



**T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**DOKTORA
TEZİ**

**KİŞİLİĞİN KARANLIK YÖNÜNÜN İŞ TATMİNİ
VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNDE PSİKOLOJİK
DAYANIKLILIĞIN ARACILIK ETKİSİ:
ANKARA İLİ ÖRNEĞİ**

SALİH SERBEST

**İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI**

MART 2022



**KİŞİLİĞİN KARANLIK YÖNÜNÜN İŞ TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA
NİYETİNDE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN ARACILIK ETKİSİ:
ANKARA İLİ ÖRNEĞİ**

Salih SERBEST

DOKTORA TEZİ

İŞLETME ANA BİLİM DALI

YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

MART 2022

ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Salih SERBEST

30.03.2022

KİŞİLİĞİN KARANLIK YÖNÜNÜN İŞ TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNDE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN ARACILIK ETKİSİ: ANKARA İLİ ÖRNEĞİ

(Doktora Tezi)

Salih SERBEST

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Mart 2022

ÖZET

Literatürde, kişiliğin karanlık yönü (KKY), iş tatmini (İŞT), işten ayrılma niyeti (İAN) ve psikolojik dayanıklılık (PD) iş görenlerin tutum ve davranışları üzerinde etkili olan önemli faktörler olarak değerlendirilmektedir. Özellikle 2010 ve sonrasında uluslararası literatürde KKY yaygın bir şekilde çalışılmaya başlanmıştır. Ancak Türkiye örneğinde konuya ilişkin çalışma sayısı oldukça kısıtlıdır. Bu sebeple Türkiye örneğinde KKY'nin özellikle örgütsel bağlamda incelenmesi gerekmektedir. Böylelikle kişilik özelliklerinin örgütsel tezahürlerinin anlaşılmasına katkı sunulması amaçlanmaktadır. Araştırmanın evrenini Ankara İlinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde istihdam edilen personel oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Ankara İlinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde istihdam edilen sağlık personeli oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme kapsamında katılımcılara internet üzerinden çevrimiçi ile elden anket dağıtma yöntemiyle bir adet anket gönderilmiştir. Kolayda örnekleme yöntemiyle katılımcılara gönderilen bu anketleri doldurarak iade eden çevrimiçi katılımcı sayısı 162 olarak gerçekleşmiştir. Sağlık personelinin iş yoğunluğu, pandemi ve yeterli çevrimiçi geri dönüş sağlanamaması nedeniyle 400 anket formu da elden dağıtılmıştır. Elden dağıtılan anket formlarından 283 geri dönüş sağlanmıştır. Ancak cevaplanan anketlerin 278 tanesi geçerlidir. Böylece toplam katılımcı sayısı 440'tır. Araştırmada ilişkisel ve kesitsel tarama yöntemleri kullanılmıştır. Araştırma konumuzu oluşturan KKY ile aynı zamanda İŞT, İAN ve PD araştırmamızın değişkenlerini oluşturmaktadır. Anket verilerinin analizinde istatistik paket programlarından SPSS ve AMOS kullanılmıştır. Anket sorularının analizinde istatistik yöntemlerinden frekans dağılımları, geçerlilik ve güvenilirlik testleri, t-testleri, varyans analizi (anova), post-hoc testleri, regresyon analizi, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve yapısal eşitlik modeli (YEM) kullanılmıştır. Psikopati ve narsisizm ile İŞT, Makyavelizm ile İAN, İŞT ile İAN ve PD arasında anlamlı etkilerin var olduğu görülmüştür. KKY'nin İŞT üzerinde negatif anlamlı bir etkisinin var olduğu anlaşılmıştır. KKY'nin İAN üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi vardır. Ancak KKY'nin PD üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilememiştir. KKY ile İŞT ve İAN arasındaki ilişkilerinde PD'nin aracı etkisinin var olmadığı görülmüştür.

Bilim Kodu : 114708, 114713, 115409

Anahtar Kelimeler : Kişiliğin Karanlık Yönü, Karanlık Üçlü, İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti,
Psikolojik Dayanıklılık

Sayfa Adedi : 193

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Alptekin SÖKMEN

THE MEDIATING EFFECT OF PSYCHOLOGICAL RESILIENCE OF DARK SIDE OF
PERSONALITY ON JOB SATISFACTION AND TURNOVER INTENTION: ANKARA
PROVINCE EXAMPLE

(Ph. D. Thesis)

Salih SERBEST

GAZİ UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES

March 2022

ABSTRACT

In the literature, the dark side of personality, job satisfaction, turnover intention and psychological resilience are considered as important factors that affect the attitudes and behaviors of employees. Especially in 2010 and later on, the dark side of personality has started to be studied extensively in the academic literature. However, the number of studies on the subject in the sample of Turkey is quite limited. For this reason, it is necessary to examine the dark side of personality in the sample of Turkey, especially in the organizational context. Thus, it is aimed to contribute to the understanding of the organizational manifestations of personality traits. The population of the research consists of personnel employed in public hospitals operating in Ankara. The sample of the research consists of healthcare personnel employed in public hospitals operating in Ankara. Within the scope of convenience sampling, a questionnaire was sent to the participants via an online or hand-delivery questionnaire method. The number of online participants who filled out and returned these questionnaires, which were sent to the participants with the convenience sampling method, was 162. Due to the workload of the healthcare personnel, the pandemic and the inability to provide sufficient online feedback, 400 questionnaires were also distributed by hand. 283 responses were obtained from the questionnaire forms distributed by hand. However, 278 of the answered questionnaires are valid. Thus, the total number of participants is 440. Relational and cross-sectional survey methods were used in the study. The dark side of personality, which constitutes our research subject, and at the same time, job satisfaction, turnover intention and psychological resilience constitute the variables of our research. SPSS and AMOS, which are statistical package programs, were used in the analysis of the survey data. Frequency distributions, validity and reliability tests, t-tests, analysis of variance (anova), post-hoc tests, regression analysis, confirmatory factor analysis (CFA) and structural equation modeling (SEM) were used in the analysis of the survey questions. It was observed that there were significant effects of psychopathy and narcissism between job satisfaction, Machiavellianism between turnover intention, job satisfaction between turnover intention and psychological resilience. It is understood that the dark side of personality has a negative significant effect on job satisfaction. The dark side of personality has a positive significant effect on turnover intention. However, no significant effect of the dark side of personality on psychological resilience was detected. It was observed that psychological resilience did not have a mediating effect in the relations the dark side of personality between job satisfaction and turnover intention.

Science Code : 114708, 114713, 115409

Key Words : Dark Side of Personality, Dark Triad, Job Satisfaction, Turnover
Intention, Psychological Resilience

Page Number : 193

Supervisor : Prof. Dr. Alptekin SÖKMEN

TEŞEKKÜR

Doktora öğrenimim ile tez süreci boyunca bana her zaman yol gösteren, yardımını ve desteğini esirgemeyen tüm samimiyetiyle bilgisini ve deneyimlerini paylaşan, yönlendiren ve motive eden değerli hocam ve danışmanım Prof. Dr. Alptekin SÖKMEN'e teşekkürü bir borç bilirim.

Doktora öğrenimim sürecince bilgilerini ve tecrübelerini benimle içtenlikle paylaşan ve bana yol gösteren Prof. Dr. Dursun BİNGÖL'e, Prof. Dr. Belgin AYDINTAN'a, Prof. Dr. Enver AYDOĞAN'a ve Prof. Dr. Aykut GÖKSEL'e teşekkür ederim.

Tez dönemim boyunca anlayışı ve değerli yönlendirmeleri ile Doç. Dr. Şule TUZLUKAYA'ya sonsuz saygılarımı ve teşekkürlerimi sunarım.

Hayatım boyunca her zaman yanımda olan, aldığım tüm kararlarda anlayışla beni destekleyen, motive eden sevgili ve biricik eşim Kübra SERBEST'e sonsuz teşekkür ediyorum.

Tezimi sevgili ve biricik eşim Kübra SERBEST, biricik ve canım kızlarım Rüveyda Büşra SERBEST ve Erva Naz SERBEST'e ithaf ediyorum.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLERİN LİSTESİ	xii
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	xiii
1. GİRİŞ	1
2. KİŞİLİK	9
2.1. Kişilik Kuramları.....	10
2.1.1. Bilimsel Kurallar Koymaya Çalışan Kuramlar	11
2.1.1.1. Eysenck'in kişilik boyutları kuramı.....	11
2.1.1.2. Cattell'in kişilik faktörleri kuramı	11
2.1.2. Kişiye Dönük Kuramlar.....	12
2.1.2.1. Cooley'in ayna benlik kuramı.....	12
2.1.2.2. Mead'in genelleştirilmiş öteki kuramı	12
2.1.2.3. Erikson'un psikososyal gelişim kuramı	12
2.1.3. Diğer Kişilik Kuramları.....	13
2.1.3.1. Freud'un yapısal kişilik kuramı	13
2.1.3.2. Jung'un kişilik kuramı	13
2.1.3.3. Horney'in kişilik kuramı.....	14
2.1.3.4. Kelly'nin kişisel yapılar kuramı.....	14
2.1.3.5. Adler'in üstünlük arama kuramı	14
2.1.3.6. Berne'nin kişilik kuramı	15

Sayfa

2.2. Kişilik ve Örgütsel Davranış	15
2.2.1. Myers-Briggs Tipi Gösterge	15
2.2.2. Beş Büyük Kişilik Modeli	16
2.3. Kişilik Özellikleri	17
3. KİŞİLİĞİN KARANLIK YÖNÜ	21
3.1. Kuramsal Çerçeve	28
3.2. Narsisizm.....	31
3.2.1. Narsisizmin Boyutları.....	33
3.2.2. Narsisizm Türleri.....	36
3.2.2.1. Normal narsisizm	36
3.2.2.2. Patolojik narsisizm.....	37
3.3. Makyavelizm.....	37
3.3.1. Makyavelizmin Boyutları	40
3.3.2. Makyavelizm Türleri	40
3.3.2.1. Yüksek makyavelizm.....	41
3.3.2.2. Düşük makyavelizm.....	41
3.4. Psikopati	42
3.4.1. Psikopati Türleri	44
3.4.1.1. Birincil psikopati.....	44
3.4.1.2. İkincil psikopati	45
4. İŞ TATMİNİ, İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK.....	47
4.1. İş Tatmini	47
4.2. İşten Ayrılma Niyeti.....	50
4.3. Psikolojik Dayanıklılık.....	55
5. KİŞİLİĞİN KARANLIK YÖNÜ ÜZERİNE YAPILAN ARAŞTIRMALAR VE SONUÇLARI.....	59

Sayfa

5.1. Uluslararası Araştırmalar ve Sonuçları	59
5.2. Ulusal Araştırmalar ve Sonuçları	67
6. ARAŞTIRMA DEĞİŞKENLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER	75
6.1. KKY ile İŞT Arasındaki İlişkiler	75
6.2. KKY ve İŞT ile İAN Arasındaki İlişkiler	76
6.3. KKY, İŞT ve İAN ile PD Arasındaki İlişkiler	77
7. KİŞİLİĞİN KARANLIK YÖNÜNÜN İŞ TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNDE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN ARACILIK ETKİSİ: ANKARA İLİ ÖRNEĞİ	81
7.1. Problem Durumu, Araştırmanın Soruları ve Araştırmanın Modeli.....	82
7.1.1. Problem Durumu	82
7.1.2. Araştırmanın Soruları	83
7.1.3. Araştırmanın Modeli.....	84
7.2. Araştırmanın Amacı	84
7.3. Araştırmanın Önemi	85
7.4. Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtlılıkları.....	88
7.4.1. Araştırmanın Varsayımları	88
7.4.2. Araştırmanın Kısıtlılıkları.....	89
7.5. Araştırmanın Evreni	90
7.6. Araştırmanın Yöntemi.....	91
7.7. Araştırmanın Hipotezleri.....	95
7.8. Araştırmanın Bulguları ve Yorumlar	96
7.8.1. Demografik Özellikler.....	96
7.8.2. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenirliliği.....	98
7.8.2.1. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA).....	99
7.8.2.1.1. Model uyum değerleri.....	100

Sayfa

7.8.2.2. CR (Composite reliability), AVE (Average variance extracted), alfa ve bazı tanımlayıcı istatistikî değerler.....	101
7.8.3. Hipotezlerin Testi	102
7.8.3.1. Aracı etki analizleri.....	115
7.8.3.1.1. KKY ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik dayanıklılığın aracı etkisi	116
7.8.3.1.2. KKY ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik dayanıklılığın aracı etkisi	117
7.8.3.2. Farklılık analizleri.....	119
7.8.3.2.1. Cinsiyete göre çalışmada ele alınan değişkenler için farklılık analizleri	119
7.8.3.2.2. Medeni duruma göre çalışmada ele alınan değişkenler için farklılık analizleri	119
7.8.3.2.3. İş yerindeki konuma (çalışan–yönetici) göre farklılık analizleri	120
7.8.3.2.4. Unvana göre farklılık analizleri.....	120
7.8.3.2.5. Yaşa göre farklılık analizleri	122
7.8.3.2.6. Eğitim durumuna göre farklılık analizleri.....	125
8. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	127
KAYNAKLAR	141
EKLER.....	179
EK-1. Anket Formu	180
ÖZGEÇMİŞ	191

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 7.1. Araştırma Örneğinin Demografik Faktörleri	97
Çizelge 7.2. Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA)	100
Çizelge 7.3. Doğrulamalı Faktör Analizine İlişkin Model Uyum Değerleri	100
Çizelge 7.4. CR, AVE, ALFA ve Bazı Tanımlayıcı İstatistikler	101
Çizelge 7.5. Path (Yol) Analizi (Makyavelizm, Psikopati ve Narsisizm)	103
Çizelge 7.6. İkinci Düzey Faktör Analizi	104
Çizelge 7.7. İkinci Düzey Faktör Analizine İlişkin Model Uyum Değerleri	105
Çizelge 7.8. CR, AVE ve Alfa Katsayıları	105
Çizelge 7.9. Değişkenler Arası İlişkiler	106
Çizelge 7.10. KKY ile İş Tatmini Arasındaki İlişkide Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Etkisi	116
Çizelge 7.11. KKY ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Etkisi	117
Çizelge 7.12. Dolaylı Etki Analizi Sonuçları	118
Çizelge 7.13. Cinsiyete Göre Farklılıkların Tespiti	119
Çizelge 7.14. Medeni Duruma Göre Farklılıkların Tespiti	119
Çizelge 7.15. İş Yerindeki Konuma Göre Farklılıkların Tespiti	120
Çizelge 7.16. Unvana Göre Farklılık Analizleri	121
Çizelge 7.17. Unvan Scheffe Post-Hoc Testi	122
Çizelge 7.18. Yaşa Göre Farklılık Analizleri	123
Çizelge 7.19. Yaş Scheffe Post-Hoc Testi	124
Çizelge 7.20. Eğitim Durumuna Göre Farklılık Analizleri	125
Çizelge 7.21. Hipotezler Çizelgesi	126

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 7.1. Araştırma Modeli.....	84
Şekil 7.2. Aracı Etki Analizi	115
Şekil 7.3. KKY ile İş Tatmini Arasındaki İlişkide Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Etki Modeli	116
Şekil 7.4. KKY ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Etki Modeli	117



SİMGELER VE KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar	Açıklamalar
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AGFI	Adjusted Goodness of Fit Index
AHBVÜ	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
AMOS	Analysis Of Moment Structures
AÖD	Algılanan Örgütsel Destek
APA	American Psychiatric Association
AS	Başarı Çabası
AVE	Average Variance Extracted
CFA	Confirmatory Factor Analysis
CFI	Comperative Fit Index
CMIN (χ^2)	Ki-Kare
CR	Composite Reliability
DF	Degree of Freedom
DFA	Doğrulayıcı Faktör Analizi
Diğ	Diğerleri
DSM-4	Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders-IV
DSM-5	Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders-V
DT	Dark Triad
F	Frekans (Sıklık)
FLE	Ön Saflardaki Hizmet Çalışanları
GFI	Goodness of Fit Index
H	Hipotez
II	Sabırsızlık/Huzursuzluk
İAN	İşten Ayrılma Niyeti
İŞT	İş Tatmini

KKY	Kişiliğin Karanlık Yönü
KÜ	Karanlık Üçlü
LISREL	Linear Structural Equations Model Language
LLCI	Lower Limit Confidence Interval
L-VERİ	Life Data
MBTG	Myers-Briggs Tipi Göstergesi
MT	Zihinsel Tokluk
MTURK	Mekanik Turk
N	Örneklem Sayısı
NFI	Normed Fit Index
OC	Örgütsel Sinizm
ORT	Ortalama
ÖB	Örgütsel Bağlılık
ÖVD	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
P	Anlamlılık Düzeyi
PA	Fiziksel Aktivite
PD	Psikolojik Dayanıklılık
PCL	Psychopathy Checklist
PCLR	Psychopathy Checklist Revised
Q-VERİ	Questionnaire Data
R²	Belirleyicilik Düzeyi
RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation
SD	Standart Daviation
SE	Standart Error
SEI	Sosyoduygusal Zekâ
SEM	Structural Equation Modeling
SI	Sosyal Zekâ
SMARTPLS	Smart Partial Least Squares
SPSS	Statistical Package Social Science
SRMR	Standardized Root Mean Square Residual

STD	Standart
T	Tablo Değeri
TDK	Türk Dil Kurumu
T-VERİ	Test Data
ULCI	Upper Limit Confidence Interval
VB	Ve Benzeri
VD	Ve Diğerleri
YEM	Yapısal Eşitlik Modeli
Z	Saçınım Değeri



1. GİRİŞ

İnsan davranışı, birçok faktörün etkili olduğu karmaşık bir süreçte kişilik özellikleri olarak kavramlaştırılmıştır (Şahabettinoğlu, 2015). Uzun yıllar boyunca psikolojinin en temel konularından biri olarak kabul edilmiştir (Burger, 2006). Bununla birlikte, teknolojiye hızlı değişimler ve sosyo-ekonomik yönler sosyal ve çalışma hayatında birey ve bireysellik içermektedir. Kişilik hakkındaki araştırmalar, diğer disiplinlerde (organizasyon, yönetim, sosyoloji vb.) odak noktası haline gelmiştir.

“Hsieh ve diğerlerine (2011) göre, çalışma hayatında örgütler giderek daha fazla bilgi, beceri, yetenek, deneyim ve maddi varlıklar yerine kişilik gibi kişisel özellikleri karakterize eden soyut unsurlara odaklanmaktadır. Bu durum insan doğasını anlama konusundaki bilimsel çalışmalara ilham vermekte, hangi koşullar altında mutlu, gerekçeli veya etik olmayan davranışlar sergileme eğiliminde olduğunu göstermektedir (Ermiş, Şahin ve Demirus, 2018: 139)”.

“İlgili literatüre göre kişilik; özellikler, sosyal-bilişsel yaklaşımlar ve hedef yönelimi dâhil olmak üzere farklı açılardan araştırılmıştır (Zweig ve Webster, 2004: 1693)”. Bazı psikologlar kişiliğin ebeveyn genleri tarafından belirlendiğini savunurken, diğerleri kişiliğin çevresel, kültürel ve sosyal faktörlerden etkilendiğini savunmaktadır (Huczynski ve Buchanan, 2013). Kaiser ve Hogan (2011) ise, bireyin kişiliğinin bir kısmına atıfta bulunan, iki farklı kişilik tanımını kişiliğin aydınlık ve karanlık yönleri olarak açıklamaktadır.

Literatürde, araştırmacılar tarafından kişiliğin karanlık yönünün (Karanlık Üçlünün- Makyavelizm, narsisizm ve psikopati) temellerini yaşam tarihi teorisinin oluşturduğu ileri sürülmektedir (McDonald, Donnellan ve Navarrete, 2012: 601). Yaşam tarihi teorisi, bireylerin farklı çevresel koşullara uyum sağlayabilmelerinin, karşılaştıkları olumlu veya olumsuz durumlara tepki verebilmelerinin bireysel farklılıklar çerçevesinde gerçekleştiğini ileri sürmektedir. Bu bağlamda, yaşam tarihi teorisine göre karşılaşılan çevresel koşullar sebebiyle bireylerin karanlık kişilik özelliklerine sahip olmaları veya bu özellikleri sürdürmeleri beklenebilir (Kavanagh, Signal ve Taylor, 2013: 666). Başka bir ifadeyle yaşam tarihi teorisi, kritik önem taşıyan sosyal veya çevresel olaylarda bireylerin kişilik özellikleri çerçevesinde yaşamlarına ilişkin doğal tutumlar geliştirdiğini belirtmektedir (Jonason ve Webster, 2012: 521).

“Özellikle 2010 ve sonrasındaki araştırmalarda; kişiliğin karanlık yönünün hızlı bir yaşam tarihi stratejisinin göstergelerini oluşturduğu öne sürülerek Karanlık Üçlü, yaşam tarihi teorisine oturtulmaya çalışılmıştır (Jonason ve Tost, 2010)”. Bu kapsamda Jonason, Koenig ve Tost (2010: 428) araştırmasında, Karanlık Üçlü kişilik özelliği kümelenmesini anlama çabası içinde, birçok hayvan türünde başarıyla kullanılan orta düzey bir evrim teorisi - yaşam tarihi teorisi - uygulamışlardır. Diğer taraftan çeşitli çalışmalarda Karanlık Üçlü, yaşam tarihi teorisinin sağlam teorik çerçevesiyle ilişkilendirilmeye çalışılmaktadır (Figueredo ve diğerleri, 2006). Bunu yapmaya çalışmak önemlidir, çünkü teorik bir çerçeve oluşturmak hem sonuçların yorumlanması hem de Karanlık Üçlü üzerine yapılacak olan gelecekteki çalışmalar için verimli olacaktır (Jonason, Koenig ve Tost, 2010: 429).

Yakın zamana kadar, yaşam tarihi stratejisindeki farklılıklar sadece türler düzeyinde incelenmiştir. Her ne kadar bu çalışma alanı, çeşitli insan etnik gruplamaları arasındaki yaşam tarihi stratejisindeki sistematik farklılıkları incelemek için genişletilmiş olsa da insan gelişimi ve bununla ilgili davranışsal genetik çalışma konusunda daha yeni evrim teorileri, yaşam tarihi stratejisinde grup içi bireysel varyasyona işaret etmektedir. Bundan dolayı farklı yaşam tarihi parametrelerinin altında yatan ve K olarak belirtilen tek bir ortak faktörü tanımlayan gizli bir değişken modeli oluşturulmuştur. K-faktörü, insani gelişme için büyük öneme sahip, yeterince takdir edilmeyen bir bireysel farklılık değişkeni gibi görünmektedir (Figueredo ve diğerleri, 2005: 1349).

Genel olarak hem yaşam tarihi stratejisi (Ellis, 1988; Mealey, 1995; Figueredo ve diğerleri, 2005, 2006, 2007; Gladden, Figueredo ve Jacobs, 2009) hem de Karanlık Üçlü üzerine yapılan araştırmalar Karanlık Üçlünün yaşam tarihi stratejilerinin kişilik göstergelerinden oluşabileceğini öne sürmektedir (Jonason ve Kavanagh, 2010; Jonason ve Tost, 2010; Jonason ve diğerleri, 2009; Jonason, Li ve Buss, 2010; Jonason, Li ve Teicher, 2010).

“Örgütsel davranış alanında kişiliğin karanlık yönü ile olumlu yönü arasındaki ayrım; son zamanlarda dikkat çeken konular arasında yer almaktadır ve kişilik olgusunu örgütsel davranışa uygulamada yeni bir gelişmedir (Koopman, Lanaj ve Scott, 2016; Volmer, Koch ve Göritz 2016; Walsh ve Arnold, 2020; Liang ve diğerleri, 2021)”.

“Bu bağlamda iş yerindeki kişiliğin karanlık yönüne olan ilgi, 1995’li yıllardan sonra giderek artmıştır (Kaiser, LeBreton ve Hogan, 2015; Tarafdar, Gupta ve Turel, 2015;

Klotz ve Neubaum, 2016; Harris ve Jones, 2018)”. “Diğer taraftan son zamanlarda uluslararası alanda kişiliğin karanlık yönü klinik psikoloji, kişilik psikolojisi ve örgütsel psikoloji alanlarında yaygın bir şekilde incelenmeye başlanmıştır (Özsoy ve Ardıç, 2017: 391)”. Ülkemizde ise kişiliğin karanlık yönünü bir arada örgütsel bağlamda inceleyen çalışma sayısı kısıtlıdır (Kanten, Yeşiltaş ve Arslan, 2015; Aydoğan ve Serbest, 2016; Özer ve diğerleri, 2016; Özsoy ve Ardıç, 2017; Serbest, 2018; Güler ve Kerse, 2019; Güllü ve Yıldız, 2019; Özsoy, 2019; Özsoy ve Ardıç, 2020). Bu sebeple Türkiye örneğinde kişiliğin karanlık yönünün özellikle örgütsel bağlamda incelenmesi gerekmektedir. Böylelikle kişilik özelliklerinin örgütsel tezahürlerinin anlaşılmasına katkı sunacaktır.

Literatürde, kişiliğin karanlık yönü, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılık iş görenlerin tutum ve davranışları üzerinde etkili olan önemli faktörler olarak değerlendirilmektedir (Zimmerman, 2008; Bruk-Lee vd., 2009; Jonason, Wee ve Li, 2015; Volmer, Koch ve Göritz, 2016; Özsoy ve Ardıç, 2017; Özsoy, Uslu ve Ardıç, 2018; Saleesi ve Omar, 2018; Güler ve Kerse, 2019; Güllü ve Yıldız, 2019; Čopková ve Araňošová, 2020; Çelik, 2020; Walsh vd., 2020; Szabó vd., 2021; Yılmaz ve diğerleri, 2021; Grover ve Furnham, 2022). Bu nedenle çalışmamızda çalışanların sahip oldukları karanlık kişilik özelliklerinin sergiledikleri iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılık davranışlarıyla olan ilişkisi ve aynı zamanda kişiliğin karanlık yönünün iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemede psikolojik dayanıklılığın aracılık rolü araştırılmıştır. Bu bağlamda, *araştırmanın problem cümlesi* şu şekilde oluşturulmuştur:

“Çalışanların sahip oldukları karanlık kişilik özelliklerinin sergiledikleri iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılık davranışlarıyla olan ilişkisi ve aynı zamanda kişiliğin karanlık yönünün iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemede psikolojik dayanıklılığın aracılık rolü nedir?”

Bu inceleme sonucunda konuyla ilgili özgün bulgular elde edilmiş olup söz konusu bulgular çerçevesinde çözüm önerileri ortaya konulmuştur.

Araştırmanın evrenini Kasım 2020-Mayıs 2021 tarih aralığında Ankara İlinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde istihdam edilen personel oluşturmaktadır. Araştırmanın

örneklemini ise anılan tarih aralığında Ankara İlnde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde istihdam edilen sağlık personeli oluşturmaktadır. Bu kapsamda ilgili tarih aralığında Ankara İlnde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde istihdam edilen sağlık personelinin anket tekniği ile veri toplanmıştır. Kolayda örnekleme yöntemiyle katılımcılara gönderilen bu anketleri doldurarak iade eden çevrimiçi katılımcı sayısı 162 olarak gerçekleşmiştir. Sağlık personelinin iş yoğunluğu, pandemi ve yeterli çevrimiçi geri dönüş sağlanamaması nedeniyle 400 anket formu da yine kolayda örnekleme yöntemiyle elden dağıtılmıştır. Elden dağıtılan anket formlarından 283 geri dönüş sağlanmıştır. Ancak cevaplanan anketlerin 278 tanesi geçerlidir. Böylece toplam katılımcı sayısı 440'tır.

