanlarının narsistik kişilik özelliklerinden liderlik/otorite alt boyutunun işkolikliğin aşırı çalışma alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>1b</sub>:** Banka çalışanlarının narsistik kişilik özelliklerinden grandiyozite/gösterişçilik alt boyutunun işkolikliğin aşırı çalışma alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>1c</sub>:** Banka çalışanlarının narsistik kişilik özelliklerinden hak iddia etme/sömürücülük alt boyutunun işkolikliğin aşırı çalışma alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>1d</sub>:** Banka çalışanlarının narsistik kişilik özelliklerinden liderlik/otorite alt boyutunun işkolikliğin kompulsif çalışma alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>1e</sub>:** Banka çalışanlarının narsistik kişilik özelliklerinden grandiyozite/gösterişçilik alt boyutunun işkolikliğin kompulsif çalışma alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>1f</sub>:** Banka çalışanlarının narsistik kişilik özelliklerinden hak iddia etme/sömürücülük alt boyutunun işkolikliğin kompulsif çalışma alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Ayrıca banka çalışanlarının demografik değişkenlerine göre narsistik kişilik özelliklerinin farklılık gösterip göstermediğini saptamak için:

“**H<sub>2</sub>:** Banka çalışanlarının demografik değişkenlere göre narsistik kişilik özellikleri farklılık göstermektedir” hipotezi kurulmuştur.

**H<sub>2a</sub>:** Banka çalışanlarının cinsiyete göre narsistik kişilik özellikleri farklılık göstermektedir.

**H<sub>2b</sub>:** Banka çalışanlarının medeni duruma göre narsistik kişilik özellikleri farklılık göstermektedir.

**H<sub>2c</sub>:** Banka çalışanlarının yaşa göre narsistik kişilik özellikleri farklılık göstermektedir.

**H<sub>2d</sub>:** Banka çalışanlarının eğitim durumuna göre narsistik kişilik özellikleri farklılık göstermektedir.

**H<sub>2e</sub>:** Banka çalışanlarının çalıştıkları kuruma göre narsistik kişilik özellikleri farklılık göstermektedir.

**H<sub>2f</sub>:** Banka çalışanlarının kurumdaki göreve göre narsistik kişilik özellikleri farklılık göstermektedir.

**H<sub>2g</sub>:** Banka çalışanlarının çalışma süresine göre narsistik kişilik özellikleri farklılık göstermektedir.

Banka çalışanlarının demografik değişkenlerine göre işkoliklik özelliklerinin farklılık gösterip göstermediğini saptamak için:

“**H<sub>3</sub>:** Banka çalışanlarının demografik değişkenlere göre işkoliklikleri farklılık göstermektedir” hipotezi kurulmuştur.

**H<sub>3a</sub>:** Banka çalışanlarının cinsiyete göre işkoliklik eğilimleri farklılık göstermektedir.

**H<sub>3b</sub>:** Banka çalışanlarının medeni durumuna göre işkoliklik eğilimleri farklılık göstermektedir.

**H<sub>3c</sub>:** Banka çalışanlarının yaşa göre işkoliklik eğilimleri farklılık göstermektedir.

**H<sub>3d</sub>:** Banka çalışanlarının eğitim durumuna göre işkoliklik eğilimleri farklılık göstermektedir.

**H<sub>3e</sub>:** Banka çalışanlarının çalıştıkları kuruma göre işkoliklik eğilimleri farklılık göstermektedir.

**H<sub>3f</sub>:** Banka çalışanlarının kurumdaki göreve göre işkoliklik eğilimleri farklılık göstermektedir.

**H<sub>3g</sub>:** Banka çalışanlarının çalışma süresine göre işkoliklik eğilimleri farklılık göstermektedir.

### **3.4. Araştırmada Kullanılan Yöntem**

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nicel araştırma yönteminden kişisel görüşmeye dayalı anket tekniği kullanılmıştır.

#### **3.4.1. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi**

Bu tez araştırmasında kullanılan anket formu üç bölümden meydana gelmektedir.

Birinci bölümde araştırmaya katılanların demografik değişkenleri tespit etmeye yönelik 7 adet ifade bulunmaktadır.

İkinci ve üçüncü bölümler Likert tipi ölçeklerdir.

İkinci bölümde araştırmaya katılanların narsistik kişilik özelliklerini ölçmeye yönelik 13 ifadeden oluşan Narsist Kişilik Envanteri (NKE-13) testi uygulanmıştır. Ölçek Gentile ve arkadaşları (2013) tarafından geliştirilmiş ve Doğan ve Çolak (2020) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Ölçek, Liderlik/Otorite, Grandiyözite/Gösterişçilik, Hak İddia Etme/Sömürü olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır.

Üçüncü bölümde ise katılımcıların işkoliklik düzeylerini ölçmeye yönelik Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilmiş ve Doğan ve Tel (2011) Türkçeye uyarlanmıştır. 17 ifadenin yer aldığı DUWAS ölçeği Aşırı Çalışma ve Kompulsif Çalışma olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Her iki ölçekte 5'li likert tipi (1= Hiç Uygun Değil, 2= Uygun Değil, 3= Biraz Uygun, 4= Uygun, 5= Tamamen Uygun) kullanılmıştır.

### 3.4.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Konya ilinin Kamu, Katılım ve Kamu Katılım bankalarında görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır. Anket çalışmasının yapıldığı yıl olan 2022 yılının TBB (Türkiye Bankalar Birliği) resmi sayfasındaki verilerine göre Konya ilinde merkez ve ilçelerde görev yapan tüm banka çalışan sayısı 2.711 (<https://www.tbb.org.tr>, 2023)'dir.

Araştırma örnekleme ise Konya ili merkez ilçeleri olan Meram, Selçuklu ve Karatay ilçelerinde görev yapan banka çalışanları arasından basit rastgele örnekleme yöntemi ile oluşturulmuştur. Örneklem hacmi aşağıdaki formüle göre hesaplanmıştır:

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q} \cong 340$$

n: örneklem hacmini; N: evren hacmini; z: standart normal dağılımdan elde edilen değeri; d: duyarlılık değerini; p:görülme oranını; q: görülme oranını ifade etmektedir (Arı, 2015: 552).

Konya ili merkez ilçeleri olan Meram, Selçuklu ve Karatay ilçelerindeki Kamu, Katılım ve Kamu Katılım bankalarında görev yapan 410 banka çalışanına ulaşılarak anket formu doldurtulmuştur. Ancak 47 anket formu eksik doldurulduğundan 363 çalışanın verileri analize tabi tutulmuştur. Bu 363 banka çalışanın örneklem temsil gücü %26,59 oluşturur.

Anketler 16.04.2021 tarihli ve 2021/244 karar nolu etik kurul kararı ile hareket edilerek, gönüllü banka çalışanlarından 02/2022-06/2022 tarihleri arasında toplanmıştır.

### 3.5. Araştırmadaki Bulguların Analizi

Çalışmada toplanan verilerin analizinin yapılmasında IBM SPSS 26 paket programından yararlanılmıştır. Çalışma kapsamında yer alan banka personellerinden elde edilen veriler betimleyici analizler, normal dağılım testi, frekans analizi, Cronbach Alfa analizi, açıklayıcı faktör analizi, korelasyon analizi, regresyon analizi, t-testi ve varyans analizi (ANOVA) ile değerlendirilmiştir.

Yapılan araştırma doğrultusunda 363 banka personelinden elde edilen verilere ilişkin yapılmış olan normallik testi sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

**Tablo 12.** Normallik Testi

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	Sd	p	İstatistik	Sd	p
NKE Ölçeği	,034	363	,200	,993	363	,082
İşkoliklik Ölçeği	,035	363	,200	,993	363	,069

Örneklem hacminden dolayı Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmıştır. Yukarıdaki Tablo 12’de yer alan sonuçlardan da anlaşılacağı üzere her iki ölçekte değerleri (Narsist Kişilik Envanteri Ölçeği =  $p = 0,20$ ; İşkoliklik Ölçeği =  $p = 0,20$ )  $0,05$ ’den büyük olarak bulunmuş ve dağılımın normal dağıldığı tespit edilmiştir. Ulaşılmış olan bu sonuçlara göre de parametrik testlere başvurulmuştur.

### 3.5.1. Demografik Değişkenlerin Frekans Analizi

Yapılan araştırma doğrultusunda 363 banka personelinden elde edilmiş olan demografik bilgiler Tablo 13’de yer almaktadır.

**Tablo 13.** Bankacıların Demografik Bilgileri

		F	%
Cinsiyet	Kadın	146	40,2
	Erkek	217	59,8
Yaş	21-30	151	41,6
	31-40	149	41,0
	41-50	49	13,5
	51 ve üzeri	14	3,9
Medeni Durum	Evli	215	59,2
	Bekâr	148	40,8
Eğitim Durumu	Lise	50	13,8
	Önlisans	32	8,8
	Lisans	211	58,1
	Lisansüstü	70	19,3
Çalışılan Kurum	Kamu	121	33,3
	Katılım	185	51,0
	Kamu Katılım	57	15,7
Kurumdaki Görev	Gişe Yetkilisi	90	24,8
	Operasyon Yetkilisi	98	27,0
	Portföy Yetkilisi	113	31,1

	<b>Yönetici/Müdür</b>	62	17,1
<b>Çalışma Süresi</b>	<b>1 yıldan az</b>	42	11,6
	<b>1-5 yıl arası</b>	116	32,0
	<b>6-10 yıl</b>	96	26,4
	<b>11-15 yıl</b>	60	16,5
	<b>16-20 yıl</b>	28	7,7
	<b>21-25 yıl</b>	10	2,8
	<b>26 yıl ve üzeri</b>	11	3,0

Tablo 13'den de görüldüğü üzere araştırmaya katılan banka personellerinin cinsiyete göre en çok erkekler 217 (%59,8); yaş gruplarına göre en çok 21-30 yaş aralığında olanlar 151 (%41,6); medeni duruma göre en çok evli olanlar 215 (%59,2) olarak bulunmuştur. Yine Tablo 13 incelendiğinde eğitim durumuna göre en çok lisans düzeyinde olanlar 211 (%58,1); çalışılan kuruma göre en çok katılım bankasında çalışanlar 185 (%51); kurumdaki görev açısından en çok portföy yetkilisi olanlar 113 (%31,1); çalışma süresi açısından ise en çok 1-5 yıl arasında çalışanlar 116 (%32) olduğu tespit edilmiştir.

### 3.5.2. Veri Toplama Aracının Güvenilirliği

Bu araştırmanın anket formunda yer alan ölçeklerin güvenilirlik katsayısının değerlendirilmesinde Cronbach alfa katsayısından yararlanılmıştır. Aşağıdaki Tablo 14'de yapılan araştırmanın anket formunda yer alan NKE ölçeğinin ve İşkoliklik ölçeğinin güvenilirlik katsayısı sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 14.** Ölçeklerin Başlangıç Güvenilirlik Katsayıları

<b>Ölçek</b>	<b>Ölçüm Aralığı</b>	<b>Madde Sayısı</b>	<b>Cronbach Alfa Katsayısı</b>
NKE Ölçeği	5'li ölçek (1-5 arası)	13	0,889
İşkoliklik Ölçeği	5'li ölçek (1-5 arası)	17	0,857

**Tablo 15.** Ölçeklerin Nihai Güvenilirlik Katsayıları

<b>Ölçek</b>	<b>Ölçüm Aralığı</b>	<b>Madde Sayısı</b>	<b>Cronbach Alfa Katsayısı</b>
NKE Ölçeği	5'li ölçek (1-5 arası)	11	0,874
İşkoliklik Ölçeği	5'li ölçek (1-5 arası)	12	0,830

Cronbach alfa katsayısı; 0-0,40 arasında bir değer alırsa güvenilir değil, 0,40-0,60 arasında bir değer alırsa düşük güvenilirlikte, 0,60-0,80 arasında bir değer alırsa oldukça güvenilir ve 0,80-1,00 arasında bir değer alacak olursa da yüksek güvenilirlikte olarak yorumlanmaktadır (Yıldız ve Uzunsakal; 2018:19). Bu duruma göre Tablo 15 incelendiğinde kullanılan NKE ölçeğinin Cronbach alfa katsayısı sonucuna göre (0,874) yüksek güvenilir olduğu görülmektedir. Yine aynı tablodan da görüleceği üzere İşkoliklik ölçeğinin Cronbach alfa katsayısı sonucu da (0,830) yüksek güvenilirlikte olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre her iki ölçek de güvenilir kabul edilmiştir.

**Tablo 16.** NKE Ölçeğinin Alt Boyutlarının Başlangıç Güvenilirlik Katsayıları

Alt Boyut	Ölçüm Aralığı	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Katsayısı
Liderlik/Otorite	5’li ölçek (1-5 arası)	4	0,839
Grandiyozite/Gösterişçilik	5’li ölçek (1-5 arası)	5	0,754
Hak İddia Etme/Sömürü	5’li ölçek (1-5 arası)	4	0,788

**Tablo 17.** NKE Ölçeğinin Alt Boyutlarının Nihai Güvenilirlik Katsayıları

Alt Boyut	Ölçüm Aralığı	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Katsayısı
Liderlik/Otorite	5’li ölçek (1-5 arası)	4	0,839
Grandiyozite/Gösterişçilik	5’li ölçek (1-5 arası)	4	0,752
Hak İddia Etme/Sömürü	5’li ölçek (1-5 arası)	3	0,746

Tablo 17’ye göre kullanılan NKE ölçeğinin alt boyutları olan Liderlik/Otorite (ifade 1-2-3-4), Grandiyozite/Gösterişçilik (ifade 5-6-7-9) ve Hak İddia Etme/Sömürü (ifade 10-12-13) boyutlarının güvenilirlik değerleri 0,746 ve 0,839 arasında

bulunmuştur. Tabloya göre en yüksek güvenilirliğe sahip olan boyut liderlik/otorite alt boyutudur. Diğer alt boyutlarında iyi değerler aldığı görülmektedir.

**Tablo 18.** İşkoliklik Ölçeğinin Alt Boyutlarının Başlangıç Güvenilirlik Katsayıları

Alt Boyut	Ölçüm Aralığı	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Katsayısı
Aşırı Çalışma	5’li ölçek (1-5 arası)	10	0,746
Kompulsif Çalışma	5’li ölçek (1-5 arası)	7	0,761

**Tablo 19.** İşkoliklik Ölçeğinin Alt Boyutlarının Nihai Güvenilirlik Katsayıları

Alt Boyut	Ölçüm Aralığı	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Katsayısı
Aşırı Çalışma	5’li ölçek (1-5 arası)	8	0,776
Kompulsif Çalışma	5’li ölçek (1-5 arası)	4	0,707

Tablo 19’a göre kullanılan işkoliklik ölçeğinin alt boyutları olan Aşırı Çalışma (ifade 1-4-5-6-7-8-9-10) ve Kompulsif Çalışma (ifade 13-15-16-17) boyutlarının güvenilirlik değerleri iyi düzeyde bulunmuştur.

### 3.5.3. Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktör analizleri özellikle sosyal bilimlerde oldukça sık kullanılan yöntemlerden biridir. Yapılacak olan bu faktör analizinin en doğru şekilde yapılması bir sonraki gelecek olan analizlerin de geçerliliği ile ilgili olmasından dolayı büyük önem taşımaktadır (Yaşlıoğlu, 2017:83).

