

Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Narsisizm ile Kurumsal İtibar Arasındaki İlişki

Filiz TOPTAN GÜNEŞ¹ ve Şefika Şule ERÇETİN²

Öz

Bu çalışmada öğretmen algılarına göre eğitim örgütlerinde örgütsel narsisizm ile kurumsal itibar arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. 2023-2024 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Pendik ilçesinde kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında çalışan 3462 öğretmen çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Çalışmanın örnekleme tabakalı örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir ve 346 öğretmeninden oluşmaktadır. Çalışmada veri toplamak için “Kurumsal İtibar Ölçeği” ve “Örgütsel Narsisizm Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışmada öğretmen algılarına göre eğitim örgütlerinde örgütsel narsisizmin “orta” düzeyde olduğu; kurumsal itibarın ise “katılıyorum” düzeyinde olduğu bulunmuştur. Öğretmen algılarına göre eğitim örgütlerinde örgütsel narsisizm düzeyinin “mesleki kıdem” değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği fakat “cinsiyet, görev yapılan sektör, mevcut okulda çalışma süresi, eğitim durumu” değişkenlerine göre ise anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Öğretmen algılarına göre eğitim örgütlerinde kurumsal itibar düzeyinin “mevcut okulda çalışma süresi, eğitim durumu” değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği, “cinsiyet, görev yapılan sektör, mesleki kıdem” değişkenlerine göre ise anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür. Ayrıca örgütsel narsisizm ile kurumsal itibar arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Narsisizm, Kurumsal İtibar, Eğitim Örgütleri

The Relationship Between Organizational Narcissism and Corporate Reputation in Educational Organizations

Abstract

This study aimed to examine the correlation between organizational narcissism and corporate reputation in educational organizations according to teachers' perceptions. The target population of the study includes 3462 teachers working in public and private secondary education organizations in the Pendik district of Istanbul during the 2023-2024 academic year. The sample of the study was determined using stratified sampling method and consisted of 346 teachers. Data was collected using the “Corporate Reputation Scale” and “Organizational Narcissism Scale”. The findings showed that organizational narcissism in educational organizations was at the “medium” level; and corporate reputation was at the “I agree” level. According to teachers' perceptions, the level of organizational narcissism in educational organizations showed a significant difference according to “gender, sector of employment, length of service at current school, educational status”, but it did not differ significantly according to “professional seniority”. The level of corporate reputation in educational organizations showed a significant difference according to “length of service at current school, educational status”, while it did not differ significantly according to “gender, sector of employment, professional seniority”. In addition, it was determined that there is a moderate and positive significant relationship between organizational narcissism and corporate reputation.

Keywords: Organizational Narcissism, Corporate Reputation, Educational Organizations

Atıf İçin / Please Cite As:

Toptan Güneş, F. ve Erçetin, Ş. Ş. (2025). Eğitim örgütlerinde örgütsel narsisizm ile kurumsal itibar arasındaki ilişki. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14 (3), 962-974. doi:10.33206/mjss.1651542

Geliş Tarihi / Received Date: 13.03.2025

Kabul Tarihi / Accepted Date: 19.06.2025

¹ Doktora Öğrencisi - Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, filiztoptangunes@gmail.com,

 ORCID: 0000-0002-2405-4906

² Prof. Dr. - Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, sefikasule@gmail.com,

 ORCID: 0000-0002-7686-4863



Giriş

Eğitim, toplumsal anlamda mevcut risklerin azaltılmasında etkin rol oynayan; bireylerin hayatında kalıcı izler bırakan; öğrenci, veli ve tüm paydaşlar için pahalı bir yatırım aracıdır. Dolayısıyla tercihte bulunurken itibarlı örgütleri tercih etmek paydaşlar için önem arz etmektedir. Aileler okul seçimi yaparken eğitim örgütlerinin itibarına dikkat etmektedirler. Akademik başarı, sahip olunan öğretmen kalitesi, nitelikli bir eğitim süreci ebeveynlerde pozitif bir algının oluşmasını sağlamaktadır (Nicholson, 2016). Aynı zamanda çalışanlar da örgütsel itibardan etkilenmekte; çalıştıkları eğitim örgütünün itibarlı olması, çalışanların saygınlığının artmasına neden olabilmektedir (Karaköse, 2006).

Kurumsal itibar kavramı, örgütün iç ve dış paydaşlarınca ne derece değerli ve güvenilir algılandığına ilişkin bir kavramdır (Gotsi ve Wilson, 2001: 25). Örgütün paydaşları ve toplum tarafından örgüte ilişkin sahip olunan olumlu veya olumsuz algıların bütünüdür (Fombrun, 1996). “*Duygusal çekicilik, ürün ve hizmet, vizyon ve liderlik, sosyal ve çevresel sorumluluk, çalışma ortamı, finansal performans*” olarak altı boyutu bulunmaktadır (Fombrun, Gardberg ve Sever, 2000). *Duygusal çekicilik*, bir örgütün tercih edilmesinde veya örgütün diğer insanlara tavsiye edilmesinde duygusal bağın etkili olmasını ifade etmektedir. Kurumsal itibar düzeyi yüksek olan örgütler kaliteli çalışanlar tarafından tercih edilmekte, uzun vadede ise çalışanların da örgütlerine bağlılıkları ortaya çıkmaktadır (Sipahioğlu, 2018). *Ürün ve hizmet*, bir örgütün sunduğu ürün ve hizmet kalitesinin kurumların itibarında önemli etkiye sahip olmasını ifade etmektedir (Çekmecelioglu ve Dinçel, 2013: 127). Kurumsal itibarı yüksek olan örgütler sundukları hizmet ve ürünlerinin arkasında durmaktadırlar, yenilikçi hizmet anlayışına sahiptirler. Bu örgütlerdeki ürün ve hizmetler alınan paranın karşılığının verilmesini sağlayan bir değerdir (Fombrun, 1996). Örgütler müşterilerinin beklentilerini doğru karşıladıklarından müşterilerde memnuniyet oluşmakta, sonraki satın alma süreçlerinde örgütün itibarının hatırlanmasına sebep olmaktadır (Chalmeta, 2006). *Vizyon ve liderlik*, kurumsal itibar için önemli unsurlardır. Vizyon, genellikle politik liderlerin geleceğe ilişkin sahip oldukları bakış açısını ifade etmektedir ve kelime anlamı olarak geleceği kestirebilme şeklinde tanımlanabilmektedir (Erçetin, 2000). Güçlü bir kurumsal itibara sahip olan örgütler geleceğe ilişkin açık bir vizyona sahiptir. Bu örgütler sektörel fırsatların farkındadır ve bu fırsatlardan yararlanmaktadırlar. Ayrıca kusursuz bir liderliğe sahiptirler (Fombrun, 1996). *Sosyal ve çevresel sorumluluk*, örgütlerin faaliyet gösterdikleri çevrenin yararına, insanların yaşam standartlarını geliştirmeye yönelik spor ve sanat faaliyetleri, çevreyi koruma girişimleri, kültürel ve eğitsel faaliyetler planlamasını içermektedir. Bu bağlamda gerçekleştirilen faaliyetler örgütlerde kurumsal itibarın oluşmasına katkı sağlamaktadır (Karaköse, 2006: 110). Kurumsal itibara sahip olan örgütlerde sosyal ve çevresel sorumluluk bağlamında sosyal davalar desteklenir ve bu örgütler çevreye karşı sosyal sorumluluk bilinciyle hareket ederler (Fombrun vd., 2000: 253). *Çalışma ortamı* açısından değerlendirme yapıldığında kurumsal itibar açısından güçlü olan örgütlerin iyi yönetildiği, çalışmak için uygun kabul edildiği ve iyi personele sahip olduğu söylenebilir (Fombrun vd., 2000: 253). Örgütlerde nitelikli personelin istihdam edilmesinde, örgütün paydaşlar tarafından başarılı kabul edilmesinde ve sürdürülebilir bir kurumsal itibarın oluşturulmasında çalışma ortamının büyük bir etkisinin olduğunu söylemek mümkündür (Sipahioğlu, 2018). *Finansal performans* açısından değerlendirildiğinde ise güçlü kurumsal itibara sahip olan örgütler karlılık siciline sahiptir, düşük riskli bir yatırım olarak kabul edilirler ve bu örgütler gelecekte de güçlü bir büyüme sunarlar (Fombrun vd., 2000: 253).