Çalışmanın birinci bölümünü giriş kısmı oluşturmaktadır. Giriş bölümünde çalışmada ele alınan konunun ve problemin ne olduğuna, araştırmanın amacına, araştırmanın önemine, araştırmanın kısıtlılıklarına, araştırmanın yöntemine (metedolojisine) ve önceki çalışmalara kısaca değinilmiştir.

İkinci bölümde; kişilik konusu incelenmiş olup çeşitli kişilik kuramları açıklanmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, kişiliğin karanlık yönünün (Karanlık Üçlünün- Makyavelizm, narsisizm ve psikopati) temellerini oluşturan yaşam tarihi teorisi ile araştırmanın temelini oluşturan kişiliğin karanlık yönü (KKY) incelenmiştir.

Dördüncü bölümde, kişiliğin karanlık yönünün iş tatmini ve işten ayrılma niyetinde psikolojik dayanıklılığın aracılık etkisi kapsamında iş tatmini (İŞT), işten ayrılma niyeti (İAN) ve psikolojik dayanıklılık (psikolojik sağlamlık) kavramları açıklanmıştır.

Çalışmanın beşinci bölümünde, kişiliğin karanlık yönü üzerine yapılan uluslararası ve ulusal çalışmalar ile söz konusu çalışmalardan elde edilen sonuçlardan bahsedilmiştir.

Altıncı bölümde, araştırmanın değişkenleri olan KKY, İŞT, İAN ve PD arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Çalışmanın yedinci bölümü olan araştırma bölümünde ise, çalışanların sahip oldukları karanlık kişilik özelliklerinin sergiledikleri iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılık davranışlarıyla olan ilişkisi ve aynı zamanda kişiliğin karanlık yönünün iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemede psikolojik dayanıklılığın

aracılık rolü araştırılmıştır. Bu inceleme sonucunda konuyla ilgili özgün bulgular elde edilmiş olup söz konusu bulgular çerçevesinde çözüm önerileri ortaya konulmuştur. Bu kapsamda Ankara İlinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde istihdam edilen sağlık personelinde anket tekniği ile veri toplanmıştır.

Son bölümde araştırmadan elde edilen veriler kapsamında ulaşılan bulgular çerçevesindeki sonuçlar ortaya konulmuştur ve anılan sonuçlar bağlamında geliştirilen önerilere değinilmiştir.

Çalışanların sahip oldukları karanlık kişilik özelliklerinin sergiledikleri iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılık davranışlarıyla olan ilişkisi ve aynı zamanda kişiliğin karanlık yönünün iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemede psikolojik dayanıklılığın aracılık rolünü araştırmak üzere; kısaltılmış Karanlık Üçlü Ölçeği (Jonason ve Webster, 2010) kullanılmıştır. Ölçeğin orijinal adı “Dark Triad Dirty Dozen”dır. Ölçek, toplamda 12 maddeden oluşmaktadır ve narsisizm, Makyavelizm ve psikopati yapılarının her biri, dörder madde ile ölçülmektedir. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlaması Eraslan-Çapan ve diğerleri (2015) tarafından yapılmış olup aynı zamanda geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiştir. Ayrıca Cellucci ve DeVries (1978) tarafından uygulanan ve 3 maddeden oluşan iş tatmini ölçeği, Bluedorn (1982)’un 3 maddeden oluşan işten ayrılma niyeti ölçeği ve Doğan (2015)’ın 6 maddeden oluşan kısa psikolojik sağlamlık ölçeği de kullanılarak veri toplanmıştır.

Bu bağlamda araştırmanın yedinci bölümü; konu, problem durumu, araştırmanın amacı, hipotezleri, önemi, kısıtlılıkları, evreni (kapsamı), yöntemi (metodolojisi) ile önceki çalışmalardan oluşmaktadır.

Çalışanların sahip oldukları karanlık kişilik özelliklerinin sergiledikleri psikolojik dayanıklılık davranışlarıyla olan ilişkisi ve aynı zamanda kişiliğin karanlık yönünün psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Diğer taraftan, kişiliğin karanlık yönünün iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemede psikolojik dayanıklılığın aracılık rolünü belirlemeye yönelik olarak herhangi bir çalışma görülmemiştir. Bu bağlamda, çalışmamız bu alandaki ilk çalışma olmaktadır. Ayrıca, kişiliğin karanlık yönü ile ilgili sağlık sektöründe ulusal olarak kısıtlı çalışmaya

(Özer ve diğerleri, 2016) rastlanmış olup çalışmanın önemli olduğu ve alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmada veriler bir defada yani bir zamanda bir kere toplandığı için kesitsel (cross sectional study) araştırmadır. Bu nedenle araştırma sonuçlarından kesin çıkarımlar elde edilemez. Ayrıca araştırmanın kesitsel nitelikte olması, farklı koşullarda bulguların değerlendirilmesi bakımından kısıtlılık olarak ifade edilebilir. Bu çalışmanın en önemli sınırlılığı budur. Araştırmanın yapıldığı Ankara İlinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde istihdam edilen sağlık personelinin iş yoğunluğu ve pandemi nedeniyle anket doldurmaya vakit ayırmakta güçlük çekmeleri de bir diğer kısıt olarak sayılabilir. Bu araştırma maliyet, yer ve zaman kriteri göz önünde bulundurulduğunda Ankara İli ile sınırlı tutulmuştur.

Araştırmada ilişkisel ve kesitsel tarama yöntemleri kullanılmıştır. Bu araştırma, bu alanda yapılmış olan araştırmalardan yola çıkarak kavramsal bir temellendirmeyi amaçlamaktadır.

Araştırmamızın kapsamında bulunan personelin cinsiyeti, yaşı, unvanı, eğitim durumu, medeni durumu ve yöneticilik değişkenlerine yer verilmiştir. Araştırma konumuzu oluşturan kişiliğin karanlık yönü ile aynı zamanda iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılık araştırmamızın değişkenlerini oluşturmaktadır.

Anket verilerinin analizinde istatistik paket programlarından SPSS AMOS (Statistical Package Social Science Analysis of Moment Structures) kullanılmıştır. Anket sorularının analizinde istatistik yöntemlerinden frekans dağılımları, geçerlilik ve güvenilirlik testleri, t-testleri, varyans analizi (anova), post-hoc testleri, regresyon analizi, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve yapısal eşitlik modeli (YEM) kullanılmış olup sonuçlar çizelgelerle ifade edilmiştir.

Cinsiyet ve iş yerindeki konum değişkenleri iki grupta karşılaştırıldığından t-testi; yaş, unvan, yöneticilik unvanı, eğitim durumu ve medeni durum üç ya da daha fazla gruba ayrıldığı için, çözümlemelerde Varyans Analizi (Anova) kullanılmıştır. Anova sonucunda anlamlı farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla da post-hoc testi uygulanmıştır. Diğer taraftan, aracılık ilişkisi için Yapısal Eşitlik Modeli (YEM)

kullanılmıştır. Yorumlamalarda grup aritmetik ortalamaları ve “p” anlamlılık değerleri dikkate alınmıştır.





2. KİŞİLİK

Kişilik bir kavram olarak kolay tanımlanamaz. Bireylerin çevrelerine karşı düşünme, hissetme ve davranma yolları olarak tanımlanabilir (Huczynski ve Buchanan, 2013). Diğer bir tanıma göre kişilik, bireyler arasındaki farklarla karakterize edilmektedir. Kişilik, bireyleri kategorize etmek için kullanılabilecek psikolojik yönlerin toplamı olarak düşünülebilir (Aksu ve diğerleri, 2010: 1114). Kişiliği, kişinin doğuştan sahip olduğu kalıtsal özellikleri ve mizacı, eğitim ve öğretimle edindiği bilgileri, içinde yaşadığı toplum ve kültürün etkisiyle gelişen yönlerini kapsayan, yaşamın ilk yıllarından itibaren şekil almaya başlayan, kişiye özgü, değişime görece kapalı biyopsikososyal bir bütün olarak tanımlamak mümkündür (Erdoğan, 2018: 3). Başka bir tanıma göre ise kişilik, birey içinde örgütlenmiş, nispeten kalıcı olan, onunla etkileşimlerini ve içruhsal, fiziksel ve sosyal çevrelere adaptasyonları etkileyen psikolojik özellik ve mekanizmalar kümesidir (Larsen ve Buss, 2009). Diğer taraftan “kişilik, iş görenler açısından çevreye cevap vermenin karakteristik yollarını temsil eder”. Kişilik; düşünce, hissetme ve belirli bir biçimde davranma hürriyetlerini içeren, bireye özgü olan ve bireyleri birbirlerinden farklılaştıran belirgin özellikler, manevi ve ruhsal nitelikler bütünüdür (Roberts, 2006; Kanten, 2014: 161; Türk Dil Kurumu, 2019).

İnsan davranışı, birçok faktörün etkili olduğu karmaşık bir süreçte kişilik özellikleri olarak kavramlaştırılmıştır (Şahabettinoğlu, 2015). Uzun yıllar boyunca psikolojinin en temel konularından biri olarak kabul edilmiştir (Burger, 2006). Bununla birlikte, teknolojiye hızlı değişimler ve sosyo-ekonomik yönler sosyal ve çalışma hayatında birey ve bireysellik içermektedir. Kişilik hakkındaki araştırmalar, diğer disiplinlerde (organizasyon, yönetim, sosyoloji vb.) odak noktası haline gelmiştir. Hsieh ve diğerlerine (2011) göre, çalışma hayatında örgütler giderek daha fazla bilgi, beceri, yetenek, deneyim, maddi varlıklar yerine kişilik gibi kişisel özellikleri karakterize eden soyut unsurlara odaklanmaktadır. Bu durum insan doğasını anlama konusundaki bilimsel çalışmalara ilham vermekte, hangi koşullar altında mutlu, gerekçeli veya etik olmayan davranışlar sergileme eğilimini göstermektedir (Ermiş, Şahin ve Demirus, 2018: 139).

Kişiliği etkileyen dört önemli faktör vardır. Bunlar; fiziksel görünüm, bireylerin rolü, potansiyel enerji ve ahlakıdır. Ek olarak, “topluluk yönleri” ve bireylerin kendi başlarına düşünmeleri gerektiği kabul edilmektedir (Eren, 2017: 83-84). İlgili literatüre göre kişilik;

özellikler, sosyal-bilişsel yaklaşımlar ve hedef yönelimi dâhil olmak üzere farklı açılardan araştırılmıştır (Zweig ve Webster, 2004: 1693). Bazı psikologlar kişiliğin ebeveyn genleri tarafından belirlendiğini savunurken, diğerleri kişiliğin çevresel, kültürel ve sosyal faktörlerden etkilendiğini savunmaktadır (Huczynski ve Buchanan, 2013). Kaiser ve Hogan (2011) ise, bireyin kişiliğinin bir kısmına atıfta bulunan, iki farklı kişilik tanımını kişiliğin aydınlık ve karanlık yönleri olarak açıklamaktadır.

2.1. Kişilik Kuramları

Psikoloji kitaplarının büyük bir çoğunluğu kişilik kuramlarını, Ruhsal Analiz (Psikanalitik) Kuramı (Freud, 1920, 1923), Olgusal ya da İnsancıl Kuram (Rogers, 1961/2011), Özellikler Kuramı (Allport, 1925/2006) ve Sosyal Öğrenme Kuramı (Bandura, 1983/2006) olmak üzere dört ana grupta toplar. Bu kuramlar, insan ve kişilik üzerinde durur. Freud (1920, 1923) tarafından ortaya atılan *Ruhsal Analiz (Psikanalitik) Kuramı*, Jung (1921/1988), Adler (1929/1988), Horney (1942/1980) ve Erikson (1959/2003) tarafından geliştirilmiştir. *Olgusal ya da İnsancıl Kuram* (Rogers, 1961/2011); kişiliğin hem çevreden hem de kişinin iç dünyasından etkilendiğini belirtir. Bu kuram, ana fikirlerini Rogers (1961/2011) ve Kelly (1977)'nin çalışmalarından alır. *Özellikler Kuramı* (Allport, 1925/2006); sahip olunan özelliklerin, diğerlerinden ayırt edici içsel, kişiye özgü ve farklı durumlar karşısında tutarlı olması ve bu özelliklerin duygu, düşünce ve davranışları etkilemesi gerektiğini söylemektedir. Allport (1925/2006)'la başlayan Cattell (1950/1990), Eysenck (1958/2000) gibi psikologlarca geliştirilen bu kuramlar, kişilik özelliklerini ölçerek birtakım kurallar ortaya koymaya çalıştığı için *Bilimsel Kurallar Koymaya Çalışan Kuramlar* olarak da bilinir. Son olarak, *Sosyal Öğrenme Kuramı* (Bandura, 1983/2006); kişiliğin toplumsal öğrenme ile biçimlendiğini ve bu öğrenmenin, toplumsal yaşamdan kazanılan deneyimlere dayandığını ileri sürer. Dollard ve Miller (1950), Mischel (1968), Skinner (1971) ve Bandura (1983/2006)'nın çalışmaları bu gruba örnek olarak verilebilir (Can, Azizoglu ve Aydın, 2015: 72).

Burada Huczynski ve Buchanan (2013) ve Martin'in (2001) kitaplarındaki sınıflandırma temel alınmıştır. Söz konusu yazarlara göre, kişilik kuramları üç ana grupta toplanır. Birincisi, kişiliği tanımlamaya ve kişilik özelliklerini ölçmeye yönelik *Bilimsel Kurallar Koymaya Çalışan Kuramlar*, ikincisi bu kuramların geliştirdiği ölçekleri sınırlı bulan ve her bir bireyin benzersiz olduğuna dikkat çekerek, kişiliğin, birey ile çevresi

arasındaki dinamik etkileşimin sonucu olduğunu belirten *Kişiyeye Dönük Kuramlar*dır. Üçüncüsü ise her iki gruba da yerleştirilemediği için *Diğer Kuramlar* başlığı altında incelenen kuramlardır (Huczynski ve Buchanan, 2013; Martin, 2001).

2.1.1. Bilimsel Kurallar Koymaya Çalışan Kuramlar

Bu kuramlar, çok sayıda kişiye uygulanan araştırmalar sonucu elde edilen verileri analiz etmeye ve böylece kişiliğin genel özelliklerini ölçmeye ve tanımlamaya çalışmaktadır. Bu kuramlardan en çok bilinenleri, Eysenck'in Kişilik Boyutları Kuramı ile Cattell'in Kişilik Faktörleri Kuramıdır.

2.1.1.1. Eysenck'in kişilik boyutları kuramı

Kişilik, dört kademeli bir yapılaşmanın son kademesinde belirir. Bu yaklaşımda; *ilk düzey* kişiliğin en alt düzeyidir ve belirli uyarıcılara kişinin gösterdiği belirli biyolojik tepkilerin kökeni bu düzeyde aranmalıdır. İkinci düzey bireyin yaşadığı ortamlardan elde ettiği ile biçimlenen yapısını işaret eder. Üçüncü düzey, kişinin alışkanlıkları ve davranışlarının düzenlendiği düzeydir. Dördüncü düzey ise tiplerin belirginleştiği düzeydir (Özen Kutanis, 2009: 75-76).

2.1.1.2. Cattell'in kişilik faktörleri kuramı

Cattell ve diğerleri (1970), bu kuramı geliştirirken kullandığı verileri üç kaynaktan toplamıştır. Bu kaynakların ilki, "L-Veri (Life Data)" olarak adlandırdığı ve günlük yaşamdaki gerçek değerlendirmeleri içeren verilerdir. Bu veriler, bireyi gerçek yaşamda yakından tanıyan kişilerin onunla ilgili değerlendirmelerinden elde edilmiştir. İkinci kaynak, bireyin kendine dair değerlendirmelerinden elde edilen verilerdir. "Q-Veri (Questionnaire Data)" olarak nitelendirilen bu veriler, kişinin kendini ifade ölçekleri yoluyla elde edilir. Üçüncü kaynak ise kişinin zekâ, yetenek ya da farklı alanlardaki performansının objektif testler aracılığıyla ölçülmesiyle elde edilen "T-Veri (Test Data)" olarak nitelendirilen verilerdir (Cattell, Eber ve Tasnoca, 1970 akt. Can, Azizoğlu ve Aydın, 2015: 75-76).

2.1.2. Kişiyeye Dönük Kuramlar

Bu kuramlar, benliğin gelişmesi üzerine odaklanmaktadır. Söz konusu kuramlar; Cooley'in ayna benlik kuramı, Mead'in genelleştirilmiş öteki kuramı ve Erikson'un psikososyal gelişim kuramıdır.

2.1.2.1. Cooley'in ayna benlik kuramı

Bu kurama göre çevredeki insanlarla girilen etkileşim sonucunda kişi kim olduğunu öğrenir ve ona uygun benlik geliştirir. Kurama göre, kişi öncelikle, başkalarının gözünde nasıl görüldüğünü bilmek ister. Daha sonra kişi başkalarının kendisini değerlendirmesi ile kendi kendisini değerlendirmesi arasında fark olup olmadığını anlamaya çalışır. Bu durum, kişiyi kendi kendine yansıtan ayna ya da karşıdakinin gözlüğüyle kendine bakmak olarak da ifade edilebilir (Cooley, 2009).

2.1.2.2. Mead'in genelleştirilmiş öteki kuramı

Mead (2017) de tıpkı Cooley (2009) gibi benlik kavramının toplumsal etkileşimle gelişeceğini öne sürer. Mead, bir bütün olarak toplumun beklentilerini, “genelleştirilmiş öteki” olarak nitelendirdiği için kuram bu isimle anılır. Kuramda, ‘benlik’ içinde iki ayrı parçanın bulunduğu iddia edilir. Bunlardan ilki, kendiliğinden oluşan ve bireyin bilinçli bir parçası olan iç (kişisel) ben, diğeri ise çevreden deneyimler yoluyla elde edilen değerleri benimseyen dış (toplumsal) bendir. Bu kuram, kişinin, toplumsal beklentilerle gerçekleştirdiği dış ben ile kişisel beklentilerle geliştirdiği iç benin uyumlaştırılarak esas benliğin gelişmesini inceler (Mead, 2017; Can, Azizoğlu ve Aydın, 2015: 76-77).

2.1.2.3. Erikson'un psikososyal gelişim kuramı

Ego üzerine yoğunlaşmıştır. Kişilik gelişiminde toplum ve kültürün etkisi üzerine odaklanan Erikson'a göre, kişilik yaşam boyu gelişim gösterir ve bu gelişim sekiz evrede incelenir. Kişi bu evrelerde çeşitli gerilim ve uyuşmazlıklarla karşılaşır. Her bir evre, kimlik bunalımı adı verilen birtakım krizlerle savaşmayı simgeler (Erikson, 1994).

2.1.3. Diğer Kişilik Kuramları

Bireysel farklılıkları açıklayan ancak yukarıda anlatılan iki ana kuram içine girmeyen bazı önemli çalışmalar da vardır. Bunlar Diğer Kişilik Kuramları başlığı altında incelenecektir.

2.1.3.1. Freud'un yapısal kişilik kuramı

Bilinçaltı olayları, insan kişiliğinin özü kabul etmiş, kişiliği duygusal açıdan incelemiştir. Oluşturduğu kurama göre, kişiliği belirleyen üç unsur vardır: Üst ben (Süper ego), Ben (Ego) ve İlkel ben (İd).

Süper ego, soyut ve erdemli kavramları ifade eder. Ego, toplumsal gelenek ve yasaları ifade etmekte olup denetleyici kısımdır. İd ise doğal duyguları ifade etmektedir.

Davranış bu üç sistem arasındaki etkileşimin ürünüdür. İd, egoyu; ego da süper egoyu biçimlendirir. İd, insanın doğuştan getirdiği biyolojik ve fizyolojik ihtiyaçların düğüm noktasıdır. Süper ego, egoyu da idi de gerçekte denetleyen bölümdür. Kişiler arasındaki farklılığın temel kaynağı, her üç kişilik özelliklerinin farklı oranlardaki birleşimidir (Usal ve Kuşluyan, 2000).

2.1.3.2. Jung'un kişilik kuramı

Jung, bilinç, kişisel bilinç dışı ve kolektif bilinç dışı olmak üzere kişiliği oluşturan üç alt sistemden söz eder. Bilincin geliştirilmesi, Jung'un düşünme, hissetme, sezme ve duyumsama diye adlandırdığı zihinsel işlevlerin geliştirilmesiyle gerçekleşir. Kişisel bilinç dışı, bilince hiç ulaşamamış ya da bilince ulaştıktan sonra çatışma yarattığı için bastırılmış ve ego'nun geri çevirdiği yaşantıların saklandığı yerdir. Kolektif bilinç dışı ise kişisel bilinç dışından daha derinlerdedir ve kalıtsaldır. Nesilden nesile aktarılan bilgileri içerir ve evrimsel gelişimin bir yansımasıdır (Cüceloğlu, 2000; Yanbastı, 1990).

Jung, insanları iki tipe ayırır. İlki, dışa dönüklerdir. Bunlar, sosyal yönleri kuvvetli, gerçekçi, tepkili ve düzenli kişilerdir. Her şeyin detayına dikkat ederler. İkincisi ise içe dönüklerdir. Bunlar, içe kapalı, kendi halinde olan ve az konuşan tiplerdir. Utangaçtırlar, yalnızlıktan hoşlanırlar, okumayı ve düşünmeyi severler (Usal ve Kuşluyan, 2000).

2.1.3.3. Horney'in kişilik kuramı

“Kişiliğin temel elemanı, kaygı ve korkudur. Horney'in kaygı ve korkular ile baş edebilmek için fertlerin başvurabileceği davranış alternatifleri şunlardır (Eroğlu, 2017: 253; Eren, 1998):

- İnsanlara yaklaşarak sevgi ve yakınlık duyma suretiyle kaygı ve korkuları giderme çabaları şeklinde bir kişilik geliştirme (Sempatik-dışa dönük)
- İnsanlardan uzak durmak, onlara karışmamak ve yalnız başına hareket ederek kaygı ve korkulardan kurtulma çabaları şeklinde bir kişilik geliştirme (Antipatik-içe dönük)
- İnsanlara karşı gelmek, onlarla mücadeleleye girmek, güçlü ve yenilmez olduğunu göstermek, her şeyi tartışarak ve kavga ederek elde etmeye çalışmak şeklindeki faaliyetler yardımıyla kaygı ve korkulardan kurtulma çabalarının oluşturduğu bir kişilik oluşturma (Saldırgan ve öfkeli)”.

2.1.3.4. Kelly'nin kişisel yapılar kuramı

Kelly, kişinin etkileşimde bulunduğu evrenin tek olduğunu ve evrenin bütün parçalarının birbiriyle kusursuz bir etkileşim içinde çalıştığını varsayar. Ona göre insan, kendi çevresine ilişkin gerçekliği öngörmede tıpkı bir bilim adamı gibi davranır. Kişi, bazı bilişsel yapılar kurarak çevresine dair gerçekliğini oluşturur. Kelly, bu bilişsel yapıları, *kişisel yapılar* olarak adlandırmaktadır. Bu nedenle evrenin gerçekliği tek olmasına rağmen onu yorumlama şekli insandan insana farklılık gösterir. Dolayısıyla insanlar, oluşturdukları kişisel yapılara uyumlu davranış sergilerler. Kişisel yapılar düşüncelerin yanı sıra kişinin duygu ve değerlendirmelerinin de temelini oluşturur. Kelly, özellikle kaygı, tehdit ve suçluluk duyguları üzerinde durmaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2008; Burger, 2006).

2.1.3.5. Adler'in üstünlük arama kuramı

Adler bireyin kendi geleceğini tayin edecek bir kişiliğe sahip olabileceğini ileri sürmektedir. Adler'e göre insan davranışlarının arkasındaki temel motif *üstünlük kurma* ile *güç ve prestij kazanma* güdüleridir (Sökmen, 2013: 6). Üstünlük aramanın yolları, ödünlemenin doğası içinden geçer. Bu kurama göre kişilik gelişimi, aşağılık duygusuna karşı yapılan sürekli tepkilerin bir sürecidir. Toplumsal özellikler ve sosyal ilişkiler çok önemlidir (Başaran, 1992; Özen Kutanis, 2009: 72).

2.1.3.6. Berne'nin kişilik kuramı

Berne kişiliği *çocukluk*, *olgunluk* ve *ebeveynlik* dönemlerine ayırarak incelemiştir. Kişiliğin çocukluk döneminde birey toplumu dikkate almadan, kişisel istek ve arzularına erişmek için özgürce davranmaktadır. Olgunluk döneminde çocukluk kısmını disipline eden ve topluma uyum sağlamaya dönük eğilimler ortaya çıkmaya başlamaktadır. Ebeveynlik döneminde ise birey başkalarına yol gösterici durumundadır (Sökmen, 2013: 6).

2.2. Kişilik ve Örgütsel Davranış

Kişiliğe örgütsel davranış açısından yaklaşmak gerekmektedir. Çünkü kişilik, örgütsel çıktılarına etki eden önemli bağımsız bireysel değişkenlerden biridir. Örgütsel davranış çalışmalarında sık kullanılan kişilik değerlendirme aracı Myers-Briggs Tipi Göstergesi (MBTG)'dir. Gösterge, Jung'un kişilik tiplerinde kullandığı boyutlara göre sınıflandırılmış 16 kişilik özelliğinin değerlendirilmesini içermektedir. Ancak MBTG'den elde edilen sonuçların yetersiz olması, kısaca 5 Büyük de denilen 5 Büyük Kişilik Özelliği Kuramının kullanılmasına yol açmıştır (Can, Azizoglu ve Aydın, 2015: 83).

2.2.1. Myers-Briggs Tipi Gösterge

“Myers-Briggs Tipi Gösterge (MBTG) dünyada en çok kullanılan kişilik değerlendirme aracıdır. Bu insanlara belirli durumlarda genellikle nasıl hissettiklerini ve nasıl hareket ettiklerini soran 100 soruluk kişilik testidir. Verilen cevaplara göre bireyler dışa dönük veya içe dönük (D veya İ), algısal veya sezgisel (A veya S), düşünen veya hisseden (Ü veya H) ve yargılayan veya kabul eden (Y veya K) olarak sınıflandırılırlar. Bu sınıflandırmalar aşağıdaki gibi tanımlanmaktadır (Robbins ve Judge, 2017: 137):

- *Dışa dönük (D) veya İçe dönük (İ)*: Dışa dönük bireyler sepatik, sosyal ve kendini ifade edebilen kişilerdir. İçe dönükler ise sessiz ve utangaçtırlar.
- *Algısal (A) veya Sezgisel (S)*: Algısal tipler pratiktirler, günlük işleri ve düzeni tercih ederler. Detaylar üzerine yoğunlaşırlar. Sezgiseller bilinç dışı süreçlere itimat ederler ve “büyük resim”e bakarlar.
- *Düşünen (Ü) veya Hisseden (H)*: Düşünen tipler problemlerle ilgilenirken düşünce ve mantığı kullanırlar. Hisseden tipler kişisel değerlerine ve duygularına itimat ederler.
- *Yargılayan (Y) veya Kabul eden (K)*: Yargılayan tipler kontrol isterler ve dünyalarının düzenli ve yapılandırılmış olmasını tercih ederler. Kabul eden tipler esnek ve içlerinden geldiği gibi davranırlar”.