Faktör analizinde örneklem büyüklüğünün uygunluğunu test etmek amacıyla kullanılacak olan test Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testidir. Yapılacak olan bu testin (KMO) değerinin 0.50’den düşük çıkması durumunda faktör analizine devam edilmez. Bulunun KMO değerine bağlı olarak örneklem büyüklüğü 0.50-0.60 arası kötü, 0.60-0.70 arası zayıf, 0.70-0.80 arası orta, 0.80-0.90 arası iyi ve 0.90 üzerindeki değerler mükemmel olarak yorumlanır (Akdağ, 2011: 24; Erdirençelebi, 2012:330).

Faktör analizinde kullanılacak olan verilerin çok değişkenli normal dağılımdan gelip gelmediğini belirlemede ise Bartlett testi kullanılmaktadır. Bartlett testinde analize devam edilebilmesi için anlamlılık değeri 0.05'ten küçük olması gerekir. Aksi takdirde 0,05'ten büyük olması halinde faktör analizine devam edilemez. Anlamlılık değerinin 0,05'ten küçük olması verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiği anlamına gelmektedir (Erdirençelebi, 2012:331).

Çalışmada kullanılan iki ölçüğe ait KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Barlett değerleri, açıklayıcı (keşfedici) faktör analizi sonuçları, toplam açıklanan varyans değerleri Tablo 20 ve Tablo 21 'de gösterilmiştir. Verilerin faktör analizine uygunluğu aranırken, KMO değerinin 0,70'ten büyük olması ve Barlett testinin ise  $p < 0,005$  şartını sağlamasına dikkat edilmiştir. Açıklayıcı faktör analizinde ise her bir değişkenin özdeğerinin (eigen value) 1'den büyük olmasına, toplam varyansın en az 2/3'ünü açıklamasına ve faktör yüklerinin 0,50'den büyük olmasına dikkat edilmiştir (Erdirençelebi, 2012:331-332). Bu değerden düşük olan değişkenler (NK8, NK11, İ2, İ3, İ11, İ12, İ14) ise ölçekten çıkarılmıştır. Narsist kişilik ölçeğine ait 13. ifade ters kodlanmıştır.

**Tablo 20.** Narsist Kişilik Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları

Alt Boyutlar	Değişken	AFA
<b>Liderlik</b> <b>Özdeğer: 4,923</b>	NK2	,776
	NK3	,771
	NK1	,722
	NK4	,718
<b>Gösterişçilik</b> <b>Özdeğer: 1,165</b>	NK5	,851
	NK7	,747
	NK9	,701
	NK6	,669
<b>Sömürü</b> <b>Özdeğer: 1,088</b>	NK12	,797
	NK10	,786
	NK13	,649

KMO= ,867  
Barlett Sph. Testi =  
1591,735  
Toplam Varyans= %65,233  
Faktör Yükleri  $\geq 0,50$

Narsist kişilik ölçeğine uygulanan KMO ve Barlett analizi sonucunda KMO değeri 0,867 olarak bulunmuş, Barlett değerinin ise 0,05 den küçük olduğu tespit edilmiştir ve bu sonuca göre de faktör analizinin yapılabilir olduğu görülmüştür. Faktör analizi sonucunda 3 alt boyutun toplam varyansı %65,233 olarak bulunmuştur

(Tablo 20). Bu analiz sonucunda ölçütleri sağlamayan iki madde (8-11.maddeler) ölçekten çıkarılmıştır.

**Tablo 21.** İşkoliklik Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları

Alt Boyutlar	Değişken	AFA
<b>Aşırı Çalışma</b> Özdeğer: 4,923	İ6	,810
	İ8	,750
	İ4	,741
	İ10	,733
	İ5	,643
	İ1	,608
	İ7	,583
	İ9	,555
<b>Kompulsif Çalışma</b> Özdeğer: 1,088	İ17	,817
	İ16	,795
	İ15	,764
	İ13	,734

KMO= ,913  
Barlett Sph. Testi =  
1894,848  
Toplam Varyans= %63,424  
Faktör Yükleri  $\geq 0,50$

İşkoliklik ölçeğine uygulanan KMO ve Barlett analizi sonucunda ise KMO değeri 0,913 olarak bulunmuş, Barlett değerinin ise 0,05 den küçük olduğu tespit edilmiştir ve bu sonuca göre de işkoliklik ölçeğine faktör analizinin yapılabilir olduğu görülmüştür. Faktör analizi sonucunda 2 alt boyutun toplam varyansı %63,424 olarak bulunmuştur (Tablo 21). Bu analiz sonucunda ölçütleri sağlamayan beş madde (2-3-11-12-14.maddeler) ölçekten çıkarılmıştır.

### 3.5.4. Korelasyon ve Regresyon Analizi

#### 3.5.4.1. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi, değişkenler arasındaki ilişki düzeyini veya derecesini ölçmeye yarayan bir analiz türüdür. Yapılan araştırmada değişkenlerin yönü ve etkileşimlerinin nasıl olduğu hakkındaki bilgi korelasyon katsayısı sayesinde elde edilir. Korelasyon katsayısı “r” harfiyle gösterilir ve -1 ile +1 değerleri arasında yer alır.  $-1 \leq r \leq +1$  eşitsizliği ile gösterilir (Yılmaz, 2006:3).

Araştırmanın temel amacı banka çalışanlarının narsist kişilik özelliklerinin (Liderlik, Gösterişçilik ve Sömürücülük alt boyutlarının) işkoliklik (Aşırı çalışma ve Kompulsif Çalışma alt boyutları) üzerinde etkisi olup olmadığını tespit etmektedir. Bunun için öncelikle alt boyutlar arasındaki ilişkileri görmek amacıyla Pearson

Korelasyon analizi yapılmıştır. Çift yönlü kuyruk testi ile yapılan analiz sonuçları aşağıdaki tablo 22’de görülmekte olup, değişkenler arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Sonuçlar % 99 güven aralığında, anlamlılık  $p<0,01$  düzeyinde değerlendirilmiştir.

**Tablo 22.** Alt Boyutlara İlişkin Korelasyon Analizi

		Liderlik	Gösterişçilik	Sömürücülük	Aşırı Çalışma	Kompulsif Çalışma
<b>Liderlik</b>	<b>r</b>	1	0,574**	0,567**	0,247**	0,314**
	<b>p</b>		0,000	0,000	0,000	0,000
<b>Gösterişçilik</b>	<b>r</b>	0,574**	1	0,488**	0,142**	0,175**
	<b>p</b>	0,000		0,000	0,007	0,001
<b>Sömürücülük</b>	<b>r</b>	0,567**	0,488**	1	0,260**	0,299**
	<b>p</b>	0,000	0,000		0,000	0,000
<b>Aşırı Çalışma</b>	<b>r</b>	0,247**	0,142**	0,260**	1	0,572**
	<b>p</b>	0,000	0,007	0,000		0,000
<b>Kompulsif Çalışma</b>	<b>r</b>	0,314**	0,275**	0,299**	0,572**	1
	<b>p</b>	0,000	0,001	0,000	0,000	

\*\* $p<0,01$

Narsist kişilik özelliklerinin alt boyutu olan Liderlik toplam puanı ile işkolikliğin alt boyutu olan Aşırı Çalışma toplam puanı arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %24,7 pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r=0,247$ ;  $p<0,01$ ). Buna göre Liderlik arttıkça Aşırı Çalışma da artmaktadır.

Narsist kişilik özelliklerinin alt boyutu olan Liderlik toplam puanı ile işkolikliğin alt boyutu olan Kompulsif Çalışma toplam puanı arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %31,4 pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r=0,314$ ;  $p<0,01$ ). Buna göre Liderlik arttıkça Kompulsif Çalışma da artmaktadır.

Narsist kişilik özelliklerinin alt boyutu olan Gösterişçilik toplam puanı ile işkolikliğin alt boyutu olan Aşırı Çalışma toplam puanı arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %14,2 pozitif yönlü

anlamli bir iliski bulunmuştur ( $r=0,142$ ;  $p<0,01$ ). Buna göre Gösterişçilik arttıkça Aşırı Çalışma da artmaktadır.

Narsist kişilik özelliklerinin alt boyutu olan Gösterişçilik toplam puanı ile işkolikliğin alt boyutu olan Kompulsif Çalışma toplam puanı arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %17,5 pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r=0,175$ ;  $p<0,01$ ). Buna göre Gösterişçilik arttıkça Kompulsif Çalışma da artmaktadır.

Narsist kişilik özelliklerinin alt boyutu olan Sömürücülük toplam puanı ile işkolikliğin alt boyutu olan Aşırı Çalışma toplam puanı arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %26 pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r=0,260$ ;  $p<0,01$ ). Buna göre Sömürücülük arttıkça Aşırı Çalışma da artmaktadır.

Narsist kişilik özelliklerinin alt boyutu olan Sömürücülük toplam puanı ile işkolikliğin alt boyutu olan Kompulsif Çalışma toplam puanı arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %29,9 pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r=0,299$ ;  $p<0,01$ ). Buna göre Sömürücülük arttıkça Kompulsif Çalışma da artmaktadır.

#### 3.5.4.2. Regresyon Analizi

Araştırmanın temel amacı doğrultusunda geliştirilen  $H_1$ 'in testi için gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları tablolar halinde sunulmuştur.

Narsist Kişilik Envanterinin alt boyutlarının, İşkolikliğin alt boyutu olan “Aşırı Çalışma” üzerinde etkisinin olup olmadığına dair yapılan regresyon analizi sonuçları aşağıdaki Tablo 23’de yer almaktadır.

**Tablo 23.** NKE Alt Boyutlarının İşkolikliğin Alt Boyutu Olan Aşırı Çalışma Üzerine Etkisi

		<b>B</b>	<b>Std. Hata</b>	<b><math>\beta</math> (Beta)</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
<b>1</b>	<b>Regresyon (Sabit)</b>	2,687	0,158		16,990	0,000
	<b>Liderlik</b>	0,122	0,049	0,167	2,481	0,004
	<b>Gösterişçilik</b>	-0,036	0,051	-0,046	-0,721	<b>0,471</b>
	<b>Sömürücülük</b>	0,131	0,044	0,187	2,964	0,003
R =0,309    R <sup>2</sup> =0,163    F =10,895    p = 0,000						
<b>Bağımlı değişken: Aşırı Çalışma</b>						

**Bağımsız değişken:** Liderlik, Gösterişçilik, Sömürücülük

Tablo 23'deki regresyon analizi sonuçlarına göre model anlamlıdır ( $F=10,895$ ;  $p=0,000$ ). Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenin varyansını açıklama oranı %16,3'tür ( $R^2=0,163$ ). Modeldeki bağımsız değişkenlerden Liderlik ( $\beta=0,167$ ;  $p=0,004$ ) ve Sömürücülük ( $\beta= 0,187$ ;  $p= 0,003$ ) banka çalışanlarının Aşırı Çalışmalarına anlamlı ve pozitif bir etki sağlarken, bir diğer bağımsız değişken olan Gösterişçilik ( $\beta= -0,721$ ;  $p= 0,471$ ) negatif ve anlamsız bir etki sağlamaktadır. “**H<sub>1</sub>**: Narsistik kişilik özelliklerinin işkoliklik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi iki alt boyutu ile **kabul edilmiştir**.

“**H<sub>1a</sub>**: Narsistik kişilik özelliklerinden liderlik/otorite alt boyutunun işkolikliğin aşırı çalışma alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi **kabul edilmiştir**.

“**H<sub>1b</sub>**: Narsistik kişilik özelliklerinden grandiyozite/gösterişçilik alt boyutunun işkolikliğin aşırı çalışma alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi **reddedilmiştir**.

“**H<sub>1c</sub>**: Narsistik kişilik özelliklerinden hak iddia etme/sömürücülük alt boyutunun işkolikliğin aşırı çalışma alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi **kabul edilmiştir**.

Narsist Kişilik Envanterinin alt boyutlarının, İşkolikliğin alt boyutu olan “Kompulsif Çalışma” üzerinde etkisinin olup olmadığına dair yapılan regresyon analizi sonuçları ise aşağıdaki Tablo 24'de yer almaktadır.

**Tablo 24.** NKE Alt Boyutlarının İşkolikliğin Alt Boyutu Olan Kompulsif Çalışma Üzerine Etkisi

	<b>B</b>	<b>Std. Hata</b>	<b><math>\beta</math> (Beta)</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
<b>1</b>					
<b>Regresyon (Sabit)</b>	1,790	0,239		7,488	0,000
<b>Liderlik</b>	0,265	0,074	0,236	3,579	0,000
<b>Gösterişçilik</b>	-0,066	0,076	-0,054	-0,860	<b>0,390</b>
<b>Sömürücülük</b>	0,207	0,067	0,191	3,094	0,002
R =0,349	R <sup>2</sup> =0,182	F =16,615	p = 0,000		
<b>Bağımlı değişken:</b> Kompulsif Çalışma					
<b>Bağımsız değişken:</b> Liderlik, Gösterişçilik, Sömürücülük					

Tablo 24'deki regresyon analizi sonuçlarına göre model anlamlıdır ( $F=16,615$ ;  $p=0,000$ ). Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenin varyansını açıklama oranı %18,2'dir ( $R^2=0,182$ ). Modeldeki bağımsız değişkenlerden Liderlik ( $\beta=0,236$ ;  $p=0,000$ ) ve Sömürücülük ( $\beta= 0,191$ ;  $p= 0,002$ ) banka çalışanlarının Kompulsif çalışmalarına anlamlı ve pozitif bir etki sağlarken, bir diğer bağımsız değişken olan Gösterişçilik ( $\beta= -0,054$ ;  $p= 0,390$ ) negatif ve anlamsız bir etki sağlamaktadır. “ **H<sub>1</sub>**: Narsistik kişilik özelliklerinin işkoliklik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” hipotezi iki alt boyutu ile *kabul edilmiştir*.

“**H<sub>1d</sub>**: Narsistik kişilik özelliklerinden liderlik/otorite alt boyutunun işkolikliğin kompulsif çalışma alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi *kabul edilmiştir*.

“**H<sub>1e</sub>**: Narsistik kişilik özelliklerinden grandiyozite/gösterişçilik alt boyutunun işkolikliğin kompulsif çalışma alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi *reddedilmiştir*.

“**H<sub>1f</sub>**: Narsistik kişilik özelliklerinden hak iddia etme/sömürücülük alt boyutunun işkolikliğin kompulsif çalışma alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi *kabul edilmiştir*.

### 3.5.5. Farklılık Testleri

Araştırmanın temel amacı doğrultusunda geliştirilen  $H_2$  ve  $H_3$ 'ün testi için fark testlerine başvurulmuştur.

#### 3.5.5.1. Demografik Değişkenlere Göre NKE Ölçeği İçin Uygulanan Farklılık Testleri

Yapılan araştırma doğrultusunda demografik değişkenlere göre banka çalışanlarının narsist kişilik özellikleri ve alt boyutları açısından bir farklılık olup olmadığını saptamak için (geliştirilen  $H_2$  alt boyutları için) yapılan testlere ilişkin bulgular bu başlık altında incelenmiştir.