Saygı duyulan bir örgütün parçası olmak örgüt üyelerinin öz değer duygularını pekiştirmektedir (Smidts vd., 2001). Bu örgütlerde çalışmak, eğitim görmek, çalışanlarla etkileşim halinde olmak ayrıcalık oluşturmakta hatta gösteriş ve kibir oluşturabilmektedir (Hamedoğlu, 2009). Böylece eğitim örgütlerinde örgütsel narsisizm olgusu ortaya çıkabilmektedir. Örgütsel anlamda sergilenebilecek narsistik davranışlar bireysel narsistik davranışlara ilişkin yapılan tanımlamalardan yola çıkarak oluşturulmuştur. Brown (1997) tarafından yapılan bu sınıflandırmada örgütlerin sergiledikleri narsistik davranışlar “*inkâr, mantığa bürüme, övünme, atıfsal bencillik, hak iddia etme algısı, anksiyete*” olmak üzere altı başlıkta değerlendirilmektedir. *İnkâr*, bireylerin olumlu bir benlik algısını sürdürmek için olayları anlamlandırmaya çalışırken mitler oluşturmasını; *mantığa bürüme*, kabul edilemez olan bir davranışı kabul edilebilir bir şekilde sunmayı; *övünme*, örgütlerin öz- değer duygularını abartma, sınırsız yeteneklere sahip olduklarına dair hayaller kurmalarını; *atıfsal bencillik*, örgütteki çıktılarının istenen çıktılar ise örgüte ve kendi çabalarına atfedilmesini, istenmeyen çıktılar ise başka faktörlere bağlanmasını ifade etmektedir (Brown, 1997). *Hak iddia etme algısı*, diğerleriyle empati kurmamayı ve onları sövmeyi hak görmeyi ifade etmektedir (Harvey ve Martinko, 2008). *Anksiyete* ise öz- saygıyı sağlamak için diğerlerine bağlı olmalarından kaynaklanmaktadır. Örgütteki bireyler kaygıyı ortadan kaldırmak için girişimde bulunmaktadırlar ve bu durum bireylerin bir arada durmasına sebep olmaktadır (Brown, 1997).

Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin, yöneticilerin örgütlerinin başarılı olduğuna, örnek alınması gerektiğine ilişkin algılara sahip olması kabul edilebilir düzeyde olduğunda motivasyon artışına, iş doyumunun artışına katkı sağlayabilmektedir. Fakat, örgütte sahip olunan itibarı kaybetme durumuyla karşı karşıya kalındığında ego savunucu davranışlar devreye girebilmektedir. Örgüte ilişkin olumlu algının değişmeye başlaması, başka bir örgütün daha iyi anılması gibi durumlarda örgüt çalışanları kendilerini tehdit altında hissedebilmekte ve inkâr, yadsıma gibi savunma mekanizmaları kullanmayı, sorunları görmezden gelmeyi tercih edebilmektedirler. Örgütün temel ihtiyaçlarını ikinci plana iterek, görkemli mezuniyet ve açılış törenleri düzenleyerek ilgiyi farklı yöne kaydırabilmektedirler (Hamedoğlu, 2009). Bu davranışlarda temel dayanak noktası örgütün sahip olduğu ayrıcalığı, gücü ve itibarı korumaktır. Dolayısıyla eğitim örgütlerinde kurumsal itibar olgusunun örgütsel narsisizm ile ilişkili bir kavram olarak ele alınabileceği ileri sürülebilir.

İlgili alanyazında kurumsal itibar ile ilgili çalışmalar incelendiğinde farklı eğitim düzeylerinde ve eğitim örgütlerinde kurumsal itibar algısını belirlemeye yönelik çalışmaların yapıldığını söylemek mümkündür (Karaköse, 2006; Dülger, 2017; Sipahioğlu, 2018; Pitan ve Muller, 2019). Ayrıca kurumsal itibar; liderlik rolleri (Van der Jagt, 2005), öğretimsel liderlik (Özdoğru, 2020; Özdoğru ve Güçlü, 2021); karizmatik liderlik (Demir, 2018), okula yabancılaşma (Ataş, 2012), okul güvenliği (Binkhorst ve Kingma, 2012), eğitim memnuniyet düzeyi (Saraç, 2019), iş tatmini (Tatlı Kalaycı, 2019), örgütsel bağlılık (İlker, 2019; Tatlı Kalaycı, 2019), örgüt içi iletişim (Kurt, 2014; Çantay, 2018), psikolojik sermaye (Akyüz ve Cinel, 2021), örgütsel ustalık (Bakan vd., 2019) kavramlarıyla birlikte ele alınmıştır. Örgütsel narsisizm ise alanyazında çeşitli çalışmalarda araştırılmış bir olgudur (Ganesh, 2003; Duchon ve Burns, 2008; Duchan ve Drake, 2009; Hamedoğlu, 2009; Campbell vd., 2011; Yurdakul, 2015; Kahveci, Gülay ve Avcı, 2018; Şen ve Dirgen, 2018; Oara, Constantin ve Candel, 2019; Wirtz ve Rigotti, 2020). Alanyazında örgütsel narsisizme ilişkin çalışmalar çoğunlukla kavramsal çalışmalardır. Bunun yanı sıra örgütsel narsisizmin farklı kavramlarla ilişkisini inceleyen çalışmalar da yapılmıştır. Bu çalışmalarda örgütsel narsisizm kavramı liderlik davranışları (Salihoglu ve Camadan, 2020), nepotizm (Şen ve Dirgen, 2018), öz yeterlik (Yurdakul, 2015); okul iklimi (Kahveci vd., 2018) gibi kavramlarla birlikte incelenmiştir. Alanyazın incelendiğinde eğitim örgütlerinin kurumsal itibar düzeyleri ve örgütsel narsisizm düzeyleri arasındaki ilişkiye dair ulaşılabildiği kadarıyla herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla bu çalışmanın alanyazındaki bu boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada öğretmen algılarına göre eğitim örgütlerinde örgütsel narsisizm ile kurumsal itibar arasındaki ilişkinin belirlenmesinin eğitim örgütlerinde yöneticiler ve öğretmenler için yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Eğitim örgütlerine rekabet edebilme fırsatı veren, örgütlere değer ve saygınlık kazandıran bir unsur olan kurumsal itibar kavramına ilişkin öğretmen ve yöneticilerde bir farkındalık oluşturmaları beklenmektedir. Bu bağlamda yönetici ve öğretmenler kurumlarını itibar bakımından değerlendirebilirler ve kurumsal itibarı artırmaya yönelik öneriler geliştirebilirler. Ayrıca yöneticiler ve öğretmenler örgütsel narsisizm ve yıkıcı etkilerine karşı farkındalık kazanarak kurumlarında sağlıklı örgüt yapısının oluşmasına katkı sağlayabilirler. Bununla birlikte örgütsel narsisizm ile kurumsal itibar ilişkisine dair elde edilen bulgular ve sonuçlar yöneticilere yönetim süreçlerini planlama konusunda yol gösterebilir. Ayrıca bu çalışmanın yapılacak yeni çalışmalar için de zemin hazırlayarak alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda bu çalışmada öğretmen algılarına göre örgütsel narsisizm ile kurumsal itibar arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda çalışma soruları şu şekilde oluşturulmuştur:

1. Öğretmen algılarına göre eğitim örgütlerinde örgütsel narsisizm düzeyi nedir?
2. Öğretmen algılarına göre eğitim örgütlerinde örgütsel narsisizm düzeyi “cinsiyet, görev yaptıkları sektör, mesleki kıdem, mevcut okulda çalışma süresi, eğitim durumu” değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
3. Öğretmen algılarına göre eğitim örgütlerinde kurumsal itibar düzeyi nedir?
4. Öğretmen algılarına göre eğitim örgütlerinde kurumsal itibar düzeyi “cinsiyet, görev yaptıkları sektör, mesleki kıdem, mevcut okulda çalışma süresi, eğitim durumu” değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
5. Öğretmen algılarına göre eğitim örgütlerinde örgütsel narsisizm ile kurumsal itibar düzeyi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Yöntem

Ortaöğretim kurumlarında öğretmen algılarına göre örgütsel narsisizm ile kurumsal itibar ilişkisini incelemeyi amaçlayan bu çalışma nicel araştırma olarak tasarlanmıştır. Çalışmada iki veya daha fazla

değişken arasında birlikte değişimin olup olmadığının belirlenmesi ve olası değişimin nasıl olduğunun saptanması amacıyla uygulanan (Karasar, 2011) ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışmada ilk olarak öğretmen algılarına göre örgütsel narsisizm ve kurumsal itibar düzeyleri belirlenmiş, ardından bu düzeylerin “cinsiyet, görev yapılan sektör, mesleki kıdem, mevcut okulda çalışma süresi, eğitim durumu” değişkenlerine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği araştırılmıştır. Son olarak örgütsel narsisizm ile kurumsal itibar arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı belirlenmiştir.