“Bu sınıflandırmalar, her bir kişinin dört çiftin her birindeki maddelerle tanımlanması ile toplam 16 kişilik tipini tanımlar (Kennedy ve Kennedy, 2004: 38-43). Söz konusu gösterge ragbette olmasına rağmen MBTG’nin kişilik ölçeği olarak geçerliliği konusunda farklı bulgulara ulaşılmıştır. Çoğu bulgu ölçeğin geçerli olmadığı yönündedir (Pittenger, 2005: 210-221; Bess ve Harvey, 2002: 176-186; Capraro ve Capraro, 2002: 590-602; Arnau ve diğerleri, 2003: 233-251). Sorunlardan biri ölçeğin bir bireyi tek bir tipe doğru zorlamasıdır. Yani hiç ara derece yoktur. Söyleyebileceğimiz en iyi şey MBTG öz farkındalığı artırmak ve kariyer rehberliği sağlamak için değerli bir araç olabilir. Ancak sonuçların iş performansı ile ilgili olmamaya eğilimli olmasından dolayı yöneticilerin bu ölçeği iş adaylarına seçim sınavı olarak uygulamaları büyük ihtimalle iyi olacaktır (Robbins ve Judge, 2017: 137)”.

2.2.2. Beş Büyük Kişilik Modeli

MBTG güçlü destek bulgularından (Robbins ve Judge, 2017: 138) mahrum olabilir ama aynısını Beş Büyük Model için söylenemez. Çok sayıda araştırma, Beş Büyük Modelin MBTG’deki diğer tüm boyutların temelini oluşturan ve insan kişiliğindeki belirli farklılıkların çoğunu kapsayan beş temel boyutun olduğu tezini desteklemektedir (Digman, 1990: 417-440; Smith, Hanges ve Dickson, 2001: 304-315; Barrick ve Mount, 2005: 359-372).

“Aşağıdakiler Beş Büyük etkendir (Robbins ve Judge, 2017: 138):

- *Dışa dönüklük/İçe dönüklük*: Bu boyut ilişkilerimizdeki rahatlık seviyemizi kapsar. Dışa dönükler; sokulgan, kendini ifade edebilen ve sosyal kişilerdir. İçe dönükler ise çekingen, korkak ve sessizdirler.
- *Uyumluluk*: Bu boyut bir bireyin diğer bireylere uyma eğilimine işaret eder. Yüksek seviyede uyumlu bireyler iş birlikçi, sıcak ve güvenilirlerdir. Uyumlulukta düşük puanlar alanlar soğuk, uyumsuz ve muhalif yapıdadırlar.
- *Sorumluluk*: İlgili boyut bir güvenlik ölçeğidir. Yüksek seviyede sorumlu bir birey sorumlu, düzenli, güvenilir ve azimlidir. Bu boyutta düşük puan alanlar dikkati kolay dağılan, düzensiz ve güvenilirmez kişilerdir.
- *Duygusal kararlılık*: Söz konusu boyut bir bireyin gerilime dayanma yeteneğine bağlıdır. Olumlu duygusal kararlılık sahibi bireyler sakin, kendinden emin ve güvenli kişilik sergilemeye eğilimlidirler. Olumsuz puanlar alanlar ise sinirli, endişeli, karamsar ve güvensiz hissetmeye eğilimlidirler.
- *Deneyime açıklık*: Bu boyut yeniliğe ilgi ve yeniliklere çekilme derecesine işaret etmektedir. Oldukça açık bireyler yaratıcı, meraklı ve artistik olarak duyarlıdırlar. Diğer uçtaki bireyler ise gelenekseldirler ve kendilerini aşına olunanda rahat hissederler”.

2.3. Kişilik Özellikleri

Örgüt içindeki davranışı anlamayı, öngörmeyi ve yönetmeyi kolaylaştıran bazı kişilik özellikleri vardır.

“Bunlar (Robbins ve Judge, 2017; Can, Azizoğlu ve Aydın, 2015; Bruk-Lee vd., 2009; Özen Kutanis, 2009; Oh ve Kilduff, 2008; Ng, Sorensen ve Eby, 2006; Judge vd., 2002; Judge ve Bono, 2001):

- *Kontrol Odağı*: Kontrol odağı en çok çalışılan kişilik özelliklerinden biridir (Judge ve Bono, 2001; Ng, Sorensen ve Eby, 2006; Spector, 1982). Bireyin yaşamındaki sonuçların ve kazanımların kendi eylem ve davranışlarıyla ya da dış güçlerle kontrol edildiğine dair genel inancını ifade etmektedir (Rotter, 1966). Kontrol odağı, içsel ve dışsal kontrol odağı olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Bruk-Lee ve diğerleri, 2009: 160). İçsel kontrol odağı yüksek olan kişiler, yaşadıkları tüm olayları kendileri belirlediklerine inanırlar. Kısaca içselleşen de denilen bu kişiler, kendi kaderlerini kendilerinin belirlediğini düşünürler. Yöneticilerden olumlu/olumsuz tepki isterler, kendilerine iyi bakarak az hastalanırlar ve işe devam oranları yüksektir. Öte yandan dışsallar da olarak bilinen dışsal kontrol odağı yüksek kişiler, başlarına gelen olayların şans, talih, alın yazısı, kader ya da başkaları gibi dışsal faktörler tarafından belirlendiğine inanırlar. Dışsallar, katı yönlendirici yönetim isterler, iş tatminleri düşüktür, işe devamsızlıkları yüksektir ve yapısallaşmış, rutin işlerde başarılıdırlar (Özen Kutanis, 2009: 79; Can, Azizoğlu ve Aydın, 2015: 84).

- *Öz Saygı*: Kişinin kendisini beğenip beğenmeme derecesidir. Öz saygı, kişinin kendi kendisini değerlendirmesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Öz saygısı yüksek olan kişiler, işte başarılı olmak için gerekli olan yeteneğin kendilerinde var olduğuna inanırlar, kendilerini etkili ve becerikli görürler, iş seçiminde riske girerler, az şüphelidirler ve çevrelerinin kontrolünün kendilerinde olduğunu düşünürler. Öte yandan, öz saygısı düşük olan kişiler, çevrelerinden sürekli onay bekledikleri için dış etkilere karşı daha fazla duyarlıdırlar, becerilerini sorgularlar ve kendilerini çevreleri üzerinde etkisiz görürler (Judge ve Bono, 2001; Özen Kutanis, 2009: 80; Can, Azizoğlu ve Aydın, 2015: 85).

- *Öz Yeterlik*: Belirli düzeyde iş başarımı elde etmek için gerekli eylemleri yapabilme yeteneğine sahip olduğuna dair bireyin inanmasıdır. Başarı ihtiyaçları ve işleri daha iyi yapma eğilimleri yüksektir. Başarı ya da başarısızlık bireye aittir. Kolay işler ile çok güç ve riskli işleri sevmediklerinden dolayı orta güçlükteki işlere yönelirler. Öz yeterliği yüksek kişilerin işlerinde daha başarılı oldukları, hem işlerinde hem de yaşamlarında daha mutlu oldukları görülmektedir (Özen Kutanis, 2009: 79-80; Can, Azizoğlu ve Aydın, 2015: 85).

Judge ve diğerlerinin (2002: 765-780) belirttiği gibi, kişinin öz değerlendirmesini yukarıda açıklanan kontrol odağı, öz saygı, öz yeterlik ile duygusal denge (nevrotizm) oluşturmaktadır. Kontrol odağı, öz saygı ve duygusal denge ciddi benzerlikler gösteren kişilik özellikleridir. Öz yeterliğin ise öz saygı ile arasında açık ve önemli bir ilişki vardır. Bunun yanı sıra kontrol odağı ve öz yeterlik arasında da benzer bir ilişki söz konusudur (Judge ve diğerleri, 2002: 765-780).

- *Olumlu Duygulanma*: Olumlu duygulanımı yüksek olan bireyler, yüksek enerji, coşku ve zevkli katılım göstermektedirler (Watson, Clark ve Tellegen, 1988).

Genelleştirilmiş bir iyilik duygusu vardır ve olumlu duygusal durumları deneyimleme eğilimindedirler (Burke, Brief ve George, 1993).

- **Olumsuz Duygulanma/Sürekli Kaygı:** Sürekli kaygı, çoğunlukla psikososyal çevre ile sınırlı olan, tehdit edici durumları algılama eğilimi anlamına gelmektedir (Spielberger, 1979).

Bu yapı Watson ve Clark (1984) tarafından ek olumsuz duygular içerecek şekilde genişletilmiş ve Olumsuz Duygulanma olarak adlandırılmıştır. Nevrotizm olumsuz duygulanmadan daha geniş bir yapı olmasına rağmen, olumsuz duygulanma bazen nevrotizme tabi tutulur. Olumsuz duygulanma düzeyi yüksek olan bireyler, daha yüksek düzeyde olumsuz etki rapor etme eğilimindedirler ve zaman içinde çeşitli durumlarda memnuniyetsizlik yaşarlar (Watson, Pennebaker ve Folger, 1986). Ek olarak, olumsuz duygulanması yüksek olan bireyler başarısızlıklarına ve eksikliklerine odaklanma eğilimindedirler, bu da kendilerinden ve yaşamlarından memnun olmalarını daha olası kılmaktadır (Watson ve Clark, 1984). Olumsuz duygulanması yüksek çalışanlarda algıladıkları ve deneyimledikleri iş gerçek koşullara bakılmaksızın olumsuz yönde ortaya çıkmaktadır (Watson, Pennebaker ve Folger, 1986).

- **Sürekli Öfke:** Öfke yaşama eğilimi, en yüksek öfke düzeyindeki kişiyi tanımlamaktadır. Sürekli öfke yapısı, A Tipi II boyutuna doğada benzer; bununla birlikte, sürekli öfke, beklemek zorunda olmak gibi özel olarak tanımlanmış stresörlere verilen tepkilerden ziyade, durumlar arasındaki öfke tepkileriyle ilgilidir (Bruk-Lee ve diğerleri, 2009: 161).

- **Öz İzleme:** Bireyin kendi davranışlarını çevresel ve durumsal koşullara göre uyarlayabilme yeteneğidir (Snyder, 1987; Gangestad ve Snyder, 2000). Öz izleme düzeyi yüksek kişiler, değişen dışsal koşullara karşı çok fazla duyarlıdır; bu koşullara kolayca adapte olup farklı koşullarda farklı davranabilirler. Öz izleme düzeyi düşük kişiler ise her durumda kendi kişilik ve tutumlarını olduğu gibi sergilerler (Flynn ve Ames, 2006; Snyder, 1987; Day ve diğerleri, 2002; Oh ve Kilduff, 2008; Mehra, Kilduff ve Brass, 2001; Can, Azizoğlu ve Aydın, 2015: 85).

- **Riske Girme Eğilimi:** İnsanlar şanslarını denemeye istekli olma derecelerine göre değişiklik gösterirler; bu yöneticilerin bir kararı almak için ne kadar zaman ve bilgiye ihtiyaç duyduklarını etkileyen bir özelliktir. Riske girme eğilimi yüksek yöneticiler çabuk karar verirler, kararlarında az bilgiye ihtiyaç duyarlar. Riske girme eğilimi düşük yöneticiler ise geç karar verirler, kararlarında çok ve detaylı bilgiye ihtiyaç duyarlar. Ancak karar alma netliği ise her ikisinde de aynıdır (Robbins ve Judge, 2017; Taylor ve Dunnette, 1974; Özen Kutanis, 2009: 81).

- **A Tipi Kişilik:** A Tipi Kişilik genellikle kardiyovasküler hastalık araştırmaları ile birlikte çalışılmaktadır (Smith, 1992). A Tipi bir kişi, geleneksel olarak zamanı iyi kullanma duygusuna sahip, rekabetçi, atılgan, ihtiraslı ve sabırsız olarak tanımlanmaktadır. Bu kişiler, saldırgan bir tutumla kronik bir şekilde sürekli daha az zamanda, daha fazla başarmak ve gerekiyorsa, diğer şeylerin kendilerine engel oluşuna veya diğer kişilerin kendilerine karşı çabalarına da karşı koymak için bir gayret içindedirler (Friedman ve Rosenman, 1974). A Tipi kişiliğin, sabırsızlık/huzursuzluk (II) ve başarı çabası (AS; Spence, Helmreich ve Pred, 1987) olmak üzere iki ayrı ve büyük ölçüde bağımsız boyutu tanımlanmaktadır. II, bir bireyin beklemek zorunda kaldığında öfke ve hüsrana yaşama eğilimi gösterirken; AS, hedefi başarmak için gösterilen çalışma eğilimine işaret etmektedir.

- **Proaktif Kişilik:** Proaktif kişiler mevcut durumlarını (koşullarını) geliştirmek veya yenilerini oluşturmak için etkin bir şekilde inisiyatif almaktadırlar (Crant, 2000: 436). Bu kişiler misyon üstlenen ve vizyon sahibi kişilerdir. Proaktif kişilik, koyduğu

hedeflere kararlı bir şekilde ilerler; bu hedeflere ulaşma konusunda gerekli olan zekâ, cesaret ve güce sahip olduğuna inanır. Bu kişiler, azim ve sabırla fırsatları kollarlar, öne atılırlar ve eylemde bulunurlar (Seibert, Kraimer ve Crant, 2001).

• *Dogmatik-Yetkeci Kişilik*: Dogmatizm, kişinin inançlarındaki katılığı belirtmektedir. Dogmatik kişiler, dünyayı tehditkâr olarak algırlarlar, yasal yetkiyi savunurlar ve otoriteye itaat etmelerine göre kişileri benimserler ya da reddederler. Aynı zamanda bu kişiler, açık fikirli değildirler, konuya körü körüne bağlıdırlar, inançlarında katıdırlar, özverili değildirler ve değişime karşı direnç gösterirler. Yetkeci kişilik, dogmatizmle ilişkilidir. Yetkeci kişiler, örgütte çalışanlar arasında bir statü ve güç farklılığının olmasına inanırlar, anti-demokratik özellikler sergilerler. Aynı zamanda klasik değerlere sahip, yasal yetkiye saygılı ve boyun eğen, toplum hakkında olumsuz görüşler sergileyen, güvenilir olmayan, değişime direnç gösteren, katı inançlara sahip ve duyguların açığa çıkarılmasına karşı olan bir kişiliktir (Özen Kutanis, 2009: 80; Can, Azizoglu ve Aydın, 2015: 88).

• *Kendini Yansıtma*: Bireyin başkalarının davranışlarına benzer davranışları benimsemesidir. Kendini yansıtma gücü yüksek olanlar, davranışlarını dışsal durumlara göre iyi ayarlarlar, başkalarının davranışlarına ilgi gösterirler ve uyum sağlarlar. Kendini yansıtma gücü düşük olanlar, davranışlarını kesin olarak ayıramazlar, her durumda inandıkları biçimde tutarlı davranırlar (Özen Kutanis, 2009: 81)”.

Bu bölümde ilk olarak kişilik kavramı açıklanmıştır. Sonrasında kişilik kuramlarından Ruhsal Analiz (Psikanalitik) Kuram (Freud, 1920, 1923), Olgusal ya da İnsancıl Kuram (Rogers, 1961/2011), Özellikler Kuramı (Allport, 1925/2006) ve Sosyal Öğrenme Kuramından bahsedilmiştir. Daha sonrasında kişilik örgütsel davranış bağlamında incelenmiştir. Kişilik özelliklerinden bahdeilerek bölüm sonlandırılmıştır.

Bir sonraki bölümde ise kişiliğin karanlık yönü olan narsisizm, Makyavelizm ve psikopati kavramları ile KKY’nin temelini oluşturan yaşam tarihi teorisi açıklanacaktır.



3. KİŞİLİĞİN KARANLIK YÖNÜ

Literatürde, araştırmacılar tarafından kişiliğin karanlık yönünün temellerini yaşam tarihi teorisinin oluşturduğu ileri sürülmektedir (McDonald, Donnellan ve Navarrete, 2012: 601). Yaşam tarihi teorisi, bireylerin farklı çevresel koşullara uyum sağlayabilmelerinin, karşılaştıkları olumlu veya olumsuz durumlara tepki verebilmelerinin bireysel farklılıklar çerçevesinde gerçekleştiğini ileri sürmektedir. Bu bağlamda, yaşam tarihi teorisine göre karşılaşılan çevresel koşullar sebebiyle bireylerin karanlık kişilik özelliklerine sahip olmaları veya bu özellikleri sürdürmeleri beklenebilir (Kavanagh, Signal ve Taylor, 2013: 666). Başka bir ifadeyle yaşam tarihi teorisi, kritik önem taşıyan sosyal veya çevresel olaylarda bireylerin kişilik özellikleri çerçevesinde yaşamlarına ilişkin doğal tutumlar geliştirdiğini belirtmektedir (Jonason ve Webster, 2012: 521).

“Özellikle 2010 ve sonrasındaki araştırmalarda; kişiliğin karanlık yönünün hızlı bir yaşam tarihi stratejisinin göstergelerini oluşturduğu öne sürülerek Karanlık Üçlü, yaşam tarihi teorisine oturtulmaya çalışılmıştır (Jonason ve Tost, 2010)”. Bu kapsamda Jonason, Koenig ve Tost (2010: 428) araştırmasında, Karanlık Üçlü kişilik özelliği kümelenmesini anlama çabası içinde, birçok hayvan türünde başarıyla kullanılan orta düzey bir evrim teorisi - yaşam tarihi teorisi - uygulamışlardır. Diğer taraftan çeşitli çalışmalarda Karanlık Üçlü, yaşam tarihi teorisinin sağlam teorik çerçevesiyle ilişkilendirilmeye çalışılmaktadır (Figueredo ve diğerleri, 2006). Bunu yapmaya çalışmak önemlidir, çünkü teorik bir çerçeve oluşturmak hem sonuçların yorumlanması hem de Karanlık Üçlü üzerine yapılacak olan gelecekteki çalışmalar için verimli olacaktır (Jonason, Koenig ve Tost, 2010: 429).

Yakın zamana kadar, yaşam tarihi stratejisindeki farklılıklar sadece türler düzeyinde incelenmiştir. Her ne kadar bu çalışma alanı, çeşitli insan etnik gruplamaları arasındaki yaşam tarihi stratejisindeki sistematik farklılıkları incelemek için genişletilmiş olsa da insan gelişimi ve bununla ilgili davranışsal genetik çalışma konusunda daha yeni evrim teorileri, yaşam tarihi stratejisinde grup içi bireysel varyasyona işaret etmektedir. Bundan dolayı farklı yaşam tarihi parametrelerinin altında yatan ve K olarak belirtilen tek bir ortak faktörü tanımlayan gizli bir değişken modeli oluşturulmuştur. K-faktörü, insani gelişme için büyük öneme sahip, yeterince takdir edilmeyen bir bireysel farklılık değişkeni gibi görünmektedir (Figueredo ve diğerleri, 2005: 1349).

Son 10 yılda, yaşam tarihi teorisi, “takdir edilmeyen bireysel farklılık” olsa da sağlam bir yapıya sahip olduğunu kanıtlamıştır (Figueredo ve diğerleri, 2005: 1349). Örneğin, yavaş bir yaşam stratejisi; güvenli bir bağlanma modeli, destekleyici iletişim modelleri (Olderbak ve Figueredo, 2009), uzun vadeli stratejiler için genel bir psikolojik eğilim (Gladden, Figueredo ve Jacobs, 2009) ve uzun süreli kalıtsal çabadır (Figueredo ve diğerleri, 2005). Genel olarak, bir kişinin yaşam tarihi stratejisi çok çeşitli psikososyal göstergelerle kendini göstermektedir (Figueredo ve diğerleri, 2005; 2006). Jonason, Koenig ve Tost (2010: 429) çalışmasında, karanlık üçlünün yaşam tarihi stratejilerinin kişilik göstergelerinden oluşma ihtimalini incelemişlerdir.

Genel olarak hem yaşam tarihi stratejisi (Ellis, 1988; Mealey, 1995; Figueredo ve diğerleri, 2005, 2006, 2007; Gladden, Figueredo ve Jacobs, 2009) hem de Karanlık Üçlü üzerine yapılan araştırmalar karanlık üçlünün yaşam tarihi stratejilerinin kişilik göstergelerinden oluşabileceğini öne sürmektedir (Jonason ve Kavanagh, 2010; Jonason ve Tost, 2010; Jonason ve diğerleri, 2009; Jonason, Li ve Buss, 2010; Jonason, Li ve Teicher, 2010).

Yaşam tarihi teorisi, insanların neden kısa vadeli kazançlar lehine uzun vadeli kazanımlar elde edebileceğini açıklamak için de kullanılmış (Hill, 1993), ayrıca memnuniyetin geciktirilememesi kararsız ve öngörülemez bir ortama maruz kalmanın bir fonksiyonu olduğu önerisiyle de tutarlıdır (Brumbach, Figueredo ve Ellis, 2009). Gerçekten de, araştırmalar hızlı bir yaşam tarihi stratejisine sahip bireylerin genellikle gelecek için çok az plan yaptıklarını (Gladden, Figueredo ve Jacobs, 2009; Figueredo ve diğerleri, 2007), risk aldıklarını (Figueredo ve diğerleri, 2005), öngörü eksikliğinin olduğunu (Figueredo ve diğerleri, 2007), alkol, uyuşturucu (Figueredo ve diğerleri, 2006) ve sigara kullandıklarını (Jones ve Figueredo, 2007) göstermekte ve karanlık üçlünden en yüksek puan alan kişilerin, kendi kendine kontrolü azalttıklarını kanıtlamaktadır (Jonason ve Tost, 2010).

Orta seviye bir teori olarak, yaşam tarihi teorisinden yapılan tahminler, ebeveynlerin yatırım teorisi gibi daha yüksek seviyedeki teorilerle tutarlı olmalı (Trivers, 1972), bu durum da yavrulara daha fazla biyoenerjik ve maddi kaynaklar yatırmak için ebeveynlerin nispeten daha yavaş bir yaşam tarihi stratejisine sahip olacağını öngörmektedir (Figueredo ve diğerleri, 2006; Geary, 2005). Yaşam tarihi stratejileri sadece kalıtsal stratejilerde (Buss ve Schmitt, 1993) değil, aynı zamanda kişilik özelliklerinde (Karanlık Üçlü gibi;

Jonason ve diğerleri, 2009), gelecekteki indirimler ve gelecekteki indirgeme ile ilgili davranışlarda ortaya çıkabilir. Bu bulguların çoğaltılması umulmaktadır (Jonason, Koenig ve Tost, 2010: 430).

Bununla birlikte, karanlık üçlünün her bir bileşenini hızlı bir yaşam stratejisinin diğer göstergeleriyle bağlamaya yönelik girişimler tutarsız sonuçlar vermiştir (Gladden, Figueredo ve Jacobs, 2009; Jonason, Koenig ve Tost, 2010; Jonason ve Tost, 2010). Bu tutarsızlıkların bazıları psikopati ve narsisizmin çok yönlü yapılar olduğu gerçeğinden kaynaklanmaktadır (McDonald, Donnellan ve Navarrete, 2012: 601). Psikometrik araştırmalar sıklıkla bu yapıların sık kullanılan ölçütlerinin kişilik özelliklerinin bir karışımını içerdiğini göstermektedir (Emmons, 1984; Raskin ve Terry, 1988; Harpur, Hare ve Hakstian, 1989; Cooke ve Michie, 2001; Benning ve diğerleri, 2003; Blonigen ve diğerleri, 2010; Ackerman ve diğerleri, 2011; Smith, Edens ve Vaughn, 2011). Her ne kadar bu özelliklerin bazıları önceki araştırmacıların varsaydığı gibi hızlı bir yaşam stratejisinin teşhisi olsa da diğerleri yavaş yaşam stratejisini göstermektedir (McDonald, Donnellan ve Navarrete, 2012: 601). Bu bulgular, araştırmacıların karanlık üçlünün hızlı bir yaşam stratejisi olduğu iddiasının ana nedenleridir (Figueredo ve diğerleri, 2005; Harpending ve Sobus, 1987; Jonason, Koenig ve Tost, 2010; Jonason ve diğerleri, 2009; Jonason ve Tost, 2010; Mealey, 1995). Hızlı yaşam stratejileri ile ilgili sonuçların toplum tarafından genellikle istenmeyen bir durum olarak görülmesine rağmen, yaşam tarihi teorisi onları çevresel koşullara stratejik tepkiler olarak görmektedir. Dolayısıyla, hızlı bir yaşam stratejisiyle ilişkili davranışlar, davranışların topluma maliyet getirip getirmediğine bakılmaksızın, kişisel uygunluğa göre uyarlayıcı olabilmektedir (McDonald, Donnellan ve Navarrete, 2012: 602).

Tüm organizmalar, hayatta kalma ve üreme için gerekli çeşitli görevler arasında zaman, kaynak ve enerjiyi başarıyla nasıl tahsis edeceğine dair temel zorluklarla karşı karşıyadırlar. Doğal seçim, yaşam boyu kaynak kullanımını optimize eden tahsis stratejilerini desteklediğinden (Schaffer, 1983; Williams, 1957), evrimsel biyologlar ve davranış ekolojistleri, insanlar da dâhil olmak üzere organizmaların insanları nasıl ve neden yaşam boyu (Horn, 1978; Roff, 1992; Stearns, 1992; Charnov, 1993; Daan ve Tinbergen, 1997; Low, 2000) farklı amaçlara ayırdıklarını açıklamak için yaşam tarihi teorisini geliştirmişlerdir. Yaşam tarihi teorisi, evrimsel biyoloji ve davranışsal ekoloji içerisinde temel bir bileşen haline gelmiştir ve insan davranışını açıklamada giderek daha

faydalı hale gelmektedir (Horn ve Rubenstein, 1984; Eibl-Eibesfeldt, 1989; Promislow ve Harvey, 1990; Belsky, Steinberg ve Draper, 1991; Chisholm ve diğerleri, 1993; Hill ve Kaplan, 1999; Low, Simon ve Anderson, 2002; Ellis, 2004; Kaplan ve Gangestad, 2005; Figueredo ve diğerleri, 2006; Quinlan, 2006; Walker ve diğerleri, 2007; Davis ve Werre, 2008; Del Giudice, 2009; Ellis ve diğerleri, 2009; Belsky, Houts ve Fearon, 2010).

Yaşam tarihi teorisi, biyoenerjik ve maddi kaynakların zindeliğin farklı bileşenleri arasında (örneğin, büyümeye ve üremeye adanmış kaloriler ve besinler gibi) stratejik dağılımını tanımlayan evrimsel biyolojiden orta seviye bir teoridir (Shennan, 2002). Yaşam tarihi stratejisi, bir bireyin biyoenerjik ve maddi kaynaklarını hayatta kalma ve üremenin rakip talepleri arasında tahsis etmektedir (Shennan, 2002).

Kişilikteki bireysel farklılıkların gerçek, ölçülebilir ve evrimsel olarak önemli olduğunu belirten bir literatür zenginliği bulunmaktadır. Bir dizi bağımsız çalışma (Bogaert ve Rushton, 1989; Rushton, 1985; 1987; 1990; 1995; 2004 ve Rushton ve Bogaert, 1988), davranış genetiği ve bireysel farklılıklar üzerine literatürün yeni ufuklar açan incelemelerinde tanımlanan davranış stratejileri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri doğrulamıştır. Bu çalışmalar boyunca yinelenen, kişilik özellikleri ile yaşam tarihi özellikleri arasında tutarlı ilişkilerin olduğudur (Figueredo ve diğerleri, 2005: 1350-1351).

Genel evrim teorisinden türetilen orta seviye bir teori olan Yaşam Tarihi Teorisi (McArthur ve Wilson, 1967; Wilson, 1975), bir bireyin; gösterdiği Bedeni Çaba, bireysel organizmanın hayatta kalmaya devam etmesine adanmış kaynaklara ayrılan toplam biyoenerjik ve maddi kaynakları ile Üreme Çabası, yavruların üretimi ve desteğine adanmış kaynakları tanımlamaktadır. Çiftleşme Çabasından oluşan Üreme Çabası, cinsel eşler edinmeye ve tutmaya adanmış kaynaklar, Ebeveyn Çabası ve yavruların hayatta kalmasını artırmaya adanmış kaynaklardan oluşmaktadır (Figueredo ve diğerleri, 2005: 1351).