Tablo 25'de banka çalışanlarının cinsiyete göre narsist kişilik özelliklerinin dağılımı gösterilmektedir.

**Tablo 25.** NKE Ölçeğinin Cinsiyete Göre Dağılımı (t-Testi)

Cinsiyet	N	$\bar{X}$ (Ortalama)	SS (Standart Sapma)	t	p
----------	---	-------------------------	------------------------	---	---

<b>Kadın</b>	146	41,43	8,44	-2,125	0,034
<b>Erkek</b>	217	43,35	8,41		
p<0,05					

Tablo 25 incelendiğinde banka çalışanlarının narsist kişilik özelliklerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık taşıdığı görülmektedir (t=-2,125; p<0,05). Analiz sonuçlarına göre kadın ( $\bar{X}$ =41,43) ve erkek ( $\bar{X}$ =43,35) banka çalışanlarının narsist kişilik ortalamaları bulunmuştur. Sonuç olarak banka çalışanlarının narsist kişilik özellikleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Erkek banka çalışanlarının kadın banka çalışanlarına göre narsist kişilik özellikleri daha yüksektir.

Tablo 26’da banka çalışanlarının cinsiyete göre narsist kişilik özelliklerinin alt boyutlarının dağılımı gösterilmektedir.

**Tablo 26.** NKE Ölçeği Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Dağılımı (t-Testi)

NKE Alt Faktörler	Cinsiyet	N	$\bar{X}$ (Ortalama)	SS (Standart Sapma)	T	p
<b>Liderlik</b>	<b>Kadın</b>	146	13,02	3,83	-2,639	0,009
	<b>Erkek</b>	217	14,11	3,87		
<b>Gösterişçilik</b>	<b>Kadın</b>	146	13,97	3,73	-0,018	<b>0,986</b>
	<b>Erkek</b>	217	13,98	3,45		
<b>Sömürücülük</b>	<b>Kadın</b>	146	8,69	1,86	-2,062	0,040
	<b>Erkek</b>	217	9,07	1,57		

p<0,05=Farklılık vardır. / p>0,05=Farklılık yoktur.

Banka çalışanlarının liderlik (t= -2,639; p<0,05) ve sömürücülük (t= -2,062; p<0,05) alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ancak, gösterişçilik alt boyutunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (t= -0,018; p>0,05). Gösterişçiliğin kadın ya da erkek banka çalışanı olarak fark yaratmadığı söylenebilir. “**H<sub>2a</sub>**: Banka çalışanlarının cinsiyete göre narsistik kişilik özellikleri farklılık göstermektedir” hipotezi iki alt boyutu (liderlik ve sömürücülük) ile **kabul edilmiştir**.

Tablo 27’de banka çalışanlarının medeni durumlarına göre narsist kişilik özelliklerinin dağılımı gösterilmektedir.

**Tablo 27.** NKE Ölçeğinin Medeni Duruma Göre Dağılımı (t-Testi)

Medeni Durum	N	$\bar{X}$ (Ortalama)	SS (Standart Sapma)	T	P
Evli	215	41,59	7,96	-2,705	0,007
Bekar	148	44,02	8,97		

p<0,05

Tablo incelendiğinde banka çalışanlarının narsist kişilik özellikleri ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ( $t= -2,705$ ;  $p<0,05$ ). Analiz sonuçlarına göre evli banka çalışanların narsist kişilik ortalamaları ( $\bar{X}=41,59$ ) ve bekar banka çalışanların narsist kişilik ortalamaları ( $\bar{X}=44,02$ ) bulunmuştur. Banka çalışanlarının narsist kişilik özelliklerinin medeni duruma göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre bekar banka çalışanlarının narsist kişilik özellikleri evli olanlara göre daha yüksektir denilebilir.

Tablo 28’de banka çalışanlarının medeni duruma göre narsist kişilik özelliklerinin alt boyutlarının dağılımı gösterilmektedir.

**Tablo 28.** NKE Ölçeği Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre Dağılımı (t-Testi)

NKE Alt Faktörler	Cinsiyet	N	$\bar{X}$ (Ortalama)	SS (Standart Sapma)	t	p
Liderlik	Evli	215	13,29	3,90	-2,222	0,027
	Bekar	148	14,21	3,81		
Gösterişçilik	Evli	215	13,52	3,16	-2,861	0,005
	Bekar	148	14,64	3,99		
Sömürücülük	Evli	215	8,80	1,67	-1,534	<b>0,126</b>
	Bekar	148	9,08	1,73		

p<0,05=Farklılık vardır. / p>0,05=Farklılık yoktur.

Banka çalışanlarının liderlik ( $t= -2,222$ ;  $p<0,05$ ) ve gösterişçilik ( $t= -2,861$ ;  $p<0,05$ ) alt boyutlarında medeni duruma göre anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ancak, sömürücülük alt boyutunda medeni duruma göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ( $t= -1,534$ ;  $p>0,05$ ). Yani sömürücülükte evli ya da bekar

olarak bir fark bulunmamaktadır. “**H<sub>2b</sub>**: Banka çalışanlarının medeni duruma göre narsistik kişilik özellikleri farklılık göstermektedir” hipotezi iki alt boyutu (liderlik ve gösterişçilik) ile *kabul edilmiştir*.

Tablo 29’da banka çalışanlarının yaş değişkenine göre narsist kişilik özelliklerinin dağılımı gösterilmektedir.

**Tablo 29.** NKE Ölçeğinin Yaş Değişkenine Göre Dağılımının Varyans Analizi (ANOVA)

Yaş	N	$\bar{X}$ (Ortalama)	SS (Standart Sapma)	F	p	Anlamlı Fark
21-30	151	44,49	8,193	4,604	0,004	21-30 →31-40
31-40	149	41,26	8,125			21-30 →41-50
41-50	49	40,85	8,920			31-40 →21-30
51 ve üzeri	14	42,00	10,076			41-50 →21-30
Toplam	363	42,58	8,465			
p<0,05						

Araştırmaya katılan banka çalışanlarının narsist kişilik özellikleri toplam puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmuştur. (F=4,604; p<0,05). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc Tukey analizi sonucunda; 21-30 yaş grubundaki banka çalışanlarının 31-40 ve 41-50 yaş grubundakilerine göre, 31-40 yaş grubundaki banka çalışanlarının 21-30 yaş grubundakilerine göre ve 41-50 yaş grubundaki banka çalışanlarının da 21-30 yaş grubundakilere göre narsist kişilik özelliklerinin anlamlı farklılaştığı görülmektedir.

Yapılan bu analize göre banka çalışanlarının narsist kişilik özelliklerinin yaş değişkenine göre farklılık gösterdiği söylenebilir.

Tablo 30’da banka çalışanlarının yaş değişkenine göre narsist kişilik özelliklerinin alt boyutlarının dağılımı gösterilmektedir.

**Tablo 30.** NKE Ölçeği Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Dağılımının Varyans Analizi (ANOVA)

NKE Alt Faktörler	Yaş	N	$\bar{X}$ (Ortalama)	SS (Standart Sapma)	F	p	Anlamlı Farklılık
<b>Liderlik</b>	21-30	151	14,45	3,68	3,651	0,013	21-30 →31-40
	31-40	149	13,02	3,76			
	41-50	49	13,28	4,34			
	51 ve üzeri	14	13,57	4,66			
	Total	363	13,67	3,89			
<b>Gösterişçilik</b>	21-30	151	14,92	3,61	7,031	0,000	21-30 →31-40
	31-40	149	13,55	3,35			
	41-50	49	12,73	3,37			31-40 →21-30
	51 ve üzeri	14	12,85	3,61			41-50 →21-30
	Total	363	13,98	3,56			
<b>Sömürücülük</b>	21-30	151	9,01	1,66	0,453	<b>0,715</b>	<b>YOK</b>
	31-40	149	8,81	1,68			
	41-50	49	8,89	1,80			
	51 ve üzeri	14	9,14	2,03			
	Total	363	8,92	1,70			

p<0,05=Anlamli farklılık vardır. / p>0,05=Anlamli farklılık yoktur.

Araştırmaya katılan banka çalışanlarının narsist kişilik özellikleri alt boyutlarının toplam puan ortalamalarında yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda liderlik (F=3,651; p<0,05) ve gösterişçilik (F=7,031; p<0,05) alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmuştur. Ancak sömürücülük alt boyutunda yapılan ANOVA analizi sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır (F=0,453; p>0,05). İki alt boyutta meydana gelen farklılık sonucunda farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc Tukey analizi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda; liderlik alt boyutunda 21-30 yaş grubundaki banka çalışanlarının 31-40 yaş grubundakilerine göre, 31-40 yaş grubundaki banka çalışanlarının ise 21-30 yaş grubundakilerine göre narsist kişilik özelliklerinin alt

boyutlarının anlamlı farklılaştığı görülmektedir. Gösterişçilik alt boyutunda ise 21-30 yaş grubundaki banka çalışanlarının 31-40 ve 41-50 yaş grubundakilerine göre, 31-40 yaş grubundaki banka çalışanlarının 21-30 yaş grubundakilerine göre ve 41-50 yaş grubundaki banka çalışanlarının da 21-30 yaş grubundakilere göre narsist kişilik özelliklerinin alt boyutlarının anlamlı farklılaştığı görülmektedir.

Yapılan bu analize göre banka çalışanlarının narsist kişilik özellikleri alt boyutlarından 2 tanesinin yaş değişkenine göre farklılık gösterdiği söylenebilir. Kısacası 21-30 yaş grubundaki banka çalışanlarının liderlik ve gösterişçilik alt boyutlarının diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu söylenebilir. “**H<sub>2c</sub>**: Banka çalışanlarının yaşa göre narsistik kişilik özellikleri farklılık göstermektedir.” hipotezi iki alt boyutu (liderlik ve gösterişçilik) ile **kabul edilmiştir**.

Tablo 31’de banka çalışanlarının eğitim durumuna göre narsist kişilik özellikleri toplamının ve alt boyutlarının dağılımı gösterilmektedir.

**Tablo 31.** NKE Ölçeği ve Alt Boyutlarının Eğitim Durumuna Göre Dağılımının Varyans Analizi (ANOVA)

NKE Alt Faktörler	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$ (Ortalama)	SS (Standart Sapma)	F	p	Anlamlı Farklılık
<b>Liderlik</b>	Lise	50	13,30	4,42	2,171	0,091	<b>YOK</b>
	Ön Lisans	32	13,28	4,12			
	Lisans	211	14,09	3,88			
	Lisansüstü	70	12,84	3,24			
	Toplam	363	13,67	3,89			
<b>Gösterişçilik</b>	Lise	50	14,08	4,19	0,636	0,592	<b>YOK</b>
	Ön Lisans	32	13,34	4,51			
	Lisans	211	14,14	3,35			
	Lisansüstü	70	13,71	3,19			
	Toplam	363	13,98	3,56			
<b>Sömürücülük</b>	Lise	50	9,06	1,51	0,708	0,548	<b>YOK</b>
	Ön Lisans	32	9,06	1,79			
	Lisans	211	8,95	1,73			
	Lisansüstü	70	8,67	1,68			

	Toplam	363	8,92	1,70			
	Lise	50	42,70	10,00			
	Ön Lisans	32	41,34	8,76			
<b>NKE Toplam</b>	Lisans	211	43,30	8,22	1,673	0,173	<b>YOK</b>
	Lisansüstü	70	40,90	7,69			
	Toplam	363	42,58	8,46			

p<0,05=Anlamli farklılık vardır. / p>0,05=Anlamli farklılık yoktur.

Araştırmaya katılan banka çalışanlarının narsist kişilik özellikleri ve alt boyutlarının toplam puan ortalamalarında eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Yapılan bu analiz sonucunda narsist kişilik özellikleri toplam puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (F=1,673; p>0,05). Uygulanan test sonucunda narsist kişilik özellikleri alt boyutları olan liderlik (F=2,171; p>0,05), gösterişçilik (F=0,636; p>0,05) ve sömürücülük (F=0,708; p>0,05) alt boyutlarının hiçbirinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. “**H<sub>2a</sub>**: Banka çalışanlarının eğitim durumuna göre narsistik kişilik özellikleri farklılık göstermektedir” hipotezi *reddedilmiştir*.

Tablo 32’de banka çalışanlarının çalıştıkları kuruma göre narsist kişilik özellikleri toplamının ve alt boyutlarının dağılımı gösterilmektedir.

**Tablo 32.** NKE Ölçeği ve Alt Boyutlarının Çalıştıkları Kuruma Göre Dağılımının Varyans Analizi (ANOVA)

NKE ve Alt Faktörler	Çalıştıkları Kurum	N	$\bar{X}$ (Ortalama)	SS (Standart Sapma)	F	P	Anlamli Farklılık
<b>Liderlik</b>	Kamu	121	13,57	3,60	0,091	0,913	<b>YOK</b>
	Katılım	185	13,75	4,07			
	Kamu	57	13,61	3,94			
	Katılım						
<b>Gösterişçilik</b>	Kamu	121	14,23	3,25	0,453	0,636	<b>YOK</b>
	Katılım	185	13,88	3,83			
	Kamu	57	13,78	3,27			
	Katılım						

<b>Sömürücülük</b>	Kamu	121	8,85	1,70	0,126	0,881	<b>YOK</b>
	Katılım	185	8,95	1,67			
	Kamu Katılım	57	8,96	1,80			
<b>NKE Toplam</b>	Kamu	121	42,52	8,17	0,019	0,981	<b>YOK</b>
	Katılım	185	42,66	8,83			
	Kamu Katılım	57	42,43	7,96			

$p < 0,05$ =Anlamli farklılık vardır. /  $p > 0,05$ =Anlamli farklılık yoktur.

Araştırmaya katılan banka çalışanlarının narsist kişilik özellikleri ve alt boyutlarının toplam puan ortalamalarında çalıştıkları kuruma göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda banka çalışanlarının narsist kişilik özellikleri toplam puanlarının çalıştıkları kuruma göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $F=0,019$ ;  $p > 0,05$ ).

Banka çalışanlarının narsist kişilik özelliklerinin alt boyutları için yapılan varyans analizi sonucunda ise liderlik ( $F=0,091$ ;  $p > 0,05$ ), gösterişçilik ( $F=0,453$ ;  $p > 0,05$ ) ve sömürücülük ( $F=0,126$ ;  $p > 0,05$ ) olmak üzere her üç alt boyut içinde toplam puanlarında çalıştıkları kuruma göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. “**H<sub>2e</sub>**: Banka çalışanlarının çalıştıkları kuruma göre narsistik kişilik özellikleri farklılık göstermektedir” hipotezi **reddedilmiştir**.

Tablo 33’de banka çalışanlarının kurumdaki göreve göre narsist kişilik özellikleri toplamının ve alt boyutlarının dağılımı gösterilmektedir.