Evren - Örneklem

2023-2024 yılında İstanbul ili Pendik ilçesinde kamu ve özel ortaöğretim kurumlarında çalışan 3462 öğretmen çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırma evreninde yer alan öğretmenlerin %73’ü (2512) kamu ortaöğretim kurumlarında, %27’si (950) özel ortaöğretim kurumlarında çalışmaktadır. Tabakalı örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenen örnekleme öğretmenler örneklem birimi, görev yaptıkları sektör tabaka olarak alınmıştır. 346 öğretmenin örneklem sayısı için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Örneklem evren ile orantılı bir şekilde belirlenmiştir. Örneklem dâhil edilen öğretmenlerin %72,8’i (252) kamuda, %27,2’si (94) özelde görev yapmaktadır. Öğretmenlerin %62,7’ si (217) kadın ve %37,3’ü (129) erkektir. Öğretmenlerin %72,3’ ü (250) lisans, %27,7’ si (96) lisansüstü mezunudur. Öğretmenlerin %46,2’ si (160) 1-3 yıl, %28,9’ u (100) 4-7 yıl, %24,9’u (86) ise 8 yıl ve daha fazla bağlı bulundukları örgütte çalışmaktadır. Öğretmenlerin %13’ünün (45) 1-5 yıl, %24,6’sının (85) 6-10 yıl, %25,1’inin (87) 11-15 yıl, %12,1’inin (42) 16-20 yıl, %25,1’inin (87) ise 21 yıl ve daha fazla mesleki kıdemi vardır.

Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu. Çalışmada “cinsiyet, görev yapılan sektör, mesleki kıdem, mevcut okulda çalışma süresi, eğitim durumu” gibi kişisel bilgilere ilişkin veriler “Kişisel Bilgi Formu” kullanılarak toplanmıştır.

Örgütsel Narsisizm Ölçeği. Eğitim örgütlerinin örgütsel narsisizm düzeyini belirlemek için Hamedoğlu ve Potas’ın (2012) geliştirdikleri “Örgütsel Narsisizm Ölçeği” kullanılmıştır. 5’li Likert tipinde, 34 maddeden oluşan ölçekte “*Kendini Özel Görme ve Kibirliklik, Liderlik ve Otorite Algısı, Onaylanma ve Kabul Görme İsteği, Tüm Güçlülük Algısı ve Teşhirci Davranış*” şeklinde 5 boyut bulunmaktadır. Ölçeğin alt boyutlarının Cronbach Alpha değeri sırasıyla “ $\alpha = 0,90$ ”, “ $\alpha = 0,80$ ”, “ $\alpha = 0,77$ ”, “ $\alpha = 0,86$ ”, “ $\alpha = 0,86$ ”dır. Ölçeğin tamamında Cronbach Alpha değeri ise “ $\alpha = 0,96$ ”dır.

Kurumsal İtibar Ölçeği. Eğitim örgütlerinin kurumsal itibar düzeylerini belirlemek için Karaköse’nin (2006) geliştirdiği “Kurumsal İtibar Ölçeği” kullanılmıştır. 5’li Likert tipinde, 40 maddeden oluşan ölçeğin “*Hizmet Kalitesi, Yönetim Kalitesi, Finansal Sağlamlık, Çalışma Ortamı, Toplumsal Sorumluluk, Duygusal Çekicilik, Kurumsal Etik*” şeklinde yedi alt boyutu bulunmaktadır. Ölçeğin alt boyutlarının Cronbach Alpha değeri sırasıyla “ $\alpha = 0,74$ ”, “ $\alpha = 0,68$ ”, “ $\alpha = 0,49$ ”, “ $\alpha = 0,74$ ”, “ $\alpha = 0,65$ ”, “ $\alpha = 0,75$ ”, “ $\alpha = 0,80$ ”dır. Ölçeğin tamamında Cronbach Alpha değeri ise “ $\alpha = 0,93$ ”tür.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde ilk olarak verilerin normallik dağılımları değerlendirilmiştir. Verilerin basıklık ve çarpıklığa ilişkin değerleri, histogram ve normal Q-Q grafikleri incelenmiştir. Örgütsel Narsisizm Ölçeğinin basıklık değeri -.313, çarpıklık değeri -.036; Kurumsal İtibar Ölçeğinin basıklık değeri .313, çarpıklık değeri -.344 şeklinde bulunmuştur. -1,5 ile +1,5 arasındaki basıklık ve çarpıklık değerleri, verilerin normal dağıldığını göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Ayrıca incelenen histogram ve Q-Q grafikleri de verilerin normal dağıldığını göstermiştir. Varyansların homojenliğini belirlemek için ise Levene testi kullanılmıştır. Test sonuçlarına göre “Örgütsel Narsisizm Ölçeği ($p > .05$) ve Kurumsal İtibar Ölçeğinde ($p > .05$) varyansların homojen dağılım gösterdiği söylenebilir. Veri seti normal dağılım gösterdiği ve homojenlik varsayımlarını karşıladığından çalışmada parametrik istatistik yöntemleri (t-testi, tek yönlü varyans analizi) kullanılmıştır. Pearson korelasyon analizi ile değişkenler arası ilişki incelenmiştir

Bulgular

Betimsel analiz bulguları, fark testlerine ilişkin bulgular ve korelasyon analizi bulguları bu bölümde yer almaktadır.

Öğretmen algılarına göre eğitim örgütlerinde örgütsel narsisizm ve kurumsal itibar düzeyine dair ortalama ve standart sapmaya ilişkin değerler Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Örgütsel Narsisizm ve Kurumsal İtibara Dair Betimsel İstatistikler

Değişkenler	$\bar{X}$	Ss
Örgütsel Narsisizm	3,12	0,81
Kurumsal İtibar	3,82	0,57

Tablo 1’de görüldüğü üzere öğretmen algılarına göre eğitim örgütlerinde örgütsel narsisizm düzeyinin “orta” düzeyde ($X=3,12$), kurumsal itibarın ise “katılıyorum” düzeyinde ($X=3,82$) olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel narsisizme ilişkin öğretmen algılarının cinsiyet, görev yaptıkları okulun sektörü ve eğitim durumuna göre karşılaştırılması amacıyla yapılan t-testi analizi sonuçlarına Tablo 2’de yer verilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Narsisizm Düzeyinin “Cinsiyet, Görev Yaptıkları Okulun Sektörü ve Eğitim Durumu” Değişkenlerine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Cinsiyet	Kadın	217	3,04	2,36	.02
	Erkek	129	3,25		
Görev Yaptıkları Okulun Sektörü	Kamu	252	3,05	2,61	.01
	Özel	94	3,31		
Eğitim Durumu	Lisans	250	3,20	2,87	.004
	Lisansüstü	96	2,92		

