



İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında Kişiliğin Karanlık Yönü: Narsizm ve Hubris Sendromu¹

The Dark Side of Personality in Human Resources Management: Narcissism and Hubris Syndrome

Ahmet Yıldırım²

¹Bu çalışma, 26-28 Nisan 2018 tarihlerinde Kâtip Çelebi Üniversitesi ev sahipliğinde düzenlenen 17. Uluslararası Katılımlı İşletmecilik Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

²Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, ahmet.yildirim@sdu.edu.tr Orcid Id: <https://orcid.org/0000-0002-1208-071X>

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler

Hubris Sendromu,
Narsizm,
İnsan Kaynakları Yönetimi

Makale Geçmişi:

Geliş Tarihi: 27 Mayıs 2019
Kabul Tarihi: 03 Mart 2020

ARTICLE INFO

Keywords

Hubris Syndrome,
Narcissism,
Human Resources Management

Article History:

Received: 27 May 2019
Accepted: 3 March 2020

ÖZET

Kişilik, bireyi diğer bireylerden farklılaştıran ruhsal ve bilişsel özelliklerinin tümüdür. Kişinin kendisi olmasını sağlayan özgün ve ayırıcı davranışlarının bütünü olarak kişilik kavramı, ağırlıklı olarak psikoloji disiplini tarafından değerlendirilir. Ancak son dönemlerde farklı disiplinler tarafından da kayda değer çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Kişilik kavramının bir boyutunu oluşturan ve temelde bir kişilik bozukluğunu işaret eden literatürde kişiliğin karanlık yönü (the dark side of personality) olarak da geçen narsizm ve hubris sendromunun, insan kaynakları yönetimi açısından değerlendiren çalışmalar oldukça sınırlıdır. İşgörenlerin kişilik özellikleri, örgütsel süreçlerdeki tutum ve davranışlarına etkide bulunduğu ve performansları açısından önemli bir etkiye sahip olduğu kabul edilmektedir. Bu çalışmada, narsist ve hubris sendromu kişilik özellikleri dikkate alınarak, insan kaynakları yönetimi açısından etkileri ve sonuçları değerlendirilmeye çalışılacaktır. Çalışmanın amacı; narsizm ve hubris sendromunu insan kaynakları yönetimi açısından ilişkisel bir çerçevede oluşturmaktır. Konunun insan kaynakları yönetimi araştırmalarında çok dikkate alınmadığı tespit edilmiştir. Bu durum ayrıca çalışmanın kısıtıdır.

ABSTRACT

Personality is the whole of the psychological and cognitive characteristics that differentiate the individual from other individuals. The concept of personality as the whole of its original and distinctive behaviors that make it one is evaluated by the discipline of psychology. However, noteworthy studies have been carried out by different disciplines. The studies evaluating the narcissism and hubris syndrome, which also constitute a dimension of personality and which are basically pointing to a personality disorder, as the dark side of personality, are very limited in terms of human resources management. It is accepted that employees affect personality traits, attitudes and behaviors in organizational processes and have an important role in terms of individual performances. In this study, the effects and consequences of the narcissistic and hubris syndrome will be evaluated in terms of human resources management. Purpose of the study; to evaluate the narcissism and hubris syndrome in a qualitative research by document analysis which is a data collection technique and to establish a relational framework in terms of human resources management. It has been found that the issue is not taken into consideration in human resource management research. This is also a limitation of the study.

Kişilik, genel olarak bireylerin davranış, düşünce ve eylemlerine yön veren duygu, düşünce ve davranış kalıplarından oluşan ve bireyin tüm karakteristik özelliklerini içeren bir format olarak tanımlanabilir. (Allport, 1937; 1961). Diğer bir ifade ile kişilik, bireylerin iç ve dış çevrelerinin etkileşimlerinin toplamı olup, kendisini ötekenden farklılaştıran, belirli bir dengeye sahip, duygu, düşünce ve kalıplaşmış tutumları da içeren özellikler toplamı olarak da

değerlendirilebilir (Cüceloğlu, 1996).

Literatürde kişilik olgusu çeşitli kuramlar aracılığıyla değerlendirilmiştir. Örneğin Psikanalitik yaklaşıma göre kişilik, içedönük ve dışadönük özellikler temelinde ele alınmış ve kişilerin diğer insanlarla ilişkileri temelinde açıklamalar getirilmiştir. Evrimci kuramda ise kişilik, daha çok davranışsal yönü öne çıkarılmış, dışadönük ilişkiler, bastırılmış yapılar ve kaygı durumları üzerine yoğunlaşmıştır.

Buradan hareketle kişiliği, bireylerin sosyal yaşamları ve örgütsel süreçlerde geliştirdikleri davranışlarının da önemli bir belirleyicisi olduğunu ifade etmek olasıdır. Öte yandan bireylerin kişilik yapısının, örgütsel boyutta, bireylerarası sosyal etkileşim düzeyleri, çalışma arkadaşları ve paydaşlara karşı sergiledikleri tutum ve davranışları etkilemesi de muhtemeldir.

Gerek kuramsal derinlik gerekse kişiliğe mahsus özelliklerin bireylerin tutum ve davranışlarına yansımaya şekli, bizi kişiliğe dair kişiliğin iyi ve karanlık yönü arasındaki ayrımı değerlendirmeye yöneltmektedir. Bu bağlamda özellikle örgütsel davranış alanında kişilik olgusu ve kişiliğin iyi ve karanlık yönü arasındaki farklılık son dönemlerde dikkat çekmeye başlamıştır.

Literatürde "kişiliğin iyi tarafı", sosyal ortamda, bireyin iş başvuru mülakatında olduğu gibi, pozitif ve elinden gelenin en iyisini yapmaya çalıştıkları durumu yansıtmaktadır (Kaiser vd., 2015: 57). Buna mukabil "kişiliğin karanlık yönü" örgütler ve bireyler açısından olumsuz sonuçları barındıran sosyal yönden de arzu edilmeyen özellikleri ifade eder (Judge ve LePine, 2007: 334).

Karanlık kişilik özelliğine sahip olan bireyler empatiden yoksun, çıkarlarını öne çıkararak, çevresindeki bireyleri çıkarları için kullanmaktan çekinmeyen davranışlar sergileme eğilimindedirler (Vonk vd., 2015: 50). Dolayısıyla karanlık kişilik, davranış örüntüsü açısından kişiliğin itici yönünü teşkil eder. Literatürde "The Dark Triad of Personality" olarak adlandırılan ve literatürde ilk kez Paulhus ve Williams tarafından bahsedilen ve kategorik olarak "makyavelizm", "narsizm" "psikopati" olmak üzere, üç farklı anti- sosyal kişilik kategoride mevcuttur (Paulhus ve Williams (2002: 556-568).