Yaşam Tarihi Teorisi, uzun süre yoğun olarak yatırım yapan K-seçilmiş türlerle, yeniden üretim için daha yoğun yatırım yapan r-seçilmiş türlerin sergilediği davranışsal stratejileri zıtlıştırarak gösterilebilir (Pianka, 1970). Bu teoriye göre, r-seçilmiş türler kararsız ve öngörülemeyen koşullar altında gelişmiş ve genetik olarak benzer bireylerin (yavru miktarı) üretilmesine odaklanan bir stratejiye yol açmaktadır (Figueredo ve diğerleri, 2005: 1351).

Geleneksel olarak türler arasındaki farklılıklara uygulanmasına rağmen, araştırmacılar son zamanlarda türler içindeki bireylerin R-seçili ve K-seçilmiş stratejilerde sistematik olarak değişeceğini tahmin etmek için Yaşam Tarihi Teorisini kullanmışlardır. Rushton (1985), karahindiba (Gadgil ve Solbrig, 1972), tarla fareleri (Krebs ve diğerleri, 1973), Amerikan tirsı balığı (Leggett ve Carscadden, 1978), uçar ve süt yosunu böcekleri (Taylor ve Condra, 1980) türleri arasındaki yaşam tarihi stratejisindeki bireysel farklılıkları inceleyen çalışmaları gözden geçirmişlerdir. Yaşam Tarihi Teorisi tarafından öngörüldüğü gibi, her tür biyoenerjik kaynakların çevresel koşullara adaptasyon olarak tahsis edilmesinde bireysel farklılıklar görülmüştür. Modelin insanlara uygulanması (Rushton, 1985; 1987; 1990; 1995; 2004), aile yapısı, zekâ, cinsel davranış ve kişiliğin, kapsamlı bir yaşam öyküsü stratejisi oluşturmak için birbiriyle ilişkili olacağını öngörmüştür. Bu nedenle, yüksek K yaşam tarihi stratejisine sahip bireyler daha fazla genel sağlık, gelişimsel istikrar, zihinsel ve fiziksel işlevselliklerinde tutarlılık ve genetik olarak ilişkili bireylere yatırım yapma (Üreme Çabalarında Bedeni Çabaya ve Çiftleşme Çabalarında ise Ebeveynlik Çabalarına odaklanma) gösterecektirler. Tersinde, düşük K yaşam tarihi stratejisine sahip bireyler ise, Ebeveynlik Çabalarında Çiftleşme Çabalarına ve Bedeni Çabalarında Üreme Çabalarına tercihli olarak kaynak tahsis edeceklerdir (Figueredo ve diğerleri, 2005: 1351).

Bu görüşe göre, doğal seleksiyon, psikososyal özellikleri anlamlı fonksiyonel bileşiklerle birleştirmeye çalışmaktadır. Bu bileşikler duruma özgü davranışsal imzalardan oluşabilirler (Mischel ve Shoda, 1995; Mischel, Shoda ve Mendoza-Denton, 2002). Dolayısıyla, Yaşam Tarihi Teorisi, çok değişkenli korelasyon tekniklerinin işlevsel davranışsal bileşikleri tespit edeceğini ve tek değişkenli bir yapının bireysel davranış imzalarının altında olacağını öngörmektedir (Figueredo ve diğerleri, 2005: 1351).

Her ne kadar bir tür olarak insanlar yaşam öyküsü stratejilerini diğer türlerden daha yavaş kanıtlayabilseler de genetikteki bireysel farklılıklar ve erken yaşamdaki sosyolojik faktörler yaşam öyküsü stratejisinde bireysel farklılıklara neden olabilirler (örneğin, Rushton, 1985). Temelde, yaşam tarihi teorisi, kişilik özelliklerinin, çocuk olarak karşılaşılan sosyoekolojik koşulların istikrarına veya sertliğine cevaben, uyarlanabilir görevleri (Örneğin, Rushton, 1985; Thornhill ve Palmer, 2004) çözmek için uyarlamalar olarak kümelenmesi gerektiğini öngörmektedir (Brumbach, Figueredo ve Ellis, 2009). Bu

çekişmeyle tutarlı olarak, aile yapısı, zekâ, cinsel davranış ve kişilik birbirleriyle ilişkilidir (koreledir) (Rushton, 1995).

Yaşam tarihi teorisi (Kaplan ve Gangestad, 2005) -bireysel farklılıkların çeşitli çevresel kısıtlamalara tepki olarak uyarlanabilir problemlere çözüm olduğunu öneren evrimsel psikoloji teorisi- kişiliğin karanlık yönünün ortaya çıkışını ve hayatta kalmasını açıklayan bir çerçeve olarak kullanılmıştır (Jonason ve Webster, 2012). Karanlık üçlünün etkisindeki bireylerin; hızlı bir yaşam öyküsü stratejisi (Jonason ve diğerleri, 2012) kullanmaları durumunda, aynı hayvanların kendi türüne karşı yaptıkları gibi antisosyal tavırları, davranışları ve empati duygularının eksikliğini göstermeleri beklenmektedir (Kavanagh, Signal ve Taylor, 2013: 666). Aslında, yaşam tarihi teorisi; bireylerin toplumda yalancılık, şiddet, uyumsuzluk, sahtekârlık (Lee ve Ashton, 2005), agresiflik (Jones ve Paulhus, 2010), hoşnutsuzluk (Paulhus ve Williams, 2002) alkol, sigara ve uyuşturucu kullanımı (Jonason, Koenig ve Tost, 2010) gibi antisosyal eğilimlerini, bencil ve çıkarıcı tutum ve davranışlar sergilemelerini onların karanlık kişilik özellikleriyle ilişkilendirmektedir (Jonason ve Webster, 2012: 521).

Yaşam Tarihi Teorisi ayrıca bilişsel sistemlerin yaşam stratejileri ile birlikte olacağını öngörmektedir (Figueredo ve Jacobs, 2010). Özellikle, hızlı bir yaşam stratejisi sadece kişilik özelliklerinde değil, aynı zamanda kendi kendini kontrol etme gibi daha düşük dereceli özelliklerde de ortaya çıkmaktadır. Sınırlı bir öz-denetim, hızlı yaşam stratejisine sahip kişilerin karakteristik özelliğidir, çünkü bu özellikler karışmayacak ve aslında daha kısa vadeli ve fırsatçı bir perspektifi kolaylaştırabilirler, oysa bu taktiklerin daha yavaş yaşam tarihi stratejistleri tarafından takip edilen daha uzun vadeli ve gecikmeli memnuniyet projelerine müdahale etme olasılığı daha yüksektir. Kendini kontrol etme; kişinin taahhüdünü geri alan (Metcalf ve Mischel, 1999) ve gelecek kontrolü (Strathman ve diğerleri, 1994) ve dikkat eksikliği bozukluğu semptomlarını göz önünde bulundurarak kendini kontrol etme (Tangney, Baumeister ve Boone, 2004) ile ölçen dürtüsel tepkileri engelleme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Kessler ve diğerleri, 2005). Bu nedenle, Karanlık Üçlü üzerindeki yüksek puanlar ve sınırlı öz-kontrol, hızlı bir yaşam stratejisine sahip olanların özelliği olduğundan, ikisi birlikte gerçekleşmelidir (Jonason ve Tost, 2010: 611).

Evrimsel bir bakış açısını benimseyen araştırmacılar, karanlık üçlüyü hızlı bir yaşam öyküsü stratejisini yansıtan sömürücü kişiler arası bir tarz olarak kavramlaştırmaktadırlar. Ancak, tüm araştırmalar bu iddiayı desteklememektedirler. Karanlık Üçlü ile ilişkili yapıların farklı öğelerinin farklı yaşam tarihi stratejilerini yansıtabildiği görülmektedir (McDonald, Donnellan ve Navarrete, 2012: 601).

Yaşam tarihi stratejileri üzerine yapılan araştırmalar, hızlı yaşam tarihi stratejisi göstergelerine sahip bireyleri, hem Makyavelizm (Figueredo ve diğerleri, 2005; Brumbach, Figueredo ve Ellis, 2009) hem de psikopati (Figueredo ve diğerleri, 2005; Gladden, Figueredo ve Jacobs, 2009) olarak görülen anti sosyal (Ellis, 1988; Mealey, 1995; Figueredo ve diğerleri, 2006) ve fırsatçı kişilik özellikleri (Figueredo ve diğerleri, 2007) de dâhil olmak üzere daha fazla Karanlık Üçlü ile ilgili özellikleri ortaya koymaktadırlar (Jonason ve diğerleri, 2009; Jonason, Li ve Buss, 2010; Jonason, Li ve Teicher, 2010).

“Örgütsel davranış alanında kişiliğin karanlık yönü ile olumlu yönü arasındaki ayrım; son zamanlarda dikkat çeken konular arasında yer almaktadır ve kişilik olgusunu örgütsel davranışa uygulamada yeni bir gelişmedir (Hogan, Curphy ve Hogan, 1994; Hogan ve Hogan, 2001; Paulhus ve Williams, 2002; Judge, Piccolo ve Kosalka, 2009; Koopman, Lanaj ve Scott, 2016; Volmer, Koch ve Göritz 2016; Walsh ve Arnold, 2020; Liang ve diğerleri, 2021)”. “Bu bağlamda iş yerindeki kişiliğin karanlık yönüne olan ilgi, 2000’li yıllardan sonra giderek artmıştır (Hogan ve Hogan, 2001; Furnham ve Taylor, 2004; Burch, 2006; Goldman, 2006; Kaiser, LeBreton ve Hogan, 2015; Tarafdar, Gupta ve Turel, 2015; Klotz ve Neubaum, 2016; Harris ve Jones, 2018)”.

“Diğer taraftan son zamanlarda uluslararası alanda kişiliğin karanlık yönü klinik psikoloji, kişilik psikolojisi ve örgütsel psikoloji alanlarında yaygın bir şekilde incelenmeye başlanmıştır (Özsoy ve Ardıç, 2017: 391)”. Ülkemizde ise kişiliğin karanlık yönünü bir arada örgütsel bağlamda inceleyen çalışma sayısı kısıtlıdır (Kanten, Yeşiltaş ve Arslan, 2015; Aydoğan ve Serbest, 2016; Özer ve diğerleri, 2016; Özsoy ve Ardıç, 2017; Serbest, 2018; Güler ve Kerse, 2019; Güllü ve Yıldız, 2019; Özsoy, 2019; Özsoy ve Ardıç, 2020). Bu sebeple Türkiye örneğinde kişiliğin karanlık yönünün özellikle örgütsel bağlamda incelenmesi gerekmektedir. Böylelikle kişilik özelliklerinin örgütsel tezahürlerinin anlaşılmasına katkı sunacaktır.

“Kişiliğin karanlık yönünün incelenmesi; örgütlerin, “raydan çıkarma”, sapkın-sapık davranışlar ve düşük iş performansı potansiyeline sahip kişileri belirlemelerine yardımcı olması hususlarında önemli bir role sahiptir (Hogan ve Hogan, 2001; Furnham ve Taylor, 2004; Moscoso ve Salgado, 2004; Khoo ve Burch, 2008: 87)”.

Bu çalışmada ülkemizde ihmal edilen kişiliğin karanlık yönü konusu ele alınacak ve Karanlık üçlünün örgütsel yansımaları hakkında özgün bulgular elde edilip söz konusu bulgular çerçevesinde çözüm önerileri ortaya konulacaktır.

3.1. Kuramsal Çerçeve

“Şirketler ve akademisyenler, yalnızca kişiliğin olumlu yönlerine odaklanmanın artık yeterli olmadığını farkına varmışlardır. Bundan dolayı, şirketler, akademisyenler ve toplumlar kişiliğin olumlu ve olumsuz yönlerine de zarar verebilecek bazı etik olmayan bileşenleri içeren kişilik özelliklerinin bütününe odaklanmaktadır. Çok sayıda organizasyon skandallarına ve günümüz dünyasında iş yapmanın etik yönüne giderek artan bir ilginin olması, bu gelişmenin öncüsü olan önemli etkenlerdir (Heijnis, 2009: 4)”.

“Kişiliğin karanlık yönünü; bireylerin iş ve sosyal yaşamındaki birçok tutum ve davranışı üzerinde belirleyici rol oynayan bir kişilik bozukluğu olarak ifade etmek mümkündür (Kanten, Yeşiltaş ve Arslan, 2015: 367)”. Karanlık Üçlü ise, sosyal olarak istenmeyen üç kişilik özelliğini tanımlamak için kullanılan bir terimdir: subklinik narsisizm, subklinik psikopati ve Makyavelizm (Paulhus ve Williams, 2002). “Narsisizm ve psikopati unsurları subklinik olarak, yani klinik belirtiler oluşturmayan, hastalık öncesi aşama bağlamında ele alınmaktadır (Özsoy ve Ardiç, 2017)”. Karanlık Üçlü olumsuz kişisel ve toplumsal sonuçlarla bağlantılı özelliklerdir (Andershed ve diğerleri, 2002; Bushman ve Baumeister, 1998; Hare, 1996; Morf ve Rhodewalt, 2001) ve geleneksel olarak uyumsuz olarak kabul edilir (Kowalski, 2001). Bununla birlikte, bu özelliklerin zaman içerisinde (Foster, Campbell ve Twenge, 2003) ve çeşitli toplumlarda pozitif özelliklerle (sosyal karşılaştırma, duygusal tepkiler, olumlu duygulanım, etkilenme, duygulanma, benlik saygısı vb.) olan bağlantıları Karanlık üçlünün bir şekilde avantajlı olabileceğini düşündürmektedir (Bogart, Benotsch ve Pavlovic, 2004; Emmons, 1987; Paulhus, 1998; Paulhus ve Williams, 2002; Rhodewalt ve Morf, 1995).

“Son yıllarda yıkıcı, kötü niyetli ya da toksik çalışanlar üzerine yapılan araştırmalarda büyük bir artış gözlenmektedir. Yapılan araştırmalarda; literatürdeki saldırgan ancak patolojik olmayan kişiliklerden üçü özellikle öne çıkmakta ve “karanlık üçlü” olarak isimlendirilen “subklinik narsisizm, subklinik psikopati ve Makyavelizm” (Paulhus ve Williams, 2002: 556) gibi kişiliğin karanlık yönünün çok sayıda iş yeri sonuçlarını nasıl etkilediği üzerine odaklanılmaktadır (Robinson ve O’Leary-Kelly, 1998; Penney ve Spector, 2002; Brunell ve diğerleri, 2008)”.

Kowalski'de (2001) belirtilen sosyal açıdan rahatsız edici kişilikler arasında üçü ampirik olarak en fazla dikkati çekmiştir: Makyavelizm, narsisizm ve psikopati (Paulhus ve Williams, 2002: 556).

“Özellikle, son yıllarda iş yaşamında etik olmayan uygulamaların artması nedeniyle, yönetim alanındaki araştırmacıların, örgütsel yaşama ve kişiliğin karanlık yönüne odaklandığı görülmektedir (Harms, Spain ve Wood, 2014; Spain, Harms ve LeBreton, 2014; Jonason, Wee ve Li, 2015; Kanten, Yeşiltaş ve Arslan, 2015; Özen Kutanis ve diğerleri, 2015; Aydoğan ve Serbest, 2016; Özer ve diğerleri, 2016; Alankaya ve Akpınar 2017; Murat, 2017; Murat ve Börü 2017; Özsoy, 2017; Özsoy ve Ardıç, 2017; Özsoy ve diğerleri 2017; Özsoy, Ardıç ve Balaban 2017; Tutar, Saygılı ve Uslu 2017; Bolelli, 2018; Elmas, 2018; Özdemir ve Atan 2018; Özsoy 2018; Özsoy, Uslu ve Ardıç, 2018; Serbest, 2018; Gonzalez, Caminero ve Diaz, 2018; Başar, 2019; Özsoy, 2019)”.

1970’lerde, psikologlar ve psikiyatrlar, “kişilik bozuklukları” olarak adlandırılan, endişe ve depresyon (nevrotizmin geleneksel göstergeleri) ile ilişkili olan veya olmayan işlevsiz eğilimlerle daha fazla ilgilenmeye başlamışlardır. Ancak zayıf sosyal ve mesleki performansla ilişkili olanlarla daha fazla ilgilenmeye başlamışlardır. Artık sosyal hayatta yaygın olan kişilik bozuklukları yelpazesi ile ilgili önemli bir fikir birliği bulunmakta ve bunlar Zihinsel Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabında-4 (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders-IV (DSM-4) açıklanmaktadır (American Psychiatric Association-Amerikan Psikiyatri Birliği (APA), 1994). DSM-IV, klinik bozuklukların bir taksonomisidir (sınıflandırılmasıdır) (Hogan ve Hogan, 2001: 41).

Kişiliğin karanlık yönünün sınıflandırılmasına ilişkin evrensel olarak kabul edilen bir görüş bulunmamakla birlikte, Hogan ve Hogan (2001) kişiliğin karanlık yönünü, Amerikan Psikiyatri Birliğinin sınıflandırılmasına paralel olarak on bir boyuttan oluşan kişilik bozukluğu şeklinde ele almaktadır. Moscoso ve Salgado (2004) ise kişiliğin karanlık yönünü on dört boyut altında işlevsel olmayan (disfonksiyonel) kişilik tarzı olarak tanımlamaktadır (Kaiser, LeBreton ve Hogan, 2015: 58).

Bu bağlamda kişiliğin karanlık yönü literatürde iki ayrı şekilde ele alınmaktadır. Bunlardan ilki subklinik narsisizm, Makyavelizm ve subklinik psikopati olarak kişiliğin karanlık yönünün kategorize edilmesidir (Paulhus ve Williams, 2002). Aghababaei ve Błachnio (2015) tarafından açıklandığı gibi, psikopati ve narsisizm başlangıçta klinik psikoloji alanından gelse de hasta olmayan bir popülasyondaki Karanlık üçlünün üyeleri olarak subklinik özellikler olarak kabul edilmektedir. Narsisizm ve psikopati ile

kıyaslandığında, Makyavelizm, klinik kişilik bozukluğundan kaynaklanmamaktadır, ancak adını, felsefesi ve çalışması Christie ve Geis'e (1970) ilham veren ve söz konusu yazarlar tarafından bu özelliği ölçmek için anket oluşturulan ünlü politikacı Nicolo Machiavelli'den almaktadır. Diğer ayrım ise DSM-IV'te yer alan kişilik bozukluklarıdır (Hogan ve Hogan, 2001). Ancak örgütsel davranış çalışmalarında kişiliğin karanlık yönü ağırlıklı olarak subklinik narsisizm, Makyavelizm ve subklinik psikopati üçlüsüne odaklanmaktadır (Harms, Spain ve Hannah, 2011; Jonason, Slomski ve Partyka, 2012; Spain, Harms ve LeBreton, 2014). Muris ve diğerleri (2017) Makyavelizmin ve psikopatinin kişiliğin karanlık yönünün çok büyük bir bölümünü kapsadığını ileri sürmektedir. Benzer şekilde Karanlık üçlüye ilişkin yapılan çalışmalarda, Makyavelizm ve psikopati ikilisi için “Şeytani İkili” kavramı kullanılmaktadır (Rauthmann ve Kolar, 2012; Volmer, Koch ve Göritz, 2016).

Alandaki araştırmalar ilerledikçe, geniş bir karanlık kişilik sınıflandırılması (taksonomisi) önerilmektedir. Zulüm, aşağılanma, saldırganlık ve korkutma yapılarıyla nitelendirilen subklinik sadizmin Karanlık Üçlü ile güçlü bir şekilde ilişkili olduğu gösterilmiş ve böylece bir “Karanlık Dörtlü” ortaya çıkartılmıştır (Chabrol ve diğerleri, 2009; Buckels, Jones ve Paulhus, 2013; Buckels, Trapnell ve Paulhus, 2014; Paulhus, 2014; Porter ve diğerleri, 2014; Međedović ve Petrović, 2015; Southard ve diğerleri, 2015; Book ve diğerleri, 2016; Paulhus, Curtis ve Jones, 2018). Analizler, Karanlık Dörtlü özelliklerinin temel kişilik özellikleri alanında, özellikle dürüstlük-tevazu, kabul edilebilirlik, vicdanlılık ve duygusallık boyutlarının negatif kutbunda bulunabileceğini göstermektedir (Međedović ve Petrović, 2015). Çeşitli araştırmalar, sadizm ve Karanlık Üçlü özelliklerinin, başta psikopati olmak üzere, duygusal katılım için empati ve hazır olma eksikliği (Kirsch ve Becker, 2007), başkalarına acı çektirmek ve antisosyal davranışlarla bağlantı kurmak gibi birçok ortak özelliğe sahip olduğunu göstermektedir (Chabrol ve diğerleri, 2009; Book ve diğerleri, 2016). Aynı zamanda, bazı bulgular bunların bağlantılı olduğunu ancak farklı özelliklere sahip olduğunu göstermektedir (Mokros ve diğerleri, 2011). Reidy, Zeichner ve Seibert (2011), sadizmin, psikopatiden ayrı olarak, laboratuvar ortamında kışkırtılmamış saldırganlığı öngördüğünü bulmuşlardır. Sadizm Karanlık Üçlünün diğer özelliklerinden ayrı olarak öngörülmektedir (Chabrol ve diğerleri, 2009). İki çalışma, sadizmin, Karanlık Üçlü özelliklerinin değişimi göz önüne alındığında bile diğer canlılara zarar vermeyi amaçlayan davranışı önemli ölçüde tahminde bulunduğunu (yordadığını) göstermektedir (Buckels, Jones ve Paulhus, 2013). Suçluların popülasyonlarında yapılan araştırmalar, sadizmi de içeren acımasız ve yıkıcı ahlaki

düzenlemelerin, psikopatik özelliklerden ziyade, suçlu eğiliminin daha iyi bir göstergesi olabileceğini göstermektedir (Mededovic, Kujacjic' ve Knezevic', 2012). Bu nedenle, Chabrol ve diğer araştırmacıların, “Karanlık Dörtlü”nün yeni yapısı içindeki diğer üç özelliğe sadizmin eklenmesi önerisi makul gözükmemektedir (Buckels, Jones ve Paulhus, 2013; Chabrol ve diğerleri, 2009; Paulhus, 2014). Sadist eğilimleri olanlar, başkalarına bilerek zevk, fiziksel güç, baskınlık veya kontrol sağlama amacıyla fiziksel, cinsel veya duygusal acılara maruz kalmaktadırlar (Međedović ve Petrović, 2015; O'Meara, Davis ve Hammond, 2011; Southard ve diğerleri, 2015). İncinmeye neden olma deneyimi zevkli, heyecan verici ve cinsel açıdan uyarıcı olabilir (Buckels, Jones ve Paulhus, 2013). Sadizm, başkalarını cezalandırmak veya küçük düşürmek için zalimce ve alçaltıcı davranışların kullanılmasıyla da bağlantılıdır (Međedović ve Petrović, 2015). Dördüncü bileşen olarak eklenmesi gerektiği ifade edilen diğer boyutlar arasında sınırdaki (borderline) kişilik bozukluğu (Furnham, Richards ve Paulhus, 2013), saldırganlık (Paulhus, Curtis ve Jones, 2018) ve risk alma davranışları (Crysel, Crosier ve Webster, 2013) da tartışılmaktadır.

Bu kapsamda Karanlık üçlünün bileşenleri olan subklinik narsisizm, Makyavelizm ve subklinik psikopati açıklanacaktır.

3.2. Narsisizm

“Narsisizm” teriminin kökeni, Romalı şair Ovid'in Narcissus hakkındaki hikâyesi olan Yunan mitolojisinden gelmektedir (Chatterjee ve Hambrick, 2007; Uysal, 2016).

Psikolojik bir kavram olarak narsisizm ilk olarak Ellis (1898) tarafından psikanalitik teori haline getirilmiştir. Böylece Ellis, narsisizmi psikiyatriye sokmuştur. Daha sonra Freud (1914/1957), kendine ve aşırı duygusallığa yönelik aşırı sevgi seviyelerini tanımlamak için bu terimi kullanmıştır. Freud, narsisizmin, içgüdüsel (libidinal) enerjinin kendileri yerine başkalarına yatırılmasından önce, gelişimsel yolun normal bir parçası olacağına dair teori kurmuştur. Daha sonra narsisizmin, başkalarının dikkatini çeken ve bağımsız, kendini koruyan, kendine güvenen ve sevmeyi ya da işleyemezliği ile karakterize bir kişilik değişkeni olduğunu öne sürmüştür (Freud, 1931/1950). Sonrasında, Karen Horney (1939/1966) narsisizm kavramını “kendini şişirme, kendini beğenme” olarak nitelendirmiştir.

Narsisizmin Freud ve Horney tarafından genişleyen kavramsallaştırılmasından yıllar sonra, Kohut ve Kernberg narsistik kişilik anlayışında gelişmeler sağlamıştır. Heinz Kohut (1971; 1977) narsisizm, yetersiz yansılama ve yetersiz yansılama nedeniyle idealleşmeden kaynaklanmaktadır.

Kernberg (1975), patolojik narsisizm ile normal yetişkin narsisizm arasındaki farkı vurgulamıştır; normal narsisizmin, gerçekçi olmayan bir mükemmel imgeyi değil, iyi ve kötünün bir kombinasyonu olarak gerçekçi bir benlik kavramını içerdiğini açıklamıştır. Kernberg, patolojik bir narsistin başkalarına bağlı kalmaktan kaçındığını ve duygusal soğukluk gösterdiğini ve kendini sevmenin bir savunma mekanizmasına hizmet ettiğini, onları erken çocukluktan kaynaklanan hayal kırıklığı ve terk edilme korkusundan koruduğunu belirtmiştir. Günümüzde ise psikoloji, örgütsel davranış ve psikiyatri alanlarında incelenen bir konu haline gelmiştir (Raskin ve Terry, 1988).

Subklinik narsisizm, Sedikides ve Gregg (2008) tarafından başkalarının ihtiyaçlarına empati ve ilgi eksikliği, üstünlük duygularının varlığı ve dolayısıyla samimi ve içten ilişkilerden ziyade dikkat ve hayranlık tercihi olarak kavramlaştırılmıştır. Benzer şekilde, Emmons (1987) subklinik narsistleri manipülatif kişiler arası eğilime sahip, benmerkezcili olan bireyler olarak tanımlamıştır. Başka bir deyişle, narsistler, kendilerine hayran kaldıkları ve kendi başarılarını hayal ettikleri için aşırı kibirlidirler ve kendileri dışındaki insanları umursamadıkları için diğer insanlar için empati duymazlar (Ferne, Fung ve Nikčević, 2016). Bu özellikler, oldukça iyi bir şekilde kendi mükemmelliği ile kibirli olan erkek avcısı olan mitolojik figür Narcissus'tan gelen özelliğin adı ile temsil edilmektedir (Muris ve diğerleri, 2017).

DSM-5'te Narsistik Kişilik Bozukluğu (DSM-5; APA, 2013); hayranlık, empati eksikliği ve görkemliliği içermektedir. Geçtiğimiz yıllarda, narsisizmde bunun boyutsal bir kurgudan daha fazla bir süreklilik gösterdiğini ortaya koyan birçok çalışma bulunmakta (Raskin ve Hall, 1979; Samuel ve Widiger, 2008), bu nedenle, normal toplumlarda narsisizm subklinik olarak incelenmeye başlanmıştır (Miller ve Campbell, 2008).

Narsisizmin kişilik özellikleri ilk olarak 1979'da Raskin ve Hall tarafından çalışılmıştır ve narsisizm, "büyüklük, öz sevgi ve şişirilmiş öz görüşlerden oluşan göreceli olarak istikrarlı bireysel farklılık" olarak tanımlanmıştır (Campbell ve diğerleri, 2011: 269).