Tablo 2’de görüldüğü üzere örgütsel narsisizme ilişkin öğretmen algılarının “cinsiyet” [$t_{(344)} = 2,36$, $p < .05$], “görev yaptıkları sektör” [$t_{(344)} = 2,61$, $p < .05$] ve “eğitim durumu” [$t_{(344)} = 2,87$, $p < .01$] değişkenlerine göre anlamlı fark gösterdiği tespit edilmiştir. Erkek öğretmenlerin örgütsel narsisizme ilişkin algı düzeylerinin kadın öğretmenlerin algı düzeylerinden, özel sektörde çalışan öğretmenlerin örgütsel narsisizm algı düzeylerinin kamuda görev yapan öğretmenlerin algı düzeylerinden, lisans düzeyinde eğitime sahip öğretmenlerin örgütsel narsisizme ilişkin algı düzeylerinin lisansüstü düzeyinde eğitime sahip öğretmenlerin algı düzeylerinden anlamlı ölçüde yüksek olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel narsisizme ilişkin öğretmen algılarının mesleki kıdem ve mevcut okulda çalışma süresine göre karşılaştırılması amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına Tablo 3’te yer verilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Narsisizm Düzeyinin “Mesleki Kıdem ve Mevcut Okulda Çalışma Süresi” Değişkenlerine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Anlamlı Fark (Tukey)
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	45	3,28	2,37	.053	-
	6-10 yıl	85	3,06			
	11-15 yıl	87	2,94			
	16-20 yıl	42	3,14			
	21 yıl ve üzeri	87	3,26			
Okulda Çalışma Süresi	1-3 yıl (A)	160	3,26	4,42	.01	A-C
	4-7 yıl (B)	100	3,04			
	8 yıl ve üzeri(C)	86	2,97			

Tablo 3’te görüldüğü üzere “mesleki kıdem” değişkenine göre eğitim örgütlerinin örgütsel narsisizm düzeylerine ilişkin öğretmen algıları arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir [$F_{(4,341)} = 2,37$, $p > .05$]. Farklı mesleki kıdemi olan öğretmenlerin örgütsel narsisizme ilişkin benzer algılara sahip olduğu söylenebilir. Örgütsel narsisizme ilişkin öğretmen algılarının “mevcut okulda çalışma süresi” değişkenine göre ise anlamlı bir fark gösterdiği tespit edilmiştir [$F_{(2,343)} = 4,42$, $p < .05$]. Tukey testi sonucuna göre mevcut okullarında 1-3 yıl arası çalışan öğretmenlerin örgütsel narsisizm algılarının ($X=3,26$) 8 yıl ve üzeri görev yapan öğretmenlerin algılarından ($X=2,97$) anlamlı ölçüde yüksek olduğu saptanmıştır.

Kurumsal itibara ilişkin öğretmen algılarının cinsiyet, görev yaptıkları okulun sektörü ve eğitim durumuna göre karşılaştırılması amacıyla yapılan t-testi analizi sonuçlarına Tablo 4’te yer verilmiştir.

Tablo 4. Kurumsal İtibar Düzeyinin “Cinsiyet, Görev Yaptıkları Okulun Sektörü ve Eğitim Durumu” Değişkenlerine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler		N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Cinsiyet	Kadın	217	3,80	0,55	0,66	.51
	Erkek	129	3,84	0,57		
Görev Yaptıkları Okulun Sektörü	Kamu	252	3,79	0,55	1,53	.13
	Özel	94	3,89	0,59		
Eğitim Durumu	Lisans	250	3,88	0,55	3,53	.001
	Lisansüstü	96	3,65	0,57		

Tablo 4’te görüldüğü üzere öğretmenlerin kurumsal itibara ilişkin algı düzeylerinin “cinsiyet” [$t_{(344)} = 0,66$, $p > .05$] ve “görev yaptıkları sektör” [$t_{(344)} = 1,53$, $p > .05$] değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermediği saptanmıştır. Kurumsal itibara ilişkin kadın ve erkek öğretmenlerin algılarının benzer düzeyde olduğu söylenebilir. Benzer şekilde, kamu sektöründe ve özel sektörde görev yapan öğretmenlerin de kurumsal itibara ilişkin algılarının benzer düzeyde olduğu görülmüştür. “Eğitim durumu” değişkenine göre ise öğretmenlerin kurumsal itibara ilişkin algı düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir [$t_{(344)} = 3,53$, $p < .05$]. Lisans düzeyinde eğitime sahip öğretmenlerin kurumsal itibar derecesine ilişkin algı düzeylerinin, lisansüstü düzeyinde eğitime sahip öğretmenlerin algı düzeylerinden anlamlı ölçüde yüksek olduğu söylenebilir.

Kurumsal itibara ilişkin öğretmen algılarının mesleki kıdem ve mevcut okulda çalışma süresine göre karşılaştırılması amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına Tablo 5’te yer verilmiştir.

Tablo 5. Kurumsal İtibar Düzeyinin “Mesleki Kıdem ve Mevcut Okulda Çalışma Süresi” Değişkenlerine Göre Karşılaştırılması

Değişken	Gruplar	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Anlamlı Fark (Tukey)
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	45	3,85	0,59	0,51	.73	-
	6-10 yıl	85	3,80	0,51			
	11-15 yıl	87	3,79	0,59			
	16-20 yıl	42	3,75	0,61			
	21 yıl ve üzeri	87	3,88	0,56			
Okulda Çalışma Süresi	1-3 yıl (A)	160	3,92	0,53	4,60	.01	A-C
	4-7 yıl (B)	100	3,75	0,56			
	8 yıl ve üzeri (C)	86	3,71	0,61			

Tablo 5’te görüldüğü üzere “mesleki kıdem” değişkenine göre eğitim örgütlerinin kurumsal itibar düzeylerine ilişkin öğretmen algıları arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir [$F_{(4,341)}=0,51$, $p > .05$]. Farklı mesleki kıdemi olan öğretmenlerin kurumsal itibara ilişkin benzer algılara sahip olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin kurumsal itibara ilişkin algı düzeylerinin “mevcut okulda çalışma süresi” değişkenine göre ise anlamlı bir fark gösterdiği belirlenmiştir [$F_{(2,343)}=4,60$, $p < .05$]. Tukey testi sonucunda 1-3 yıl arası mevcut okullarında çalışan öğretmenlerin kurumsal itibara ilişkin algılarının ($X=3,92$), 8 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin algılarından ($X=3,71$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmen algılarına göre örgütsel narsisizm ile kurumsal itibar arasındaki ilişkiye dair pearson korelasyon testi bulgularına Tablo 6’da yer verilmiştir.

Tablo 6. Örgütsel Narsisizm ile Kurumsal İtibar Arasındaki İlişki

Değişkenler	Kurumsal İtibar
Örgütsel Narsisizm (ÖN)	.61**

** $p < .01$

Tablo 6’da görüldüğü üzere, öğretmen algılarına göre örgütsel narsisizm ile kurumsal itibar arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir [$r=.61$; $p < .01$]. Korelasyon katsayısı 0.30’dan küçük ise zayıf, 0.70- 0.30 arasında ise orta, 0.70’den büyük ise yüksek düzeyde ilişki kabul edilmektedir (Büyüköztürk vd., 2016).

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Çalışma sonucunda öğretmen algılarına göre eğitim örgütlerinin örgütsel narsisizm düzeyinin “orta” düzeyde olduğunu söylemek mümkündür. Çalışma sonucu, Yurdakul (2015) ve Kahveci vd.nin (2018)

çalışmalarıyla tutarlılık göstermektedir. Benzer şekilde, Salihoglu ve Camadan (2020) yürüttükleri çalışmada okul psikolojik danışmanlarına göre okulların örgütsel narsisizm düzeyini orta düzeyde tespit etmiştir. Buna göre sosyal kimliklerini korumak için örgütlerin zaman zaman ego savunucu davranışlar sergilediklerini söylemek mümkündür. Örgütler çatışmaları çözmek ve kaygıyla baş etmek için zaman zaman inkâr mekanizması kullanılabilmektedir. Örgütlerin eylemleri için kabul edilebilir gerekçeler oluşturarak mantığa bürüne mekanizmasını kullandıkları söylenebilir. Fakat bu davranışların örgüt için yıkıcı bir düzeyde olmadığını, örgütsel karar alma süreçlerini bütünüyle biçimlendirmediklerini ve örgütün çevresiyle iletişimini olumsuz etkileyecek düzeyde olmadığı söylemek mümkündür. Son yıllarda eğitim örgütlerinde öğrencilerin akademik başarıları, sosyal alandaki gelişim düzeyleri okul performansının önemli göstergelerini oluşturmaktadır (James ve Connolly, 2009). Örgütlerin sınav başarıları, projeler gibi göstergeler üzerinden değerlendirilmesi örgütlerde kendini olduğundan üstün görme, dışarıdan onay alma ihtiyacı ve sürekli görünür olma gibi narsistik eğilimlerin ortaya çıkmasına zemin hazırlamış olabilir.