Çalışma yaşamındaki hızlı dönüşüm, örgütleri çalışanların bilgi, beceri, yetenek, deneyim, kişilik gibi bireysel özelliklerini niteleyen soyut unsurlara artan bir şekilde yönlendirmektedir. Günümüzde, örgütlerin varoluşsal kaynaklarının başında bireysel farklılıklara sahip nitelikli çalışanların cezbedilmesi ve elde tutulması ile ilişkilendirilmektedir (Kanten, Yeşiltaş, Aslan 2015:365.391)

Örgütlerin portföyünde yer alan insan kaynaklarının beceri, nitelikleri veyahut zaafı, dinamik iş dünyasında sürdürülebilir rekabet performansı açısından belirleyici olabilmektedir. Bu bağlamda insan sermayesinin özelliklerini etkileyen temel unsurların başında çalışanların kişilik özellikleri gelmektedir (Judge ve LePine, 2007: 332). İnsan kaynakları yönetimi perspektifinde bireylerin sahip oldukları kişilik özelliklerinin çalışma tutum ve davranışlarını etkilediği ve şekillendirdiği, bireysel performansları açısından ise belirleyici olduğu kabul edilmektedir.

Kişiliğin karanlık yönüne dair çalışmalar; örgütlerin, iletişim sorunları yüksek bireylerin tespiti ve düşük iş performansı potansiyeline sahip kişileri belirlemelerine yardımcı olması hususlarında önemli bir işlev yüklenmeye başlamıştır.

Kişiliğin karanlık yönü, temelde bir kişilik bozukluğu olarak değerlendirilebilir. Karanlık kişilik özelliğine sahip bireylerin örgütsel süreçlerdeki olumsuz tutum ve davranışlarının önlenmesi, bu tutum ve davranışların azaltılması örgütlerin başarısı açısından oldukça önem taşımaktadır (Ballı, Çakıcı 2016:167-180).

Literatürde, kişiliğin karanlık yönü ile ilgili olarak örgütsel davranış boyutunda değerlendiren çalışma sayısı neredeyse yok denecek düzeydedir (Cihangiroğlu, 2012; Kanten, 2014; Timuroğlu ve İşcan, 2008). Gerçekleştirilen çalışmaların örgütsel davranışla narsisizm (Atay, 2009), narsisizm ile liderlik (Popper, 2002), iş tatmini (Penney, 2002), risk üstlenme davranışı (Hyman, 1989), kurumsal bağlılık (Cihangiroğlu, 2012) gibi örgütsel konularla da ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Narsisizm ve psikolojik iyilik hali ilişkisinde yaşa bağlı olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir Akıncı (2015: 34). Özcihan ise (2014:141) makyavelizm ile yaş arasında ters bir ilişkinin söz konusu olduğunu, erkeklerin narsisizm eğilimlerinin daha yüksek olduğuna dikkat çekmiştir.

Bu çalışmada; kişiliğin karanlık yönünü oluşturan narsisizm ile kişiliğin karanlık yönü içerisinde değerlendirilmesi gerektiğini düşündüğümüz hubris sendromu dikkate alınmıştır. Günümüzde narsisizm ve hubris sendromu, psikolojinin/psikiyatrinin dışında sosyal bilimler alanında çeşitli disiplinler tarafından dikkate alınmaya başlamış ve özellikle örgütsel davranış alanında ilgi görmeye başlamıştır. Buna mukabil insan kaynakları yönetimi alanında, kişiliğin karanlık yönünü dikkate alan çalışmalara yeterince yer verilmemesi, üzerinde düşünülmesi gereken bir durum olarak değerlendirilmelidir.

Genel olarak Narsisizm, üstünlük duygusu, beğenilme gereksinimi ve küstahlık, aşırı kibirlilik, başkalarının ilgisine muhtaç bencillik, teşhircilik eğilimli, kendini eşsiz gören benlik hali olarak ifade edilebilir (Robbins ve Judge, 2013). Brooks (2016),

narsisizmin özellikle 1980'lerden itibaren sıklıkla konuşulmaya başlayan önemli bir biyolojik rahatsızlık hali olan obezite ile koşut bir şekilde artış gösterdiğini, bu anlamda vücutlarının yanında egolarının da büyüdüğünü ifade etmiştir. Brook'un varsayımını destekler mahiyette karanlık üçlemenin içerisinde kendisine yer bulan narsisizme dair bilim dünyasının ilgisi gitgide artmaktadır.

Narsisist kişilik yapısına sahip bireyler uzun vadede kişilerarası ilişkileri sürdürmede zorlanmakta, güven bunalımı yaşamakta, zaman zaman da karşısındakini küçümseme eğilimi gösterebilmektedir (Spain vd., 2013).

Hubris sendromu, kişiliğin karanlık yönü içerisinde irdelenmesi gereken bir diğer kişilik özelliğidir. Literatürde, "megalomanlık, kibirlilik, psikopat, antisosyal kişilik olarak nitelendirilmiş ve psikolojik rahatsızlık olarak tanımlanmaktadır. Olguya yönelik olarak ilk çalışmalardan kabul edilen bir çalışmayı ortaya koyan Owen, hubris sendromunu "insanların ya da ülkelerin güç, şöhret ve zafer için birbirlerini yok edecek kadar ahlaksız davranmaları" şeklinde tanımlamıştır (Owen, 2006).

Bu çalışmada, karanlık kişilik özellikleri içerisinde değerlendirdiğimiz narsisist ve hubris sendromu kişilik özelliklerini insan kaynakları yönetimi açısından değerlendirilmesine çalışılacaktır.

1. NARSİSİZM

Narsisizm günümüzde farklı disiplinler tarafından da dikkate alınmaya başlayan ve kompleks bir olguyu niteleyen bir kavram olarak değerlendirilebilir.

Kavrama dair köken Yunan mitolojisinde yer alan narkissos'a kadar dayandırılır. Dolayısıyla kavramın etimolojisi Yunanca'da "kuntluk" ya da duyarsızlık anlamlarını içeren "narkhe" sözcüğü ile ilişkilidir (İçel, 2012).

Kavram hem psikolojik tespiti hem de kültürel bir anlamı içerirken kişinin kendi imgesine aşırı ve abartılı bir şekilde değer vermesiyle ortaya çıkan kişilik bozukluğu olarak tanımlanabilir (Lowen, 2013:9). Narsist bireylerde öne çıkan kişilik bozuklukları arasında, kendini aşırı beğenmişlik, benmerkezcilik, başkalarının duygularına karşı duyarsızlık (lakaytlık), sayılabilir (Gülmez, 2009).

American Psychiatric Association's Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders'da yer alan bir çalışmada (APA, 1994) narsisizme dair verilmiş özellikler içerisinde beş ve daha fazlasına sahip olan kişilerin narsist kişilik bozukluğu olarak tanımlanabileceği ifade edilmiştir.

Bunlar (Crompton,2010:40-41);

- Kendisini kontrolsüz bir şekilde önemseyen,
- Sınırsız güç, akıl, güzellik ve şaşalı başarılar gibi hayallerle meşgul olan,
- Kendisinin sadece özel, üst düzeydeki kişilerle arkadaşlık etmesi gerektiğini düşünen,
- Ölenemeyen bir beğenilme ihtiyacı,
- Kontrol meraklısı,
- Başkalarının iyi niyetini kötüye kullanan,
- Empati yap(a)mayan,
- Aşırı kıskanç,
- Kibirli, küstah ve kendini beğenmiş davranışlar sergileyenler,
- Kendisine sürekli pozitif ayrımcılık yapılması gerektiğini düşünen, edilmiştir.