**Tablo 33.** NKE Ölçeği ve Alt Boyutlarının Kurumdaki Göreve Göre Dağılımının Varyans Analizi (ANOVA)

<b>NKE ve Alt Faktörler</b>	<b>Kurumdaki Görevleri</b>	<b>N</b>	<b><math>\bar{X}</math></b> (Ortalama)	<b>SS</b> (Standart Sapma)	<b>F</b>	<b>p</b>	<b>Anlamli Farklılık</b>
<b>Liderlik</b>	Gişe Yetkilisi	90	13,04	3,80	5,300	0,001	Gişe Yetkilisi →Yönetici/ Müdür;
	Operasyon Yetkilisi	98	13,63	3,57			Operasyon Yetkilisi
	Portföy Yetkilisi	113	13,27	4,09			→Yönetici/ Müdür;

	Yönetici/ Müdür	62	15,37	3,71			Portföy Yetkilisi →Yönetici/ Müdür; Yönetici/Müdür →Gişe Yetkilisi; Yönetici/Müdür →Operasyon Yetkilisi; Yönetici/Müdür →Portföy Yetkilisi.
<b>Gösterişçilik</b>	Gişe Yetkilisi	90	14,38	3,56	0,974	0,405	<b>YOK</b>
	Operasyon Yetkilisi	98	13,77	3,75			
	Portföy Yetkilisi	113	13,66	3,39			
	Yönetici/ Müdür	62	14,30	3,55			
<b>Sömürücülük</b>	Gişe Yetkilisi	90	8,93	1,74	0,222	0,881	<b>YOK</b>
	Operasyon Yetkilisi	98	8,93	1,53			
	Portföy Yetkilisi	113	8,83	1,67			
	Yönetici/ Müdür	62	9,04	1,95			
<b>NKE Toplam</b>	Gişe Yetkilisi	90	42,13	7,57	2,513	0,049	
	Operasyon Yetkilisi	98	42,41	8,25			
	Portföy Yetkilisi	113	41,66	9,08			
	Yönetici/ Müdür	62	45,17	8,52			

$p < 0,05$ =Anlamli farklılık vardır. /  $p > 0,05$ =Anlamli farklılık yoktur.

Araştırmaya katılan banka çalışanlarının narsist kişilik özellikleri ve alt boyutlarının toplam puan ortalamalarında kurumdaki göreve göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda banka çalışanlarının narsist kişilik özellikleri

toplam puanları kurumdaki göreve göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur (F=2,513; p<0,05).

Banka çalışanlarının narsist kişilik özelliklerinin alt boyutları için yapılan varyans analizi sonucunda gösterişçilik (F=0,974; p>0,05) ve sömürücülük (F=0,222; p>0,05) alt boyutlarının toplam puanlarında kurumdaki göreve göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ancak liderlik (F=5,300; p<0,05) alt boyutunda yapılan analiz sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gözlemlenmektedir. Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc Tukey analizi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda; liderlik alt boyutunda gişe yetkilisi olarak görev yapan banka çalışanlarının yönetici/müdür olarak görev yapan banka çalışanlarına göre, operasyon yetkilisi olarak görev yapan banka çalışanlarının yönetici/müdür olarak görev yapan banka çalışanlarına göre, portföy yetkilisi olarak görev yapan banka çalışanlarının yönetici/müdür olarak görev yapan banka çalışanlarına göre ve yönetici/müdür olarak görev yapan banka çalışanlarının gişe/operasyon/portföy yetkilisi olarak görev yapan banka çalışanlarına göre narsist kişilik özelliklerinin alt boyutlarının anlamlı farklılaştığı görülmektedir. Kısacası yönetici/müdür olarak görev yapan banka çalışanlarının narsist kişilik liderlik alt boyutu diğer kurumdaki görevlere göre daha yüksektir. “**H<sub>2f</sub>**: Banka çalışanlarının kurumdaki göreve göre narsistik kişilik özellikleri farklılık göstermektedir.” hipotezi bir alt boyutu (liderlik) ile ***kabul edilmiştir.***

Tablo 34’de banka çalışanlarının çalışma süresine göre narsist kişilik özellikleri toplamının ve alt boyutlarının dağılımı gösterilmektedir.

**Tablo 34.** NKE Ölçeği ve Alt Boyutlarının Çalışma Süresine Göre Dağılımının Varyans Analizi (ANOVA)

NKE ve Alt Faktörler	Çalışma Süreleri	N	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Farklılık
			(Ortalama )	(Standart Sapma)			
<b>Liderlik</b>	1 yıldan az	42	13,33	3,04	1,814	0,095	<b>YOK</b>
	1-5 yıl arası	116	14,25	3,88			
	6-10 yıl	96	13,82	4,01			

	11-15 yıl	60	12,58	4,21			
	16-20 yıl	28	13,39	3,10			
	21-25 yıl	10	13,60	5,35			
	26 yıl ve üzeri	11	14,27	3,77			
<b>Gösterişçilik</b>	1 yıldan az	42	14,59	3,75	2,585	0,018	1-5 yıl arası →11-15 yıl; 11-15 yıl →1-5 yıl arası
	1-5 yıl arası	116	14,63	3,56			
	6-10 yıl	96	14,10	3,52			
	11-15 yıl	60	12,78	3,40			
	16-20 yıl	28	13,25	3,16			
	21-25 yıl	10	12,60	3,92			
	26 yıl ve üzeri	11	13,36	2,87			
<b>Sömürücülük</b>	1 yıldan az	42	8,88	1,36	0,495	0,812	<b>YOK</b>
	1-5 yıl arası	116	8,93	1,56			
	6-10 yıl	96	9,06	1,93			
	11-15 yıl	60	8,68	1,69			
	16-20 yıl	28	9,14	1,89			
	21-25 yıl	10	8,50	1,50			
	26 yıl ve üzeri	11	8,81	1,99			
<b>NKE Toplam</b>	1 yıldan az	42	42,35	7,23	1,814	0,045	
	1-5 yıl arası	116	43,91	8,22			
	6-10 yıl	96	43,21	9,09			

11-15 yıl	60	39,75	8,46
16-20 yıl	28	41,89	8,03
21-25 yıl	10	40,90	9,68
26 yıl ve üzeri	11	42,63	7,56

p<0,05=Anlamli farklilik vardir. / p>0,05=Anlamli farklilik yoktur.

Araştırmaya katılan banka çalışanlarının narsist kişilik özellikleri ve alt boyutlarının toplam puan ortalamalarında çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda banka çalışanlarının narsist kişilik özellikleri toplam puanları ile çalışma süresine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur (F=1,814; p<0,05).

Banka çalışanlarının narsist kişilik özelliklerinin alt boyutları için yapılan varyans analizi sonucunda liderlik (F=1,814; p>0,05) ve sömürücülük (F=0,495; p>0,05) alt boyutlarının toplam puanlarında çalışma süresine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ancak gösterişçilik (F=2,585; p<0,05) alt boyutunda yapılan analiz sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gözlemlenmektedir. Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc Tukey analizi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda; gösterişçilik alt boyutunda 1-5 yıl arası çalışan banka çalışanlarının 11-15 yıl arası çalışan banka çalışanlarına göre, 11-15 yıl arası çalışan banka çalışanlarının ise 1-5 yıl arası çalışan banka çalışanlarına göre anlamlı farklılaştığı görülmektedir.

Yapılan bu analize göre banka çalışanlarının narsist kişilik özellikleri alt boyutlarından 2 tanesinin (liderlik-sömürücülük) çalışma süresine göre farklılık göstermezken, gösterişçilik alt boyutunun çalışma süresine göre farklılık gösterdiği söylenebilir. “**H<sub>2g</sub>**: Banka çalışanlarının çalışma süresine göre narsistik kişilik özellikleri farklılık göstermektedir.” hipotezi bir alt boyutu (gösterişçilik) ile ***kabul edilmiştir***.

### 3.5.5.2. Demografik Değişkenlere Göre İşkoliklik Ölçeği İçin Uygulanan Farklılık Testleri

Yapılan araştırma doğrultusunda demografik değişkenlere göre banka çalışanlarının işkoliklik özellikleri ve alt boyutları açısından bir farklılık olup olmadığını saptamak için (geliştirilen H<sub>3</sub> alt boyutları için) yapılan testlere ilişkin bulgular bu başlık altında incelenmiştir.

Tablo 35’de banka çalışanlarının cinsiyete göre işkoliklik özelliklerinin ve alt boyutlarının dağılımı gösterilmektedir.

**Tablo 35.** İşkoliklik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Dağılımı (t-Testi)

<b>İÖ ve Alt Faktörleri</b>	<b>Cinsiyet</b>	<b>N</b>	<b><math>\bar{X}</math> (Ortalama)</b>	<b>SS (Standart Sapma)</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
<b>Aşırı Çalışma</b>	<b>Kadın</b>	146	26,96	5,33	-1,073	0,284
	<b>Erkek</b>	217	27,61	5,88		
<b>Kompulsif Çalışma</b>	<b>Kadın</b>	146	12,04	3,38	-1,556	0,121
	<b>Erkek</b>	217	12,64	4,02		
<b>İÖ Toplam</b>	<b>Kadın</b>	146	55,00	10,94	-1,375	0,170
	<b>Erkek</b>	217	56,73	12,27		

p<0,05=Farklılık vardır. / p>0,05=Farklılık yoktur.

Tablo incelendiğinde banka çalışanlarının işkoliklik özellikleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (t=-1,375; p>0,05). Analiz sonuçlarına göre erkek banka çalışanların işkoliklik ortalamaları ( $\bar{X}$ =56,73) ve kadın banka çalışanlarının işkoliklik ortalamaları ( $\bar{X}$ =55,00) bulunmuştur.

Yapılan analiz sonuçlarına göre banka çalışanlarının işkoliklik alt boyutlarından aşırı çalışma (t=-1,073; p>0,05) ve kompulsif çalışma (t=-1,556; p>121) ile cinsiyet arasında istatikselsel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Elde edilen bu sonuçlara göre banka çalışanlarının işkoliklik özellikleri ve alt boyutlarının cinsiyete göre farklılık göstermediği söylenebilir. Kısacası banka çalışanları arasında işkoliklikte kadın erkek cinsiyet farklılığı bulunmamaktadır

denilebilir. “**H<sub>3a</sub>**: Banka çalışanlarının cinsiyete göre işkoliklikleri farklılık göstermektedir” hipotezi *reddedilmiştir*.

Tablo 36’da banka çalışanlarının medeni duruma göre işkoliklik özelliklerinin ve alt boyutlarının dağılımı gösterilmektedir.

**Tablo 36.** İşkoliklik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre Dağılımı (t-Testi)

İÖ ve Alt Faktörleri	Medeni Durum	N	$\bar{X}$ (Ortalama)	SS (Standart Sapma)	T	P
Aşırı Çalışma	Evli	215	27,68	5,27	1,349	0,178
	Bekâr	148	26,87	6,19		
Kompulsif Çalışma	Evli	215	12,89	3,44	2,921	<b>0,004</b>
	Bekâr	148	11,68	4,14		
İÖ Toplam	Evli	215	57,05	10,69	1,906	0,049
	Bekâr	148	54,57	13,08		

p<0,05=Farklılık vardır. / p>0,05=Farklılık yoktur.

Tablo incelendiğinde banka çalışanlarının işkoliklik özellikleri ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (t=1,906; p<0,05). Analiz sonuçlarına göre banka çalışanların evli bireylerin işkoliklik ortalamaları ( $\bar{X}$ =57,05) ve bekâr bireylerin işkoliklik ortalamaları ( $\bar{X}$ =54,57) bulunmuştur.

Yapılan analiz sonuçlarına göre banka çalışanlarının işkoliklik alt boyutlarından aşırı çalışma ile medeni durumları arasından anlamlı bir fark bulunamamıştır (t=1,349; p>0,05). Ancak işkoliklik alt boyutlarından kompulsif çalışma ile medeni durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (t=2,921; p<0,05). Banka çalışanlarının işkoliklik eğilimlerinin medeni duruma göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre evli banka çalışanlarının kompulsif çalışma eğilimleri daha yüksektir. “**H<sub>3b</sub>**: Banka çalışanlarının medeni duruma göre işkoliklikleri farklılık göstermektedir” hipotezi bir alt boyutu (kompulsif çalışma) ile *kabul edilmiştir*.

Tablo 37’de banka çalışanlarının yaş değişkenine göre işkoliklik özelliklerinin ve alt boyutlarının dağılımı gösterilmektedir.

**Tablo 37.** İşkoliklik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Dağılımının Varyans Analizi (ANOVA)

İÖ ve Alt Faktörler	Yaş	N	$\bar{X}$ (Ortalama)	SS (Standart Sapma)	F	p	Anlamlı Farklılık
<b>Aşırı Çalışma</b>	<b>21-30</b>	151	27,56	5,89	2,378	0,070	<b>YOK</b>
	<b>31-40</b>	149	27,53	5,66			
	<b>41-50</b>	49	27,30	5,04			
	<b>51 ve üzeri</b>	14	23,42	4,38			
<b>Kompulsif Çalışma</b>	<b>21-30</b>	151	12,29	4,14	0,296	0,828	<b>YOK</b>
	<b>31-40</b>	149	12,57	3,49			
	<b>41-50</b>	49	12,40	3,75			
	<b>51 ve üzeri</b>	14	11,71	3,04			
<b>İÖ Toplam</b>	<b>21-30</b>	151	56,10	12,67	1,230	0,299	<b>YOK</b>
	<b>31-40</b>	149	56,52	11,23			
	<b>41-50</b>	49	56,04	11,15			
	<b>51 ve üzeri</b>	14	50,21	8,31			

p<0,05=Anlamli farklılık vardır. / p>0,05=Anlamli farklılık yoktur.

Araştırmaya katılan banka çalışanlarının işkoliklik özellikleri ile alt boyutlarının toplam puan ortalamalarında yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonucunda işkoliklik özellikleri genel toplamında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır (F=1,230; p>0,05). Uygulanan bu analiz doğrultusunda işkoliklik özellikleri alt boyutlarından aşırı çalışma (F=2,378; p>0,05) ve kompulsif çalışma (F=0,296; p>0,05) ile yaş değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır. “**H<sub>3c</sub>**: Banka çalışanlarının yaşa göre işkoliklikleri farklılık göstermektedir.” hipotezi **reddedilmiştir**.

Tablo 38’de banka çalışanlarının eğitim durumuna göre işkoliklik özellikleri toplamının ve alt boyutlarının dağılımı gösterilmektedir.

**Tablo 38.** İşkoliklik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Eğitim Durumuna Göre Dağılımının Varyans Analizi (ANOVA)

	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$ (Ortalama)	SS (Standart Sapma)	F	p	Anlamlı Farklılık
<b>Aşırı Çalışma</b>	Lise	50	27,28	5,66	0,246	0,864	<b>YOK</b>
	Ön Lisans	32	27,56	5,08			
	Lisans	211	27,50	5,46			
	Lisansüstü	70	26,85	6,58			
	Toplam	363	27,35	5,67			
<b>Kompulsif Çalışma</b>	Lise	50	12,28	4,18	0,953	0,415	<b>YOK</b>
	Ön Lisans	32	12,90	3,12			
	Lisans	211	12,56	3,61			
	Lisansüstü	70	11,78	4,24			
	Toplam	363	12,40	3,78			
<b>İÖ Toplam</b>	Lise	50	55,66	12,96	0,492	0,688	<b>YOK</b>
	Ön Lisans	32	56,71	9,78			
	Lisans	211	56,49	11,18			
	Lisansüstü	70	54,62	13,46			
	Toplam	363	56,04	11,77			

$p < 0,05$ =Anlamlı farklılık vardır. /  $p > 0,05$ =Anlamlı farklılık yoktur.