Narsisizm, görkem, öz-sevgi ve şişirilmiş öz-görüşlerden oluşan istikrarlı bir kişilik yapısı olarak tanımlanmaktadır (Campbell, Brunell ve Finkel, 2006). Baskın, görkemli ve diğerlerinden üstün hissetmek ve kendi kendine hak kazanmak, narsisizmi olan bireylerin özellikleridir (Paulhus ve Williams, 2002). Narsistik bireyler sömürü, hak ve teşhircilikle karakterize kişiler arası ilişkiler sergileme eğilimindedirler. Sahip oldukları görkem, kibirli tavırlar, haklar ve şişirilmiş bir öz güven duygusu göstermelerine neden olmaktadır (Ackerman ve diğerleri, 2011). İktidardaki güçlü çekicilikleri ve başkaları üzerinde kontrol sahibi olma ihtiyaçları, düşük empati dereceleri yaşamalarını ve aynı zamanda ilişkilerde manipülatif ve sömürücü olmalarını sağlamaktadır (Wai ve Tiliopoulos, 2012; Kealy ve Ogrodniczuk, 2011). Narsistlerin ilk bakışta öz güvenleri yüksek görünse de gerçekte sahip oldukları şey kararsız ve tamamen sosyal onayları korumaya bağlıdır (Zuckerman ve O'Loughlin, 2009). Bu nedenle, kırılgan benlik saygısı da narsistin büyüklüğüne ve davranışına katkıda bulunmaktadır ve şişirilmiş bir öz değer duygusu anlamına gelmektedir (Myers ve Zeigler-Hill, 2012).

Narsisizm kendi içinde *açık* ve *kapalı narsisizm* olmak üzere iki türe ayrılmaktadır. Diğerlerinin ihtiyaçlarını ihmal ederken onların ilgisine karşı talepkâr olmak, sosyal ilişkilerinde büyüleyici ve çekici davranışlar sergilemek ve büyüklenmeci benlik algısına sahip olmak *açık narsisizm* kişiliğinin özelliklerini oluşturmaktadır. *Kapalı narsisizm* özelliğindeki bireylerin ise derinlerde kendilerini diğer bireylerden daha değersiz gördükleri, başkalarının değerlendirmelerine karşı aşırı hassas davrandıkları ve kendilerini genellikle tatminsiz hissettikleri görülmektedir (Rose, 2002).

3.2.1. Narsisizmin Boyutları

Emmons (1987: 15), narsisizmin, tek boyutlu bir yapı olmaktan ziyade, liderlik (en uyumlu boyut), kendine hayranlık, üstünlük ve kişiler arası sömürünün (en uyumsuz boyut) etkilerini azaltan, orta derecede ilişkili dört faktörden oluştuğunu ifade etmektedir. Raskin ve Terry (1988), Emmons tarafından ortaya konulan faktörlerden bazılarının, birden fazla kavramı ifade ettiğini iddia etmişler ve kendi yaptıkları çalışmalar sonucunda yedi faktörle ifade edilen bir yapıya ulaşmışlardır (Raskin ve Terry, 1988: 899).

“Bunlar;

- **Otorite:** Hâkimiyet, iddialılık, liderlik, kritiklik, öz güven.

Bu boyut yakınlık, sosyal cesaret ve baskınlık gibi pozitif kişilik özelliklerini de besler. Böylelikle otorite boyutu, narsist bireyin uyumlu ve pozitif yönü olarak ortaya çıkmaktadır (Bogart, 2004: 36).

- **Teşhircilik:** Gösteriş merakı, heyecan arama, dışa dönüklük, dürtüleri kontrol edememe. Psikanalitik açıklamalara göre teşhirciler, odipal çatışmasını (odipal kompleksi) başarılı bir şekilde çözmemiş kişilerdir. Sevgi nesnesi olan annelerini bırakmak, baba tarafından iğdiş edilme korkusunu atlatmak ve onunla özdeşim kurmak yerine, iğdiş edilmekten korkmaya devam etmektedirler. Davranışçı temelli açıklamalara göre teşhirciler, genellikle ilk ergenlikleri sırasında, cinsel hazzı teşhircilikle özdeşleştirdikleri bazı tesadüfi deneyimler yaşamışlardır. Tek bir deneyimin sürekli bir etki yaratma olasılığı olmasa da teşhircilik ve cinsel haz arasındaki ilişki, başka benzer deneyimlerle daha da pekiştirilmiş olabilir. Sosyal beceri eksiklikleri gibi durumlar da teşhirciliğin gelişimine zemin hazırlarlar (Davidson, Neale ve Kring 2003).

Teşhircilik yönü gelişen narsist bireyin, üstünlüğünü sergileme konusundaki motivasyonu beraberinde yönetme arzusunu getirmekte, ne var ki zihnini kendi başarılarını göstermeye yönelik ilgisinin meşgul etmesi, başarısız bir liderin ortaya çıkmasında da etkili olabilmektedir (Atay, 2010: 39).

- **Sömürücülük:** İsyanlık, uyumsuzluk, düşmanlık, başkalarına karşı ilgi ve hoşgörü eksikliği.

Narsistler için tüm ilişkiler sömürücülükle ilgilidir ve “yeme” ya da “yenme” ilişkisi gibi algılanır. Sömürücülük birçok farklı şekilde görülebilir ancak daima başkalarının duygularını ya da çıkarlarını önemsemeden onlardan yarar sağlamayı içerir. Narsist birey, hiçbir zaman doğrudan karşısındaki kişiden faydalanarak onu sömürmez, çok daha karmaşık süreçleri kurgulayıp davranışa dönüştürerek bunu gerçekleştirir. Bu ilişki biçimi, narsistlerin eğitim ve zekâ düzeyi arttıkça daha karmaşık bir hal alır ve süreci dışarıdan tanımlamak imkânsızlaşabilir (Atay, 2010: 42-43).

- **Hak İddia Etme:** Hırslılık, güç ihtiyacı, baskınlık, düşmanlık, kabalık, başkalarına karşı öz kontrol ve tolerans eksikliği.

Narsistler yoksunluk duygusunu denetim altına almanın bir yolu olarak, hak iddia etme duygusu geliştirirler ve özel muameleye layık olduklarına inanırlar (Kets de Vries, 2004: 189). Hak iddia etme duygularına ve başkalarına ilgisizliklerine bağlı olarak, olumlu kendilik imajlarını korumak için başkalarının ya da ilişkinin pahasına tüm maliyetlere katlanırlar. Ayrıca başkaları için geçerli kuralları yıkmak eğilimindedirler. Çünkü kendilerinin başkasının sahip olmadığı bir özgürlüğe sahip olduklarını ve bunu hak ettiklerini düşünürler (Rapier, 2006: 58). Başkalarının duygularını anlamaya çalışmak yerine kendini geliştirmeye yönelik davranışlara eğilim gösterirler (Zeigler-Hill, 2006).

Narsist çalışanların hak iddia etme boyutları, karşılığında herhangi bir sorumluluk hissetmeden kendilerine özel davranılmasını beklemeleri ile ilişkilidir. Bu yönleri, insanların aşırı ilgisine olan arzuları ve başkalarının duygu ve yeteneklerine olan ilgisizlikleri ile birleştğinde, takım içinde etkin bir biçimde çalışmak onlar için zor hale gelmektedir (Kocakula ve Altunoğlu, 2017: 59).

- **Kendine Yeterlilik:** İddialılık, bağımsızlık, öz güven, başarı ihtiyacı.

Bandura’ya göre öz yeterlilik, bireyin belli bir performansı göstermesi için gerekli etkinlikleri düzenleyip başarılı bir biçimde gerçekleştirme kapasitesi hakkında kendine ilişkin yargısıdır (Lee, 2005: 490). Daha genel bir anlatımla ifade etmek gerekirse, öz

yeterlilik bireyin yapabildikleri hakkında sahip olduğu inançlardır. Öz yeterliliğin gelişimi, Bandura'nın Sosyal Öğrenme Kuramının özellikleriyle ilgilidir. Bu kurama göre, öz yeterlik inancı, kendini yansıtmaya ve kendini gözlemlemede, ilişkilerin neden ve sonuçlarını anlamada kullanılan sembolik dilden etkilenmektedir. Ek olarak bir bireyin öz yeterlik gelişimini bu bilişsel özellikler ve çevreden aldığı sosyal tepkiler doğrudan etkilemektedir (Lee, 2005: 490).

Narsist bireylerde kendine yeterliliğin oluşumu, bir açıdan narsisizmin ortaya çıkışı ile yakından ilişkili görünmektedir. Kernberg'e göre, tehlikeli dünyaya karşı çaresizlik duygularını bastıramayan birey, mükemmel ve muhtaç olmayan, idealize bir benlik imajı geliştirmektedir. Böylelikle, iddialı, bağımsız, kendine güvenen ve başarı ihtiyacı duyan bir yapıyı temsil eden kendine yeterlilik gelişim göstermeye başlar (Raskin ve Terry, 1988).

Narsistler, kısmen numara kabul edilebilecek kendine yeterlilik iddialarına rağmen, kronik biçimde dışarıdan onaylanmaya, tercihen dalkavukluğa ve içsel olarak kendilerini güvende hissetmeye ihtiyaç duymaktadırlar. Bir yönetici olarak isterler ki tüm çalışanları yaptıkları iş hakkında kendileri ile aynı şekilde düşünsün. Ayrıca başkalarının da kendi istediği gibi düşünen çalışanlar ile özdeşleşmesi için sürekli çaba gösterirler (Kets de Vries ve Miller, 1984: 85).

• **Üstünlük:** Statü kapasitesi, sosyal mevcudiyet, öz güven, narsistik ego şişkinliği.

Narsistlerin öz saygılarının temel bileşenlerinden birinin, kendilerine ilişkin algıladıkları üstünlükleri olması, üstünlük boyutunu narsizmin yapı taşlarından biri haline getirmektedir. Narsist bireyin üstünlük yönü kırılabilir benliği ile yakından ilişkilidir. Motivasyonel açıdan narsist birey, başkaları tarafından da onaylanmış bir üstünlüğe sahip olmaya yoğun bir ihtiyaç duymaktadır (Kocakula ve Altunoğlu, 2017: 60).

Üstünlük duyguları, en iyiye yöneliktir ve sadece en iyi ile ilişkili olmayı gerektirir. Ayrıca başkalarının sunacağı aşırıya kaçan takdir ve taltiflere ve başkalarından daha üstün olduğu yönünde bilinmeye ihtiyaç söz konusudur (Wonneberg, 2007: 77).

Narsistler, görev ve olayları kendi üstünlüklerini kanıtlayabilecekleri olanaklar olarak yorumlayabilirler (Godkin ve Allcorn, 2009: 48). Yeteneklerini gösterecekleri ve başkalarının üzerindeki üstünlüklerini sergileyebilecekleri işleri tamamlayarak, olumlu deneyim edinme eğilimindedirler. Ancak iş sadece iş için yapıyorsa ya da rutine ve sonuçta görevle ilgili herhangi bir değerlendirme olmayacaksa, bu tür işleri yapmaktan kaçınmaktadırlar. Narsist kişiye verilen iş, zorlu ve az sayıda kişinin başarılı olduğu bir görev olarak sunulduğunda, üstünlüklerini kanıtlama motivasyonları daha da artmaktadır (Kocakula ve Altunoğlu, 2017: 60).

• **Kendini Beğenme:** Fiziksel olarak çekici olduğunu düşünmek ve başkalarının da böyle düşündüğüne inanmak”.

“Narsist bireylerde her bir boyutun gelişmişlik derecesi farklılık göstermektedir. Bunun sonucunda sosyal yaşamda veya iş dünyasında, farklı kişilik özelliklerine sahip gibi görünen, aslında narsist kişilik özelliklerini sergileyen kişilerle karşılaşmak olasıdır (Atay, 2010: 33)”.

3.2.2. Narsisizm Türleri

Burada karşımıza bir ayrım çıkmaktadır, bu ayrım narsisizmin normal mi patolojik mi olduğudur. Bu çalışmada narsisizmin türleri normal ve patolojik narsisizm olarak adlandırılmaktadır.

3.2.2.1. Normal narsisizm

Normal narsisizm kişiler arası dünyada ustalığa yardımcı olan empatiyi, utanma, imrenme, güç ve kontrol duygusunu içeren benlik bilincine dayalı duyguları kapsamaktadır. Olumlu öz güven, içsel bağımsızlık ve düşüncelerin, duyguların, deneyimlerin ve sosyal normlara uyacak şekilde dürtülerin kontrolüne yönelik benliği koruyucu deneyimleri içermektedir (Ronnigstam, 2005: 39).

Kişinin hiçbir kuşku duymadan öz değerine güvenmesi ve öz değerlilik duygusunun dışarıdan beslenmeye gereksinimi bulunmaması normal narsisizmin önemli bir özelliğidir (Özmen, 2006). Normal narsisizm, olumlu benlik değerlendirmesi ya da yüksek düzeyde kendine güvendir. Bu, kişinin kendi hakkında olumlu hislere sahip olması, güvenmesi ve yeterli olmasına ilişkin yetenekle karakterize edilmektedir (Pulver, 1970: 319).

Ronnigstam'ın normal narsisizm betimlemeleri “ait olma, minnettarlık ve ilgilenme duygularına yönelik gurur, ayrılık, üstünlük, duygularını dengelerken, suçluluk ve yalnızlık duygularını tolere edebilme” becerilerini kapsamaktadır (Ronnigstam, 2005: 43).

Normal narsistler bağımsız ve kolay etkilenmeyen kişilerdir. Buluşçu bir yapıları vardır; iş dünyasında güç ve şan kazanma güdüsüyle hareket ederler. Normal narsistler kendi iş alanlarında uzman olmakla kalmaz, bunun da ötesine geçer, yaptıkları işi ve ürünlerini etkileyen şeylerin hepsi ile ilgili her şeyi öğrenmek isterler. Sevimli değil, takdir edilmeyi arzu eder, saldırgan bir tavırla hedeflerini izlemeyi başarırlar (Maccoby, 2002: 41).

Maccoby normal narsisizmi son derece başarılı olan liderliğin bir belirleyicisi olarak görmektedir. Maccoby'e göre günümüzün sıra dışı liderleri Maccoby'nin “üretken narsisizm” (Maccoby, 2003) adını verdiği sağlıklı ve olumlu narsistlik özelliklere sahiptir. Üretici narsistler “güzel konuşan, egoist, kontrol edici, risk alan ve soğuk” olmak üzere beş temel özellikleri ile betimlenebilirler.

3.2.2.2. Patolojik narsisizm

“Patolojik narsisizmde şişirilmiş bir büyülenmecilik/hak görme vardır. Bu büyülenmecilik/hak görme abartılı, gerçekçi olmayan, içi boş, kendine güvenden yoksun, içsel ve dışsal destekten yoksun, biraz da güçlüdür. Kişi bilinç dışı olarak öz değerinden kuşku duyduğu için şişirilmiş bir öz değere ihtiyaç duymaktadır. Bu tür öz değerlilik duygusu dışarıdan beslenmeye gereksinim duymaktadır. Kendisini değersiz hisseden kişi, başkalarını değersizleştirerek bundan kurtulmaya çalışmaktadır. Kendisini sevmesi, kendisini değerli hissedebilmesi için karşıdakini değersizleştirme zorunluluğu hissetmektedir. Bu tür narsisizm kişiyi eleştiriye aşırı duyarlı hale getirmektedir; kendi değerlilik duygularını etkileyen her türlü etkiye (eleştirilme, küçük düşme, başarısızlık vb.) duyarlıdır ve bu tür etkilere öfke ve depresyon ile tepki vermektedir (Özmen, 2006)”.

Patolojik narsisizmin ucu anti sosyalliğe kadar dayanmaktadır (Kernberg, 1995: 91). Patolojik narsistler kişiler arası ilişkilerinde şiddetli bir benmerkezcilik, kendilerine dönüklük ve başkalarını sömürücü yaklaşımlar ile dikkati çekmektedirler (Odağ, 1996: 471).

“Patolojik narsisizmi olan kişilerin başkalarını sevebilme yetenekleri yoktur. Karşıdaki insanın istek, gereksinim ve duyguları onlar için hiç önemli değildir. Kendisini daha değerli hissetmek için karşıdakini değersizleştirmek, onu yok saymak, onu hiç önemsememek gereksinimi içindedirler. Kendini sevebilmesi için diğer insanları aşağılama ya da küçümseme zorunluluğu duyarlar (Özmen, 2006)”.

3.3. Makyavelizm

Makyavelizm, Niccolo Machiavelli’nin (1469-1527) düşünceleri üzerine kurulu bir ekoldür. Çıkış noktası, Machiavelli’nin *Prens* adlı eseridir. Machiavelli’e (2019: 13) göre, temel ve en önemli inanç “kişiyi hedeflerine ulaştıran ve zafere giden her türlü yol ve davranış mübahtır”. Bu inanç ise Machiavelli’nin felsefesinin kaynağını ve Makyavelizmin de temelini oluşturur. Siyaseti ahlaktan ayırır. Amaç yolunda kullanılan her türlü aracın geçerli olduğunu, ahlaki ilkelerin işlevsiz olduğunu ve gücün esas alınması gerektiğini savunmaktadır. Machiavelli *Prens* (1961) isimli kitabında, siyaset ve toplumda iktidarın başarısını ve başarılı bir siyasal cetvelin ideal niteliklerini dile getirmiştir. Bu nedenle Makyavelizm terimi, saygısız, manipülatif ve aldatıcı kişilik özellikleri anlamına gelmektedir (Kessler ve diğerleri, 2010). Machiavelli, politik kontrolü sürdürmek ve kamusal hayatta kişisel hedeflere ulaşmak için manipülasyon ve aldatma uygulamaları dahil olmak üzere, *Prens* (1961) adlı kitabında siyasi kontrolü sürdürme konusunda danışmanlık önerileri yazmıştır. Stratejik, kendi kendine hizmet önerilerini temel alan “Makyavelizm” terimi kurnazlık ve aldatma ile eş anlamlı bir kavram haline gelmiştir.

Machiavelli'nin Prens eserine göre; “Makyavelizmin ilkelerinden bazıları şunlardır (Ural, 2003: 102; Machiavelli, 2019, Çev. Simge Delikanlı):

- Değişim her daim bir diğerini tetikler.
- Dürüstlük her zaman iyi bir politika değildir.
- Her bakış açısının iyi olması mümkün değildir.
- İnsanlar menfaat kazanmak için başkalarına duymak istediklerini söyler.
- Bir şey yapılmak istenildiğinde, yapılmak istenilen şeyin neden yapıldığı hakkında doğruyu söylemek yerine, daha önemli bir nedenin uydurulması çok daha iyidir.
- Yenilikçiler başkalarının yardımına muhtaç olmayıp kendi başlarına başarılı olabilirler. Gayelerine ulaşmak için yardım beklemek yerine güç kullanmaları gerekmektedir.
- Bilge, her zaman mühim kişilerin yolundan gitmeli, en iyilerin davranışlarını taklit etmelidir. Böylece kabiliyeti onlara eş olmasa dahi, onların izini taşısın”.

Dört asır sonra, kişilik psikoloğu Richard Christie, Machiavelli'nin bu stratejilerinin günlük sosyal davranışlarla paralel olduğunu fark etmiştir. Machiavelli'nin yazılarına dayanarak, Christie ve Geis (1970) kişisel hedeflere ulaşmak için manipülasyonu başarıyla kullanan bir bireyi tanımlamışlar ve Makyavelizm terimini bu tür kişiler arası davranışları tanımlamak için kullanmışlardır. Christie ve Geis (1970), ilk kez Makyavelizm yapısını teorik olarak açıklayan, Makyavelizmi ölçmeyi sağlayacak bir ölçek geliştirmek için çeşitli deneysel çalışmalarda bulunarak inceleyen araştırmacılarıdır.

Machiavelli, strateji, taktik ve bakış açılarının görüş ve fikrinin kişinin özelliklerine ve kişilik özelliklerine paralel olduğunu vurgulamıştır. Dolayısıyla Christie ve Geis (1970), bu üç alanın algılanması ve yorumlanmasının bireysel farklılıklarla şekillendiğini ve bu iddianın dünyadaki her insan için geçerli olduğunu belirtmiştir. Bu yüzden tüm bu bulgu ve kabullere dayanarak “Makyavelizm” terimini önerdiler. Yüksek Makyavelizm seviyesine sahip kişiler “Yüksek Mach (High-Mach)” olarak adlandırılır ve düşük empati gösterirler; manipülatif sosyal etkileyicidirler ve yalancılardır, sadece iş hedeflerine odaklanırlar ve diğerlerinin kuyusunu kazarlar (Christie ve Geis, 1970; Wu ve LeBreton, 2011). Yüksek Makyavelizm (High-Mach) insanları genellikle başkalarını aldatır ve manipüle eder ve bu durumdan zevk aldıkları için asla pişmanlık duymazlar (Jones ve Paulhus, 2009). Sonunda,

insanların hiç kimseye güvenmemeleri gerektiğine ve herkes kârını kurtarmaya çalışırken paylaşımın tehlikeli olabileceğinden herkese bir şey söylememeleri gerektiğine inanmaktadırlar (Fehr, Samsom ve Paulhus, 1992; Gunnthorsdottir, McCabe ve Smith, 2002).

Makyavelist kişilik; manipülatif, başkalarına nazaran kendine daha fazla ilgi duyan ve sonuçları çıkarmadan kendi yararı uğruna aldatma veya manipülasyonu kullanmak isteyen bir kişilik olduğu düşünülmektedir (Jakobwitz ve Egan, 2006; LaFontana ve Cillessen, 2002). Makyavelist insanlar başkalarına karşı manipülatif, hedef odaklı ve sömürücü şekilde davranırlar ve başkalarına karşı hassas, alaycı bir bakış açısına ve pragmatik ahlaka sahiptirler (Ali, Amorim ve Chamorro-Premuzic, 2009; McIlwain, 2003). Makyavelistlerin dünya görüşü stratejik taktikleri ve davranışları içermektedir (McIlwain, 2003).

Makyavelistler, geleneksel ahlaki önemsemez ve kişisel ödüller kazanmak için aldatma taktikleri uygular. Aynı zamanda başkalarının yararlarını önlemek için aldatmaca kullanırlar (Wilson, Near ve Miller, 1996). Araştırmalar diğer insanların duygularını tanıyamadıklarını (McIlwain, 2003), duygusal durumlardan etkilenmediklerini ve tutumlarını koruyabildiklerini ortaya koymaktadır (McIlwain, 2003; Wilson, Near ve Miller, 1996).

Makyavelistler, kişiler arası bağlamda, duygusal terimlerle, çoğunlukla empati seviyelerinin düşük olduğu ve aynı zamanda sosyal etkileşimler sırasında duygusal bağlanma eksikliğine sahip olduğu ve etkileşimlerinde sömürücü bir tarza sahip olmalarına yol açtığı söylenen ilişkilerinde mesafeye sahiptirler. Bu düşük empati seviyesi ve düşük duygusal bağlanma ile kişiler arası ilişkilerde hala başarılı ve manipülatif olmaları, araştırmacıların Makyavelistlerin daha iyi zihinsel okumaya (Paal ve Bereczkei, 2007) veya zekâya (O'Boyle ve diğerleri, 2013) sahip olabileceğini düşünmelerine neden olmaktadır (Gültekin, 2015).

3.3.1. Makyavelizmin Boyutları

Makyavelizm 4 alt boyuttan oluşmaktadır.

“Bunlar;

- *Ahlaki Yoksunluk*: Ahlaki davranışta irade ve muhakeme büyük oranda yer bulmaktadır. Bu bağlamda, ahlaki karakter; ahlaki davranışların yineleme sonucu kazanılan yatkınlığa dönüşmüş halidir. Ahlaki değerlerin edinilip kişinin öz malı durumuna gelmesi sürecinde usavurma, seçme ve istenç etkinken; sonrasında duygulara yerleşen hal ve itiyat etkin hale gelmektedir (Yazıcı ve Yazıcı 2011: 54). Günümüzde ahlak, doğasındaki iyi niyeti yitirme meylinde (Köse, 2012: 14) Toplumsal ahlaki ilkeler ile bireyin ahlaki değerleri arasında meydana gelen tutarsızlığın oluşturduğu çelişki, ahlaki yoksunluğa ortam hazırlar (Kayıklık, 2005: 18). Ahlaki yoksunluk, sosyal sınıfların her birinde kendisini gösterebilmekte olup en çok siyaset, iş ve ticaret ortamında görülmektedir (Akdoğan, 2009: 37).

- *Diğerlerine Güvensizlik*: Güvensizlik, insanların çevresindekilere karşı ön yargı ve kuşkuyla yaklaşmasına, git gide kendi içine kapanık hale gelmesine ve sonrasında da genele negatif duygular beslemesine sebep olmaktadır (Özler, Atalay ve Şahin, 2010: 48). Diğerlerine güvensizlikle ahlaki tutumlar arasında ters orantı söz konusudur. Mevcudiyete ilişkin tehdide maruz kaldığında veya kalındığı düşünüldüğünde birey normal şartlarda ahlaki yönden uygun görmediği davranışları, tehdidi bertaraf etmek adına ahlakileştirme eğilimi gösterebilmektedir (Ekmekci, 2011: 131).

- *Kontrol Arzusu*: Bu boyut insanın, süreçleri kendi düşünce, hitap ve davranışları ile yönlendirebileceğine yönelik inanç ve beklentilerini içermektedir (Hisli Şahin, Basım ve Çetin, 2009: 154). Kontrol, insanın kendini ve çevresini etkileme ve yön verme kabiliyetidir. Makyavelizm eğilimli kişilik tipinde hiyerarşide her daim kontrol gereksinimi kendini göstermektedir.

- *Statü Arzusu*: Statü, toplumsal piramit içerisindeki yerdir (Gökaliler, Aybar ve Gülay, 2011: 37). Statü hem insanın toplum içerisindeki yerini hem de insanın, çevredeki bireylerin nazarındaki değerini ifade etmektedir. Statü, bireylerin, olumlu ya da olumsuz onur ölçüsü ile konumlandırılan tüm tipik unsurlarını içermektedir. Statü; çevredeki kontrol etmek, gerekirse bilgiyi manipüle etmek ve benzeri unsurlarla amaca erişme yolunda konumdan yararlanmak adına gereklidir (Sungur, 2017: 1363)”.

3.3.2. Makyavelizm Türleri

Christie ve Geis, Machiavelli'nin görüşlerinden hareketle kişilerin Makyavelist özelliklerini ölçmek amacıyla geliştirdikleri ölçekte kişiler gösterdikleri özelliklere göre yüksek Makyavelist ve düşük Makyavelist olarak ikiye ayrılmaktadır (Solmaz ve Uçma, 2010: 96).

3.3.2.1. Yüksek makyavelizm

Makyavelizm özelliklerini yüksek seviyede taşıyan kişiler “Yüksek Makyavelist (High-Mach)” olarak adlandırılırlar ve empati yoksunu, duygulanımı düşük seviyede olan, alışılmadık bir ahlaka sahip, hile yapmaya gönüllü, yalan söyleyen ve diğer insanları kullanma eğilimine sahip bireylerdir. Aynı zamanda sürekli olarak kendi hedeflerine odaklanırlar ve diğerlerinin hedeflerini önemsemezler. Başarılı bir şekilde başkalarını aldatmaya ve manipüle etmeye eğilimleri vardır (Spain, Harms ve Lebreton, 2014: 42).

Sosyal baskıların, bu bireyler üzerinde etkisi azdır, kolay kolay etki altına alınamazlar (Solmaz ve Uçma, 2010: 96). Makyavelist kişiler fırsatçıdırlar; her durumda kendi avantajları için sakince ve oldukça mantıksal düşünerek kendileri için en uygun olan stratejiyi tanımlarlar (Yetişer, 2014: 6328).