1.1. Narsisizm ve Davranış Çözümlemesi

Narsisist bireyler yüksek ve dikkat çekici bir özgüvene sahiptirler (Campbell, Goodie ve Foster, 2004). Gösteriş yapmaya ve en küçük bir fırsatta temaşaya yöndikleri belirlenmiştir. Bu bağlamda kişinin üstünlük hissi, pozitif ayrımcılık beklentisi, sürekli övgü beklentisi içerisinde olması ve aşırı böbürlenme, beğenilme beklentisi, başkalarını hor görme, empatiden yoksun, narsist benlik davranışları olarak karakterize edilebilir (Erbahar, Gençer 2014).

Kernberg (2012:200-201) narsistik kişilik özelliklerini şöyle tanımlamıştır. "kendilerinin sahip olmadığı şeylere, sahip görünen ya da hayatlarından memnun görünen kişilere karşı çarpıcı biçimde yoğun haset duyarlar. Özellikle içten üzüntü ve yas dolu özlem duyguları hissetmezler, depresif tepkiler yaşayamamaları kişiliklerinin temel özelliğidir."

Narsistler yaşadıkları kişilik bozukluğunun şiddetine bağlı olarak ne hissettiklerinden daha çok, nasıl gördükleriyle ilgilidirler. Duygularıyla hareket edip, olayları çıkarları doğrultusunda değiştirmeye eğilim gösterirler. Güç ve iktidar elde edebilmek için mücadele ederler.

Narsisist bireyler bir güven bunalıma bağlı olarak kendilerinden de emin olmamakta, sürekli bir hoşnutsuzluk hissi ile mücadele etmektedirler. Merhamet yoksunluğu, aşağılık duygusu, övgüye muhtaçlık, büyüksünme, hırs ve tutku öne çıkan davranışlarıdır.

Literatürde ilk kez 1898 yılında Ellis tarafından değinilen narsisizm, "cinsel heyecanlardaki, kendini beğenme hali içinde adeta yitip gitme ve bütünüyle bu halle meşgul olma" hali, diğer bir deyişle, benliğin libidinal nesne olarak tanımlanması olarak ifade edilmiştir (Kartopu, S.2013: 625-649). Freud'un (1914), narsisizm kavramına bir durum olarak yaklaşırken "olgunlaşmaya bağlı olarak, benlik ve kendine saygısının düzenlenmesi, kendi kendini savunma, kişinin ilgilerini izlemesi, standartları, idealleri ve ihtiraslarına yönelik kapasitelerinin gelişmesi için libidinal yük" olarak değerlendirmiştir.

Alman kökenli Amerikalı Psikianalist Horney, kişilik bozukluğu çerçevesinde narsisizmi; erken çocukluk döneminde ebeveynin ilgisizliğine bağlı olarak tezahür eden yabancılaşma kavramı ile birlikte bozuk ve sorunlu ilişkilerde aramak gerektiğini ifade etmiştir (Derosis, 1981: 340) Horney, narsisizmin kişilik üzerinde "üretkenliğin azalması", "bedel ödemedeki beklenti içerisinde olmak", "sorunlu sosyal ilişkiler" gibi patolojik olarak farklı şekillerde etkide bulunduğunu ifade etmiştir (Kohut,2006:76).

Masterson (2006) ise, narsisizmi büyüksünme, empati noksanlığı, hak kazanma duygusu, eleştiri karşıtlığı, sürekli onaylanma isteği ve hayranlık arayışı gibi özelliklerden müteşekkil bir kişilik bozukluğu olarak tanımlamıştır. Narsisist bireyler, grup içerisinde dikkatlerine üzerine çekme ve hayranlık beklentisi içerisindedir. Dismorfik olarak kendilerini dev aynasında görmekte, kendilerini dünyanın merkezinde olduğunu kabul etmekte, eleştiriden rahatsız olmakta ve çevresindeki bireylere değer vermemektedirler (Paulhus, Williams ve Harms, 2001).

Tura, narsist kişilik bozukluğunun davranışsal tezahürlerini "sürekli kendinden söz etme, büyükleme bir övünme içine girme, kendinin aşırı farkında olma ve kendini izleme, zedelenebileceği ortamdan kaçınma, savunmaya yönelik kibir, uzaklık ve soğukluk, belirti düzeyinde beden sağlığı ile ilgililik, kaygı ve kendilik duygusunun kaybı" şeklinde belirtir (Tura, 2005:224)

Kernberg ise, narsisist davranışlar, aşırı ve kontrolsüz hırs ve tutku, şaşalı fanteziler, aşağılık duygusu, fiziksel görünüşe aşırı bağımlılık gibi davranışlardan oluşurlar (Kernberg 2004:264). Narsistler aynı zamanda çıkarıcı, gayri samimi, hoşgörüsüz, habis ruhlu, rekabetçi, şüpheci ve güvensizdirler (Aydoğan, Serbest, 2016). İşaret edilen davranışsal örüntülere ek olarak narsisist bireyler, sosyal ilişkilerinde öne çıkma ve rekabetçi eğilimlerine bağlı olarak iş hayatında önemli pozisyonlara ulaşmaya daha fazla çaba sarfettikleri de gözlenmektedir. Narsist kişilik bozukluğuna bağlı olarak yaygın bir şekilde karşılaşılan davranış kalıpları içerisinde abartılı nitelik algısı, teşhircilik, üstünlük algısı, güç tutkusu, kolay yalan söyleme ve hodbinlik sayılabilir (Tablo 1).

Tablo 1. Narsist Kişilik Bozukluğuna Bağlı Davranış Kalıpları

Abartılı Nitelik Algısı	Narsisist bireyler farkında oldukları nitelik ve özelliklerinin çok ötesinde kurgu bir benli inşa ederler. Kurguladıkları yeni benlikleri ile kendilerine eşsiz ve ayrıcalıklı hissederek tatmin olurlar
Baskın Otorite Eğilimi	Narsisist bireyler liderlik yönlerine bağlı olarak başkalarının kendilerinin sözlerini itiraz etmeden dinlemelerini ve uygulamalarını isterler
Teşhircilik	Narsistler sahip olduklarını abartılı bir şekilde aşırı vurgulayarak sergileme eğilimindedir. Bu tarz davranışları ile kendilerine güç vehmetye çalışırlar.
Üstünlük	Narsisist bireylerin özsaygılarında üstünlük algısı vardır. Başkaları tarafından onaylanmış bir üstünlüğe sahip olmaya çok ihtiyaçları vardır. Algı dünyalarında kendilerini sadece önemli insanlar anlayabilirler. Kendilerinden düşük seviyedeki insanlar kendilerini anlayabilecek seviyede değildirler.
Güç Tutkusu	Güç ihtiyacı, narsistlerin muktedir olma isteklerinin bir sonucudur. Çevre ile ilişkilerinde güç devşirebilecekleri her türlü araca başvurmadan çekinmezler.
Hodgamlık/İlgi Bağımlılığı	Karşı konulmaz takdir ve onay isteğine rağmen başkalarına yönelik olarak ilgi ve empati yoksunlardır.
Yalan Söyleme	Narsisistler için önemli olan amaçlardır. Amaça ulaşmak için sıklıkla yalan söyleme davranışı içerinde bulunurlar.
Hodbinlik	Narsisistlerin davranışlarının temelinde ağırlıklı olarak kişisel menfaatlerin temin edilmesi yer almaktadır.