Araştırmaya katılan banka çalışanlarının işkoliklik özellikleri ile alt boyutlarının toplam puan ortalamalarında eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonucunda işkoliklik özellikleri genel toplamında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $F=0,492$ ;  $p > 0,05$ ). Uygulanan bu analiz doğrultusunda işkoliklik özellikleri alt boyutlarından aşırı çalışma ( $F=0,246$ ;  $p > 0,05$ ) ve kompulsif çalışma ( $F=0,953$ ;  $p > 0,05$ ) ile eğitim durumu arasında da istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır. “**H<sub>3a</sub>**: Banka çalışanlarının eğitim durumuna göre işkoliklikleri farklılık göstermektedir” hipotezi *reddedilmiştir*.

Tablo 39’da banka çalışanlarının çalıştıkları kuruma göre işkoliklik özellikleri toplamının ve alt boyutlarının dağılımı gösterilmektedir.

**Tablo 39.** İşkoliklik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Çalıştıkları Kuruma Göre Dağılımının Varyans Analizi (ANOVA)

İÖ ve Alt Faktörleri	Çalıştıkları Kurum	N	$\bar{X}$ (Ortalama)	SS (Standart Sapma)	F	p	Anlamlı Farklılık
<b>Aşırı Çalışma</b>	Kamu	121	27,36	5,16	0,411	0,663	<b>YOK</b>
	Katılım	185	27,53	5,91			
	Kamu Katılım	57	26,75	5,95			
<b>Kompulsif Çalışma</b>	Kamu	121	12,53	3,73	1,415	0,244	<b>YOK</b>
	Katılım	185	12,55	3,96			
	Kamu Katılım	57	11,63	3,25			
<b>İÖ Toplam</b>	Kamu	121	56,20	10,76	0,712	0,491	<b>YOK</b>
	Katılım	185	56,45	12,65			
	Kamu Katılım	57	54,35	10,85			

p<0,05=Anlamli farklılık vardır. / p>0,05=Anlamli farklılık yoktur.

Araştırmaya katılan banka çalışanlarının işkoliklik özellikleri ve alt boyutlarının toplam puan ortalamalarında çalıştıkları kuruma göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda banka çalışanlarının işkoliklik özellikleri toplam puanları ile çalıştıkları kuruma göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır (F=0,712; p>0,05).

Banka çalışanlarının işkoliklik özelliklerinin alt boyutları için yapılan varyans analizi sonucunda ise aşırı çalışma (F=0,411; p>0,05) ve kompulsif çalışma (F=1,415; p>0,05) olmak üzere her iki alt boyut içinde toplam puanlarında çalıştıkları kuruma göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. “**H<sub>3e</sub>**: Banka çalışanlarının çalıştıkları kuruma göre işkoliklikleri farklılık göstermektedir” hipotezi **reddedilmiştir**.

Tablo 40’da banka çalışanlarının kurumdaki göreve göre işkoliklik özellikleri toplamının ve alt boyutlarının dağılımı gösterilmektedir.

**Tablo 40.** İşkoliklik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Kurumdaki Göreve Göre Dağılımının Varyans Analizi (ANOVA)

<b>İÖ ve Alt Faktörler</b>	<b>Kurumdaki Görevleri</b>	<b>N</b>	<b><math>\bar{X}</math> (Ortalama)</b>	<b>SS (Standart Sapma)</b>	<b>F</b>	<b>P</b>	<b>Anamlı Farklılık</b>
<b>Aşırı Çalışma</b>	Gişe Yetkilisi	90	27,26	5,53	0,364	0,779	<b>YOK</b>
	Operasyon Yetkilisi	98	26,95	5,96			
	Portföy Yetkilisi	11	27,47	5,24			
	Yönetici/ Müdür	62	27,88	6,21			
<b>Kompulsif Çalışma</b>	Gişe Yetkilisi	90	12,00	3,27	1,142	0,332	<b>YOK</b>
	Operasyon Yetkilisi	98	12,11	3,97			
	Portföy Yetkilisi	11	12,84	3,68			
	Yönetici/ Müdür	62	12,64	4,31			
<b>İÖ Toplam</b>	Gişe Yetkilisi	90	55,63	10,75	0,678	0,566	<b>YOK</b>
	Operasyon Yetkilisi	98	54,86	12,49			
	Portföy Yetkilisi	11	56,84	11,14			
	Yönetici/ Müdür	62	57,01	13,15			

p<0,05=Anamlı farklılık vardır. / p>0,05=Anamlı farklılık yoktur.

Araştırmaya katılan banka çalışanlarının işkoliklik özellikleri ve alt boyutlarının toplam puan ortalamalarında kurumdaki göreve göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda banka çalışanlarının işkoliklik özellikleri toplam puanları ile kurumdaki göreve göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır (F=0,678; p>0,05).

Banka çalışanlarının işkoliklik özelliklerinin alt boyutları için yapılan varyans analizi sonucunda aşırı çalışma (F=0,364; p>0,05) ve kompulsif çalışma (F=1,142;

$p>0,05$ ) alt boyutlarının toplam puanlarında kurumdaki göreve göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. “**H<sub>3</sub>**: Banka çalışanlarının kurumdaki göreve göre işkoliklikleri farklılık göstermektedir” hipotezi *reddedilmiştir*.

Tablo 41’de banka çalışanlarının çalışma süresine göre işkoliklik özellikleri toplamının ve alt boyutlarının dağılımı gösterilmektedir.

**Tablo 41.** İşkoliklik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Çalışma Süresine Göre Dağılımının Varyans Analizi (ANOVA)

<b>İÖ ve Alt Faktörler</b>	<b>Çalışma Süreleri</b>	<b>N</b>	<b><math>\bar{X}</math> (Ortalama)</b>	<b>SS (Standart Sapma)</b>	<b>F</b>	<b>P</b>	<b>Anlamlı Farklılık</b>
<b>Aşırı Çalışma</b>	1 yıldan az	42	26,33	6,36	0,841	0,539	<b>YOK</b>
	1-5 yıl arası	11	27,39	5,88			
	6-10 yıl	96	27,80	5,19			
	11-15 yıl	60	27,45	5,35			
	16-20 yıl	28	28,35	6,23			
	21-25 yıl	10	25,70	6,41			
	26 yıl ve üzeri	11	25,36	4,12			
	<b>Kompulsif Çalışma</b>	1 yıldan az	42	11,57			
1-5 yıl arası		11	12,18	3,94			
6-10 yıl		96	13,21	3,68			
11-15 yıl		60	11,86	3,33			
16-20 yıl		28	13,14	3,49			
21-25 yıl		10	11,20	4,49			
26 yıl ve üzeri		11	12,90	3,70			
<b>İÖ Toplam</b>		1 yıldan az	42	53,23	13,22	1,415	0,208
	1-5 yıl arası	11	55,46	12,10			
	6-10 yıl	96	57,93	11,29			
	11-15 yıl	60	55,31	10,55			
	16-20 yıl	28	59,39	11,84			
	21-25 yıl	10	53,70	14,04			

26 yıl ve üzeri	11	53,81	8,57
p<0,05=Anlamli farklılık vardır. / p>0,05=Anlamli farklılık yoktur.			

Araştırmaya katılan banka çalışanlarının işkoliklik özellikleri ve alt boyutlarının toplam puan ortalamalarında çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda banka çalışanlarının işkoliklik özellikleri toplam puanları ile çalışma süresine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır (F=1,415; p>0,05).

Banka çalışanlarının işkoliklik özelliklerinin alt boyutları için yapılan varyans analizi sonucunda aşırı çalışma (F=0,841; p>0,05) ve kompulsif çalışma (F=1,743; p>0,05) alt boyutlarının toplam puanlarında çalışma süresine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. “**H<sub>3g</sub>**: Banka çalışanlarının çalışma süresine göre işkoliklikleri farklılık göstermektedir” hipotezi *reddedilmiştir*.

Yapılan tüm analizler neticesinde Tablo 42’de araştırma hipotezlerinin sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 42.** Araştırma Hipotezlerinin Sonucu

Hipotezler	Kabul/Red Durumu
<b>H<sub>1</sub></b> : Narsistik kişilik özelliklerinin işkoliklik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
<b>H<sub>1a</sub></b> : Narsistik kişilik özelliklerinden liderlik/otorite alt boyutunun işkolikliğin aşırı çalışma alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
<b>H<sub>1b</sub></b> : Narsistik kişilik özelliklerinden grandiyozite/gösterişçilik alt boyutunun işkolikliğin aşırı çalışma alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Red
<b>H<sub>1c</sub></b> : Narsistik kişilik özelliklerinden hak iddia etme/sömürücülük alt boyutunun işkolikliğin aşırı çalışma alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
<b>H<sub>1d</sub></b> : Narsistik kişilik özelliklerinden liderlik/otorite alt boyutunun işkolikliğin kompulsif çalışma alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul

<b>H<sub>1e</sub>:</b> Narsistik kişilik özelliklerinden grandiyozite/gösterişçilik alt boyutunun işkolikliğinin kompulsif çalışma alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Red
<b>H<sub>1f</sub>:</b> Narsistik kişilik özelliklerinden hak iddia etme/sömürücülük alt boyutunun işkolikliğinin kompulsif çalışma alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
<b>H<sub>2</sub>:</b> Banka çalışanlarının demografik değişkenlere göre narsistik kişilik özellikleri farklılık göstermektedir.	Kabul
<b>H<sub>2a</sub>:</b> Banka çalışanlarının cinsiyete göre narsistik kişilik özellikleri farklılık göstermektedir.	Kabul
<b>H<sub>2b</sub>:</b> Banka çalışanlarının medeni duruma göre narsistik kişilik özellikleri farklılık göstermektedir.	Kabul
<b>H<sub>2c</sub>:</b> Banka çalışanlarının yaşa göre narsistik kişilik özellikleri farklılık göstermektedir.	Kabul
<b>H<sub>2d</sub>:</b> Banka çalışanlarının eğitim durumuna göre narsistik kişilik özellikleri farklılık göstermektedir.	Red
<b>H<sub>2e</sub>:</b> Banka çalışanlarının çalıştıkları kuruma göre narsistik kişilik özellikleri farklılık göstermektedir.	Red
<b>H<sub>2f</sub>:</b> Banka çalışanlarının kurumdaki göreve göre narsistik kişilik özellikleri farklılık göstermektedir.	Kabul
<b>H<sub>2g</sub>:</b> Banka çalışanlarının çalışma süresine göre narsistik kişilik özellikleri farklılık göstermektedir.	Kabul
<b>H<sub>3</sub>:</b> Banka çalışanlarının demografik değişkenlere göre işkoliklikleri farklılık göstermektedir.	Red
<b>H<sub>3a</sub>:</b> Banka çalışanlarının cinsiyete göre işkoliklikleri farklılık göstermektedir.	Red
<b>H<sub>3b</sub>:</b> Banka çalışanlarının medeni duruma göre işkoliklikleri farklılık göstermektedir.	Kabul
<b>H<sub>3c</sub>:</b> Banka çalışanlarının yaşa göre işkoliklikleri farklılık göstermektedir.	Red
<b>H<sub>3d</sub>:</b> Banka çalışanlarının eğitim durumuna göre işkoliklikleri farklılık göstermektedir.	Red
<b>H<sub>3e</sub>:</b> Banka çalışanlarının çalıştıkları kuruma göre işkoliklikleri farklılık göstermektedir.	Red

<b>H<sub>3f</sub>:</b> Banka çalışanlarının kurumdaki göreve göre işkoliklikleri farklılık göstermektedir.	Red
<b>H<sub>3g</sub>:</b> Banka çalışanlarının çalışma süresine göre işkoliklikleri farklılık göstermektedir.	Red



## SONUÇ VE ÖNERİLER

Bireyin kendi bedenine/kimliğine karşı hayranlığı, özseverlik duygusu olarak karşımıza çıkan narsisizm kavramı, son yıllarda varlığını giderek artırmakta ve uyandırdığı merak doğrultusunda da git gide çalışmaların arttığı görülmektedir.

Bireyin kendine özgüveni, eleştirilerle baş edebilme yeteneği, hayattan zevk alma gibi olumlu durumlarının yanında sınırsız başarı ve güç isteyen, kendisini özel bir kişi olarak görüp sadece kendi gibi kişilerle iletişim kurması gerektiğini düşünen, amaçları uğruna diğer insanları düşünmeden kullanan bireyler olarak olumsuz durumları da bulunan narsisizmin; ortaya çıkardığı olumsuz sonuçların olumlu sonuçları bastırarak bireyin aile ve sosyal yapısını bozarak sürekli başarı elde etmek isteyeceği iş ortamı gibi ortamlara sürüklemekte ve diğer alanlardan kendini soyutlamasına sebep olmaktadır.

Sağlıklı bir uğraş olarak da kabul edilen iş kavramı ise bazı hallerde çalışan bireylerin hem kendilerine hem de diğer bireylere zarar verecek biçimde kendilerini işe adamalarına sebep olmakta ve bunun sonucunda işkoliklik kavramını ortaya çıkarmaktadır.

Ulusal Tez Merkezi'nde konu olarak narsist kişiliği ele almış 55 tane tez yer alırken, işkoliklik konusunu ele almış 83 tane tez yer almaktadır. Bu tezlerden alanla ilgili olan tezler incelenmiştir. Narsist kişilik konulu ve işkoliklik konulu makale taraması yapıldığında ise ulaşılabilen makaleler incelemeye alınmıştır. Hem narsist kişilik hem de işkoliklik konulu tezler ve makaleler incelendiğinde ise genellikle nicel araştırma yöntemi kullanılarak araştırmalar yapıldığı tespit edilmiştir.

Bu çalışmada ise narsist kişilik ile işkoliklik kavramları birlikte ele alınmıştır. Bu iki değişkenlerden narsist kişiliğin işkoliklik üzerinde etkisinin olduğu ileri sürülmüş ve bu noktadan hareketle de banka çalışanlarının narsist kişiliğin işkoliklik özellikleri üzerindeki etkisini ortaya koymak temel amaç olarak ele alınmıştır.

Bu temel amaç çerçevesinde araştırmanın örnekleme olarak Konya ili merkez ilçeleri olan Meram, Karatay ve Selçuklu ilçelerinde kamu, katılım ve kamu katılım bankalarında çalışan personeller seçilmiştir. Ülkemizce yaşanan pandemi nedeniyle verilerin toplanması aşamasında banka çalışanlarına ulaşılmaya çalışılırken birtakım

zorluklarla karşı karşıya kalınmıştır. Bu sebeple zaman açısından da bazı aksamalar meydana gelmiştir.

Konya merkez ilçelerinde yürütülen bu çalışma doğrultusunda 410 banka çalışanı katılım göstermiştir. Araştırmada yer alan veriler, araştırmacı tarafından nicel araştırma tekniklerinden anket tekniği kullanılarak, bir kısmı yüz yüze bir kısmı da online şekilde toplanmış ve uygulanan bu ankette de NKE Ölçeği ile DUWAS-TR ölçeği kullanılmıştır. Yapılan anket çalışması sonucunda hatalı ve eksik veri olup olmadığı kontrol edildikten sonra 363 banka çalışanlarının verileri analize dâhil edilmiştir.