Çalışma bulguları, öğretmen algılarına göre eğitim örgütlerinin kurumsal itibar düzeyinin “katılıyorum” düzeyinde olduğunu göstermiştir. Bu sonuç, Demir (2018), Demirel ve Gümüşeli (2022) tarafından yürütülen çalışma bulgularıyla tutarlılık göstermektedir. Özdoğru (2020) ise yürütmüş olduğu çalışmada kurumsal itibara ilişkin öğretmen algılarını “orta düzeyde katılıyorum” düzeyinde bulmuştur. Kurumsal itibar, örgütün paydaşları ve toplum tarafından örgüte ilişkin sahip olunan olumlu veya olumsuz algıların bütünüdür (Fombrun, 1996). Eğitim örgütlerinde kurumsal itibar temel olarak liderlik, olumlu bir çalışma ortamı ve iletişim, eğitim kalitesi, okul iklimi ve paydaşların okula dair hissettikleri aidiyetten etkilenmektedir (Dülger ve Acar, 2017). Buna göre öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim örgütlerinin hem iç hem de dış paydaşlarca beğenildiğine ilişkin düşüncelere sahip oldukları söylenebilir. Öğretmenlerin görev yaptıkları örgütlerdeki eğitim kalitesinden memnun oldukları, örgütlerinin çevredeki fırsatların farkında olduğu ve bunlardan yararlandığına ilişkin bir inanca sahip oldukları söylenebilir. Ayrıca örgütlerinin geleceğe dair açık bir vizyona sahip olduğunu ve çevreleri için fayda sağladığını düşünebilirler.

Çalışmada öğretmen algılara göre eğitim örgütlerinin örgütsel narsisizm düzeylerinin “cinsiyet” değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Çalışma sonuçları Hamedoğlu’nun (2009) çalışma sonucuyla tutarlılık gösterirken, Yurdakul (2015) ve Kahveci vd.nin (2018) çalışma sonuçlarından farklılık göstermektedir. Güneş(2020) ise çalışmasında cinsiyete göre özel okulda çalışan öğretmenlerin örgütsel narsisizm algılarının anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını fakat devlet okulunda görev yapan öğretmenlerin örgütsel narsisizm algılarının anlamlı bir fark gösterdiğini tespit edilmiştir. Çalışma bulgularına göre erkek öğretmenlerin örgütsel narsisizm algısının yüksek olması toplumun erkek egemen kültüre sahip olmasıyla açıklanabilir. Bu kültürde yetişen erkek öğretmenlerin narsistik eğilimleri fazla olabilir ve bu eğilimleri görev yaptıkları örgütlere taşımış olabilirler. Toplumsal cinsiyet rollerinde erkeklik güç ve iktidar ile karakterize edildiğinden (Çengel ve Yurdalan, 2022) erkek öğretmenler, örgütteki güç ve statü ilişkilerine daha duyarlı olup örgütün kendini yüceltici, eleştiriye kapalı tutumlarını daha kolay fark edebilirler. Ayrıca kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere kıyasla daha fazla empatik eğilime sahip olması (Vatansever Bayraktar ve Uygur, 2021), örgütlerdeki örgütsel narsisizm belirtilerini daha az tehdit edici bulmalarına sebep olabilir.

Çalışma bulguları değerlendirildiğinde örgütsel narsisizm düzeyine ilişkin öğretmen algılarının “görev yaptıkları sektör” değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel narsisizm algı düzeylerinin kamu okullarında çalışan öğretmenlerin algılarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışma Hamedoğlu (2009) ve Güneş’in (2020) çalışmalarıyla tutarlılık göstermektedir. Buna göre örgütsel narsisizme ilişkin algı düzeylerinin özel okullarda çalışan öğretmenlerde yüksek çıkmasında bu okullarda yerleşmiş olan rekabetçi kültürün etkili olduğu söylenebilir. Özel okullar işletme mantığı ile hareket eden, özünde kar elde etmeyi amaçlayan kurumlar oldukları için, eğitim hizmetlerini pazarlamada kullandıkları unsurlar müşterilerin beklentilerini karşılar nitelikte olmalıdır (Bozyiğit, 2017). Dolayısıyla bu örgütlerde öğrenci ve veli memnuniyetini önceleme ve kurumsal başarılarını dışa dönük bir şekilde sunma eğilimleri görülebilmektedir. Böylece örgütsel narsisizmin temel göstergelerinden biri olan kurumun kendini abartılı biçimde üstün görme eğilimi tetiklenebilir. Bu durum daha fazla öğrenci elde etmek için çabalayan bu örgütlerde (Gürler, 2020) gerçeklik algısının bozulmasını, başarısızlık durumlarının görmezden gelinmesini, inkâr gibi savunma mekanizmalarının kullanılmasını beraberinde getirebilir.

Çalışma sonucuna göre “eğitim durumu” değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel narsisizm algılarının anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu sonuç eğitim düzeyine bağlı olarak öğretmenlerin örgütsel yapı ve yönetim uygulamalarına ilişkin değerlendirmelerinin farklılaştığını göstermektedir.

Lisansüstü mezunu öğretmenlerin kuramsal bilgiye dayalı rasyonel düşünme becerileri örgütsel süreçleri daha analitik bir gözle değerlendirmelerini sağlamış olabilir. Buna bağılı olarak örgütü daha bilinçli bir şekilde analiz ederek abartılı değerlendirmelerden kaçınıyor olabilirler.

Çalışmada elde edilen bulgular, farklı mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel narsisizm algılarının benzer düzeyde olduğunu göstermektedir. Çalışma sonucu Kahveci vd.'nin (2018) çalışma sonucuyla tutarlılık gösterirken, Güneş'in (2020) çalışma sonucuyla tutarlılık göstermemektedir. Buna göre örgütte var olan inkâr, mantığa bürüme gibi narsistik davranışlar mesleki kıdemleri fark etmeksizin tüm öğretmenler tarafından aynı şekilde algılanmaktadır. Bu durum okullarda yönetim tarzlarının ve kurumsal uygulamaların, öğretmenlerin çalışma koşullarının büyük ölçüde standartlaşmış olmasıyla açıklanabilir. Bu benzerlikler, öğretmenlerin mesleki kıdemleri fark etmeksizin örgütlerine yönelik benzer algılara sahip olmalarını beraberinde getirebilir.

Çalışma bulguları değerlendirildiğinde öğretmenlerin örgütsel narsisizm algılarının “mevcut okulda çalışma süresi” değişkenine göre anlamlı bir fark gösterdiği saptanmıştır. Mevcut okullarında 1-3 yıl arası çalışan öğretmenlerin örgütlerini daha narsist bulduğu söylenebilir. Bu durum örgüte yeni katılan öğretmenlerin örgütün niteliklerine karşı daha duyarlı olmalarıyla, örgütü daha detaylı gözlemlemeleriyle açıklanabilir. Örgüte yeni katılan öğretmenler örgütün kendisini dışı karşı nasıl sunduğu, kurumsal söylemler ve başarı vurgularını daha belirgin şekilde gözlemleyebilirler. Örgütte daha uzun süre çalışan öğretmenler mekanik yapı içerisinde kaldıkça bu tür durumlara karşı duyarsızlaşmış olabilirler. Uzun süre görev yapan öğretmenler, örgütün iç işleyişine daha fazla hâkim olup örgütsel kültürü içselleştirerek hareket edebilirler. Böylece kurumdaki narsistik eğilimleri olağan bir durum olarak algılıyor olabilirler.