Kaynak: (Altunoğlu, Kocakula, 2018)

1.2. Narsisizm Türleri

Narsisizm, literatürde ağırlıklı olarak sorun bağlamında değerlendirilmiştir. Ancak bazı kaynaklarda narsisizmin bireyin amaçlarına yönelik motivasyon kaynağı veyahut zorluklar karşısında koruyucu olabileceğine dair tespitler de yapılmıştır (Eldoğan, 2016). Bu bağlamda Rozenblatt (2002) bireyin kendisi, yakın çevresi ve çevresindeki diğer bireylerle uyumu ve çevresinin beklentilerini karşılayabileceği durumu normal narsisizm olarak ifade etmiştir. Normal narsisizm öz güven temin etme, değerlere bağlılığı, inançları ayakta tutma ve zorluklarla mücadele gücü sağlama ve ümitvar olma hali olarak belirtilebilir (Lubit, 2002).

Normal (sağlıklı) narsisizm; bireylerin gündelik yaşamında çevresiyle etkin bir şekilde iletişim kurmasına ve sorunlarla başa çıkabileceğini hissetmesine olumlu düzeyde katkı sağlar. Ayrıca bireyin çevresel düzeyde karşılaştığı olumlu/olumsuz etkilerin kişinin özgüvenini olumsuz yönde etkileme düzeyinin en aza düşürüldüğü, bireyin kendini varolduğu ortamda, değer ölçüsü ve özgüveninin kuşkuya yer bırakmayacak düzeyde yüksekte tutabildiği ve durum olarak tasvir edilebilir. Birey dış çevreden ziyade kendisine odaklanır ve özgüven arayışı içerisinde olur (Karaaziz ve Atak, 2013).

Rozenblatt (2002) normal narsisizmin yanısıra, patolojik narsisizm hakkında da değerlendirmelerde bulunmuştur. Rozenblatt'a göre patolojik narsisizm, normal narsisizm davranışlarına göre kıyas kabul etmeyecek düzeyde problemlerle davranışlar barındırır. Örneğin, kontrolsüz bir şekilde başarı güdüsü, amaçsal saldırganlık ve değersizlik hissi ifade edilebilir. (Tablo 2). Patolojik narsist bireyler dış çevreden gelen yorumlarla hayatını şekillendirmekte ve dış değerlendirmelere de zamanla bağımlı hale gelmektedir. Birey bu merhalede kendi düşüncesinden başkasını dikkate almazken, iç dünyalarında dışsal yorumların etkisine açık hale gelmektedirler.

Tablo 2. Olumlu, Narsisist ve Patolojik Narsisist Davranışlar

Olumlu Narsisizm	Patolojik Narsisizm
Amaca Yönelik Motivasyon	Dışsal Yorumların Etkisine Açık Hale Gelme
Özgüven Temini	Kendini Aşırı Önemseme
Değerlere Bağlılık	Değersizlik Hissi
Azim ve Sebat	Eleştirilere Aşırı Öfke ve Duygusal Tepki
İkna Kabiliyeti	Amaçsal Saldırganlık
Olumlu İletişim	Kontrolsüz Başarı Güdüsü
Liderlik	Hayalperestlik

Kaynak: (Mourelli, Couderch, 2018:87)

Literatürde narsisizmle ilgili çalışmalar sadece bireysel bazda sınırlı değildir. Narsisizm üzerinde örgütsel düzeyde de çözümlenmeler yapıldığı ve örgütsel narsisizm kavramı ile değerlendirilmeye çalışıldığı görülmektedir (Kanten, 2015).

Örgütsel narsisizm, örgütün olduğundan farklı algılanması ilgili bir durumu tasvir eder. Literatürde örgütsel narsisizm, aşırı narsisizm, normal narsisizm ve düşük narsisizm şeklinde 3 boyutta kategorilendirilerek değerlendirilmiştir (İnce 2017). Aşırı narsisizm, örgütsel bağlamda baskıcı, sömürücü ve sürekli tepkisel kontrol halidir. Bu tip narsisizm durumunda işgörenler "başarı"yı ulaşılması gereken zorunlu bir hedef olarak görmekte-dirler.

Örgütler, ontolojik kaygılarla ve pozisyonlarını koruma amacıyla narsistik davranışlar geliştirebilmektedirler. Ancak örgütlerin ortaya koydukları bu tarz içeriklere sahip stratejiler, örgütlerin faaliyet alanlarında sorunlar oluşmasına, varlıklarının tartışmalı bir duruma gelmesine de sebep olabilmektedir. Örgütsel narsisizm açısından itidal seviyesini kaybetmiş örgütler, rakipler ve paydaşlarına baskı uygulayarak, kontrol altına alma eğilimine girmektedirler (Yurdakul ve Bostancı, 2016).

2. HUBRIS SENDROMU NARSİSİZM İLİŞKİSİ

Hubris kavramının etimolojisi "aşırı kendine güven, kibirlilik, mimetrik rekabet ruhu ve aşırı kibir" manalarına gelen Grekçe'deki hybris terimine dayanır. Hybris, "safılık", "erdem", "sağduyu", "ılımlılık", "itidal" manalarına gelen sophrosyne'nin zıt anlamlısıdır. Buradan hareketle hybris'i ölçsüzlük, utanmazlık, arsızlık, küstahlık ve kibir şeklinde anlamlandırabiliriz (Arıcı, 2004). Bu mealde hubris kavramı Yunan Mitolojisinde hırs ve kibrin, kahramanı arsızlığa ve küstahlığa dönüştürerek, kendi yok oluşuna sebep oluş süreci anlatılır.

Hubris kavramı zaman içerisinde semantik açıdan kompleks bir hale gelmiş ve farklılaşmıştır (Phillips, 2004: 12). Literatürde Hubris kavramından ilk kez bahseden David Owen ve Jonathan Davidson'dur. Owen ve Davidson hubris kavramını "aşırı gurur, kendini beğenmişlik, kibir ve güç zehirlenmesi" anlamlarında kullanmışlardır. Hubrisin sendrom kimliğine bürünmesi ise, Owen ve Davidson'ın 2009'da yazdıkları ünlü "An acquired personality disorder? A study of US Presidents an UK Prime Ministers over the last 100 years" makalesine dayanır. Owen (2006:548-551) hubrisi tıbbi bir hastalık olarak ifade ederken, abartılı gurur ve başkaları için küçümseme duygusu olarak tanımlamıştır. Hubris'de gerçeklikten kopuş, güç bulundurma hissi, gücün ortaya çıkardığı dengesizlik içeren sapkın davranışlar arasındadır (Russell, 2011: 140-145).

Hubris sendromu, psikotik bir rahatsızlığa dayanan kişilik bozukluğuna bağlı davranış problemi olarak değerlendirilebilir. Bu bağlamda hubris sendromunun köklerini kişinin, bebekliği ve çocukluğunda geçirdiği evrelerden itibaren aramak gerekmektedir (Robinson and Garrard, 2016:205).