Araştırmaya katılan 363 banka çalışanın %40,2'si kadın, %59,8'i erkektir. En fazla 21-30 yaş arası, evli, lisans mezunu, katılım bankası çalışanı oldukları, aynı zamanda kurumda 1-5 yıl arası çalışan ve portföy yetkilisi görevinde yer aldıkları görülmüştür (bkz. Tablo 13).

Toplanan veriler bir araya getirildikten sonra kullanılan ölçeklerin Cronbach alfa (güvenilirlik) katsayısına bakılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik katsayıları 0,830 ile 0,874 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre iki ölçeğinde yüksek düzeyde güvenilirliğe (içsel tutarlılığa) sahip olduğu görülmektedir (bkz. Tablo 14-15).

Tablo 20'de yer alan sonuçlara göre Narsist Kişilik Ölçeğinin KMO değerinin 0,867 olduğu görülmüş, Barlett değerinin ise 0,05 den küçük olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre de faktör analizinin yapılabilir olduğu görülmüştür. Analiz sonucunda üç alt boyuta (Liderlik, Gösterişçilik ve Sömürücülük) ulaşılmıştır (bkz. Tablo 20).

Aynı doğrultuda İşkoliklik Ölçeğinin faktör analizine bakılarak KMO değerinin 0,913 olduğu görülmüş, Barlett değerinin ise 0,05 den küçük olduğu tespit edilmiştir ve bu sonuca göre de işkoliklik ölçeğine faktör analizinin yapılabilir olduğu görülmüştür. Analiz sonucunda iki alt boyuta (Aşırı Çalışma ve Kompulsif Çalışma) ulaşılmıştır (bkz. Tablo 21).

Korelasyon analizi sonuçlarına göre; Narsist Kişilik alt boyutları ile İşkoliklik alt boyutları arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Kısacası banka çalışanlarının narsist kişilik özellikleri arttıkça işkoliklik düzeyleri de artmaktadır (bkz. Tablo 22). Elde edilen sonuç literatürdeki benzer

çalışmalar ile uyum göstermektedir. Narsist kişilik ve İşkoliklik arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır (Taşhan, 2019; Konan ve Türkoğlu, 2017).

Regresyon analizi ile Narsist kişilik alt boyutlarının İşkoliklik alt boyutları üzerindeki etkisine bakılmıştır. Analiz ilk olarak Narsist Kişilik alt boyutları ile İşkoliklik alt boyutlarından Aşırı Çalışma alt boyutu üzerine incelenmiştir. Bu regresyon analizi sonuçlarına göre model anlamlı olarak tespit edilmiştir ( $F=10,895$ ;  $p=0,000$ ). Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenin varyansını açıklama oranı %16,3'tür ( $R^2=0,163$ ) (bkz. Tablo 23). “**H<sub>1</sub>**: Narsistik kişilik özelliklerinin işkoliklik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi iki alt boyutu (Liderlik, Sömürücülük) ile ***kabul edilmiş***, bir alt boyutu (Gösterişçilik) ile ***reddedilmiştir***. İkinci olarak yapılan analizde ise Narsist Kişilik alt boyutları ile İşkoliklik alt boyutlarından Kompulsif Çalışma alt boyutu üzerine incelenmiştir. Bu regresyon analizi sonuçlarına göre de model anlamlı olarak tespit edilmiştir ( $F=16,615$ ;  $p=0,000$ ). Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenin varyansını açıklama oranı %18,2'dir ( $R^2=0,182$ ) (bkz. Tablo 24). “**H<sub>1</sub>**: Narsistik kişilik özelliklerinin işkoliklik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” hipotezi iki alt boyutu (Liderlik, Sömürücülük) ile ***kabul edilmiş***, bir alt boyutu (Gösterişçilik) ile ***reddedilmiştir***. Elde edilen bulgular, literatürdeki Clark vd. (2010); Falco vd. (2020); Andreassen, vd. (2012); Özdemir ve Taşhan (2021)'in yapmış oldukları araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Araştırma doğrultusunda, demografik özelliklerine göre narsist kişilik özellikleri ve alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığına yönelik geliştirilen “**H<sub>2</sub>**: Banka çalışanlarının demografik değişkenlere göre narsistik kişilik özellikleri farklılık göstermektedir” hipotezi alt hipotezleri ile test edilmek için analizler yapılmıştır. Cinsiyete göre, medeni duruma göre, yaşa göre, kurumdaki göreve ve çalışma süresine göre incelendiğinde narsist kişilik özelliklerinin toplam puanında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (bkz. Tablo25, Tablo27, Tablo29, Tablo33, Tablo34). Diğer taraftan, demografik özelliklere göre narsist kişilik toplam puanında ve alt boyutlarında farklılık incelendiğinde şu sonuçlar elde edilmiştir:

Cinsiyete göre narsist kişiliğin alt boyutlarından liderlik ve sömürücülük alt boyutlarında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu farklılık erkeklerin kadınlardan daha fazla liderlik ve sömürücülük özelliklerine eğilimleri oldukları şeklindedir. Diğer

tarafından ise gösterişçilik alt boyutunda cinsiyete göre herhangi bir farklılık saptanamamıştır (bkz. Tablo 26-Tablo 27). “**H<sub>2a</sub>**: Banka çalışanlarının cinsiyete göre narsistik kişilik özellikleri farklılık göstermektedir” hipotezi iki alt boyutu (liderlik ve sömürücülük) ile **kabul edilmiştir**. Elde edilen sonuçlara göre Ekici'nin 2017'de yapmış olduğu araştırma sonuçları da destekler nitelikte bulunmuştur. Aynı şekilde Haaken (1983); Foster vd. (2003); Koç Ekinci (2018)'nin yapmış oldukları araştırmalar da narsistik kişilik özelliklerinin cinsiyete göre farklılık gösterdiği yönündedir. Erkekler narsistik kişilik özelliklerini daha açık ve yüksek biçimde sergilediklerini savunmaktadırlar.

Medeni duruma göre narsistik kişiliğin alt boyutlarından liderlik ve gösterişçilik alt boyutlarında anlamlı bir farklılık gözlenirken, sömürücülük alt boyutunda anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Yani sömürücülükte evli ya da bekar olarak bir fark bulunmamaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda bekâr banka çalışanlarının evli banka çalışanlarına göre daha çok liderlik ve gösterişçilik boyutlarına sahip oldukları söylenebilir (bkz. Tablo 28-Tablo 29). “**H<sub>2b</sub>**: Banka çalışanlarının medeni duruma göre narsistik kişilik özellikleri farklılık göstermektedir” hipotezi iki alt boyutu (liderlik ve gösterişçilik) ile **kabul edilmiştir**.

Yaş değişkenine göre narsistik kişiliğin alt boyutlarından liderlik ve gösterişçilik alt boyutlarında anlamlı bir farklılık saptanırken, sömürücülük alt boyutunda anlamlı bir farklılıkla karşılaşılmamıştır. Anlamlı farklılığın saptandığı iki alt boyutta farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla post-hoc Tukey analizi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda ise 21-30 yaş grubundaki banka çalışanlarının liderlik ve gösterişçilik alt boyutlarının diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu söylenebilir (bkz. Tablo 29-30). “**H<sub>2c</sub>**: Banka çalışanlarının yaşa göre narsistik kişilik özellikleri farklılık göstermektedir” hipotezi iki alt boyutu (liderlik ve gösterişçilik) ile **kabul edilmiştir**. Ekici'nin (2017) yapmış olduğu araştırma doğrultusunda narsistik kişilik genel toplamına bakıldığında farklılık bulunmazken alt boyutları açısından incelediğinde ise anlamlı şekilde farklılaştığını tespit etmiştir. Foster vd. (2003); Cai vd. (2012) genç çalışanların daha ileri yaştakilere oranla daha yüksek narsistik tutum sergiledikleri sonucuna ulaşmışlardır.

Eğitim durumuna göre incelendiğinde ise banka çalışanlarının narsistik kişilik özellikleri toplam puanına ve alt boyutlarına bakıldığında anlamlı bir farklılığa

rastlanılmamıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre banka çalışanlarının narsist kişilik özellikleri ve alt boyutlarının banka çalışanlarının eğitim durumuna göre farklılık göstermediği görülmektedir (bkz.Tablo31). “**H<sub>2a</sub>**: Banka çalışanlarının eğitim durumuna göre narsistik kişilik özellikleri farklılık göstermektedir” hipotezi **reddedilmiştir**. Halbuki Çoban ve İrmış (2018) yöneticiler; Taşhan (2019) ise akademisyenler üzerine yapmış olduğu araştırma sonuçlarına göre eğitim durumuna göre narsist kişilik özelliklerinin farklılaştığı sonucuna ulaşmışlardır. Sonuçların literatürden farklı çıkmasında örneklemin farklı olması neden gösterilebilir.

Çalıştıkları kurumlara göre banka çalışanlarının narsist kişilik özellikleri toplam puanları ve alt boyutları ile ilgili yapılan analiz sonucunda anlamlı farklılık bulunamamıştır. “**H<sub>2e</sub>**: Banka çalışanlarının çalıştıkları kuruma göre narsistik kişilik özellikleri farklılık göstermektedir” hipotezi **reddedilmiştir**. Yapılan bu analize göre banka çalışanlarının narsist kişilik özellikleri ve alt boyutlarının çalıştıkları kuruma göre farklılık göstermediği söylenebilir (bkz.Tablo32).

Kurumdaki görevlerine göre incelendiğinde narsist kişilik özellikleri toplam puanlarında anlamlı bir farklılığa rastlanmazken, narsist kişilik alt boyutlarından liderlik alt boyutunda, banka çalışanlarının narsist kişilik özelliklerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılıkla karşılaşılmıştır. Kısacası yönetici/müdür olarak görev yapan banka çalışanlarının narsist kişilik liderlik alt boyutu diğer kurumdaki görevlere göre daha yüksektir. “**H<sub>2f</sub>**: Banka çalışanlarının kurumdaki göreve göre narsistik kişilik özellikleri farklılık göstermektedir” hipotezi bir alt boyutu (liderlik) ile **kabul edilmiştir** (bkz.Tablo33). Üst düzey hiyerarşide yer alan yönetici çalışanların daha narsist tutum sergiledikleri söylenebilir.

Yapılan analiz sonucuna göre banka çalışanlarının narsist kişilik özellikleri alt boyutlarından 2 tanesinin (liderlik-sömürücülük) çalışma süresine göre farklılık göstermezken, gösterişçilik alt boyutunun çalışma süresine göre farklılık gösterdiği söylenebilir. “**H<sub>2g</sub>**: Banka çalışanlarının çalışma süresine göre narsistik kişilik özellikleri farklılık göstermektedir” hipotezi bir alt boyutu (gösterişçilik) ile **kabul edilmiştir** (bkz.Tablo34). Taşhan’ın (2019) yaptığı araştırma doğrultusunda da farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Çalışma süresi arttıkça narsist kişilik özelliklerinin azalması beklenen bir bulgudur (Taşhan, 2019:183). Bunda başarı ihtiyacının genç yaşlarda daha fazla hissedilmesi yatmaktadır.

Araştırma doğrultusunda, demografik özelliklerine göre işkoliklik özellikleri ve alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığına yönelik hipotezleri test etmek için analizler yapılmış olup, işkoliklik özelliklerinin toplam puanında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Diğer taraftan, demografik özelliklere göre yapılan farklılık testi sonuçları incelendiğinde demografik özelliklerin işkoliklik toplam puanında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Literatürde benzer sonuçlar yer almaktadır. Naktiyok ve Karabey, 2005; Yüksekbilgili ve Akduman, 2016 cinsiyete göre işkolikliğin farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Sadece medeni durumun, işkoliklik alt boyutlarından kompulsif çalışma alt boyutunda anlamlı farklılık meydana getirdiği tespit edilmiştir (bkz. Tablo36). Banka çalışanlarının işkoliklik eğilimlerinin medeni duruma göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre evli banka çalışanlarının kompulsif çalışma eğilimleri daha yüksektir. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde ise Taşhan (2019) yapmış olduğu çalışmada medeni duruma göre işkoliklik toplam puanında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir.

Bu çalışmada, narsist kişilik özelliklerinin işkoliklik üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda narsist kişilik özellikleri alt boyutlarından sadece gösterişçilik alt boyutunun işkoliklik alt boyutlarının (aşırı çalışma ve kompulsif çalışma) her ikisini de etkilemediği görülürken; narsist kişiliğin diğer iki alt boyutunun (liderlik ve sömürücülük) işkolikliğin her iki alt boyutunu da (aşırı çalışma ve kompulsif çalışma) etkilediği tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre hizmet sektörü çalışanlarından olan bankacılardan gişe yetkilisi konumunda çalışanların yönetici müdür konumunda çalışanlar ile aralarında farklar olduğu tespit edilmiştir. Yönetici müdür konumunda çalışanların liderlik özellikleri fazlayken gişe yetkilisi konumunda çalışanlar ise yükselebilmek ve liderliklerini gösterebilmek adına narsist kişiliklerini artırdığı ve bu durumda işkolikliğe ittiği söylenebilir. Erkek banka çalışanlarının daha çok narsist kişilik özellikleri taşıdığı görülürken aynı zamanda bekâr olmaları da bu durumu etkilediği görülmektedir. Bekâr banka çalışanlarının evlilere göre sorumluluklarının daha az olmasından dolayı hem narsistlik özellikleri daha çok sergileyip hem de daha çok işkolikliğe yatkın oldukları tespit edilmiştir. Genç banka çalışanlarının da gerek yeni iş hayatına atılanlar olsun gerekse de genç yaşta hızlı bir şekilde yükselebilmek gibi düşüncelerinden kaynaklı narsist kişiliklerinin daha fazla olduğu düşünülmektedir. Bu gibi etkenlerle banka çalışanlarının narsist

kişilik özelliklerinin işkolikliği etkilediği ve bu iki kişilik özelliğinin de birbiriyle ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda, yapılan bu araştırma doğrultusunda aşağıdaki öneriler verilebilir.