Düşük Makyavelist özellik gösteren kişilerle kıyaslandığında daha zor ikna edilirler. Yüksek Makyavelist kişiler başarı için ne gerekiyorsa onu yapacaklardır ve etik olmayan davranışları kabul edilebilir olarak görmektedirler. İdeolojik açıdan tarafsız olabilirler ve kişiler arası ilişkilerde duygusal katılımları azdır, kendi avantajları söz konusu olduğu zaman taahhütlerini değiştirebilirler (Walter, Anderson ve Martin, 2005: 59).

Yüksek Makyavelist özellikler gösteren kişilerin davranışlarının temelinde faydacı olma, duygusal mesafeyi koruma ve arzulanan sonuçlar doğrultusunda bazı araçların makul olarak görülmesi gibi özellikler olduğu söylenebilir (Özen Kutanis ve diğerleri, 2015: 735).

3.3.2.2. Düşük makyavelizm

Düşük Makyavelist özellikler gösteren kişiler güvensizdirler, ancak idare edilmeyi çabuk kabul ederler. Empati yeteneğinden yoksun değildirler, sıcakkanlı, hassas, diğer insanlarla grup çalışması yapabilen, fedakârlık yönü bulunan aynı zamanda etik tutumları güçlü bireylerdir (Solmaz ve Uçma, 2010: 96).

Düşük Makyavelizme sahip kişiler toplum yanlısı, çıkarıcı olmayan, iş birlikçi ve fedakârdırlar, toplum yapısı ve aileye öncelik verirler. Yüksek Makyavelist kişilerle kıyaslandıklarında oldukça yüksek duygusal zekâyâ sahiptirler. Herkese güvenen, saf ve çatışmadan kaçınan kişiler olarak görünebilirler. Kullandıkları sosyal davranışlar, ne

pahasına olursa olsun kendi amaçlarını başarmaya çalışan kişileri cesaretlendirebilir. Sosyal zekâları yüksek olan düşük Makyavelist kişiler kendilerinin saldırganlıkla başa çıkmalarını sağlayacak müttefikler ve güçlü iş birlikleri kurabilirler (Pilch ve Turska, 2015: 86).

3.4. Psikopati

Psikopati, bazı işlevsel olmayan (disfonksiyonel) davranışları içeren ancak psikolojide yeni bir terim olarak ortaya çıkmış olan subklinik olarak da kullanılan klinik bir terimdir (Hare, 1985; Lilienfeld ve Andrews, 1996). Hem klinik hem de subklinik psikopati için, merkezi ve ayırt edici semptomlar yüksek dürtüsellik, düşük empati ve muhteşemliktir. Narsisizm gibi, psikopati de subklinik ve klinik psikopati olarak incelenmiştir. İkisi arasındaki temel fark şiddeti ve işlevsel olmayan (disfonksiyonel) davranışların sıklığıdır (Gustafson ve Ritzer, 1995). Araştırma, ikisinin aynı davranışları ve kişilik özelliklerini paylaştığını ve her iki kategorinin de yüksek dürtüsellik, görkem, aldatma, empati eksikliği, acımasız/kırıcı sosyal tutum, düşmanlık ve saldırganlığa sahip olduğunu göstermiştir (Forth ve diğerleri, 1996; Hare ve Neumann, 2008). Ayrıca, diğer insanlara ve bağlanma sorununa önem vermediğinden arkadaşlarıyla romantik ve yakın ilişkiler kurma ve sürdürmede güçlük çekmektedirler. Bu anti sosyal davranışlar klinik popülasyonda çok aşırıdır, ancak subklinik psikopatide davranışların sıklığı ve yoğunluğu klinik davranıştan daha azdır (Akar, 2019: 8).

Cleckley (1976), subklinik psikopatiyi, sapkın davranışa meyilli, düşük empati ve öz kontrol, pişmanlık, baskınlık arzusu, manipülatiflik ve sahtekârlık içeren bir özellik olarak tanımlamaktadır. Cleckley'nin (1976) yeni ufuklar açan monografisi olan *Sanity'nin Maskesi*'nde, psikopati için 16 tanısal kriter listelemiştir. Böylece kişilik bozukluğu olarak modern tanımımıza benzeyen psikopati terimi, psikopatinin temel yönlerini tartıştığı ve psikopatların özelliklerini özetlediği Cleckley'in *Sanity'nin Maskesi*'nde (1976) ortaya çıkmıştır. Psikopatların bu özellikleri ise yüzeysel çekicilik ve ortalamanın üzerinde zekâ, sanrıların yokluğu veya irrasyonel düşüncenin diğer belirtileri, sinirlilik veya psikonevrotik tezahürlerin yokluğu, güvenilmezlik, yalancılık ve samimiyetsizlik, pişmanlık ve utanç eksikliği, yetersiz motivasyon ve kötü planlanmış anti sosyal davranış, zayıf yargılama ve deneyimsizlik, patolojik bencillik, aşk ve bağlılıkta yetersizlik, büyük duygusal tepkilerde genel yoksunluk, belirli bir içgörü kaybı, genel kişiler arası tepkisizlik, fantastik ve çekici olmayan davranış – kaba, kaba olma, huysuzluk değişimleri gibi – içki içtikten sonra ve

bazen de içki içmeden bile olsa nadiren intihara kalkışma, kişisel olmayan ve zayıf entegre cinsel yaşam ve herhangi bir yaşam planını takip etmedeki başarısızlıktır (Cleckley, 1976).

Genel olarak, Cleckley'in tanımladığı özellikler, yüksek zekâ, sanrılar/mantıksız düşüncenin yokluğu ve nadiren yapılan intiharlar hariç, günümüzdeki psikopati tanımında önemini korumaktadır (Hare, 2003; Lilienfeld ve Andrews, 1996). Daha sonra, Psikopati Kontrol Listesi (Psychopathy Checklist-PCL) Hare (1980) tarafından geliştirilmiştir ve psikopati araştırmalarında bir dönüm noktası yaratmıştır. PCL adli psikopatları tanımlamak için tasarlanmıştır. PCL ve gözden geçirilmiş versiyon (Psychopathy Checklist Revised-PCLR; Hare, 1991/2003), psikopatiyi değerlendiren gelecekteki araçların öncüleri olarak kabul edilmektedir (Lilienfeld ve Fowler, 2006; Williams, Paulhus ve Hare, 2007). Hare'in (1980) PCL dokümanı, Cleckley'in düşük seviyedeki kaygı-endişe (sinirlilik-gerginlik) hakkında bir madde içermemektedir, çünkü Hare, Cleckley'in maddesinin geçerlilik (validasyon) çalışmalarında psikopatinin diğer temel unsurları ile ilgisi olmadığını belirtmiştir. Daha sonra, Hare (2003) araştırmasında, kendi kendine bildirilen kaygı ve korkunun PCLR puanları ile zayıf ve çoğunlukla olumsuz korelasyonları olduğunu göstermiştir.

Psikopati, kişiler arası yetersiz beceriler (örneğin aldatıcı ve manipülatif olma), rahatsız edici bir etki (örneğin empati hissetmeme) ve davranışsal problemler (örneğin, itici, suç işleyen) ile karakterize edilmektedir (Hare ve Neumann, 2008). Genelde psikopati ile ilişkili kişilik özellikleri yüksek dürtüsellik ve heyecan arayışı, düşük empati ve kaygı ile duygusal soğukluktur (Hare, 2003).

Psikopatların çoğunlukla, psikopati yapısına dayalı teorik temel unsur olan, başkalarının duygusal ifadelerini tanıma ve anlama yeteneklerini bloke eden duygusal bir eksikliğe sahip oldukları bilinmektedir. Her ne kadar diğerlerinde duygusal ifadeleri tanımakta yetersizlik sayısız çalışma ile desteklense de, psikopatların empati eksikliği veya duygusal yetersizliği olduğunu gösteren çelişkili kanıtlar da vardır (Pham, Ducro ve Luminet, 2010).

Psikopatların risk alma davranışlarıyla ilgili olarak, riskli davranışlarda bulunma oranlarının düzensiz yaşam tarzları ve dürtüselliklerinden dolayı yüksek olduğu

bilinmektedir (Hare, 1999). Psikopatisi yüksek olan kişiler dürtülerini etkili bir şekilde düzenleyemezler (Schmitt, Brinkley ve Newman, 1999).

Birçok araştırma, duygusal sıklık, kişiler arası ilişkilerde manipülasyon ve anti sosyal davranışla karakterize olan psikopatinin, adli ortamlarda birçok davranışsal sonucu öngörebileceğini öne sürmektedir (Salekin, Rogers ve Sewell, 1996). Psikopat ve psikopat olmayan suçluların davranış ve kişiliğine ilişkin bireysel farklılıklar üzerine birçok araştırma olsa da (Newman ve Schmitt, 1998; Rice, Harris ve Cormier, 1992; Smith ve Newman, 1990), normal popülasyonlarda kendi kendine bildirilen psikopatik özellikler hakkında başka bir literatür ortaya çıkmaktadır (Benning ve diğerleri, 2005; Levenson, Kiehl ve Fitzpatrick, 1995).

Özellikle adli toplumlarda psikopatiyi değerlendirmek için PCLR'yi kullanan birçok çalışmayı kapsayan erken dönem psikopati literatüründe görüldüğü gibi, psikopati yapısı genel olarak anti sosyal ve cezai davranışla ilişkilendirilmiştir, yıllar önce Cleckley (1976) psikopatinin temel olarak anti sosyal davranış içermediğini ve anti sosyal davranışın psikopatolojiyle eş anlamlı olmadığını vurgulamıştır. Son zamanlarda, Skeem ve Cooke (2010), suç davranışının psikopatinin kesin bir özelliği olmadığını ifade etmektedir. Bu bakış açısı, klinik ve ayırıcı olmayan nüfusa uygulanabilecek öz raporlama araçlarının geliştirilmesine ve psikopatinin normal popülasyonlardaki kişilik özelliği olarak araştırılmasına yol açmıştır (Benning ve diğerleri, 2005). Bu durum subklinik psikopati olarak adlandırılmaktadır.

3.4.1. Psikopati Türleri

Psikopati en az iki ayırmadan oluşan bir kişilik bozukluğudur. Bunlar; birincil psikopati ve ikincil psikopatidir.

3.4.1.1. Birincil psikopati

Birincil psikopati; derin olmayan duygulanımı, düşük empatiyi ve başkalarına karşı olan soğukluk duygusunu içerir. Bu özellikleri içeren birincil psikopatlar bazen “duygusal olarak stabil psikopatlar” olarak da adlandırılmaktadır (Jonason ve diğerleri, 2012: 194).

Birincil psikopati aynı zamanda yalan söyleme eğilimini, pişmanlık duygusundan yoksunluğu, vurdumduymazlığı ve hile yapma eğilimini içerir. Birincil psikopati genellikle psikopati oluşumunun çekirdeği gibi görülür, ayrıca bu kişiler hayatları boyunca oldukça kararlıdır (Bailey, 2015: 1310).

3.4.1.2. İkincil psikopati

İkincil psikopati ise düşmanca/reaktif olarak adlandırılan türdür. İkincil psikopati psikopatolojinin toplumsal olarak manipüle edici ve sapkın yönlerinden oluşur ve agresif, itici veya nevrotik psikopat olarak çeşitli şekillerde adlandırılır (Jonason ve diğerleri, 2012: 194).

İkincil psikopati dürtülerine hâkim olamama, hayal kırıklığına tahammülsüzlük ve uzun vadeli hedeflerden yoksunluğu içerir (Bailey, 2015: 1310).

Bu bölümde araştırmamızın değişkenlerinden biri olan KKY ve söz konusu değişkenin alt boyutları olan narsisizm, Makyavelizm ve psikopati ile ilgili bilgiler verilmiştir. Ayrıca KKY'nin temelini oluşturan yaşam tarihi teorisi açıklanmıştır.

Bir sonraki bölümde ise, araştırmamızın diğer değişkenleri olan iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılık kavramlarından bahsedilecektir.



4. İŞ TATMİNİ, İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK

Bu bölümde iş tatmini (İŞT), işten ayrılma niyeti (İAN) ve psikolojik dayanıklılık (psikolojik sağlamlık) kavramları tanımlanacak, söz konusu kavramlarla ilgili açıklamalarda bulunulacaktır.

4.1. İş Tatmini

İş tatmini, örgütler üzerinde yapılan çalışmalarda uzun süredir kritik bir algı olmuştur. “İş tatmini kavramı ilk defa 1911 yılında Taylor ve Gilbert tarafından minimum stres ve yorgunluk yaratacak bir yöntemle fabrikada çalışmak şeklinde tanımlanmıştır (Yazıcıoğlu ve Sökmen, 2007: 74; Sökmen ve Aydın, 2016)”. İş tatmini üzerine ilk sistematik ve metodik araştırma ve çalışmalar 1930'lara kadar uzanmaktadır (Hoppock, 1935; Kornhauser ve Sharp, 1932; Mayo, 1945; Roethlisberger ve Dickson, 1939). 1970'lerde ise iş tatmini düzeyi yüksek olan çalışanların daha verimli olduğu fikri benimsenmeye başlanmıştır (Christen vd., 2006; Mete ve Sökmen, 2017).

Çalışanın işinden tatmin duyması, iş yerinde mutlu olması pozitif örgütsel davranışın araştırma alanına girmektedir. Bu pozitif tutumun sağlanmasının ve devam ettirilmesinin yöntemleri maddi ve manevi olarak farklılık gösterebilmektedir. İş tatmini hakkında yapılan çalışmalar Hawthorne Araştırmalarından bu yana artarak devam etmiş olup iş tatmini kavramının karmaşık doğasını açıklamak amacıyla çok sayıda farklı model ve teori geliştirilmiştir (Locke, 1983).

“İş tatmini, Bilimsel Yönetim Teorisinden günümüz Postmodern Yaklaşımlarına kadar farklı liderlik ve motivasyon bakış açılarından hareketle çalışanın daha etkin ve verimli bir performans ortaya koymasını sağlayacak çok sayıda araştırma aracılığıyla incelenmiştir. Kavramın bu denli geniş bir ölçekte yer alması akademik anlamda kültürel bir zenginlik yaratmıştır (Sökmen ve Benk, 2019: 2232)”.

“Literatürde çok fazla sayıda iş tatmini ile ilgili araştırma ve buna bağlı olarak birçok tanım yapılmıştır. Bunlar arasından sıklıkla kullanılan bazı tanımlar ise şunlardır:

- İnsanın işinden memnuniyet duymasını sağlayan psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların toplamıdır (Hoppock, 1935: 47).

- Çalışanların iş rollerine yönelik duygusal yönelimleri ya da tepkileridir (Vroom, 1964: 99).
- Fiilen alınan ödüllerin, algılanan adil düzeydeki ödülleri ne ölçüde karşıladığı veya aştığıdır (Porter ve Lawler, 1968: 31).
- Çalışanların işlerinden mutluluk duymasıdır (Hackman ve Oldham, 1976).
- Bireyin iş ya da iş tecrübelerinden kaynaklanan keyifli veya olumlu duygusal durumudur (Locke, 1976: 1304).
- Williams ve Hazer (1986) ise iş tatminini, çalışanın iş özelliklerine yönelik duygu ve sevgi tepkileri olarak tanımlamaktadır.
- Çalışanların işleri ve bunların unsurları hakkında genel olarak ne hissettiklerini yansıtan bir tutumdur (Spector, 2003: 210)".

Bu tanımlardan en çok kullanılan ise Locke'un (1976) yaptığı tanımdır. Bu çalışmada, Locke'un (1976: 1300) iyi bilinen iş tatmini tanımını dikkate almaktayız ve iş tatmini "kişinin işinin veya iş deneyimlerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan zevkli veya olumlu bir duygusal durum" olarak düşünülmektedir.

Özellikle 1980'li yıllardan itibaren araştırmacıların ilgi odağı olan algılanan örgütsel destek, çalışanların daha etkin performans sergilemelerinde, örgüte bağlılıklarını artırmalarında ve işlerinden tatmin olmalarında etkili olan önemli bir unsur olarak görülmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Wayne vd., 1997). Algılanan örgütsel destek (AÖD), "çalışanların örgütlerinin onların katkılarına değer verdiği, refahları ve iyi olma durumlarıyla ilgilendikleriyle ilgili genel inançlarıdır" şeklinde tanımlanmaktadır (Eisenberger vd., 1986: 500-501; Shore ve Wayne, 1993: 774).

"Algılanan örgütsel destek kavramı genel olarak Sosyal Değişim, Karşılıklılık Normu ve Örgütsel Destek teorileriyle açıklanmaktadır:

- Sosyal Değişim Teorisine (Blau, 1964) göre örgütler üyelerinin mutluluğuna yönelik proaktif eylemde bulunup çalışanlar tarafından doğru anlaşılmasını sağladıkları sürece sosyal değişimi başlatıp sürdürürler (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Buna göre olumlu tutum ve davranış gören çalışanlar örgütlerine karşı yüksek düzeyde performans ve bağlılık göstermektedirler (Eisenberger vd., 2014).
- Gouldner (1960) verimliliğin iş birliğiyle artacağını belirterek yönetici ve çalışan arasındaki iş birliğine vurgu yapıp örgütsel destek algısının temellerini Karşılıklılık Normu ile atmıştır. Buna göre algılanan örgütsel destek ilişkili iki duruma bağlıdır. İlk olarak çalışanlar kendilerine yardım eden kişilere yardımda bulunurlar. İkinci duruma göre ise çalışanlar kendilerine yardım edenlere yardımla karşılık verip herhangi bir negatif eylemde bulunmazlar. Buna göre çalışanlar örgütten sağladıkları fayda ölçüsünde örgütün çıkarlarına yönelik olumlu davranış sergilemektedirler.
- Örgütsel Destek Kuramı ise çalışanların sosyoduygusal ihtiyaçlarının karşılanması, işlerinde gösterdikleri performansın doğru değerlendirilmesi, fikirlerinin ve önerilerinin önemsenmesi inancını açıklamaktadır (Eisenberger vd., 1986)".

“Sanayi ilişkileri bağlamında işle ilgili sorunları inceleyen sosyal bilimcilerin çoğu iş tatmini konusuna ilgi göstermektedir. Bazı sosyal bilimciler iş tatminine kişisel değer sistemi bakış açısıyla yaklaşarak bireylerin gelişimini önemseyen ve kişisel potansiyelini kullanmaya destek olan işlerin aynı zamanda çalışanlara statü kazandırdığını ileri sürmektedir. Dolayısıyla bu tip saygınlık artıran işlerin ihtiyaçların tatminine katkı sağladığı vurgulanmaktadır. Diğer bir kısmı da iş tatmininin bireyleri iş hayatının da ötesinde etkilediğini belirterek çalışanların zihinsel ve bedensel sağlıklarını içeren yaşam kalitelerinin değiştiğini düşünmektedir. Bazıları ise iş tatminini örgütsel verimlilik ve etkinliği artıracak bir araç olarak görmektedirler (Kalleberg, 1977; Koç, 2011; Aydın ve Koç, 2016; Sökmen ve Bıyık, 2016)”.

“İş tatmini, özelliklerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan bir iş hakkında olumlu duyguları ifade etmektedir. İş tatmini yüksek olan bir kişi, işleri hakkında olumlu duygular beslemektedir. Yöneticilerin etik davranışları, çalışanların hem motivasyonunu hem de iş tatminini etkileyebilir. Yöneticilerinin etik olmayan davranışlarını algılayan çalışanlar, düşük seviyede motivasyon, performans ve tatminsizlik, yüksek oranda ise devamsızlık adaydır. Karşı görüş olarak ise çalışanlar yöneticilerinin örgütsel adalet algılarını dolaylı ve olumlu yönde etkileyecek etik davranışlarına inanırlarsa, güven hissedecekler, yüksek motivasyon, performans ve iş tatmini, düşük işten ayrılma ve devamsızlık göstermektedirler (Sökmen ve Ekmekçioğlu, 2013)”.

Spector (1997), güçlü bir motive edici olarak iş tatmininin insanların işlerine ve işlerinin çeşitli yönlerine yönelik tutumlarını etkilediğini belirtmektedir. İş tatmini, örgütsel bağlılığı etkileyen duygusal bir tepkiye neden olan kişisel ve örgütsel faktörlerden etkilenmektedir (Mowday vd., 1979). Ayrıca, iş tatmininin sonuçları daha iyi performans ve küçülme ve üretken olmayan davranışlarda azalma içermektedir (Morrison, 2008). İş tatmini, çalışanların etkisini veya duygularını kapsadığından, iş üretkenliği, çalışan devir hızı, devamsızlık ve yaşam tatmini ile ilgili olarak bir kuruluşun refahını etkilemektedir (Sempene vd., 2002; Spector, 2008).

İş tatmini, davranış bilimlerinde belki de en çok çalışılan konudur (Judge ve Church, 2000). Bireysel tutum ve davranışları açıklayan birkaç teori ve model için bir kesişme konumundadır (Judge ve Klinger, 2007). Çalışmalar; iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında önemli bir korelasyon (ilişki) olduğunu göstermektedir (örn. Lo ve Lam, 2002; Steers, 1977) ve iş tatmini, istihdam öncesi beklentiler, algılanan iş özellikleri, liderlik düşüncesi ve yaşla tahmin edilebilmektedir (Williams ve Hazer, 1986). İş tatmini, örgütsel bağlılığın sonuçlarına önemli ve olumlu bir şekilde katkıda bulunmakta, çalışanın ayrılma niyetini azaltmakta ve sonuç olarak da azalan bir devir hızı ile sonuçlanmaktadır. İş tatmini ile ‘yaş’ grubu arasındaki ilişkinin U-biçimli bir modelle gösterilebileceği ifade edilmektedir (Lam vd., 2001; Clark vd., 1996). “İnsanlar bir organizasyona ve/veya işe girdiklerinde, iş

beklentileri karşılanmadığından iş tatmini azalmakta; gerçeklik şoku da meydana gelebilmektedir. Daha sonra beklentilerini işin gerçekliğine göre ayarlamaktadırlar. İş beklentisine ulaşıldığında ise iş tatmini artmaktadır (Mete vd., 2016: 876-877)".

İş tatmini, beşerî bilimler açısından bireyin refahı ile ilgili bir konudur ve çalışan bağlılığını ve üretim verimliliğini artırarak ve devir hızını düşürerek başarılı bir organizasyonel yönetime katkıda bulunmaktadır (Kalleberg, 1974). Araştırmacılar tükenmişlik ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır (Jayarante ve Chess 1984; Penn vd., 1988). Bununla birlikte, bilişsel iş tatmini; işin kendisinden, maaş düzeyinden, iş arkadaşlarından, yöneticilerden ve terfi fırsatlarından tatmini içeren çok boyutlu bir kavramdır (Smith vd., 1969).

İş tatmini konusundaki mevcut çalışmalar, esas olarak bağlılık, devamsızlık ve devir hızı üzerindeki etkisiyle ilgilidir. Birkaç diğer çalışmalar ise (Brooke ve Price, 1989; Michaels ve Spector, 1982; Mobley vd., 1978; Mowday vd., 1982; Mowday vd., 1979; Mueller ve Price, 1990; Porter vd., 1974; Price ve Mueller, 1981, 1986; Steers ve Rhodes, 1978), iş tatmininin, çalışanların belirli bir organizasyonda özdeşleşmesinde ve katılımında bir çeşitliliği (bağlılık), bir dereceye kadar planlanan işin eksikliğini (devamsızlık) ve organizasyondaki üyeliğin sürdürülmesi (devir hızı) açıklayabileceğini ortaya koymaktadır. İş tatmini ile devamsızlık arasındaki ilişki ise çok iyi desteklenmemektedir (Nicholson vd., 1976).

4.2. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma konusuna gösterilen ilgi, 1970'lerin sonları ile 1980'lerin başlarında giderek artmaya başlamıştır. İşten ayrılma konusunda geliştirilen modellerin birçoğu işten ayrılma sürecinin farklı kısımlarını vurgularken, çelişkiden daha çok tamamlayıcı olma eğilimindedirler.

Bluedorn (1982), bu işten ayrılma modellerinden üçünü birleştirerek işten ayrılma sürecini daha eksiksiz bir şekilde anlama girişiminde bulunmaktadır. Sentezlenecek üç model;

- (1) Price (1977) tarafından inşa edilen nedensel model,
- (2) Örgütsel bağlılık kavramı etrafında geliştirilen model ve
- (3) Mobley (1977) tarafından geliştirilen ve iş tatmini ve işten ayrılma arasındaki bağlantıları inceleyen modeldir.

Price Modeli

Price (1977) iş tatmininin birtakım yapısal ve bireysel belirleyicisini (yani merkezîleşme, ücret, iletişim vb.) başlangıç olarak tasvir eden bir çalışan devir hızı süreci modeli geliştirmiştir. Bireyin tatmin seviyesi, bireyin ekonominin durumuna bağlı olarak bir kuruluştan ayrılma veya onunla birlikte kalma olasılığını belirlemektedir. Yani, tatmin ve fırsat (ekonominin durumu) etkileşime girmeli ve işten ayrılma, yüksek fırsat ekonomilerinde çok tatminsiz insanlar için olmaktadır. Tatmin düzeyine bakılmaksızın, az sayıda insan, fırsatların düşük olduğu dönemlerde ayrılmaktadır. Bu modelin son dayanak noktası, modeldeki değişkenler göz önüne alındığında bireysel demografik özelliklerin (yaş, hizmet süresi, eğitim vb.) bağımsız nedensel etkilere sahip olmaması gerektiğidir.

Örgütsel Bağlılık Modeli

Örgütsel bağlılık, bireyin bir kuruluşla özdeşleşmesinin ve bir kuruluşa katılımının gücüdür (Porter vd., 1974). Önemi giderek artmaya başlayan bir değişken olarak örgütsel bağlılık hem bağımsız hem de bağımlı bir değişken olarak incelenmiştir (Marsh ve Mannari, 1971; Alutto vd., 1973; Kidron, 1978; Schoenherr ve Greeley, 1974; Hrebiniak ve Alutto 1972; Stevens, Beyer ve Trice, 1978). Tartışılan teorik konu için çeşitli bulgular önemlidir. Bunlar;

Birincisi, örgütsel bağlılık işten ayrılma ile önemli ve tutarlı bir şekilde ilişkilendirilmiştir (Porter vd., 1974; Porter, Crampon ve Smith, 1976; Steers, 1977; Koch ve Steers, 1978). İkinci olarak, tatmini etkilediği tespit edilen aynı değişkenlerin bir kısmı da örgütsel bağlılıkla ilişkilendirilmiştir. Üçüncüsü, Porter ve arkadaşları (1974), iş tatmini ve örgütsel bağlılığın ampirik olarak farklı kavramlar olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca Marsh ve Mannari (1977), iş tatmininin bağlılığın belirleyicisi olduğunu öne sürmüşler ve araştırmaları da bu hipotezi ampirik olarak desteklemiştir. Price ve Mueller (1979; 1981) da

bu öneriyi teorik olarak dile getirmiş ve buna bazı ampirik destek sağlamıştır. Genel olarak, örgütsel bağlılık sürekli olarak işten ayrılma ile ilişkilidir ve örgütsel bağlılık Price'ın modelindeki tatminin birkaç belirleyicisinin yanı sıra tatminin kendisinden de kaynaklanabilir.

Mobley Modeli

Mobley (1977), Price'ın (1977) modelinde veya örgütsel bağlılık çalışmalarında temelde gelişmemiş bir alan olan iş tatmini ve işten ayrılma arasındaki bağlantıların çok ayrıntılı bir modelini geliştirmiştir. Mevcut teori geliştirme çabasının amaçları doğrultusunda, Mobley'in (1977) modeli aşağıdaki sıraya göre basitleştirilecektir:

Tatminsizlik, bireyin gerçekten kalma veya ayrılma davranışına yol açan, ayrılma veya kalma niyetine yol açan iş aramasına yol açmaktadır.