Hubris kişiler, empati geliştiremez, şefkat davranışı gösteremez ve kaygı hali yüksek olarak tatmin edilemeyen doyumsuzluk içerisinde-dirler. Kişisel ilişkilerinde hiçbir duygusal çökkünlük hissetmeden karşı taraf ile ilişkilerini herhangi bir açıklama yapmadan sonlandırmaktan çekinmezler. Hubris kişiler, duygusal açıdan şefkat, merhamet hislerini ve sevmeye yetisini kaybetmişlerdir. Kendilerine yalnızlaşlar, yabancılaşlar ve güven bunalımı yaşarlar (Güngör vd., 2012:1272-1273).

Hubris sendromu, çoğunlukla yöneticilerde güce bağlı olarak ortaya çıkan güç zehirlenmesi ve aşırı kibirlilik olarak da tasvir edilir. Hubris'te küstah bir gurur, çevresini irrite eden özgüven hali ile küçümseme ve aşağılama davranışları bir arada görülür (Özgüzel, Taş, 2016). Hubris sendromu içerisindeki bireyler sahip oldukları pozisyonları ve gücü kullanarak ekip arkadaşlarına ya da astlarına karşı, zorbalık ya da mobing, uygulamaktan çekinmezler.

Hubris sendromu içerisindeki kişilerde, duygusal açıdan tehdit altında olma hissi sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Eleştirel bir durumu bir tehdit olarak nitelerler, kibirli bir şekilde şiddete kadar giden bir tepki verirler.

Hubris sendromu, kişinin konumuna bağlı olarak sahip olduğu gücü kullanması, bu süreçte kendini sınırlayacak bir kontrol mekanizmasının olmaması gibi faktörlere bağlı olarak ortaya çıkan rahatsızlığın yanında, gücün tezahürlerine bağlı olarak sonradan edinilen bir özellik olarak görülmelidir (Koçel, 2015:699). Gücün bireyler açısından yarattığı öngörülemez sonuçlar, kişiler ve toplum için trajik sonuçlar doğurabilmektedir.

Birey hubris sendromuna girmeye başladığı sürecin ilk aşamasında, aşırı özgüvene bağlı olarak rasyonel kararlar verememekte, içgüdüsel olarak hareket etmekte, başkalarının fikirlerini önemsememekte ve tavsiyeleri dikkate almamaktadır. Birey hazmetmekte zorlanacağı bir güç elde ettiğinde, her bireyde bulunan potansiyel kibirlilik hali, alçak gönüllülük ile kontrol edilemez ise, kişi hubris sendromuna yakalanma riski altındadır (Owen ve Davidson, 2009). Hubris sendromu ile düşünülmesi gereken kavram "güç" kavramıdır. Hubris sendromunun tezahür edebilmesi için kişinin hükmetmekte ya da kontrolünü sağlamakta zorlanmayacağı bir kitlenin bulunması hubristik davranışa yönlendirmektedir.

Owen ve Davidson, bireylerin hubris sendromlu olarak nitelenebilmesi için bazı davranışları kategorize etmişlerdir. Onlara göre bireyler, aşağıdaki davranışlardan en az 3 tanesini bilinçsiz olarak yapıyorlarsa, hubris sendromuna girdiği kabul edilir. Bunlar (Owen ve Davidson, 2009: 1397);

- Kişi çevresini, güç kullanarak kendini yüceltebileceği bir yer olarak görür.
- Kişisel imgesini geliştirmeye yönelik bir hareket etme stratejisi güder.
- Dışarıya verdiği görüntüsü ve söylemleri açısından endişe içinde bulunur.
- Eylemleri hakkında konuşurken, kendisini sürekli yüceltilme eğilimi içindedir.
- Kendisini, küstah bir şekilde millet veya aidiyet geliştirdiği kuruluşla bir tutar.
- Konuşmalarında baskın bir grubu vurgulayarak "biz" ifadesi kullanır.
- Kontrolsüz bir özgüven içerisindedir.
- Kişisel çıkarları için diğer grupları açıkça hakir görür.
- Eylemlerinin sonuçları ile itibariyle sadece tanrıya karşı hesap verebileceğini düşünür.
- Üst iradenin ya da otoritenin değerlendirmesine göre, haklı çıkacağına dair sarsılmaz bir inancı vardır.
- Gerçeklikle ya da "Dışarıyla" Zihinsel Bağlı Kopmuştur.
- 12-Kontrolsüz, vesveseli, huzursuz ve tepkisel eylemler sergiler.
- Davranışlarının dikkate alınması sağlamak için, uygulamalarını ahlâk, dürüstlük, inanç hakkında "geniş tasavvurlara" dayandırır

Russel hubris sendromu sürecinde bulunan bireylerde aynı zamanda 3 kişilik bozukluğunda söz konusu olduğunu, bu bozukluklar, narsisizm, davranışsal ve aşırı duygusal bozukluklardır (Russell, 2011,144).

Narsist bireylerin sıklıkla saldırganlık davranışı içerisinde olması, eleştiriye tahammülsüzlükleri, başkalarından mükemmel oldukları dair ifadeler duymak istemeleri ve empati kurmamaları gibi davranışsal özellikler, narsisizmin hubris sendromunun tekemmül etmesine ve bireyin sendroma yakalanma sürecinde ilk aşama rolü üstlenmesine sebebiyet vermektedir.

3. NARSİSİZM VE HUBRİS SENDROMUNUN İNSAN KAYNAKLARI AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Farklı disiplinlerle birlikte örgütsel davranış alanında gerçekleştirilen çalışmalarda kişilik konusu ile birlikte, kişiliğin karanlık yönü ve iyi boyutu da değerlendirilmektedir. Bir kısım literatürde kişiliğin karanlık yönü (The Dark Triad of Personality) narsisizm, makyavelizm ve psikopati ile sınırlandırılması gerektiği ifade edilmiştir (Paulhus ve Williams, 2002: 556). Ancak hubris sendromunu da temelde bir kişilik bozukluğuna işaret etmektedir ve sonuç itibariyle kişiliğin karanlık yönü özelliği olarak kabul edilebilir (Yıldırım, 2018).

Örgütlerin hedeflerine ulaşabilmeleri ve etkili bir performans sergileyebilmeleri, insan sermayesinden etkin ve verimli bir şekilde yararlanabilme kapasitelerine bağlıdır. Bu bağlamda yöneticiler, sahip oldukları insan kaynaklarının özelliklerini tanımalı ve potansiyelini ortaya çıkarmak üzere gerekli tedbirleri almalıdırlar (Aykaç, B., 1999:116).