- Narsist kişilik özelliklerine sahip olan çalışanlara yönelik farkındalık programları düzenlenebilir ve bu düzenlenen programlar sayesinde çalışanların narsist kişilik özelliklerinin işkoliklikleri üzerindeki etkilerinin farkına varmalarını ve bu durumu kontrol altına almalarına yardımcı olabilir. Bu sayede daha sağlıklı bir çalışma ortamı geliştirerek diğer çalışma arkadaşları ile olan iletişimlerinin de iyileşmesini sağlamaya yardımcı olabilirler.
- Yönetici/müdür konumundaki çalışanların, narsist kişilik özelliklerine sahip çalışanlarını yönetmeleri açısından özel eğitimler verilebilir. Bu eğitimler sayesinde yönetici/müdür konumunda olan çalışanların narsist kişiliğin işkoliklik eğilimlerini nasıl tanımlayacaklarını, bu durumu nasıl ve ne ölçüde destekleyeceğini ve nasıl dengelemesi gerektiğini öğrenmesine yardımcı olacaktır.
- Tüm çalışanlara, narsist kişiliğe sahip çalışanlarla etkili bir iletişimi nasıl kuracaklarını ve yönetim stratejilerini nasıl oluşturmaları gerektiği ile ilgili eğitimler verilebilir.
- Narsist kişilik özelliklerine sahip çalışanlar için iş-özel yaşamları arasındaki dengeyi koruyabilmeleri adına destekler verilebilir. Çalışanların işkoliklik eğilimlerini dengelemeleri için esnek çalışma saatleri, dinlenme zamanlarının kullanılmasına teşvik, uzaktan çalışma imkânı gibi önlemler alınabilir. Bu sayede de çalışanların aşırı çalışma alışkanlıklarından kurtulmaları ve iş-yaşam dengelerini korumalarına imkân sağlanabilir.
- İşverenler tarafından işkoliklik düzeylerini azaltmaya yönelik politikalar uygulamaları önerilebilir. Bu uygulayacakları politikalar sayesinde çalışanların çalışma saatlerini takip etmeleri ve aşırı çalışmalarını önlemelerine yardımcı olacaktır. Ayrıca iş yüklerini

dengeli bir şekilde dağıtmalarına ve bununla birlikte de stres yönetimini sağlamalarına yardımcı olacaktır.

- İşe alım süreçlerinde narsist kişilik özellikleri gösteren bireyler için dikkatli olunmalı ve değerlendirirken bu özellikler göz önüne alınmalıdır. Hem narsist kişiliklerinin test edilmesi hem de işkoliklik eğilimlerinin olup olmadığını değerlendirmek için kişilik analiz testleri ve mülakat tekniği uygulanabilir. Bu sayede sağlıklı bir çalışma ortamını oluşturmak mümkün olabilir.
- Konuyla ilgili olarak literatüre katkı sağlaması amacıyla, nitel araştırma yöntemi kullanılarak bir çalışma yapılması da önerilir. Mevcut bilgilere yeni bir bakış açısı ekleyebilir ve araştırma alanında yeni bulgular ortaya çıkmasında yardımcı olabilir.

Verilmiş olan bu öneriler, narsist kişilik özelliklerinin işkoliklik özellikleri üzerindeki etkisini en az indirmek ve doğacak olumsuz sonuçları önleyebilmek için uygulanabilecek stratejilerdir. Bu öneriler dikkate alınarak çalışanların sağlığını ve iş performanslarını en iyi duruma getirmek için önlemler alınabilir.

## KAYNAKÇA

- Ahen, G. (2016). Narsistik Kişilik Yapılanma Düzeyi İle Depresyona Eğilim Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Klinik Psikoloji Anabilim Dalı. İstanbul.
- Aktay, S. (2019). İş Aile Çatışması İle İşkoliklik ve İş Güvencesizliği Arasındaki İlişki: Teknoparkta Çalışan Mühendisler Üzerine Bir Araştırma. Çankaya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Ankara.
- Akyol, A. (2019). İşkoliklik ve İşe Cezbolma İle İşyeri Yalnızlığı ve Stres Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Bilim Dalı. İstanbul.
- Akyüz, Z. (2012). İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Hukukçular Ve Öğretim Elemanları Üzerinde Bir Saha Araştırması. İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı. İstanbul.
- Andreassen, C. S., Ursin, H., Eriksen, H. R. ve Pallesen, S. (2012). The Relationship of Narcissism with Workaholism, Work Engagement, and Professional Position. *Social Behavior And Personality*, 40(6), 881-890. <http://dx.doi.org/10.2224/sbp.2012.40.6.881>
- Arı, Erkan (2015). Öğretmenlerin İş Doyumlarının Mesleki Tükenmişlik Üzerine Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile Araştırılması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8 (39):549-565.
- Arslan, G. (2020). Bağlılık, Diğergamlık, İşkoliklik, Tatmin ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı. Ankara.
- Aslan, M., Mert, H.Ş. ve Yıldız, M. (2016). Narsistik Kişilik İle Affedicilik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. 2. Uluslararası Çin'den Adriyatik'e Sosyal Bilimler Kongresi. s.148.
- Atay, S. (2009). Narsistik Kişilik Envanteri'nin Türkçe'ye Standardizasyonu. *Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1):184.
- Aydoğan, F. (2014). İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Sakarya Üniversitesi Örneği. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- Bashan, E. (2012). İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Kütahya.
- Başaran, M. (2013). İşkolikliğin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi (Giresun Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı. Tokat.
- Bolat, Y., Ülker, M. ve Demir, C.G. (2016). Kavramsal Açından Narsisizm ve Eğitimde Narsistik Kişilik. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(46):484-490.
- Bolelli, M. (2018). Narsistik Kişilik Özelliklerinin İşe Bağlılığa Etkileri: Örnek Bir Araştırma. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 4(3):187.
- Cai, H., Kwan, V. S. Y., & Sedikides, C. (2012). A sociocultural approach to narcissism: The case of modern China. *European Journal of Personality*, 26, 529-535.

- Cihangiroğlu, N. ve diğerleri (2015). Narsist Kişilik Eğilimleri İle Kurumsal Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Analizi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(1):4.
- Clark, M. A., Lelchook, A. M. ve Taylor, M. L. (2010). Beyond the big five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism. *Personality and Individual Differences*, 48(7), 786-791. doi:10.1016/j.paid.2010.01.013
- Çinkılıç, A. (2017). Örgütsel Adalet Algısının İşkoliklik Ve Sosyal Aylaklık Üzerindeki Etkisi: Kafkas Üniversitesi Üzerine Bir Araştırma. Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Kars.
- Çoban, H. ve İrmif, A. (2018). Yöneticilerde Narsisizm Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(1), 123-145.
- Demirci, İ. ve Ekşi, F. (2017). Büyüklenmeci Narsisizmin İki Farklı Yüzü: Narsistik Hayranlık ve Rekabetin Mutlulukla İlişkisi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 46(46):39.
- Doğan, T. ve Tel, F.D. (2011). Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (Duwas-Tr) Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 61-69.
- Ekici, D. (2017). Üniversite Öğrencilerinde Narsistik Kişilik Eğilimlerinin Öznel İyi Oluş ve Algılanan Anne Baba Tutumları Açısından Yordanması. Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik Ve Psikolojik Danışmanlık Programı. Konya.
- Enki, A. (2019). Duygusal Emek ve İşkoliklik Arasındaki İlişi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Kütahya.
- Erbaşaran, Z. (2019). İşkoliklik ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Bir Araştırma. Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı. Sakarya.
- Erdirençelebi, M. (2012). Aile İşletmelerinde Kurumsallaşmanın Gerçekleşmesi İle Sürdürülebilirliğin Sağlanması Açısından Kuşaklar Arası Farklılıklar. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Konya.
- Erkan, B. (2021). İşkoliklik ve Bireysel Mutluluk Arasındaki İlişkinin Sağlık Çalışanları Açısından İncelenmesi: Bir Kamu Araştırma ve Uygulama Üniversite Hastanesinde Uygulama. İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı. İstanbul.
- Erkmen, B. (2013). İşkoliklik İle Esenlik Arasındaki İlişi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı. İstanbul.
- Ersoy, F.Ö. (2021). Üniversite Öğrencilerinde Sosyal Medya Kullanım Yaygınlığı ve Narsistik Kişilik Özellikleri İlişkisi. İstanbul Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Klinik Psikoloji Yüksek Lisans Programı. İstanbul.
- Falco, A., Girardi, D., Di Sipio, A., Calvo, V., Marogna, C. ve Snir, R. (2020). Is narcissism associated with heavy work investment? the moderating role of workload in the relationship between narcissism, workaholism, and work engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(4750), 1-23.

- Foster J. D., Campbell W. K., & Twenge J. M. (2003). Individual differences in narcissism: Inflated self-views across the lifespan and around the world. *Journal of Research in Personality*, 37, 469-486.
- Gönülal Erdoğan, A. (2013). İşkoliklik ve İş Özel Yaşam Dengesi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı. İstanbul.
- Gülmez, N. (2009). Narsistik Liderlik. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı. İstanbul.
- Gümüş, H. (2021). İşkoliklik ve Stres Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Kütahya.
- Gürlek, M. ve Yavuz, E. (2019). Rekabet Her Zaman İyi Mi? Rekabetçi İklimin Olumsuz Sonuçları: İşkoliklik, Evlilik Tatminsizliği ve İş-Aile Çatışması. Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Bucak İşletme Fakültesi, 7.Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, S.263.
- Haaken J. (1983). Sex differences and narcissistic disorders. *The American Journal of Psychoanalysis*, 43(4), 315-324.
- Hacıoğlu, B. (2020). Narsistik Kişilik Özellikleri İle Meslek Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı. Mersin.
- <https://tr.wikipedia.org/wiki/Narsisizm#:~:text=Narsisizm%20veya%20%C3%B6zseverlik%2C%20ki%C5%9Finin%20kendi,kahraman%20olan%20Narkissos'da n%20gelir.> , Erişim tarihi: 2021.
- <https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/veri-sorgulama-sistemi/illere-ve-bolgelere-gore-bilgiler/73> , Erişim tarihi: 2023
- Kanpara, M. (2017). Özel Sektör Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerinin İşkoliklik Düzeylerine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul.
- Karaaziz, M. ve Erdem Atak, İ. (2013). Narsisizm ve Narsisizmle İlgili Araştırmalar Üzerine Bir Gözden Geçirme. *Nesne*, 1 (2):44.
- Katipoğlu, Y. (2021). Faizsiz Finans Sektöründe İş Koliklik ve Motivasyon İlişkisi: İşsiz Kalma Korkusunun Aracı Rolü. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı. Samsun.
- Kıratlı, S. (2018). Narsistik Kişilik Özellikleri ve Mükemmeliyetçiliğin Yaşam Doyumu İle İlişkinin İncelenmesi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Klinik Psikoloji Bilim Dalı. İstanbul.
- Kiraz, C. (2011). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Empatik Eğilimleri İle Narsistik Kişilik Özellikleri. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı. İstanbul.
- Kocagöz Uzun, S. (2019). Narsisizm ve Dindarlık İlişkisi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Felsefe Ve Din Bilimleri Ana Bilim Dalı. İstanbul.
- Kocakula, Ö. ve Altunoğlu, A.E. (2017). Narsistik Kişilik Özelliklerinin Karar Süreçlerine Etkisi. *İstanbul Sosyal Bilimler Dergisi*, (18):58-59.
- Koç Ekinci, C. (2018). Erişkinlerde Narsistik Kişilik Özelliklerinin Mizaç ve Karakter Boyutları İle Bağlanma Stilleri Açısından İncelenmesi. Hasan Kalyoncu

- Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Klinik Psikoloji Tezli Yüksek Lisans Programı. Gaziantep.
- Koç, E. (2019). İşkoliklik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı. İstanbul.
- Konan, N. ve Türkoğlu, D. (2017). Okul Yöneticilerinin İşkoliklik ve Narsistik Düzeyleri Arasındaki İlişki. Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (12):31-50.
- Kulaklıkaya, K. (2013). İşkoliklik, Tükenmişlik Sendromu ve İş Yükü Algısı Arasındaki İlişki. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı. İstanbul.
- Macit, M. (2015). İşkoliklik, İş-Aile Çatışması ve Tükenmişlik İlişkileri Üzerine Bir Araştırma. Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı. Tokat.
- Mazılı, N. (2018). Türkiye'deki Taekwondo ve Karate Sporcularının Narsist Kişilik Özellikleri, Mizaç Tipleri ve Saldırganlık Düzeylerinin Araştırılması. Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sporda Psiko-Sosyal Alanlar Anabilim Dalı. İzmir.
- Mutlu, Ü. (2021). İşkoliklik, İş-Aile Çatışması ve İş Tatmini İlişkisi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm Yönetimi Ana Bilim Dalı. Antalya.
- Naktiyok, A. ve Karabey, C.N. (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 19(2):181.
- Ögel, K. (2015). İşkolizm Nedir? Belirtileri Nelerdir? (aktuelpsikoloji.com), Erişim Tarihi: 21.08.2022.
- Öztrak, M. (2017). Kurumsal Eğitim Veren Eğitimcilerde Girişimci Kişilik İle İşkoliklik İlişkisi. İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı. İstanbul.
- Pazarbaş, M. (2012). Liderlik ve Otorite: Lise Öğrencilerinin Liderlik ve Otorite Algısı Üzerine Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halkla İlişkiler Ve Tanıtım Anabilim Dalı, Halkla İlişkiler Bilim Dalı. Konya.
- Salihoğlu, G.H. (2014). Çalışanların Kariyer Yolculuğunda İşkolikliğin Rolü Üzerine Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Çorum.
- Serçeoğlu, N. (2015). Konaklama İşletmelerinde Çalışan Personelin İşkoliklik Eğilimleri İle Hizmet Odaklılık İlişkisi: Tra1 Bölgesinde Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Ve Otelcilik Anabilim Dalı. Erzurum.
- Şahin, D. (2009). Kişilik Bozuklukları. Klinik Gelişim Dergisi, 22(4):51-52.
- Taş, A. (2016). İlk ve Ortaokullardaki Öğretmenlerin Narsistik Kişilik Eğilimleri İle Örgütsel Özdeşleşme Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Antalya İli Örneği. Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı. Antalya.

- Taşhan, A. (2019). Akademik Personelin İşkoliklik ve Narsistik Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: İnönü Üniversitesi'nde Bir Araştırma. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Malatya.
- Taşhan, A. ve Özdemir L. (2021). Narsist Kişilik Özelliklerinin İşkoliklik Eğilimine Etkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 12(30):358.
- Taze, A. (2019). Narsistik Kişilik Özellikleri ve Bağlanma Stilleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bingöl Üniversitesi Örneği. İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Yüksek Lisans Programı. İstanbul.
- Temel, A. (2006). Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8(2):114-115.
- Tosunoğlu, H. (2021). İş-Aile Çatışmasının Duygusal Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermaye ve İşkolikliğin Düzenleyici Rolü: Bir Alan Çalışması. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Ankara.
- Tozoğlu, B. (2017). Ağrı İlindeki Üniversite Öğrencilerinin Narsist Kişilik Özelliklerinin Spor ve Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Hareket ve Antrenman Bilim Dalı. Ağrı.
- Türk Dil Kurumu (TDK), <https://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 20.03.2022.
- Türker, E. (2019). İşkoliklik İle Tükenmişlik ve Görev Performansı Arasındaki İlişkide Özyeterliliğin Rolü. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı. Ankara.
- Uğurlu, A. (2017). Antrenörlerde İşkoliklik ve İş-Aile Çatışması İlişkisinin İncelenmesi. Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Spor Yönetim Bilimleri Programı. Ankara.
- Yalçın, B. (2016). Sağlık Çalışanlarında Kişilik Tiplerinin İşkoliklik Üzerine Etkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı. Isparta.
- Yaşlıoğlu, M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 46(2017):83.
- Yazıt, H. (2019). 4 ve 5 Yıldızlı Otel Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyetleri, İşkoliklik Dereceleri ve Tükenmişlik İlişkilerinin İncelenmesi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı. Çanakkale.
- Yıldırım, Ö. (2021). İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasının Duygusal Tükenmeye Etkisinde Stresin Aracı ve İşkoliklik ve Uyku Probleminin Düzenleyici Etkisi. Gümüşhane Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Programı. Gümüşhane.
- Yıldız, D. ve Uzunsakal, E. (2018). Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama. Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi, (1):19.
- Yıldız, T. (2018). Çalışmaya Tutkunluk, İş Özellikleri, Kişilik Tipleri, İşkoliklik, Stratejik Çeviklik ve Başarı Hedef Yöneliminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma. İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Programı. İstanbul.