Çalışma bulguları değerlendirildiğinde “cinsiyet” değişkenine göre öğretmenlerin kurumsal itibara ilişkin algılarının anlamlı bir fark göstermediği tespit edilmiştir. Çalışma bulguları Kurt (2014) ve Demir'in (2018) çalışmalarının bulgularıyla örtüşmektedir. Karakaş (2019) ise çalışmasında hem yönetici hem de öğretmenlerin kurumsal itibar algılarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediğini saptamıştır. Buna karşılık Orçan (2015), öğretmenlerin kurumsal itibar algılarının cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaştığını tespit etmiştir. Çalışma sonucuna göre görev yaptıkları eğitim örgütünün beğenilmesine, bu örgütlerdeki eğitim kalitesine, örgütlerin çevrelerine karşı gösterdikleri duyarlılık ve örgütlerin sahip olduğu vizyona dair kadın ve erkek öğretmenlerin benzer algılara sahip olduğu söylenebilir. Bu durum öğretmenlerin eğitim örgütlerinde karşılaştığı yönetim anlayışının, kurumsal iletişim ve değerlerin büyük ölçüde standart olmasından ötürü benzer kurumsal deneyime sahip olmalarından kaynaklanıyor olabilir.

Çalışma bulguları incelendiğinde “görev yaptıkları sektör” değişkenine göre öğretmenlerin kurumsal itibara ilişkin algılarının anlamlı bir fark göstermediği belirlenmiştir. Kamu ve özel örgütlerde görev yapan öğretmenler kurumsal itibara dair benzer algılara sahip oldukları, hem kamu hem özel sektörde çalışma koşullarına, eğitim kalitesine, örgütlerin sahip oldukları vizyona dair öğretmenlerin benzer algılara sahip oldukları söylenebilir. Bu duruma eğitim örgütlerindeki bürokrasinin etkisi olabilir. Kamu veya özel fark etmeksizin bu örgütler merkezden yönetilen, merkezin aldığı kararlar doğrultusunda hareket eden örgütlerdir. Dolayısıyla, bu örgütlerin vizyonerlik, eğitim kalitesi, çalışma koşulları vb. konularda ortak özelliklere sahip olduğu söylenebilir.

Çalışma sonucunda “eğitim durumu” değişkenine göre öğretmenlerin kurumsal itibar algılarının anlamlı olarak farklılaştığı saptanmıştır. Çalışma bulgusu Demir'in (2018) çalışmasıyla tutarlılık gösterirken Kurt'un (2014) çalışma sonucuyla farklılaşmaktadır. Buna göre lisans mezunu öğretmenler lisansüstü mezunu öğretmenlere kıyasla örgütlerindeki eğitim kalitesinden, çalışma ortamından ve olanaklardan daha memnundurlar. Lisansüstü düzeyde eğitim gören öğretmenlerin örgüte ve başarıya dair beklentilerinin yüksek olması bu durumun sebebinin oluşturabilir. Örgütlerindeki mevcut koşullar lisansüstü eğitime sahip öğretmenler tarafından yeterli bulunmayabilir. Bu durum kurumsal itibara ilişkin algılarının daha düşük olmasına sebep olabilir. Ayrıca lisansüstü eğitimin kazandırdığı eleştirel düşünme ve analitik değerlendirme becerileri öğretmenlerin örgüte dair daha sorgulayıcı bir değerlendirme yapmalarını sağlıyor olabilir.

Çalışma sonucunda “mesleki kıdem” değişkenine göre öğretmenlerin kurumsal itibar algılarının anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür. Çalışma bulgularından farklı olarak Kurt (2014), Orçan (2015) ve Demir (2018) çalışmalarında mesleki kıdeme göre öğretmenlerin kurumsal itibar algıları arasında anlamlı bir fark tespit etmişlerdir. Ayrıca Karakaş (2019), çalışmasında yönetici ve öğretmenlerin kurumsal itibar algısının çalışma yılına göre anlamlı bir fark gösterdiğini saptamıştır. Bu çalışmaya göre öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim örgütlerini mesleki kıdem fark etmeksizin benzer şekilde değerlendirdiklerini söylemek mümkündür. Örgütlerinin sahip olduğu sorumluluk bilinci, eğitim kalitesi ve vizyonlarına ilişkin

değerlendirmelerinin benzer olduğu söylenebilir. Bu durum, Türkiye’deki eğitim örgütlerinin kural ve düzenlemeler, hiyerarşik örgütsel yapı ve otorite, sistematik iş süreçleri gibi ortak özelliklere sahip olmalarıyla açıklanabilir (Toprak, Saylık ve Kaya Törün, 2022). Eğitim örgütlerin belli standart, kural ve düzenlemelere dayalı bürokratik yapıları (Hoy, 2003) öğretmenlerin kıdem fark etmeksizin kurumsal itibara ilişkin algılarının benzer olmalarına sebep olabilir.

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirildiğinde “mevcut okulda çalışma süresi” değişkenine göre öğretmenlerin kurumsal itibar algılarında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Mevcut okullarında 1-3 yıl arası çalışan öğretmenlerin örgütlerinin sahip olduğu vizyona ve eğitim kalitesine ilişkin olumlu algılara sahip oldukları söylenebilir. Örgütte yeni çalışmaya başlamış olmalarından dolayı kendilerini daha motive hissedebilirler. Sahip oldukları bu motivasyon örgüte ilişkin olumlu algılara sahip olmalarını beraberinde getirebilir. Örgütte yeni görev yapmaya başlamış olmalarından dolayı örgüte dair olumsuz yönleri henüz fark etmemiş olabilirler. Bu durum kurumsal itibarı daha olumlu algılamalarına sebep olabilir. Örgütte yaşanan olumsuz deneyimler ve sorunlar, örgütte daha uzun yıllar görev yapan öğretmenlerin kurumsal itibar algısını olumsuz etkiliyor olabilir.

Çalışma bulgularına göre örgütsel narsisizm ve kurumsal itibara ilişkin öğretmen algıları arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Buna göre, öğretmenlerin görev yaptıkları okulların iç ve dış paydaşlarca beğenildiğine dair olumlu algılara sahip olmaları, okullarında verilen eğitimi kaliteli bulmaları, örgütlerinin çevrenin fırsatlarının farkında olup onlardan yararlandığına dair inançları, okullarının açık bir vizyona sahip olduğunu düşünmeleri ve eylemleriyle çevreye fayda sağladıklarını düşünmeleri beraberinde bu kimliği korumak için ego savunucu davranışlar sergilemelerini getirebilmektedir. Örgütlerin sahip oldukları kimlikleri korumak için zaman zaman inkâr mekanizması kullandıkları, eylemlerini mantığa bürüyerek gerçekleştirdikleri eylemler için haklı gerekçeler oluşturmaya çalıştıkları söylenebilir. Örgüte dair olumlu algının değişmesi, bir başka örgütün daha iyi anılması gibi durumlarda çalışanlar kendini tehdit altında hissedebilmekte ve savunma mekanizmaları kullanmayı, sorunları görmezden gelmeyi tercih edebilmektedirler (Hamedoğlu, 2009).

Çalışmada ulaşılan bulgular ve yapılan tartışma sonucunda aşağıdaki öneriler oluşturulmuştur:

- Araştırmada eğitim örgütlerinde örgütsel narsisizm ile kurumsal itibar arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu iki kavram arasındaki ilişki ilk defa incelenmiştir. Benzer bir çalışma farklı sektörlerde ve farklı illerde gerçekleştirilerek daha genel sonuçlar elde edilebilir.
- Öğretmenlerin örgütsel narsisizme ilişkin algıları cinsiyet, eğitim durumu, mevcut okulda çalışma süresi ve görev yaptığı sektör değişkenlerine göre anlamlı fark göstermektedir. Kurumsal itibara ilişkin algıları ise mevcut okulda çalışma süresi ve eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı fark göstermektedir. Bu durumun sebebini derinlemesine irdeleyen nitel çalışmalar yapılabilir.
- Öğretmenlerin örgütsel narsisizm ile kurumsal itibar algıları arasında ilişki olduğu saptanmıştır. Okulu ilgilendiren bu kavramların önemi çeşitli seminer ve bilimsel çalışmalarla yönetici ve öğretmenlere aktarılabilir.