Normal piyasa şartlarında, örgütlerin işe alım sürecinde ayrıştırıcı ve tespit edici yöntemleri etkin bir şekilde kullanamamalarından dolayı karanlık kişilik özelliklerine sahip işgörenleri de istihdam etmek zorunda kaldıkları bilinmektedir. Diğer bir ifadeyle, toplumsal sistemde bireylerin tüm mecralarda bu özellikleri taşıyan kişilerle bir arada olmaları nedeniyle örgütleri karanlık kişilik özelliklerine sahip işgörenleri de ayrıştırılmalarındaki zorluklar nedeniyle istihdam etmek durumunda kalmaları ile karşı karşıya bırakmaktadır. Dolayısıyla örgütler, istihdam ettiği/zorunda kaldığı karanlık kişilik özelliğine sahip bireylerin örgütsel süreçlerde de olumsuz tutum ve davranışlar sergileme ihtimallerinin olması nedeniyle işgörenlerin nasıl yönetilmesi gerektiğine dair sorularla sıklıkla karşı karşıya kalmaktadır (Kanten, Yeşiltaş ve Arslan, 2015: 366-367).

Bu açıdan narsist ve hubris içerikli karanlık kişiliğe sahip işgörenlerin insan kaynakları yönetimi açısından örgütle ilgili boyutları nasıl etkilediği temelde cevap bekleyen sorular arasındadır.

Çünkü narsist ve hubris sendromu yaşayan işgörenlerin, çalışma yaşamındaki olumsuz tutum ve davranışlarının kontrol altında tutulması, iş yeri iklimine negatif düzeyde etkide bulunacak tutum ve davranışların azaltılması, örgüt sağlığı kadar kadar örgütlerin başarısı açısından oldukça önem taşımaktadır.

Normal narsisizm aşamasındaki işgörenlerin sahip olduğu ikna kabiliyetleri ve liderlik becerileri örgütsel faaliyetler açısından olumlu düzeyde değerlendirilebilir. Ancak itidal seviyesini kaybedip patolojik narsizm aşamasına geçen işgörenler, iş hayatında önemsenmek ve takdir edilme beklentilerinden dolayı yaratıcı yönleri de öne çıkararak kontrolsüz bir şekilde başarıya yönelebilirler. Narsist işgörenin bu davranışının kökeninde, başarının getirdiği ayrıcalıkları ve şan-şöhreti ihtirasla istemeleridir. Amaca ulaşmak adına saldırganca bir eğilimle çevrelerini dikkate almadan eyleme girişirler (Kanten, 2014). Hayalperestliklerinden ve öğütleri dinlemediklerinden büyük krizlere de sebebiyet verebilirler (Goleman, 2007:106). Dolayısıyla narsisizm ve hubris sendromu içerisindeki işgörenlerin doğru ve zamanında tanımlanması kadar insan kaynakları yönetimi açısından bu süreci irdeleyen danışma hizmetlerinin verimli bir şekilde işletilmesi gerekmektedir.

İnsan sermayesinin geliştirilmesi ve yönetilmesi geleceğe güvenle bakmanın güvencesidir (Barutçugil, 2004:121). Örgütlerin amaçlarını gerçekleştirmeleri ve hedeflerine ulaşabilmeleri için örgütün sahip olduğu insan sermayesinin niteliğinin belirleyiciliği gözardı edilemez. Dolayısıyla bu sürecin yönetilmesinde, yöneticilerin etkisi daha etkindir. Örgütsel hedeflerin yerine getirilmesinde ve amaçlarına ulaşmak için, işgörenlerin kişisel özelliklerinin ve işe karşı tutumlarının araştırılması ve bilinmesi gereken bir durumdur (Canman, 2000:5). Diğer bir ifadeyle narsisist veyahut hubris sendromuna girmiş işgörenlerin çalışma hayatında hangi sorunlara kaynaklı edebileceklerinin öngörülmesi önem arz etmektedir. Narsist işgörenler, güçlü egolarına bağlı olarak kendilerini diğerlerinden üstün gördükleri için kişisel ilişkilerde grup içerisinde dominant bir karakter gösterirler. Bundan dolayı narsisistlerin iyi bir takım oyuncusu olamayacağı varsayılmaktadır (Atay, 2009).

Narsisistlerin emmpatiden yoksun olmaları, baskın karakterleri ve sürekli beğenilme ve övülme beklentilerinden dolayı ortamında potansiyel sorun olarak değerlendirilmektedir. Buna mukabil iş ortamında eleştirilerle yüzleşememeleri ve aşırı alınganlık göstermeleri, aşırı öfke, kızgınlık, sözlü saldırganlık davranışları içerisine sıklıkla girmektedirler (Özel, 2014). Ayrıca iş arkadaşlarına karşı geliştirdikleri saygısızca tutumlarından dolayı karşısındakileri aşağılama yolunu kolaylıkla seçebilmektedirler.

Narsist işgörenler kontrol edilemeyen ihtirasları ve aşırı hırsları, büyüksünme fantezileri ve övgüye aşırı bağımlılıkları vardır. İşiltılı bir kariyer, zenginlik, güç ve güzellik arayışlarının yanında, kendilerinden hoşnut olmama, başkalarına karşı bilinçli ya da bilinçdışı sömürçülük ve acımasızlık da öne çıkan davranışlarıdır. Bu davranışlar çalışma hayatında kişiler arası ilişkiler açısından potansiyel sorunlara kaynaklık edebilecek düzeydedir. Görüldüğü üzere narsist kişilik özelliğine sahip bireylerin davranışsal özellikleri örgütlerin çalışma dinamiklerine son derece olumsuz bir düzeyde etkilemektedir. (Whitbourne, 2012).

Literatürde Hubris sendromuna bağlı ortaya çıkan davranışların çalışma ortamında olumsuz sonuçlar doğurduğuna dair çeşitli çalışmalar vardır (Anderson vd., 2008: 91; Tepper, 2000: 180; Tracy ve Robins, 2007: 923). Narsisizme göre hubris sendromu daha çok çoğunlukla yöneticiler tarafından sergilenen bir kişilik bozukluğu olarak değerlendirilmektedir. Yapılan araştırmalara göre hubris sendromu erkek işgörenlerde daha sık gözlemlendiği tespit edilmiştir (Stebbins, 2017:9).

Hubris sendromundaki bireyler, çalışanlara karşı büyüksünme, aşağılama, yetenekli çalışanların kendilerini geçeceği düşüncesi ile bu kişilere iş yeri tacizi ve mobbing olmak üzere her türlü engeli koyma gibi olumsuz davranışlar sergileyerek, çalışanların motivasyonları kadar sosyal hayatlarını da olumsuz etkileyebilmektedirler.

Hubris sendromu içerisindeki bireyler çalışma ortamında baskı, itaat bekleme ve disipline etme, korkutma, yeni kurallar ihdas ederek şartları zorlaştırma davranışlarını göstermeleri söz konusu olmaktadır. Hubris sendromu içerisindeki çalışan ya da yöneticinin davranışına karşın çalışanlar; çatışmayı ya da işten ayrılma davranışı geliştirebilmektedir.

4. SONUÇ

"The Dark Triad of Personality" ya da kişiliğin karanlık yönü, aynı zamanda bir kişilik bozukluğunu da içermektedir. Literatürde karanlık kişilik özelliklerinin olumsuz tutum ve davranışlar üzerindeki etkisini inceleyen çok sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Öte yandan kişiliğin karanlık boyutundan yer alan narsisizm ve hubris sendromunun insan kaynakları yönetimindeki etkilerini keşfetmeye yönelik bir çalışma mevcut değildir. Bu bağlamda çalışmanın karanlık kişilik özellikleri ile insan kaynakları alanına dair açıklamalar içermesinden dolayı örgütsel davranış literatürüne katkı sağlaması beklenmektedir.