Bu dizi, ampirik olarak Mobley ve diğerleri (1978; 1979) ve Miller ve arkadaşları (1979) tarafından desteklenmiştir. Ayrılma veya kalma niyetleri ile gerçekten kalma veya ayrılma davranışı arasındaki bağlantıyı teyit eden geniş bir araştırma grubu da vardır. Bu materyal Porter ve Steers (1973) ve Bluedorn'da (1976) incelenmiştir.

Birleşik Model

Doğrudan iş tatminine yol açan değişkenler önceki modellerde ya da modelleri ampirik olarak test eden çalışmada önerilmektedir. Genel tatmin bağlantısı orijinal fiyat modelinde bulunmaktadır. Marsh ve Mannari'nin (1977) çalışması örgütsel bağlılığın konumunu, Mobley'in (1977) modeli ise iş arama pozisyonunu ve ayrılma niyetini göstermektedir.

İşten ayrılma niyeti, örgütten ayrılmak için bilinçli ve planlı bir isteklilik olarak düşünülmektedir. Genellikle belirli bir aralık referans alınarak ölçülmektedir (örneğin, önümüzdeki 6 ay içinde) ve işi bırakma düşüncesinin ve alternatif iş arama niyetinin de içinde olduğu birtakım işten ayrılma düşüncesinin son aşaması olarak tanımlanmaktadır. İşten ayrılma, bir bireyin belirli bir şirketle istihdamının sona ermesi olarak anlaşılmaktadır (Tett ve Meyer, 1993). İşten ayrılma niyeti, örgütten ayrılma veya düşünsel ve davranışsal eylem arasındaki geçici bağlantıyı kurma ile sonuçlanacak bir karar verme sürecini kapsamaktadır. Kişinin gelecek bir zaman diliminde örgütten ayrılması olasılığıdır. Bu

olasılık kişinin davranışına (örgütten ayrılma), davranışın hedefine (örgüt) ve davranışın ne zaman oluşacağına bağlıdır (Hughes vd., 2010). İşten ayrılma niyeti çeşitli faktörlerden kaynaklanabilmektedir. Bu faktörler; yaş, cinsiyet, görev süresi, tazminat, tecrübe, eğitim ve iş piyasası yapısıdır. Öte yandan yönetim tarzından memnun olma durumu, ücret düzeyi, örgütsel bağlılık ve prosedürel (usul) adalet gibi faktörler de işten ayrılma niyetini etkilemektedir (Kaur vd., 2013). Literatürde işten ayrılma niyeti çalışanların tutum ve davranışlarıyla ilgili olan birçok değişkenle birlikte araştırmalara konu olmuştur. Örneğin, işten ayrılma niyetini; Russ ve McNeilly (1995) iş tatmini, bağlılık, deneyim, cinsiyet ve performans ile, Mulki vd., (2008) etik iklim, tutum ve stres teorisi ile, Wong ve Laschinger (2015) iş gerginliği, tükenmişlik ve bağlılık ile, Khanin (2013) merkezci ve merkezkaç güçlerin yönetimi ile, Nohe ve Sonntag (2014) iş-aile çatışması ve sosyal destek ile, Gim vd., (2015) rekabetçi psikolojik iklim ve duygusal bağlılık ile ilişkilendirmişlerdir.

İşten ayrılma niyeti, çeşitli faktörlere bağlı karmaşık bir olgudur. Çalışanların işten ayrılma davranışları üzerine yapılan birçok araştırma, yaş, cinsiyet, görev süresi, atama, deneyim, ücret, eğitim, istihdamın niteliği, kurumdaki çalışanların işten ayrılma niyetlerinin belirleyicileri olduğunu göstermektedir (Kaur vd., 2013). Perakende sektörü ile ilgili bir çalışmada olduğu gibi, ücret ve yönetimden memnuniyet, örgütsel bağlılık ve usul adaleti gibi demografik değişkenler dışında aşağıdaki değişkenlerin işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğu bulunmuştur (Khatri vd., 2001).

İş Doyumu, İş Stresi (Psikolojik), Çalışma Kalitesi (Ekonomik) ve Yaş, Görev Süresi, Medeni Durum (Demografik) vb. gibi işten gönüllü ayrılma için çeşitli belirleyiciler bulunmaktadır. Mevcut literatürden, işten ayrılma niyeti ile yaş, yeterlilik ataması gibi demografik değişkenler arasında anlamlı korelasyonlar (ilişkiler) olduğu ve yaş, atama ve deneyimin işten ayrılma niyetleri ile negatif korelasyon gösterdiği sonucuna varılabilmektedir (Randhawa, 2007).

Yukarıdaki faktörler bu nedenle işten ayrılma niyetinin öncülleridir. Mevcut literatürden, bu faktörlerin, yani iş yaşamının kalitesi, iş stresi, iş tatmini ve örgütsel adaletin işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olduğu sonucuna varılabilmektedir. İşten ayrılma niyetleri çalışanların işten ayrılmalarının öncülüdür. Bu nedenle kurumun, çalışanların performans ve verimliliğinin artırılabilmesi için yukarıdaki faktörleri iyileştirecek stratejiler

tasarlaması önemlidir, bu da sonuçta işten ayrılma niyetlerini azaltabilmektedir (Kaur vd., 2013).

Araştırmacılar, yüksek işten ayrılma niyetlerini araştırmanın devir hızının kendisinden daha önemli olduğunu ileri sürmüşlerdir (Harris vd., 2005). Niyet, (a) diğer çalışanları etkileyebilecek istenmeyen çalışan davranışlarını önlemek ve (b) her ikisinin de kuruluşlar için ekonomik maliyeti olan fiili devir hızı maliyetlerini düşürmektir. Liderler, çalışan devir hızının maliyetlerini düşürmek istiyorlarsa, o zaman en önemli endişe alanı, takipçiler için desteği geliştirmek olacaktır (Hughes vd., 2010: 352).

Maertz ve Griffeth (2004) devir hızı ve çalışma tutumu literatürünü gözden geçirirken, araştırmacıların bir organizasyondan ayrılma veya orada kalma nedenlerini anlamalarına yardımcı olacak kapsayıcı bir çerçeve olmadığını bulmuşlardır. Tüm farklı yapıları organize etmek için, ayrılma niyetlerine ve gerçek devir hızına yol açan sekiz motivasyon gücünden oluşan bir çerçeve geliştirmişlerdir. Bu çalışmada yer alan ilgili güçler;

- Örgüte verilen duygusal tepkilerle ilgili duygusal güçler,
- Bir organizasyonda kalmanın değerini ve hedefe ulaşılmasını belirleyen hesaplayıcı güçler,
- Bir psikolojik sözleşmeyi gözlemlemek için kuruluştaki kalma gibi algılanan yükümlülükleri içeren sözleşme güçleri,
- Çalışanın iş arkadaşlarına veya kuruluşa bağlılığıyla ilgili kurucu güçler.

Yazarlar, iş performansı ve çalışanın alternatif bir iş teklifine sahip olup olmasını da ayrılma kararını etkileyen diğer faktörler olarak belirlemişlerdir (Maertz ve Griffeth, 2004).

Ayrılma niyetlerinin, devirlere yol açabilecek karar verme sürecini (Crossley vd., 2002) veya biliş ile davranışsal eylem arasındaki geçiş bağlantısını (Mobley vd., 1979) kapsadığı düşünülmektedir. Ayrılma niyeti, bir kişinin kuruluştan gelecekte bir süre ayrılma olasılığından oluşan subjektif bir ölçüdür (Vandenburg ve Nelson, 1999). Bu olasılık kişinin davranışına (organizasyondan ayrılma), davranışın hedefine (organizasyon) ve davranışın meydana geldiği zamana bağlıdır (Fishbein ve Ajzen, 1975).

İşten ayrılma niyeti, çalışanların mevcut örgütlerinden kendi arzularıyla ayrılma istekleridir (Tett ve Meyer, 1993: 262). Yapılan araştırmalar İAN'nin çalışanların davranışlarını anlamada önemli bir değişken olduğunu göstermektedir (Jung ve Kim, 2012: 3641).

Sosyal değişim teorisi iş yeri davranışlarını anlamada en önemli paradigmalardan biridir (Cropanzano ve Mitchell, 2005: 874). Teoriye göre örgüt ile çalışanlar arasındaki ilişkide çalışanlar, örgütün işle ilgili pozitif davranışlara yararlı; negatif davranışlara zarar verici davranışlarla karşılık verme eğilimindedirler (Hekman vd., 2009:506). Sosyal değişim teorisi, algılanan örgütsel destek (AÖD) ile örgütsel bağlılık (ÖB) (Eisenberger vd., 1986: 500) ve AÖD ile İAN (Dawley vd., 2010:242) arasındaki ilişkilerin daha net bir şekilde anlaşılmasına yardımcı olmaktadır. Eisenberger vd. (2001), karşılıklılık normuna (Gouldner, 1960) dayanarak algılanan örgütsel desteğin örgütün gelişimine özen gösterme konusunda bir itici güç yaratması gerektiğini vurgulamışlardır. Hem sosyal değişim teorisi hem de karşılıklılık normuna göre örgütler çalışanların vermiş oldukları katkıya değer verdiklerinde, onların iyi durumlarıyla ilgilendiklerinde, örgütlerinin kendilerini destekledikleri algıları yükselen çalışanlar, örgüte duygusal olarak daha fazla bağlanabilecek ve örgüte karşı bir yükümlülük hissedebileceklerdir (Allen vd., 2003: 99-100). Yüksek düzeydeki örgütsel destek algısı sonucunda bu desteğin karşılığını verebilmek ya da ödeyebilmek amacıyla bireyler arasında bir yükümlülüğe sebep olduğu düşünülebilmektedir (Settoon vd., 1996:220). Örgütleri tarafından önemsendiklerini düşünen çalışanlar, işten ayrılma niyetlerinin azalması ve örgütteki işten ayrılma oranının düşmesi gibi, örgüte bir dizi yararlı sonuçlar göstererek cevap verirler (Dysvik ve Kuvaas, 2013: 563).

“Çalışanların örgütsel destek algısı arttığında örgütsel bağlılıklarının yükselmesi, işten ayrılma niyetlerinin azalması ve buna göre işten ayrılma oranlarının da düşeceği düşünülmektedir. Buna bağlı olarak organizasyonlar çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltmada onlara yardım edecek yolları araştırmalıdır ki bunların başında AÖD ve ÖB gelmektedir (Ekmekçioğlu ve Sökmen, 2016: 35)”.

4.3. Psikolojik Dayanıklılık

“Bireyler yaşam süresince pek çok olumsuz durumla, örseleyici, sarsıcı ve stresli yaşam olaylarıyla karşı karşıya kalabilmektedirler. Söz konusu olumsuz yaşantıları deneyimleyen kişilerin, bu durumlara tepkileri ya da bu durumlarla başa çıkma stratejileri farklı farklıdır. Kimi bireyler yaşanan stresli ve travmatik durumlar

karşısında anksiyete ve depresyon gibi çeşitli sıkıntılar yaşayabilmekte ve olumsuz ruh hali çok uzun sürebilmektedir. Kimi bireyler ise, bu tür olumsuz yaşantıların ortaya çıkardığı ruh halinden kısa sürede çıkabilmekte ve normal yaşamlarına dönebilmektedirler. Bireylerin bu kendini toparlama ve hızlı bir şekilde normal yaşantılarına dönme güçleri, pozitif psikoloji yaklaşımında, psikolojik dayanıklılık (PD) kavramıyla açıklanmıştır (Doğan, 2015: 93)".

Psikolojik dayanıklılık, latince "resiliens" kelimesinden türetilmiştir. Geçtiğimiz on yıl boyunca, "psikolojik dayanıklılık" davranışsal ve tıp bilimlerinde giderek artan bir araştırma odağı haline gelmiştir (Charney, 2004; Masten, 2001). Bununla birlikte, "psikolojik dayanıklılık" strese geri dönme ya da stresten kurtulma, stresli koşullara uyum sağlama, önemli sıkıntılara rağmen hasta olmama, strese rağmen normların üstünde işlev görme ve stresli yaşantılardan sonra kendini toparlama ve iyileşme gibi çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır (Carver, 1998; Tusaie ve Dyer, 2004; Smith vd., 2008).

"Tanımlar göz önüne alındığında, psikolojik sağlamlık, hastalıklardan, psikolojik sorunlardan, olumsuz yaşantılardan ya da stresten çabuk bir şekilde kurtulabilme, iyileşme ve kendini toparlayabilme gücü olarak tanımlanabilir. Bir başka deyişle, psikolojik sağlamlık, kişinin olumsuz koşulların üstesinden başarıyla gelebilme ve yeni duruma uyum sağlayabilme yeteneğidir. Türkçe alan yazın incelendiğinde ise, "resilience" kavramının, psikolojik sağlamlık (Taşgın ve Çuhadaroğlu Çetin, 2006; Gizir, 2007; Kararırmak, 2007; Oktan, 2008; Bulut vd., 2013), kendini toparlama gücü (Terzi, 2006) ve yılmazlık (Çakar vd., 2014; Gürgan, 2006) şeklinde çevrildiği ve kullanıldığı görülmektedir".

Ayrıca, "psikolojik dayanıklılığı" değerlendirmek için geliştirilen önlemler bu niteliklere değil, onları mümkün kılan faktörlere ve kaynaklara odaklanmaktadır (Ahern vd., 2006).

İngilizce "psikolojik sağlamlık" kelimesinin kökü, "zıplama veya geri yaylanma" anlamına gelen "yeniden çekme" kelimesidir (from re- "yeniden" + salire- "atlamak, sıçramak"); (Agnes, 2005). Kelimelerin zaman içinde anlamla geliştiğini kabul ederken, geri dönme veya stresten kurtulma yeteneğini kendi başına değerlendirmek ve çalışmak için önemli olabilir. Ayrıca, bu yetenek hâlihazırda hasta olan veya sağlıkla ilgili devam eden streslerle uğraşan insanlar için özellikle önemli olabilir (Smith vd., 2008: 194).

Psikolojik sağlamlık ile ilişkili diğer anlamları ayırt ederken, hastalığa karşı direnç, strese adaptasyon ve strese rağmen normun üzerinde çalışmak gibi farklı kelimeler kullanmak yararlı olabilir. Carver (1998), bir önceki işleyiş seviyesine (örneğin, geri dönme ya da toparlanma) dönme olarak tanımlanan "psikolojik sağlamlık" ile stresli bir olaydan

sonra daha üst düzey bir işleyişe geçme olarak tanımlanan “başarılı olma” arasında açık bir ayrım sağlamaktadır. Ayrıca, yeni bir duruma uyum sağlamak için “adaptasyon” (veya “stres adaptasyonu”) kullanılabilir. Son olarak, hasta olmamaya veya stres sırasında işleyişte bir azalma göstermeye atıfta bulunmak için “dayanıklılık” (“stres dayanıklılığı” veya “hastalığa dayanıklılık” vb.) gibi bir kelime kullanılması tercih edilebilir (Smith vd., 2008: 194-195).

Birden çok ölçüm psikolojik sağlamlıkla ilişkilendirilse de psikolojik sağlamlık ölçülerinin doğrudan onları hedeflememesi dikkat çekicidir. Ahern ve diğ. (2006) son zamanlarda psikolojik dayanıklılığı ölçmek için tasarlanmış araçları gözden geçirmiştir. Altı ölçüme odaklanmışlardır ve ölçülen yapılar arasında “psikolojik sağlamlığı destekleyen koruyucu faktörler”, “başarılı stresle başa çıkma yeteneği”, “sağlık uyumunun merkezi koruyucu kaynakları”, “dirençli başa çıkma davranışı” ve “olumlu bir kişilik olarak esneklik bireysel adaptasyonu artıran karakteristik”.

Dayanıklılığı özel olarak geri tepme, hastalığa direnme, strese uyum sağlama veya olumsuzluk karşısında gelişme yeteneği olarak değerlendirmek yerine, önceki önlemler genellikle kişisel özellikleri ve başa çıkma stillerini içeren koruyucu faktörleri veya kaynakları değerlendirmiştir. Örneğin, Direnç Ölçeği (Wagnild ve Young, 1993), eşitlik, azim, kendine güven, anlamlılık ve varoluşsal yalnızlığı değerlendirmeyi amaçlamıştır. Benzer şekilde Connor Davidson Esneklik Ölçeği (Connor ve Davidson, 2003) öz-yeterlik, espri anlayışı, sabır, iyimserlik ve inanç gibi özellikleri değerlendirmeyi amaçlamıştır.

Sağlık sorunları yaşayan insanların anlaşılmasında, iyimserlik, aktif başa çıkma ve sosyal destek gibi dayanıklılığı artırabilecek özellikleri veya faktörleri tanımlamak şüphesiz önemlidir. Bu özellikleri ayrı ayrı değerlendirmek için önlemler geliştirilirken, mevcut “esneklik” önlemleri, genellikle olumlu adaptasyonu destekleyen kaynakların faydalı bir özet puanını vermektedir. Bununla birlikte, esneklik olasılığını “esneklik kaynakları” olarak artırabilecek özelliklere atıfta bulunmak daha anlamsal olarak doğru ve açık olabilir.

Psikolojik sağlamlıkla ilgili bu tanımlarda farklılıklar, kavramın ölçülmesi ile ilgili farklılıkları da beraberinde getirmiştir. Kavramın ölçülmesine yönelik mevcut ölçekler daha çok, bireyin kendini toparlaması ve eski işlevsel durumuna tekrar dönebilmesinden çok, psikolojik sağlamlığı sağlayan faktörler ve özellikler üzerine odaklanmışlardır (Smith ve diğ., 2008). Ahern ve diğerleri (2006), psikolojik sağlamlıkla ilgili mevcut ölçekleri

incelemişler ve bu ölçeklerin farklı yapıları ölçtüklerini belirtmişlerdir. Buna göre psikolojik sağlamlıkla ilgili ölçekler, (i) psikolojik sağlamlığı destekleyen koruyucu faktörleri, (ii) başarılı bir şekilde stresle başa çıkabilmeyi, (iii) sağlıklı olma ile ilgili temel koruyucu etkenleri, (iv) kendini toparlama davranışlarını ve (v) bireysel uyumu artıran pozitif kişilik özellikleri olarak psikolojik sağlamlığı ölçmektedirler. Örneğin, Wagnild ve Young, (1993), geliştirdikleri psikolojik sağlamlık ölçeği ile, ağırbaşlı ve sakin olma, azim-sebat gösterme, öz-güven, anlamlılık ve varoluşsal yalnızlık gibi yapıları ölçmüşlerdir. Benzer şekilde, Connor ve Davidson (2003), geliştirdikleri ölçek ile öz yeterlik, mizah duygusu, sabır, iyimserlik ve inanç gibi özellikleri ölçmeyi amaçlamışlardır. Söz konusu ölçekler, psikolojik sağlamlık kavramının asıl anlamı olan, kendini toparlama ve yeniden eski durumuna dönme anlamından uzaklaşmışlardır (Smith ve diğ., 2008; Smith vd., 2010). Bu ölçekler daha çok psikolojik sağlamlık düzeyi yüksek olan bireylerin özelliklerini ölçmeye çalışmışlardır.

Smith ve diğerleri (2008) tarafından geliştirilen Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği ise, mevcut ölçeklerden farklı olarak, bireylerin kendini toparlama, yeniden iyileşme, eski işlevselliğine dönme ve yeniden uyum sağlama özelliklerini ölçmeye odaklanmaktadır. Bu özelliği itibarıyla da mevcut psikolojik sağlamlık ölçeklerinden farklılaşmaktadır.

Bu bölümde araştırmamızın diğer değişkenleri olan İŞT, İAN ve PD'de ile ilgili açıklamalar yapılmıştır. Bir sonraki bölümde ise, araştırmamızın değişkenleri ile ilgili yapılmış olan çalışmalara ve araştırmalara yer verilecektir.

5. KİŞİLİĞİN KARANLIK YÖNÜ ÜZERİNE YAPILAN ARAŞTIRMALAR VE SONUÇLARI

5.1. Uluslararası Araştırmalar ve Sonuçları

- Bir çalışmada (Jonason ve Webster, 2012), Karanlık Üçlü özelliklerinin bir dizi benzersiz etki taktikleriyle korele olduğu görülmüştür (Çalışma 1; N = 259). Bu durum, değişken yaklaşımının manipülasyon hedeflerindeki farklılıklara duyarsız olduğunu göstermiştir (Çalışma 2; N = 296). Farklı adaptif problemleri çözmek için bir taktik seçmeye zorlandığında, Karanlık Üçlü özellikleri benzersiz taktik seçeneklerle ilişkilendirilmiştir (Çalışma 3; N = 268).

Çalışma 1

Bu değişken yaklaşımının sosyal etkilere tezahür etmesi olarak, Karanlık Üçlü özelliklerinin çok sayıda sosyal etki taktikleri kullanımı ile ilişkilendirilmesi beklenmektedir. Bir bileşik olarak, Karanlık Üçlü çok sayıda taktik yaklaşımla ilişkilendirilmelidir. Bireysel özellikler olarak, Karanlık Üçlü farklı manipülasyon taktikleriyle ilişkilendirilmelidir.

Katılımcılar, Güneydoğu ABD'den 18-55 yaşları arasındaki 259 psikoloji öğrencisidir (%28 erkek, %72 kadın).

Karanlık Üçlü ölçüleri, zevk indüksiyonu, sorumluluk çağırma, sebep ve regresyon gibi taktiklerin kullanımı ile ilişkili değildir. Karanlık Üçlü hırslı ve çekicilik gibi taktikler ile pozitif korelasyon göstermiştir.

Çalışma 2

Sosyal etki bir boşlukta ortaya çıkmadığından, Karanlık Üçlü özellikleri yüksek olanların, etki taktiklerini hedefe göre değiştirip değiştiremedikleri belirlenmeye çalışılmıştır. Karanlık Üçlü ile bu dört hedef üzerindeki etki taktikleri arasındaki ilişkileri değerlendirmeleri ve onlardan yardım almaları gerektiği söylenen dört hedefi olan bireylere sunulmuştur.

Katılımcılar, Güneydoğu ABD'den 18-59 yaşları arasındaki 296 psikoloji öğrencisidir (%45 erkek, %55 kadın).

İki bulgu göze çarpmaktadır. İlk olarak, Karanlık Üçlü özellikleri ve sosyal etki taktikleri arasındaki korelasyon manipülasyon hedefine karşı nispeten duyarsızdır. İkincisi, özellikler arasında paylaşılan değişkenliği kontrol ettiğimizde, belki de

Makyavelizm sömürücü bir kişiler arası tarzla nitelendirildiği için, toplumsal etkilerin sayısız taktiklerini benimsemedeki değişkenliği açıklamaktadır.

Çalışma 3

1 ve 2 numaralı araştırmalar, Karanlık üçlüde yüksek puanı olan kişilerin, başkalarını manipüle etmek için bir dizi sosyal etki taktiklerini kullanabileceğini göstermektedir. Bununla birlikte, sosyal etki hedefe yönelik bir davranıştır ve Karanlık Üçlü özelliklerinden yüksek puan alanların farklı hedefleri olabilir. Çalışma 3'te, Kısaltılmış Karanlık Üçlü Ölçeğini tamamladıktan sonra, katılımcılardan bazı uyarlanabilir problemleri çözmeye çalışırken bir etki yöntemi seçmeleri istenmiştir. Bireyleri seçim yapmaya zorlayarak, hedefler arasında farklı uyarlanabilir görevler için varsayılan taktikleri ortaya çıkarmak umulmaktadır.

Katılımcılar, Güneydoğu ABD'den 18-58 yaş arası 268 psikoloji öğrencisidir (%45 erkek, %55 kadın).

Üç bulgu elde edilmiştir. İlk olarak, Makyavelizmi yüksek olanlar aynı cinsiyetten arkadaşlar arasında koalisyon kurmak için cazibeyi kullanmışlardır. İkincisi, narsisizm düzeyi yüksek olanlar, aynı cinsiyetten arkadaşlar arasında sosyal statü oluşturmak için sebebi kullanmışlardır. Üçüncüsü, psikopatinin yüksek olduğu kişiler, eş arkadaşlarının eşlerini bulmalarına yardımcı olmak için baştan çıkarmayı ve çekiciliği kullanmışlardır (Jonason ve Webster, 2012).

- Bir diğer çalışmada (Jonason ve diğerleri, 2014), Karanlık Üçlü özellikleri ile alan-genel ve bölgeye özgü- aldatma önlemleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Psikopati ve Makyavelizm, daha fazla yalan söylemekle, psikopati ise hiçbir sebep olmadan yalan söylemekle ve Makyavelizm ise beyaz yalan söylemekle ilişkilendirilmiştir. Narsisizm, bunların aksine, kendini kazanma ve yalan söyleme becerisine sahip olma becerisiyle ilgili yalan söylemekle bağlantılıdır. Karanlık Üçlü özellikleri, çeşitli interseksüel ve intraseksüel aldatma taktikleriyle bağlantılı, ancak bunlar alanın bir fonksiyonu, aldatma kategorisi ve kullanılan özel bir taktik olarak farklıdır. Aldatmadaki cinsiyet farklılıklarının kısmen Karanlık Üçlü özelliklerinde bireysel farklılıkların bir fonksiyonu olduğuna dair bazı kanıtlar bulunmuştur.

Toplamda 447 katılımcı (161 erkek), “ilişkilerde kişilik ve aldatma” konulu çevrim içi bir çalışmayı tamamlamış olan İngiltere (n = 308) ve Avustralya'daki (n = 139) öğrencilerden oluşmaktadır. Karanlık Üçlü özelliklerinde erkekler kadınlardan daha yüksek puan almıştır. Erkekler daha çok insana sebepsiz yere daha fazla yalan

söylemektedir. Kadınlar da görünüşleriyle ilgili erkeklerden daha fazla interseksüel yalan söylemektedir.

Karanlık Üçlü ile etki alanı genel aldatmacası arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Yalan sayısının psikopati ve Makyavelizm ile pozitif bir ilişkisi varken, narsisizmle herhangi bir ilişki tespit edilememiştir. Psikopati, katılımcıların yalan söylediğini bildiren kişi sayısı ile pozitif olarak ilişkilidir. Benlik yalanlarının narsisizmle anlamlı ve pozitif bir ilişkisi vardır ve özgecil yalanların ise Makyavelizm ile ilişkisi bulunmaktadır. Psikopati, özel bir nedenden ötürü yalan söylemeyle ilgili ve hem narsisizm hem de psikopati (ancak Makyavelizm değil), artan dereceli yalan söyleme kabiliyeti ile ilgilidir (Jonason ve diğerleri, 2014).