- Yılmaz, İ. (2006). Verilerin Çözümlemesi-İlişki-Korelasyon. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Ekonomisi ve Planlaması Yüksek Lisans Programı. Ankara.
- Yüksekbilgili, Z. Ve Akduman, G. (2016). Demografik Faktörlere Göre İşkoliklik. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi. 15(57): 512-525.
- Zincirkıran, M. (2013). İşkoliklik İle İş-Aile Çatışması İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama. Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalı. Diyarbakır.





**EKLER**

## EK 1.ARAŞTIRMADA KULLANILAN ANKET FORMU

**Sayın Yönetici / Çalışan,**

Bu anket formu, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bankacılık Ana Bilim Dalı, Risk Yönetimi Bilim Dalı'nda yapılan; "Narsist Kişiliğin İşkoliklik İle İlişkisi" konulu yüksek lisans tezinin uygulama kısmı ile ilgilidir. Bu araştırma, akademik nitelikli olup çalışmadan elde edilecek bilgiler bilimsel bir amaca yönelik olarak kullanılacaktır.

**Beyza GÖÇERĞİ**

**Doç. Dr. Meral ERDİRENÇELEBİ**

Necmettin Erbakan Üniversitesi

Necmettin Erbakan Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Uygulamalı Bilimler Fakültesi

1. Cinsiyetiniz:	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek					
2. Yaşınız:	<input type="checkbox"/> 21-30	<input type="checkbox"/> 31-40	<input type="checkbox"/> 41-50	<input type="checkbox"/> 51 ve üzeri			
3. Medeni Haliniz:	<input type="checkbox"/> Evli	<input type="checkbox"/> Bekâr					
4. Eğitim Durumunuz:	<input type="checkbox"/> Lise	<input type="checkbox"/> Önlisans	<input type="checkbox"/> Lisans	<input type="checkbox"/> Lisansüstü			
5. Çalıştığınız Kurum:	<input type="checkbox"/> Kamu	<input type="checkbox"/> Katılım	<input type="checkbox"/> Kamu Katılım				
6. Kurumdaki Göreviniz:	<input type="checkbox"/> Gişe Yetkilisi	<input type="checkbox"/> Operasyon Yetkilisi	<input type="checkbox"/> Portföy Yetkilisi	<input type="checkbox"/> Yönetici/Müdür			
7. Çalışma Süreniz:	<input type="checkbox"/> 1 yıldan az	<input type="checkbox"/> 1-5 yıl arası	<input type="checkbox"/> 6-10 yıl	<input type="checkbox"/> 11-15 yıl	<input type="checkbox"/> 16-20 yıl	<input type="checkbox"/> 21-25 yıl	<input type="checkbox"/> 26 yıl ve üzeri

NO	Aşağıdaki ifadelere uygunluk düzeyinizi lütfen belirtiniz. “1.Tamamen Katılmıyorum, 2.Katılmıyorum, 3.Kararsızım, 4.Katılıyorum, 5.Tamamen Katılıyorum”	NARSİSTİK KİŞİLİK ENVANTERİ				
		Tamamen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Diğer insanların üzerinde yetkim olmasından hoşlanırım.	1	2	3	4	5
2	Kuvvetli bir güç isteğim vardır.	1	2	3	4	5
3	İnsanlar her zaman benim otoritemi tanımaktadırlar.	1	2	3	4	5
4	Doğuştan bir liderim.	1	2	3	4	5
5	İyi bir insan olduğumu biliyorum, çünkü herkes öyle olduğumu söylüyor.	1	2	3	4	5
6	Dış görünüşümle öne çıkmaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5
7	Bedenime bakmaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5
8	Fırsat buldukça genellikle hava atarım.	1	2	3	4	5
9	Aynada kendime bakmaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5
10	İnsanları manipüle etmenin kolay olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
11	Hakettiğim saygıyı görmekte ısrarcıyım.	1	2	3	4	5
12	Diğer insanlardan çok şey beklerim.	1	2	3	4	5
13	Hak ettiğim her şey alana kadar asla tatmin olmayacağım.	1	2	3	4	5

NO	Aşağıdaki ifadelere uygunluk düzeyinizi lütfen belirtiniz. “1.Hiç Uygun Değil, 2.Uygun Değil, 3.Biraz Uygun, 4.Uygun, 5.Tamamen Uygun”	Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Biraz Uygun	Uygun	Tamamen Uygun
1	Çok çalışmayı sevmem.	1	2	3	4	5
2	Keşke kendimi işime bu kadar adanmasaydım.	1	2	3	4	5
3	Telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak görünürüm.	1	2	3	4	5
4	İş yerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında dahi ben kendimi çalışmaya devam ederken bulurum.	1	2	3	4	5
5	Yaptığım işten hoşlanmasam dahi sıkı çalışmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5
6	Sürekli yapacak bir işim vardır.	1	2	3	4	5
7	Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem dahi kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum.	1	2	3	4	5
8	Üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim.	1	2	3	4	5
9	Bir şeyi yapmak istesem de istemesem de, o konuda çok sıkı çalışmam gerektiğine dair içten gelen bir zorlama hissediyorum.	1	2	3	4	5
10	Çalışırken işleri belli sürede bitireceğime dair koyduğum zaman sınırlamaları yüzünden kendimi zora sokarım.	1	2	3	4	5
11	Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5
12	Çalışmaya, arkadaşlarımla birlikte vakit geçirmekten, hobilerimden veya boş zaman etkinliklerimden daha fazla vakit harcarım.	1	2	3	4	5
13	Bir iş üzerinde çalışmadığım zaman kendimi suçlu hissederim.	1	2	3	4	5
14	Yaptığım iş keyifli olmasa da çok çalışmaya kendimi mecbur hissederim.	1	2	3	4	5
15	Kendimi, telefonla konuşurken hem not alıp hem yemek yemek gibi, iki veya üç işi aynı anda yaparken buluyorum.	1	2	3	4	5
16	İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissederim.	1	2	3	4	5
17	Çalışmadığım zaman rahatlamakta güçlük çekiyorum.	1	2	3	4	5

## EK 2. NKE ÖLÇEĞİ FAKTÖR ANALİZİ VERİLERİ

### EK 2.1. NKE Ölçeği KMO and Bartlett Küresellik Testi Tablosu

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,867
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1591,735
	df	55
	Sig.	,000

### EK 2.2. NKE Ölçeği Faktör Analizinde Öz değer ve Varyans Dağılımı

Compon ent	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,923	44,758	44,758	4,923	44,758	44,758	2,981	27,103	27,103
2	1,165	10,587	55,345	1,165	10,587	55,345	2,105	19,135	46,238
3	1,088	9,888	65,233	1,088	9,888	65,233	2,089	18,995	65,233
4	,693	6,296	71,529						
5	,677	6,153	77,681						
6	,558	5,069	82,750						
7	,492	4,475	87,225						
8	,439	3,988	91,212						
9	,348	3,160	94,372						
10	,333	3,028	97,400						
11	,286	2,600	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### EK 2.3. NKE Ölçeği Faktör Yapısı

	Component		
	1	2	3
NKE_2	,776		
NKE_3	,771		
NKE_1	,722		
NKE_4	,718		
NKE_5		,851	

NKE_7		,747	
NKE_9		,701	
NKE_6		,669	
NKE_12			,797
NKE_10			,786
NKE_13			,649

Extraction Method: Principal Component

Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

### EK 3. İŞKOLİKLİK ÖLÇEĞİ FAKTÖR ANALİZİ VERİLERİ

#### EK 3.1. İşkoliklik Ölçeği KMO and Bartlett Küresellik Testi Tablosu

##### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,913
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1894,848
	df	55
	Sig.	,000

#### EK 3.2. İşkoliklik Ölçeği Faktör Analizinde Öz değer ve Varyans Dağılımı

Component	Total Variance Explained								
	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared			Rotation Sums of Squared		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,624	51,125	51,125	5,624	51,125	51,125	3,906	35,508	35,508
2	1,133	12,299	63,424	1,133	12,299	63,424	2,851	27,916	63,424
3	,661	6,008	67,432						
4	,625	5,680	73,112						
5	,601	5,461	78,574						
6	,531	4,823	83,397						
7	,469	4,262	87,659						
8	,390	3,548	91,207						
9	,380	3,459	94,666						
10	,318	2,888	97,553						

11	,269	2,447	100,000						
----	------	-------	---------	--	--	--	--	--	--

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### EK 3.3. İşkoliklik Ölçeği Faktör Yapısı

Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

	Component	
	1	2
İÖ_6	,810	
İÖ_8	,750	
İÖ_4	,741	
İÖ_10	,733	
İÖ_5	,643	
İÖ_1	,608	
İÖ_7	,583	
İÖ_9	,555	
İÖ_17		,817
İÖ_16		,795
İÖ_15		,764
İÖ_13		,734

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

### EK 4. KORELASYON ANALİZİ

#### EK 4.1. NKE Alt Boyutları ile İşkoliklik Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Tablosu

		Correlations				Kompulsifcalism a
		Liderlik	Gösteris	Sömürü	Asiricalisma	
Liderlik	Pearson Correlation	1	,574**	,567**	,247**	,314**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000

	N	363	363	363	363	363
Gösteris	Pearson Correlation	,574**	1	,488**	,142**	,175**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,007	,001
	N	363	363	363	363	363
Sömürü	Pearson Correlation	,567**	,488**	1	,260**	,299**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	363	363	363	363	363
Asiricalisma	Pearson Correlation	,247**	,142**	,260**	1	,572**
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,000		,000
	N	363	363	363	363	363
Kompulsifcalisma	Pearson Correlation	,314**	,275**	,299**	,572**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	
	N	363	363	363	363	363

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## EK 5. REGRESYON ANALİZİ

### EK 5.1. NKE Alt Boyutları ile İşkoliklik Alt Boyutlarından Aşırı Çalışma Alt Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi Tablosu

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,309 <sup>a</sup>	,163	,076	,68004

a. Predictors: (Constant), Sömürü, Gösteris, Liderlik

b. Dependent Variable: Asiricalisma

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,115	3	5,038	10,895	,000 <sup>b</sup>
	Residual	166,020	359	,462		
	Total	181,135	362			

a. Dependent Variable: Asiricalisma

b. Predictors: (Constant), Sömürü, Gösteris, Liderlik

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,687	,158		16,990	,000
	Liderlik	,122	,049	,167	2,481	,004
	Gösteris	-,036	,051	-,046	-,721	,471
	Sömürü	,131	,044	,187	2,964	,003

a. Dependent Variable: Asiricalisma

### EK 5.1. NKE Alt Boyutları ile İşkoliklik Alt Boyutlarından Kompulsif Çalışma Alt Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi Tablosu

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,349 <sup>a</sup>	,182	,115	1,02798	

a. Predictors: (Constant), Sömürü, Gösteris, Liderlik

b. Dependent Variable: Kompulsifcalisma

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52,674	3	17,558	16,615	,000 <sup>b</sup>
	Residual	379,368	359	1,057		
	Total	432,042	362			

a. Dependent Variable: Kompulsifcalisma

b. Predictors: (Constant), Sömürü, Gösteris, Liderlik

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,790	,239		7,488	,000
	Liderlik	,265	,074	,236	3,579	,000
	Gösteris	-,066	,076	-,054	-,860	,390
	Sömürü	,207	,067	,191	3,094	,002

a. Dependent Variable: Kompulsifcalisma

## EK 6. TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER

NKE ÖLÇEĞİ SORULARI	Tamamen Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		X	SS
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
SORU-1	29	8,0	61	16,8	61	16,8	141	38,8	71	19,6	3,45	1,20
SORU-2	25	6,9	91	25,1	50	13,8	125	34,4	72	19,8	3,35	1,24
SORU-3	21	5,8	65	17,9	94	25,9	126	34,7	57	15,7	3,36	1,12
SORU-4	23	6,3	55	15,2	77	21,2	133	36,6	75	20,7	3,50	1,16
SORU-5	15	4,1	20	5,5	39	10,7	155	42,7	134	36,9	4,02	1,03
SORU-6	24	6,6	82	22,6	63	17,4	122	33,6	72	19,8	3,37	1,21
SORU-7	23	6,3	69	19,0	64	17,6	136	37,5	71	19,6	3,44	1,18
SORU-8	102	28,1	147	40,5	54	14,9	35	9,6	25	6,9	2,26	1,16
SORU-9	43	11,8	81	22,3	77	21,2	109	30,0	53	14,6	3,13	1,25
SORU-10	34	9,4	64	17,6	85	23,4	127	35,0	53	14,6	3,27	1,18
SORU-11	13	3,6	43	11,8	63	17,4	151	41,6	93	25,6	3,73	1,07
SORU-12	42	11,6	114	31,4	75	20,7	76	20,9	56	15,4	2,97	1,26
SORU-13	35	9,6	68	18,7	76	20,9	111	30,6	73	20,1	3,32	1,25

İŞKOLİKLİK ÖLÇEĞİ SORULARI	Hiç Uygun Değil		Uygun Değil		Biraz Uygun		Uygun		Tamamen Uygun		X	SS
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
SORU-1	100	27,5	116	32,0	66	18,2	49	13,5	32	8,8	2,44	1,26
SORU-2	66	18,2	109	30,0	102	28,1	49	13,5	37	10,2	2,67	1,21
SORU-3	30	8,3	52	14,3	103	28,4	119	32,8	59	16,3	3,34	1,15
SORU-4	23	6,3	69	19,0	111	30,6	97	26,7	63	17,4	3,29	1,14
SORU-5	26	7,2	36	9,9	82	22,6	135	37,2	84	23,1	3,59	1,15
SORU-6	8	2,2	28	7,7	72	19,8	137	37,7	118	32,5	3,90	1,01
SORU-7	21	5,8	42	11,6	90	24,8	127	35,0	83	22,9	3,57	1,13

SORU-8	20	5,5	49	13,5	87	24,0	120	33,1	87	24,0	3,56	1,15
SORU-9	17	4,7	43	11,	101	27,8	118	32,5	84	23,1	3,57	1,10
SORU-10	17	4,7	59	16,3	113	31,1	109	30,0	65	17,9	3,40	1,09
SORU-11	14	3,9	39	10,7	108	29,8	124	34,2	78	21,5	3,58	1,05
SORU-12	38	10,5	56	15,4	103	28,4	90	24,8	76	20,9	3,30	1,25
SORU-13	20	5,5	46	12,7	125	34,4	106	29,2	66	18,2	3,41	1,09
SORU-14	27	7,4	60	16,5	97	26,7	109	30,0	70	19,3	3,37	1,18
SORU-15	34	9,4	56	15,4	99	27,3	100	27,5	74	20,4	3,34	1,22
SORU-16	71	19,6	95	26,2	87	24,0	63	17,4	47	12,9	2,77	1,30
SORU-17	58	16,0	90	24,8	103	28,4	67	18,5	45	12,4	2,86	1,24