Örgütlerin portföyünde yer alan insan kaynaklarının sahip olduğu beceri ve nitelikler, çalışma hayatında örgütler açısından sürdürülebilir rekabet şartları bakımından stratejik bir öneme sahiptir. Bu meyanda işgörenlerin niteliklerini ve performansını şekillendiren unsurların başında işgörenlerin kişilik özellikleri gelmektedir. Araştırmada, kişiliğin karanlık yönünü oluşturan narsisizm ve hubris sendromu ilişkilendirilerek, insan kaynakları yönetimi açısından ne düzeyde etkili olduğu sorgulanmıştır.

Narsisizm temelde bir kişilik bozukluğudur. Narsisist işgörenler çalışma yaşamında empati kur(a)mamakta, ikili ilişkilerde bencillik ön plana çıkmakta, çevrelerinden sürekli önemseme beklentisi oluşmakta, abartılı bir şekilde üstünlük ve güç elde etmeye çalışmaktadırlar. Hubris sendromu kendini beğenmişlik, kibir, küstahlık ve güç zehirlenmesi anlamlarında kullanılmıştır. Hubris sendromundaki kişi, sahip olduğu gücün oluşturduğu yıpratıcı rahatsızlığı yaşamaktadır. Davranış problemlerine kaynaklık eden bu güç hissi, kişiler ve toplum açısından trajik sonuçlar barındırmaktadır.

Günümüzde insan sermayesinin örgütler açısından stratejik düzeydeki önemi, gittikçe artmaktadır. Örgütler, nitelikli insan kaynağı ile çalışmak istemekte, aynı zamanda sahip olduğu insan sermayesini de geliştirmeye gayret etmektedirler (Bingöl, 2003:58). Ancak, örgütler işgörenlerin işe alım süreçlerinde aday işgörenlerin kişilik özelliklerinin tespitini yapmakta, istenilen başarıyı elde edememektedirler.

Buna mukabil narsist ve hubris sendromlu işgörenlerin sayısı, potansiyel işgücü portföyündeki ağırlığı artmaktadır. Örgütlerin işgören istihdamında ayrıştırıcı ve tespit edici şekilde etkili işe alım yöntemlerini kullanamamalarından dolayı, karanlık kişilikli işgörenleri de istihdam etmek zorunda kaldıkları bilinmektedir. Dolayısıyla örgütler, istihdam ettiği/zorunda kaldığı karanlık kişilik özelliğine sahip işgörenlerin nasıl yönetilmesi gerektiğine dair sorularla da cebelleşmek durumunda kalmaktadırlar.

Buradan hareketle narsist ve hubris sendromu içerisindeki çalışanların, örgütle ilgili süreçleri nasıl etkilediği dikkatle incelenmesi gereken konuların başında geldiğini söylemek olasıdır. Çünkü çalışma hayatında yer alan narsist ve hubris kişilik özelliklerine sahip işgörenlerin, çalışma yaşamındaki olumsuz tutum ve davranışlarının önlenmesi, nitelik ve becerilerinin olumlu düzeyde örgüt performansına dahil edilmesi, örgütlerin başarısı açısından oldukça önem taşımaktadır.

İnsan kaynakları yönetimi, örgütlerin hedeflerine ulaşabilmesi için gerekli olan faaliyetleri gerçekleştirecek yeterli sayıda nitelikli işgörenin işe alımı, eğitimi, geliştirilmesi, motivasyonu ve değerlendirilmesi süreci olarak tanımlanabilir. Bu anlayışın temel paradigması ise, stratejik açıdan "örgütlerde en değerli varlık insandır" şeklinde ifade edilebilir (Mello,2002). Literatürde son dönemlerde insanı merkeze alarak, insanın keşfedilmeye açık bir boyutu olan kişilik mevzusunu dikkate alan çalışmalar azımsanmayacak düzeydedir. Ancak kişiliğin karanlık yönü ile insan kaynakları yönetimi ilişkisini sorgulayan çalışmalara daha fazla ihtiyaç vardır.

Örgütler açısından kritik önemi olan insan kaynağının temininde kullanılan yöntemlerin daha da geliştirilmesi ve özellikle kişilik özelliklerinin tespitinde detaya kaçan verilerin de analiz edilmesi zaruret arz etmektedir. Özellikle işe alım sürecinin işgörenler hakkında kişiliğin karanlık yönüne dair emarelerin tespit edilebilmesine yönelik olarak işgöreninin kendisini ifade etmesine imkân verecek uygulamalara daha fazla yer verilmesi, işgörenlerin kişilik bozukluklarını anlamaya yönelik olarak kategorik, boyutsal ve bilişsel yaklaşımların kullanılması gerekmektedir.