Etik Beyan

“Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Narsisizm ile Kurumsal İtibar Arasındaki İlişki” başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel kurallara, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir. Gerekli olan etik kurul izinleri Hacettepe Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Etik Kurulu’nun 26.09.2023 tarih ve E-66777842-300-00003098604 sayılı toplantısında alınmıştır.

Ethical Declaration

During the writing process of the study “*The Relationship Between Organizational Narcissism and Corporate Reputation in Educational Organizations*” scientific rules, ethical and citation rules were followed. No falsification was made on the collected data and this study was not sent to any other academic publication medium for evaluation. In addition, permission was obtained from the Hacettepe University Social and Humanities Sciences Ethics Committee (Date: 26/09/2023 and Decision no: E-66777842-300-00003098604) to conduct the research

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

Yazarların alışmadaki katkı oranları eşittir.

Statement of Contribution Rate of Researchers

The contribution rates of the authors in the study are equal.

atışma Beyanı

Araştırma ile ilgili diğerk kişi veya kurumlarla yaşanabilecek çıkar atışması bulunmamaktadır.

Declaration of Conflict

There is no potential conflict of interest in the study.

Not

Bu makale birinci yazarın doktora tez çalışması kapsamında üretilmiştir.

Kaynakça

- Akyüz, M. ve Cinel, M. O. (2021). Psikolojik sermayenin kurumsal itibar üzerine etkisinin incelenmesi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 31, 193-214. doi: 10.18092/ulikidince.895345
- Ataş, Ö. (2012). Öğretmen adaylarının okula yabancılaşma düzeyleri ve kurumsal itibar algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Bakan, İ., Erşahan, B., Büyükbeşe, T. ve Soğancı, G. (2019). Örgütsel ustalığın (ift yönlülük) kurumsal imaj ve kurumsal itibar üzerindeki etkisi: Bir alan araştırması. *Journal of Management and Economics Research*, 17(2) , 193-213. doi: 10.11611/yead.506840
- Binkhorst, J. ve Kingma, S. F. (2012). Safety vs. reputation: risk controversies in emerging policy networks regarding school safety in the Netherlands. *Journal of Risk Research*, 15(8), 913–935. doi: [10.1080/13669877.2012.686049](https://doi.org/10.1080/13669877.2012.686049)
- Bozyiğit, S. (2017). Özel okulların eğitim hizmetlerine ilişkin veli beklentisi ve algısı: Nütel bir araştırma. 2nd International Congress on Political, Economic and Social Studies (ICPESS). Mersin.
- Brown, A. D. (1997). Narcissism, identity and legitimacy. *Academy of Management Review*, 22(3), 625–646. doi: [10.2307/259409](https://doi.org/10.2307/259409)
- Büyüköztürk, ř., Kılıç Çakmak, E., Akgün, A.E., Karadeniz, ř. ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Campbell, W. K., Hoffman, B. J., Campbell, S. M. ve Marchisio, G. (2011). Narcissism in organizational contexts. *Human Resource Management Review*, 21(4), 268-284. doi: [10.1016/j.hrmr.2010.10.007](https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.10.007)
- Chalmers, R. (2006). Methodology for customer relationship management. *The Journal of Systems and Software*, 9(2006), 1015–1024. doi: [10.1016/j.jss.2005.10.018](https://doi.org/10.1016/j.jss.2005.10.018)
- Çantay, N. (2018). Kurumsal itibar algısında örgüt içi iletişimin rolü: eğitim kurumlarında bir araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- engel, D. ve Yurdalan, F. (2022). Erkeklerin toplumsal cinsiyet rollerinin öz şekfat üzerindeki etkisinin incelenmesi: Flört şiddeti ve bağlanma kaygısının aracılık etkisi. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(9): 1293-1311.
- ekmecelioglu, H. G. ve Dinçel, G. (2013). Çalışanların iş tutum ve davranışlarının kurumsal itibar üzerindeki etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(47), 125-139.
- Demir, C. (2018). Okul müdürlerinin karizmatik liderlik özelliklerinin okulların kurumsal itibarına etkisi (Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Demirel, Y. ve Gümüşeli, A. İ. (2022). İlkokul müdürlerinin öğretim liderliğı davranışları ile kurumsal itibar arasındaki ilişki. *Balkan ve Yakın Doğı Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(3), 103-114.
- Duchon, D. ve Burns, M. (2008). Organizational narcissism. *Organizational Dynamics*, 37(4), 354-364. doi:10.1016/j.orgdyn.2008.07.004.
- Duchon, D. ve Drake, B. (2009). Organizational narcissism and virtuous behavior. *Journal of Business Ethics*, 85(3), 301–308. doi: 10.1007/s10551-008-9771-7.
- Dülger, G. (2017). Özel okullarda kurumsal itibar algısı: Antalya Özel Envar Okulları paydaşları üzerinde bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Dülger, G. ve Acar, O.K. (2017). Özel okullarda kurumsal itibar algısı: Okul paydaşları üzerinde bir araştırma ve model önerisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(22), 259-277.
- Erçetin, ř. ř. (2000). *Lider sarmalında vizyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Fombrun, C. J. (1996). *Reputation realizing value from the corporate image*. Harvard Boston: Business School.
- Fombrun C. J., Gardberg, N. A. ve Sever J. M. (2000). The reputation quotient Sm: A multi stakeholder measure of corporate reputation. *The Journal of Brand Management*, 7(4), 55-247. doi:10.1057/bm.2000.10
- Ganesh, S. (2003). Organizational narcissism: Technology, legitimacy, and identity in an Indian NGO. *Management Communication Quarterly*, 16(4), 558–594. doi: [10.1177/0893318903252539](https://doi.org/10.1177/0893318903252539)