Ayrıca işgörenlerin işe alım sürecinde kişinin kendisinin doldurduğu ve kişisel değerlendirmeler yaptığı sorular, yapılandırılmış-yarı yapılandırılmış detaylı görüşmeler ve işgöreninin yakın çevresinden birisi ile görüşme yönteminin kullanılması alana dair sağlıklı veriler elde edilmesini sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Arıcı, O.(2004). Thebai Söyleminde Uyum (Harmony) ve Ölçü (Sophrisyne) Düşüncesi. Tiyatro Eleştirmenliği ve Dramaturji Bölümü Dergisi, 5, 114-126.
- Atay, S. (2009). Narsistik Kişilik Envanteri'nin Türkçe'ye Standardizasyonu. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11 (1), 181-196.
- Akıncı, İ., (2015). The Relationship between the Types of Narcissism and Psychological Well-Being: The Roles of Emotions and Difficulties in Emotion Regulation. Middle East Technical University, The Department of Psychology, (Master's Thesis), Ankara.
- Allport, G.W. (1937). Personality-A psychological Interpretation. New York: Henry Holt Company.
- Altunoğlu, E.A., Kocakula,Ö., (2017). Narsistik Kişilik Özelliklerinin Karar Süreçlerine Etkisi. Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi, 1, (2), 114-131.
- American Psychiatric Association, (1994). Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (4th ed.). Arlington, VA, US: American Psychiatric Publishing, Inc.
- Aydoğan E., Serbest, S.(2016). "İş Yerinde Karanlık Üçlü: Bir Kamu Kuruluşunun İç Denetim Biriminde Araştırma", Sayıştay Dergisi, 101, 97-121.
- Aykaç, B., (1999). İnsan Kaynakları Yönetimi Ve İnsan Kaynaklarının Stratejik Planlaması. Ankara: Nobel Yayınları.
- Ballı,E, Çakıcı, A. (2016). Karanlık Liderliğin Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisi: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 25, (3), 167-180.
- Barutçugil, İ. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul:Kariyer Yayınları.
- Brooks,C.,A.,(2016).Narcissism is Increasing. So You're Not So Special. https://www.nytimes.com/2016/02/14/opinion/narcissism-is-increasing-so-youre-not-so-special.html?_r=0.
- Bektaş, Ç. (2016). Liderlik Yaklaşımları Ve Modern Liderden Beklentiler. Selçuk Üniversitesi Akşehir Meslek Yüksekokulu Sosyal Bilimler Dergisi, 2, (7), 43-53.
- Bingöl, D. (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Canman, D. (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara: Yargı Yayınevi.
- Cüceloğlu, D. (1996). İnsan ve Davranışı. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Campbell, W. K., Goodie, A. S., and Foster, J. D. (2004). Narcissism, Confidence and Risk Attitude. Journal of Behavioral Decision Making, 17, 297–311.
- Crompton, S. (2010). Bir Narsisti Sevdim, (Ter:Başak Çiçek), Ankara:Elips Kitap.
- Derosis, E.L.,(1981). Horney Theory and Narcissism. The American Journal of Psychoanalysis, 41, 127-139.
- Erbahar, A., Gençer, A.D. (2014). İlişkilerde Narsisizm. PDB Kişisel Gelişim Yazıları. Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Eldoğan, D. (2016). Hangi Narsisizm? Büyükleme ve Kırılgan Narsisizmin Karşılaştırılmasına İlişkin Bir Gözden Geçirme. Türk Psikoloji Yazıları, 19 (37), 1-10.
- Emmons, R.A. (1987). Narcissism: Theory and Measurement, Journal of Personality and Social Psychology, 52, 11-17.
- Freud, Sigmund (2006). Narsisizm Üzerine ve Scherber Vakası. (1.Baskı), İstanbul: Metis Yayınları.
- Gülmez, N. (2009). Narsistik Liderlik, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Goleman, D. (2007). Sosyal Zekâ İnsan İlişkilerinin Yeni Bilimi, İstanbul:Varlık Yayınları.
- Güngör, İ.H., Ekşi H. ve Arıcaç O.T., (2012). Genç Yetişkinlerde Değer Tercihlerinin Narsistik Kişilik Özellikleri Yordaması, Kuram Ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 12 (2), 1271-1290.
- Grijalva, E., Harms, P. D., Newman, D. A., Gaddis, B. H., & Fraley, R. C. (2015). Narcissism and Leadership: A Meta - Analytic Review of Linear and Nonlinear Relationships. Personnel Psychology, 68(1),1-47.
- Hamedoğlu, M., A., (2009). Örgütsel Narsisizm İlişkinin Yönetici ve Öğretmen Algıları, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara.
- İnce, F.(2017). "Sağlık Çalışanlarında Kişilik Ve Örgütsel Narsisizm", Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 5, (56), 86-93.
- İçel, D. (2012). André Gide Ve Paul Valéry'de Narkissos Miti Ve Çağrıştırdıkları, Frankofoni Dergisi, 24, 1-13.
- Judge, T.A., Lepine, J.A., (2007). Research Companion to the Dysfunctional Workplace Management Challenges and Symptoms, (Ed: Janice Langan-Fox, Cary L. Cooper ve Richard J. Klimoski), London: Edward Elgar Publishing.
- Kartopu, S. (2013). Narsisizmin Dindarlık Eğilimleriyle İlişkisi: Gümüşhane Üniversitesi Örneği. The Journal of Academic Social Science Studies, 6, 625-649.
- Kanten, P., M. Yeşiltaş ve R. Arslan (2015). Kişiliğin Karanlık Yönünün Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde Psikolojik Sözleşmenin Düzenleyici Rolü, Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi, 29 (2), 365-391.
- Kanten, P.(2014). Narsistik Kişilik Özelliğinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgüt İkliminin Düzenleyici Rolü, İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi 76, 160.
- Kaiser, R. B., LeBreton, J. M., Hogan, J., (2015), The Dark Side of Personality and Extreme Leader Behavior. Applied Psychology, 64, (1), 55-92.
- Koçel T. (2015). İşletme Yöneticiliği, İstanbul:Beta Basım Yayım.
- Kernberg, O(2012). Sınır Durumlar ve Patolojik Narsisizm, İstanbul: Metis Yayınları.
- Kohut, H. (2006). Kendiliğin Yeniden Yapılanması, İstanbul:Metis Yayınları.
- Karaaziz, M. ve Atak, İ. (2013). Narsisizm ve Narsisizmle İlgili Araştırmalar Üzerine Bir Gözden Geçirme. Nesne, 1 (2), 44-59.
- Lubit,R.(2002). The Long-Term Organizational Impact Of Destructively Narcissistic Managers. Academy of Management Executive16(1) ,127-138.
- Lowen, A.(2013). Narsisizm, Gerçek Benliğin İnkarı (çev.Tamer Çetin) İstanbul:Cem Yayınevi,
- Masterson, James, F. (2006). Narsistik ve Borderline Kişilik Bozuklukları (çev. B. Açıl). İstanbul: Litera Yayıncılık.
- Mello, J. (2002). Strategic Human Resource Management, South Western Ohio: Thomson Learning.
- Morelli, C.P., Couderch, P., (2018). İkili İlişkilerde Duygusal Manipülasyon, (çev.İşık Ergüden), İstanbul: İletişim Yayınları.

- Özgüzel, S. Taş, S.(2016). Hubris Sendromuna Yakalanan Yöneticilerde Çocukluktaki Aile İçi İletişimin Etkisinin İncelenmesi. 21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum, 5, (13), 26-39.
- Owen, D., (2006). Hubris And Nemesis In Heads Of Government. Journal Of The Royal Society Of Medicine, November, 99 (3): 548-551.
- Owen, D. ve J. Davidson, (2009). Hubris Syndrome: An Acquired Personality Disorder? A Study Of Us Presidents And Uk Prime Ministers Over The Last 100 Years. Brain, 132, (2) 1396-1406.
- Paulhus, D. L. ve Williams, K. M. (2002). The Dark Triad of Personality: Narcissism, Machiavellianism, and Psychopathy'. Journal of Research in Personality, 36, 556-568.
- Robbins, S. P. ve T. A. Judge (2013). Organizational Behavior, İngiltere: Global Edition ve Pearson Education Limited.
- Raskin, R. ve Howard, T. (1988). A Principal-Components Analysis of the Narcissistic Personality Inventory and Further Evidence of its Construct Validity. Journal of Personality and Social Psychology, 54(5):890-902.
- Rozenblatt, Shahal (2002). In Defence of Self: The relationship of Self- Esteem and Narcissim to Aggressive Behavior Long Island University, Psychology. USA.
- Spain, S. M., Harms, P., LeBreton, J.M. (2013). The Dark Side of Personality at Work, Journal of Organizational Behavior, 35, (1), 41-60.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T., Soysal, A., (2004). Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Uygulamaları, Ankara:Gazi Kitabevi.
- Türker, Ö. (2014). Organizasyonlarda Stratejik Duygusal Zeka Kullanımı Makyavelizm İlişkisi ve Çatışma Yönetimine Yansması: Tasarım Mühendisliğinde Bir Araştırma, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir.
- Tura, S.M. (2005). Günümüzde Psikoterapi, İstanbul: Metis Yayınları
- Yurdakul, A. ve Bostancı B. (2016). Öğretmenlerin Okulların Örgütsel Narsisizm Düzeylerine Yönelik Görüşleri İle Öz Yeterlilik Algıları Arasındaki İlişki. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6 (1). 181-196.