- Gotsi, M. ve Wilson, A. (2001). Corporate reputation: seeking a definition. *Corporate Communications*, 6(1), 24–30. doi:10.1108/13563280110381189
- Güneş, M. E. (2020). *Örgütsel narsisizm ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin özel okullar ile devlet okulları açısından incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.
- Gürler, M. (2020). Devlet okuluyla özel okul arasındaki farklar. *Kapadokya Eğitim Dergisi*, 1(1), 1-6.
- Hamedoğlu, M. A. (2009). *Örgütsel narsisizm düzeyine ilişkin yönetici ve öğretmen algıları* (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Hamedoğlu, M. A. ve Potas, N. (2012). Organizational narcissism scale. *Engineering Management Research*, 1(2), 53-65. doi:10.5539/emr.v1n2p53
- Harvey, P. ve Martinko, M. J. (2008). An empirical examination of the role of attributions in psychological entitlement and its outcomes. *Journal of Organizational Behaviour*, 30(4), 459–476. doi:10.1002/job.549
- Hoy, W. K. (2003). An analysis of enabling and mindful school structures: Some theoretical, research and practical considerations. *Journal of Educational Administration*, 41(1), 87-108.
- İlker, İ. (2019). *Okul yöneticilerinin kurumsal itibar algılarıyla örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- James, C. ve Connolly, M. (2009). An analysis of the relationship between the organizational culture and the performance of staff work groups in schools and the development of an explanatory model. *International Journal of Leadership in Education*, 12(4), 389-407. doi:10.1080/13603120902980804.
- Karakaş, N.N. (2019). *Özel ilkokulların kurumsal itibarı konusunda yönetici, öğretmen ve veli görüşleri: Malatya örnekleme* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul
- Kahveci, G., Gülay, S. S. ve Avcı, T. (2018). Öğretmenlerin okulların örgütsel narsisizm düzeyleri ile okul iklimine yönelik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yaşadıkça Eğitim Dergisi*, 32(2), 1-15.
- Karaköse, T. (2006). *Eğitim örgütlerindeki iç ve dış paydaşların kurumsal itibara ilişkin algılamaları* (Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elâzığ.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kurt, F. (2014). *Ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin kurum içi iletişim algılarının kurumsal itibar algıları üzerindeki etkisi: Bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Nicholson, A. (2016). *What factors influence school choice, with particular reference to school reputation?* (Doktora Tezi). Anglia Ruskin University, Cambridge.
- Oara, P., Constantin, T. ve Candel, O. C. (2019). Different perspectives on narcissism in organizational contexts- a review and future research directions. *Annals of A.I.I. Cuza University. Psychology Series*, 28, 93-130.
- Orçan, A. (2015). *İzmir ili merkez ilçeleri anadolu liselerindeki öğretmenlerin okullarının kurumsal itibarına ve müdürlerinin liderliğine ilişkin algıları* (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Özdoğru, M. (2020). *Okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışları ile kurumsal itibar algısı arasındaki ilişki* (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özdoğru, M. ve Güçlü, N. (2021). Okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışları ile kurumsal itibar algısı arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41(3), 1869-1914.
- Pitan, O. S. ve Muller, C. (2019). University reputation and undergraduates' self-perceived employability: mediating influence of experiential learning activities. *Higher Education Research and Development*, 38(6), 1269-1284. doi:10.1080/07294360.2019.1634678
- Salıhoğlu, E. ve Camadan, F. (2020). Examining the relationship between organizational narcissism tendencies of school psychological counselors and the leadership behavior perceived in school administrators. *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 21(2), 1035-1050. doi:10.17679/inuefd.734963
- Saraç, E. (2019). *Cumhuriyet Üniversitesi'nin kurumsal itibarının eğitim memnuniyet düzeyi bağlamında analizi* (Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Sipahioğlu, M. (2018). *Erciyes üniversitesi paydaşlarının kurumsal itibara ilişkin algılarının incelenmesi* (Doktora Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Smids, A., Pruyn, A. T. H., ve van Riel, C. (2001). The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. *Academy of Management Journal*, 44(5), 1051-1065. doi:10.2307/3069448.
- Şen, O. ve Dirgen, N. (2018). Örgütsel narsisizm ve nepotizm bağlamında bir araştırma, *International Social Sciences Studies Journal*, 4(23), 4775-4782. doi: 10.26449/sssi.934
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Boston: Pearson.
- Tatlı Kalaycı, F. (2019). *Algılanan kurumsal itibarın, iş tatmini, görev performansı ve örgütsel bağlılığa etkisi: Eğitim sektörü çalışanları üzerine bir araştırma* (Doktora Tezi). Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Toprak, M., Saylık, A. ve Kaya Törün, M. (2022). Türkiye'deki kamu okullarında bürokrasi: Mevcut ampirik çalışmaların tematik bir analizi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 58, 245-257.
- Van Der Jagt, R. (2005). Senior business executives see business communication and reputation as a crucial part of their leadership role. *Corporate Reputation Review*, 8(3), 179-186. doi:10.1057/palgrave.crr.1540248
- Vatansever Bayraktar, H. ve Uygur, M. (2021). Öğretmenlerin empatik eğitimleri ile problem çözme becerilerinin incelenmesi. *EKEV Akademi Dergisi*, (88), 199-224.
- Wirtz, N. ve Rigotti, T. (2020). When grandiose meets vulnerable: narcissism and well-being in the organizational context. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(4), 556–569. doi: 10.1080/1359432X.2020.1731474

Yurdakul, A. (2015). *Örgütsel narsizm ile öğretmenlerin öz yeterlilik algıları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.

EXTENDED ABSTRACT

Education is an expensive investment for students, parents and all stakeholders. Therefore, when choosing a school, families pay attention to the reputation of educational organizations. Academic success, the quality of the teacher, and a qualified education process create a positive perception in parents (Nicholson, 2016). Also, employees are also affected by corporate reputation, and the reputability of the educational organization they work for can increase the prestige of employees (Karaköse, 2006). Corporate reputation is related to how valuable and reliable an organization is perceived by its internal and external stakeholders (Gotsi and Wilson, 2001: 25). It consists of six dimensions: emotional appeal, product and service, vision and leadership, social responsibility, workplace environment and financial performance (Fombrun, Gardberg and Sever, 2000). *Emotional appeal* refers to the effectiveness of an emotional bond in choosing a situation or recommending people in other situations. Organizations with strong corporate reputation are preferred by quality employees, and long-term commitment emerges (Sipahioğlu, 2018). *Product and service* refers to the fact that the quality of products and services offered by an organization has a significant impact on the reputation of institutions (Çekmecelioğlu and Dinçel, 2013: 127). *Vision and leadership* are important elements for corporate reputation. Vision generally refers to the perspective that political leaders have regarding the future and can be defined as being able to predict the future (Erçetin, 2000). Organizations with a strong corporate reputation have a clear vision for the future. They also have excellent leadership (Fombrun, 1996). *Social responsibility* includes the planning of sports and arts activities, environmental protection initiatives, cultural and educational activities for the benefit of the environment in which organizations operate, and for the improvement of people's living standards (Karaköse, 2006: 110). When evaluated in terms of the *workplace environment*, it can be said that organizations with strong corporate reputation are well managed, are considered suitable for work and have good personnel (Fombrun et al., 2000: 253). When evaluated in terms of *financial performance*, organizations with strong corporate reputation are considered low-risk investments and offer strong growth in the future (Fombrun et al., 2000: 253). Working, studying, and interacting with employees in these organizations create ostentation and arrogance (Hamedoğlu, 2009). Thus, the organizational narcissism may emerge in educational organizations. Narcissistic behaviors exhibited by organizations are evaluated under six headings: "denial, rationalization, self-aggrandizement, attributional egotism, sense of entitlement, anxiety" (Brown, 1997). *Denial* refers to individuals creating myths while trying to make sense of events to maintain a positive self-perception; *rationalization* refers to presenting unacceptable behavior in an acceptable way; *self-aggrandizement* refers to exaggerating the organizations' sense of self-worth and fantasizing about having unlimited abilities; *attributional egotism* refers to attributing desired outcomes to the organization, while attributing undesirable outcomes to other factors (Brown, 1997). *Sense of entitlement* expresses not empathizing with others and seeing the right to exploit them (Harvey and Martinko, 2008). *Anxiety* stems from their dependence on others to ensure self-esteem. Individuals in the organization attempt to eliminate anxiety, and this causes individuals to stand together (Brown, 1997). In educational organizations, teachers' and administrators' positive perceptions can contribute to increased motivation and job satisfaction when it is at an acceptable level. However, in cases where the positive perception of the organization begins to change or another organization is better remembered, employees of the organization may feel threatened and use defense mechanisms such as denial and ignore the problems. They can shift the attention in a different direction by pushing the basic needs of the organization to the background and organizing magnificent ceremonies (Hamedoğlu, 2009). The main basis of these behaviours is to protect the power and reputation of the organization. Therefore, the phenomenon of corporate reputation in educational organizations is possible to be considered as a concept related to organizational narcissism. Based on this idea, the study aims to examine the correlation between organizational narcissism and corporate reputation in educational organizations. So, the following questions were tried to be answered according to teachers' perceptions: 1.What is the level of organizational narcissism in educational organizations? 2.Does the level of organizational narcissism in educational organizations show a significant difference according to the variables "gender, sector in which they work, professional seniority, working time at the current school, educational level"? 3.What is the level of corporate reputation in educational organizations? 4.Does the level of corporate reputation in educational organizations show a significant difference according to the variables "gender, sector in which they work, professional seniority, working time at the current school, educational level"? 5.Is there a significant relationship between organizational narcissism and corporate reputation level in educational

organizations? Correlational survey model was performed in the study. 3462 teachers working in public and private secondary education organizations in the Pendik district of Istanbul in 2023-2024 constitute the target population of the study. 73% (2512) of the teachers work in public secondary education organizations, and 27% (950) work in private secondary education organizations. In the sample determined using the stratified sampling method, teachers were taken as the sampling unit and the sector in which they worked was taken as the stratum. The number of samples was determined as 346 and data were collected from 346 teachers. Parametric tests were performed to analyze the data. As a result of the study, it was found that organizational narcissism in educational organizations was at the “medium” level; and corporate reputation was at the “I agree” level. According to teachers' perceptions, the level of organizational narcissism in educational organizations showed a significant difference according to the variables of "gender, sector of employment, length of service at current school, educational level", but it did not show a significant difference according to the variable of "professional seniority". The level of corporate reputation in educational organizations differed significantly according to the variables of "length of service at current school, educational level", while it did not show a significant difference according to the variables of "gender, sector of employment, professional seniority". In addition, it was found that there is a moderate and positive significant relationship between organizational narcissism and corporate reputation.