- Bir başka çalışma (Aghababaei, Mohammadtabar ve Saffarinia, 2014), din-sosyalleşme bağlantısının cinsiyet, mutluluk ve kişilik eseri olmadığını göstermiştir. Söz konusu araştırmanın örneklemini Tahran'ın kentsel bölgesinde bulunan iki özel şirkette çalışan 223 kişi oluşturmaktadır. Aynı özellikteki dürüstlük–alçak gönüllülük ve Karanlık Üçlü, bu özelliklerin kendi bildirdiği sosyalleşme, dindarlık ve mutluluk ile olan ilişkilerinde nasıl birleştiklerini ve birbirlerinden ayrıldıklarını daha iyi anlamak için incelenmiştir. Sonuçlar, dürüstlük–alçak gönüllülük ve Karanlık Üçlü özelliklerinin, Karanlık Üçlü Ölçeği ile ölçülen Karanlık üçlünden daha güçlü ilişkiler olduğunu gösteren dürüstlük–alçak gönüllülük ile prososyallık, dini yönelim ve mutlulukla benzersiz bir şekilde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Veriler, Makyavelizmin Karanlık üçlünün “daha karanlık” tarafı olduğu sonucunu da desteklemiştir (Aghababaei, Mohammadtabar ve Saffarinia, 2014).
- Diğer bir çalışmada (Giammarco ve Vernon, 2014), Karanlık Üçlü özelliklerinin her birinin, intikam, empati ve özellik affediciliği ile arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda söz konusu çalışmanın amacı, Karanlık üçlünün intikam ile ilişkilerini araştırarak, Karanlık Üçlü tarafından açıklanan subklinik antisosyal kişilik özellikleri anlayışını artırmaktır. Örneklem, Kanada'daki Western Ontario Üniversitesi'ndeki 219 lisans öğrencisinden oluşmaktadır. Makyavelizm ve psikopatinin duygusal intikamla pozitif korelasyon gösterdiği, ancak adalet-eşitlik ve adalet-yasal kararlar ile negatif korelasyon gösterdiği bulunmuştur. Makyavelizm ve psikopati aynı zamanda özellik affediciliği, perspektif alma ve empatik kaygı ile de negatif yönde ilişkilidir. Çoklu regresyon analizleri, Makyavelizm, psikopati, narsisizm ve empatinin, özellik affediciliği tahminine önemli ölçüde katkıda bulunduğunu ortaya

koymuştur. Empatik kaygının ve bakış açısının, Makyavelizm ve affetme ve psikopati ile affetme arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiği bulunmuştur. Bununla birlikte, her iki ara bulucu aynı anda girildiğinde, sadece empatik kaygı Makyavelizm ile affetmek arasındaki ilişkiyi önemli ölçüde etkilemiştir.

Korelasyonel analizler birçok ilginç bulguyu ortaya çıkarmıştır. İlk olarak, Makyavelizm ve psikopati empatik kaygılarla güçlü bir şekilde negatif bir ilişki kurarken, narsisizm empatik kaygılarla yalnızca ılımlı bir şekilde olumsuz yönde ilişkilidir. Ayrıca, Makyavelizm ve psikopati, özellik bağışlama ve perspektif alma ile negatif ilişkili iken, narsisizmle herhangi bir ilişki tespit edilememiştir. Bu durum, Makyavelizm ve psikopatinin, Karanlık üçlünün “daha koyu” özellikleri olduğu fikrini desteklemektedir.

Ek olarak, Makyavelizmi ve psikopatisi yüksek olan bireylerin duygusal intikamcı karar vermeyi destekleme olasılıkları daha yüksektir, ancak sadece Makyavelizmi yüksek olanların hukuki emsal yerine duyguya dayalı daha sert ceza verme kararları verme eğilimi gösterdikleri de görülmüştür. Subklinik psikopatik ve Makyavelist bireylerin intikamcı davranışlara katılması muhtemel olduğu fikrinin daha da desteklenmesi, bu Karanlık Üçlü özellikleri ile adil, eşit, yasal kararlar verme eğilimi arasında anlamlı negatif korelasyonların bulunmasına bağlıdır. İlginç bir şekilde, anılan çalışma narsisizm ve intikam arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır.

Bu korelasyonel analizler, Karanlık üçlünün tarif ettiği sosyal olarak kötü niyetli kişilik özellikleri ile intikam arasındaki ilişkiyi desteklemektedir. Ayrıca, bu Karanlık Üçlü özelliklerinin affetme, empatik kaygı ve bakış açısı alma ile negatif ilişkili olduğu açıktır. Ayrıca, intikam ve adalet, affetmeyle beklenen yönde yalnızca zayıf korelasyon göstermiş, perspektif alma ve empatik kaygı ile orta düzeyde korelasyon göstermiştir. Diğer taraftan, intikam kararları verdiğini bildiren bireylerin, başkalarının olumsuz deneyimlere katlandığında kişisel sıkıntı yaşamaları daha muhtemeldir, ancak kişisel sıkıntı adalet kararlarıyla ilişkilendirilememiştir.

Çoklu regresyon analiz sonuçları, Karanlık Üçlü özelliklerinin her birinin ve empatik kaygının, bir bireyin özellik affedilme düzeyinin tahminini önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir. Bu bulgu özellikle ilginçtir çünkü empatik kaygılarla paylaşılan varyanstan başka bir şeyin affedilmenin öngörülmesine katkıda bulunduğunu göstermektedir (Giammarco ve Vernon, 2014).

- Sosyoduygusal zekânın (SEI) potansiyel “karanlık tarafları” defalarca incelenmiştir. Ancak bir başka çalışmada (Nagler ve diğerleri, 2014), SEI’nın karanlık kişilikler

tarafından kullanıldığında diğerlerinin duygusal manipölasyonu ile ilişkili olup olmadığı incelenmektedir. 594 katılımcıda SEI ile narsisizm pozitif, Makyavelizm negatif ve psikopati pozitif ve negatif olarak ilişkilidir. Dahası, narsisizm ve psikopati, duygusal zekânın yönleri ile duygusal manipölasyon arasındaki bağları denetlemiştir.

Söz konusu çalışmanın birkaç amacı vardır. İlk önce, SEI ile Karanlık Üçlü arasındaki ilişkileri incelemektir. İkinci olarak, SEI ile duygusal manipölasyon arasındaki ilişkileri incelemektir. Ayrıca, bu bağlantının hangi koşullar altında bulunduğu da ele alınmaktadır: Karanlık Üçlü, SEI ile duygusal manipölasyon arasında ılımlı bir ilişki kuruyor mu? Ortalama olarak, SEI'nın duygusal manipölasyonla ilişkili olmadığı, ancak sadece karanlık kişilikler tarafından kullanıldığında olabildiği görülmüştür. Bu konuların araştırılması, mevcut literatürdeki karma bulgulara daha fazla ışık tutabilecektir. Bir yandan, karanlık kişilikler çok az empati ve başkalarına saygı göstererek antisosyal olarak kabul edilmektedir. Öte yandan, kimlerden yararlanabileceğini kişiler arası becerileri öneren deşifre etme konusunda motive olmakta ve ustalaşmış görünmektedirler. Bu aynı zamanda SEI'nın potansiyel “karanlık taraflarını” açıklamamıza da izin vermektedir.

Spesifik olarak, Karanlık Üçlü özellikleri SEI ile duygusal manipölasyon arasında pozitif bir ilişki kurmalı veya artırmalıdır, çünkü karanlık kişilikler yollarını bulmak için SEI'yı kullanmalıdır.

Duygusal manipölasyonu tahmin ederken narsisizm, Makyavelizm veya psikopatinin herhangi bir sosyal zekâ (SI) bileşeni ile istatistiksel olarak anlamlı bir etkileşim etkisi bulunamamıştır. Böylece, Karanlık üçlünün hiçbir üyesi SI ile duygusal manipölasyon arasında bağlantı kuramamıştır.

Duygusal kontrol ile duygusal manipölasyon arasındaki ilişki psikopati ve narsisizm tarafından yönetilmiştir. Makyavelizm böyle bir etki göstermemiştir (Nagler ve diğerleri, 2014).

- DT kişilik takımıyıldızının, erkeklerin kısa süreli eşleşme stratejilerinin gelişmiş bir kolaylaştırıcısı olduğu ileri sürülmektedir. DT kişiliğinin diğer cinsiyete çekiciliğini araştırmak (Carter, Campbell ve Muncer, 2014) için bir İngiliz üniversitesindeki 128 kız lisans öğrencisi, kişiliğin yüksek DT yönlerini veya kontrol kişiliğini yakalamak için tasarlanan yaratılmış erkek karakterleri oylamıştır. Fiziksellik sabit tutulmuştur. Kadınlar yüksek DT karakterini önemli ölçüde daha çekici olarak

değerlendirmişlerdir. Dahası, bu daha fazla çekicilik, Büyük 5 Kişilik özelliklerinin ilişkili algılarıyla açıklanmamıştır. Bu bulgular kalıtsal stratejiler, evrimsel “silahlanma yarışı” ve bireysel farklılıklar ışığında değerlendirilmiştir. Sonuçlar, DT kişiliğinin gerçekten de kadınlar için çekici olduğunu göstermektedir (Carter, Campbell ve Muncer, 2014).

- Diğer bir çalışmada (Jonason, Wee ve Li, 2015), Karanlık Üçlü özelliklerinin bireylerin durumlarını (rekabetçi, prestijli vb.) ve iş tatminini farklı şekilde öngören kısıtlamaları (yani özerklik) algılamasına nasıl yatkın hale getirdiği incelenmiştir. Örneklem 23-67 yaşları arasında, ortalama çalışma süresi 58,63 ay olan ve Mekanik Turk'te (MTurk) ilan edilen bir dizi önlemleri tamamladıkları için kendilerine 1 ABD doları ödenen 361 Amerikalı işçidir. Psikopati ve Makyavelizm konusunda yüksek olan bireyler iş yerlerini rekabetçi olarak algılarken, narsisizm konusunda yüksek olan bireyler iş yerlerini prestijli ve daha az kısıtlı olarak algılamışlardır. Algılardaki cinsiyet farklılıklarına psikopati ve Makyavelizm aracılık etmektedir. Karanlık Üçlü özelliklerinde erkeklerin iş yerlerini kadınlardan daha rekabetçi buldukları görülmüştür. Psikopati, algılanan şirket prestijiyiyle negatif bir ilişki içindeyken rekabet gücü ile pozitif ilişki göstermiştir. Öte yandan, Makyavelizm, algılanan iş yeri rekabetçiliği, daha az iş tatmini ve daha fazla işi bırakmayı düşünmekle ilişkilendirilmiştir. Narsisizm, bir şirketin algılanan prestijine bağlı ve az sayıda iş yeri kısıtlaması rapor edilmiştir. Kısıtlamalar iş bırakma düşünceleri ve iş tatmini ile ilişkilidir. Prestij, iş bırakma düşünceleri ve iş tatmini ile ilişki içindedir. Rekabet gücü, istifa düşünceleri ve iş tatmini ile ilişkilidir (Jonason, Wee ve Li, 2015).
- Bir diğer çalışmada (Kaiser, LeBreton ve Hogan, 2015), karanlık üçlü özellikler, Beş Faktör Modelinin genellikle parlak-etkileyici etkileri olan “aydınlık yönlü” özelliklerin aşırı uzantıları olarak kavramsallaştırılmıştır. Hangi karanlık taraf özelliklerinin, dört lider davranışının “çok az” ve “çok fazla” puanları ile ilişkili olacağını ve düşük duygusal kararlılık seviyelerinin karanlık taraf özellikleri ile aşırı lider davranışı arasındaki ilişkiyi ne kadar vurgulayabileceği tahmin edilmektedir. 4.906 iş arkadaşı tarafından derecelendirilen 320 Amerikan ve Avrupalı yöneticiden oluşan bir örnekte yapılan analizler, orta ölçekli genel çok değişkenli etkilerle en çok öngörülen ilişkilere destek sağlamıştır. Duygusal istikrar için ılımlı bir etkinin gerektiği de bulunmuştur. Karanlık taraf özelliklerinde normatif ortalamanın yakınındaki puanlar, lider davranışların optimal seviyeleri ile ilişkilendirilirken hem yüksek puanlar hem de beklenmedik şekilde düşük puanlar, aşırı etkili olmayan lider

davranışlarıyla ilişkilendirilmiştir. Söz konusu çalışma, kişiliğin karanlık yönü ile aşırı lider davranışı arasında bağlantılar sağlamaktadır. Korelasyonlar, öngörülen 22 karanlık özelliğin 16'sı lider davranış ilişkisi için istatistiksel olarak anlamlıdır ve tahmin edilmeyen 22 ilişkinin 20'si ise anlamlı değildir (genel isabet oranı: 36/44 veya %82). Ayrıca, teorik olarak hizalanmış karanlık özelliklerden gelen dört lider davranışının “çok az” ve “çok fazla” kestirdiği çok değişkenli etkiler, ortalama 0,10'dur. Bunlar orta ölçekli etkilerdir ve karanlık taraf özelliklerinin aşırı lider davranışı üzerindeki etkisinin pratikte önemli olduğunu göstermektedir (Kaiser, LeBreton ve Hogan, 2015).

- Bir başka çalışmada (Garcia ve diğerleri, 2015), Karanlık Üçlü özelliklerinde duygusal profiller arasındaki farkları araştırmak amaçlanmıştır. Bu kapsamda, Amazonlar MTurk aracılığıyla işe alınan toplam 1.000 katılımcı (667 erkek ve 333 kadın), Olumlu ve Olumsuz Etki Programına ve Kısaltılmış Karanlık Üçlü Ölçeğine cevap vermiştir. Duygusal profili yüksek olan bireyler, diğer profili olmayanlara göre daha yüksek derecede narsisizm ve kendi kendini tahrip edici profili olan bireylerle birlikte, ayrıca duygusal ve kendini tatmin edici profili düşük olan bireylerden daha yüksek derecede Makyavelizm ve psikopati bildirmişlerdir. Erkekler Makyavelizm ve psikopatide daha yüksek puan almıştır. Sonuçlar hem kendini tatmin eden hem de yüksek duygusal profillerdeki bireylerin dışa dönük ve kendilerine yönelik olmasına rağmen, yalnızca yüksek etkili profildeki kişilerin olgunlaşmamış ve kötü niyetli bir karakter ifade ettiğini (yani, tüm Karanlık Üçlü özelliklerinin yüksek seviyelerinde) göstermektedir. Tersine, kendi kendini tatmin eden profildeki bireyler daha önce daha yüksek düzeyde iş birliği ve inanç bildirmişlerdir. Daha da önemlisi, yüksek düzeyde olumlu duygular ve narsisizm arasındaki benzersiz ilişki ile hem psikopati hem de Makyavelizm arasındaki olumsuz duygular arasındaki birleşik ilişki, kötü niyetli karakter özelliklerinin üçlüsü yerine bir özellik anlamına gelmektedir. Psikopati, Makyavelizm ve narsisizm arasındaki Pearson korelasyonları, Makyavelizm ile psikopati ve Makyavelizm ve narsisizm arasında ılımlı, ancak psikopati ile narsisizm arasında daha az güçlü bir ilişki olduğunu gösteren anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Olumsuz etki, psikopati, Makyavelizm ve narsisizm ile pozitif ve anlamlı şekilde ilişkilidir. Olumlu etki, narsisizm ile pozitif ve anlamlı şekilde ilişkili iken psikopati ile negatif korelasyon göstermiştir. Etki ve Karanlık Üçlü özellikleri arasındaki tüm ilişkiler ise zayıftır (Garcia ve diğerleri, 2015).

- Başka bir çalışmanın (Sabouri ve diğerleri, 2016) amacı 1) Karanlık Üçlü (DT), Zihinsel tokluk (MT) ve fiziksel aktivite (PA) arasındaki ilişkiyi araştırmak ve 2) erkek ve kadınların DT, MT ve PA puanlarını karşılaştırmaktır. MT güven, bağlılık, kontrol ve mücadeleyi birleştiren psikolojik bir yapıya atıfta bulunmaktadır. Yüksek MT, daha fazla PA ile ilişkilidir ve erkeklere göre, kadınlar daha düşük MT skorlarına sahiptir. Çalışmaya toplam 341 İranlı genç yetişkin katılmıştır. Makyavelizm, narsisizm ve psikopati, yüksek MT skorlarıyla anlamlı olarak ilişkilidir. DT özellikleri ve MT daha kuvvetli PA ile ilişkilidir. Erkeklerle karşılaştırıldığında, kadın katılımcıların DT özellikleri için daha düşük puanlar (genel puan ve psikopati) varken, her iki cinsiyette MT veya PA için fark bulunmamıştır. DT özellikleri, yüksek MT ve güçlü PA birbiriyle ilişkilidir. Söz konusu çalışmada ilk hipotez, DT ile MT arasında bir ilişki olacağı yönündedir ve bu doğrulanmıştır. İkinci hipotez hem DT hem de MT'nin PA ile ilişkili olacağı yönündedir ve sonuçlar bunu doğrulamıştır. Üçüncü hipotez, kadınların DT, MT ve PA puanlarının erkeklerden daha düşük olacağıdır; bu kısmen doğrulanmıştır çünkü erkeklerde kadın katılımcılara göre daha yüksek DT özellik skorları gözlenirken, subjektif PA açısından farklılık gözlenmemiştir. Makyavelizm, narsisizm, psikopati ve genel DT özelliklerinin tümü MT ile pozitif ve anlamlı şekilde ilişkilidir. Ayrıca, daha yüksek Makyavelizm, narsisizm, DT toplam puanı ve MT, yüksek PA (kuvvetli) skorlarla ilişkili ve PA (yürüme), psikopati ile pozitif ve anlamlı şekilde ilişkilidir. Erkeklere kıyasla, kadınlar psikopati ve genel DT için düşük puanlar bildirmiştir. Makyavelizm, narsisizm, MT veya PA (kuvvetli ve ılımlı PA ve yürüme) için anlamlı ortalama fark bulunamamıştır (Sabouri ve diğerleri, 2016).

- Bir meta-analitik derlemedeki (Muris ve diğerleri, 2017) amaçlar;
 - (a) narsisizm, Makyavelizm ve psikopati arasındaki ilişkileri değerlendirmek,
 - (b) bu özelliklerdeki cinsiyet farklılıklarını ortaya koymak,
 - (c) bu özelliklerin normal kişilik faktörleriyle nasıl bağlantılı olduğunu göstermek,
 - (d) karanlık üçlünün psikososyal bağınılarını değerlendirmektir.

Çalışma sonucunda elde edilen bulgular, karanlık üçlü özelliklerinin esas olarak birbirleriyle ilişkili olduğunu, erkeklerde kadınlardan biraz daha yaygın olduğunu, çoğunlukla Büyük Beş kişilik katsayısı faktörü ve HEXACO dürüstlük-alçak gönüllülük faktörü ile ilgili olduğunu ve genellikle çeşitli olumsuz psikososyal sonuçlarla ilişkili olduğunu göstermektedir. Karanlık üçlü özelliklerinin yeterince belirgin olup olmadığı sorgulanmış ve şu anda ölçülme şeklinin kişiliğin kötü

yanlarını yakalamak için çok basit olduğu iddia edilmektedir (Muris ve diğerleri, 2017).

5.2. Ulusal Araştırmalar ve Sonuçları

- “Bir çalışmada (Özen Kutanis ve diğerleri, 2015), kişiliğin karanlık yönü (the dark side of personality) olarak ele alınan ve karanlık kişilik özellikleri (dark personality traits) olarak değerlendirilen kişilik özellikleri (narsisizm, Makyavelizm ve psikopati), örgütsel davranış bağlamında incelenmiştir.

Söz konusu araştırmada (Özen Kutanis ve diğerleri, 2015), Google Akademik veri tabanı vasıtasıyla “the dark side of personality” ve “dark personality traits” anahtar kelimeleriyle tarama yapılmıştır. Bu kapsamda örgütsel davranış çalışmaları kapsamında değerlendirilebilecek 51 adet makale incelenmiştir. Söz konusu makaleler; makalenin yayınlandığı dergi, makalenin yılı, kişiliğin karanlık yönü ile ilişkilendirilen değişkenler, kişiliğin karanlık yönünün ölçümü, benimsenen yöntem, bulgular ve gelecek araştırmalar için öneriler bağlamlarında incelenmiştir. Bu doğrultuda konunun Türk örgütsel davranış alanında ihmal edildiği, özellikle uluslararası alanda daha yaygın bir şekilde çalışıldığı sonucuna varılmıştır. İlgili literatür incelemesi sonucunda alanda ihtiyaç duyulan çalışmalar tespit edilmiş ve özellikle Türkiye örneğinde örgütsel davranış çalışmalarında ele alınabilecek birtakım araştırma önerileri sunulmuştur.

Kişiliğin Karanlık Yönüne Örgütsel Davranış Alanında Yapılan Çalışmalar

Narsisizm, Makyavelizm ve psikopati kişilik özelliklerinin bir araya getirilip kişiliğin karanlık yönü olarak sınıflandırılmasından sonra, söz konusu kişilik özellikleri uluslararası literatürde birçok konu bağlamında ele alınmıştır. Bunlardan başlıcaları 5 faktör kişilik modeli ile karanlık kişilik özellikleri ilişkisi, performans, örgütsel vatandaşlık davranışı, üretkenlik karşıtı davranışlar, iş görüşmeleri, iş tatmini, mesleki ilgi ve tercihler, rekabetçilik ve duygusal zekâ olarak gösterilebilir.

Kişiliğin Karanlık Yönünü Ele Alan Çalışmalarda Öne Çıkan Bulgular

Beş faktör kişilik özellikleri ve karanlık kişilik özellikleri ilişkisi: Kişiliğin karanlık yönü ve beş faktör kişilik boyutları arasındaki incelemeye yönelik çok sayıda çalışma yapılmıştır. Bu kapsamda yapılan bir meta analizinin sonucu ise şu şekildedir. Narsisizm; dışa dönüklük ile orta kuvvette, deneyime açıklıkla zayıf kuvvette, duygusal denge ve uyumluluk ile negatif ve zayıf yönde anlamlı ilişkiler tespit edilirken, sorumluluk ile anlamsız bir şekilde ilişkilendirilmiştir. Psikopati; uyumluluk ile orta kuvvette ve negatif ilişkili, sorumluluk ile zayıf kuvvette negatif yönde ilişkili, dışa dönüklük, deneyime açıklık ve duygusal denge ile ilişkisiz olarak tespit edilmiştir. Makyavelizm; dışa dönüklük ve deneyime açıklık ile anlamsız, uyumluluk ile negatif yönde ve orta kuvvette, sorumlulukla negatif yönde ve zayıf kuvvette ilişkilendirilmiştir. Söz konusu değişkenler arası ilişkiyi inceleyen çalışmalarda farklılaşan bulgular elde edilmiştir.

Üretkenlik karşıtı davranışlar ve karanlık kişilik özellikleri ilişkisi: Söz konusu kişilik özellikleri ve çeşitli üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiler konusunda farklılaşan bulgular elde edilmiştir. Bu sebeple kişiliğin karanlık yönünün üretim karşıtı davranışlar ile pozitif yönde ilişkili olduğunu söylemek her koşulda mümkün değildir. Nitekim bu konuda daha fazla çalışma yapılması gerektiği yönünde vurgular yapılmaktadır. Bununla birlikte kişiliğin karanlık yönleri ile üretim karşıtı davranışlar arasında pozitif ilişki elde edilmiş çalışma sayısının daha fazla olduğu söylenebilir.

Konu ile ilgili yapılmış bir meta analizinin bulguları ise şu şekildedir; kişiliğin üç karanlık yönü de üretim karşıtı davranışlarla pozitif yönde ilişkilendirilmiştir.

Ampirik Çalışmalar İçin Öneriler:

İncelenen makalelerde liderlik ve kişiliğin karanlık yönü hakkında birçok araştırma önerisi tespit edilmiştir. Liderlik kapsamında öne sürülen araştırma önerilerini şu şekilde özetlemek mümkündür:

- Narsistik bireylerin neden lider olarak belirlendiği araştırılabilir.
- Karanlık ve aydınlık kişiliğin liderlik gelişimi üzerindeki etkileri incelenebilir.
- Liderlerdeki narsist eğilimlerin, lider-üye etkileşimi ve karar süreçleri gibi örgütsel unsurlara yansımaları araştırılabilir.
- Liderlerin üretkenlik karşıtı davranışları üzerine daha fazla çalışma yapılabilir.
- Karanlık kişilik özelliklerinin liderlerde çok az ya da çok fazla olmasının avantaj ve dezavantajları nelerdir? sorusuna yanıt aranabilir.
- Liderlerin karanlık kişilik özelliklerini gösterme eğilimi ve Türk kamu sektöründe ve özel sektördeki yönetici ya da liderlerin karanlık kişilik özelliklerinin karşılaştırılmasına yönelik çalışmalar yapılabilir.

Kültür ve kültürel farklılıklara bağlı olarak kişiliğin karanlık yönünün ele alınması, incelenen makalelerde vurgulanan bir diğer çalışma alanıdır. Bu kapsamda ileri sürülebilecek araştırma önerileri aşağıda belirtilmiştir:

- Türkiye örneğinde toplumsal kültür boyutlarının Türk yönetici ve liderlerinin karanlık kişilik özellikleri göstermeleri üzerine etkileri incelenebilir. Örneğin güç mesafesinin karanlık kişilik özelliklerine etkisi incelenebilir.

İş tatmini, iş performansı, sapkın davranışlar, örgütsel vatandaşlık davranışı, işten ayrılma niyeti, işe geç gelme, iş motivasyonu, performans gibi değişkenlerle birlikte kişiliğin karanlık yönünün ele alınması, karanlık kişilik özelliklerinin bireysel ve örgütsel çıktılara etkilerinin daha iyi anlaşılmasına katkı sunacaktır.

Hangi işlerde ve çalışma koşullarında karanlık kişilik özellikleri bireysel iş çıktılarına ve örgütsel performansa olumlu katkı sağlamaktadır?

Takımda narsist bir bireyin varlığı diğer takım üyelerini nasıl etkileyebilir?

Narsist bireylerin performansını geliştiren bağlamsal faktörler neler olabilir?

İşe alım sürecinde söz konusu kişilik özelliklerinin ölçümlemesinde nasıl daha farklı yollar izlenebilir?

Özellikle kişiliğin karanlık yönleri ile liderlik, kültür, görev başarımı, üretkenlik karşıtı davranışlar, saldırgan davranışlar arasındaki ilişkiler ve kişiliğin karanlık yönünün ölçümü gibi konularda çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır (Özen Kutanis ve diğerleri, 2015)”.

- “Başka bir çalışmada (Kanten, Yeşiltaş ve Arslan, 2015), kişiliğin karanlık yönünün üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinde psikolojik sözleşmenin düzenleyici rolü incelenmektedir. Araştırmada, Antalya ve Bodrum’da faaliyet gösteren dört adet beş yıldızlı otel işletmesinin 237 çalışanından anket tekniği ile veriler elde edilmiştir.

Makyavelist kişilik özelliğinin üretkenlik karşıtı iş davranışlarını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediğini göstermektedir. Bununla birlikte ikinci aşamada analize dâhil edilen psikolojik sözleşme algısının üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azalttığı; Makyavelist kişilik özelliğinin ise üretkenlik karşıtı iş davranışlarını artırdığı görülmektedir. Üçüncü aşamada Makyavelist kişilik x psikolojik sözleşme etkileşiminin ise üretkenlik karşıtı iş davranışlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. Elde edilen bulgular, Makyavelist kişilik özelliğinin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşmenin düzenleyici bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

İş görenlerin üretkenlik karşıtı iş davranışı sergileme düzeylerinin en yüksek olduğu nokta, psikolojik sözleşme algılarının en güçlü olduğu; Makyavelist kişilik özelliği eğilimlerinin ise en yüksek olduğu durumu göstermektedir. Bununla birlikte, iş görenlerin üretkenlik karşıtı iş davranışı sergileme düzeylerinin en düşük olduğu durumda, psikolojik sözleşme algısının zayıf olduğu ve Makyavelist kişilik özelliği eğiliminin düşük olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, Makyavelist kişilik özelliği güçlendikçe, psikolojik sözleşme algısının gücü; Makyavelist kişiliğin üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisini güçlendirmektedir.

Narsistik kişilik özelliğinin üretkenlik karşıtı iş davranışlarını negatif yönde ve anlamlı olarak etkilediğini göstermektedir. Bununla birlikte ikinci aşamada analize dâhil edilen psikolojik sözleşme algısının ve narsistik kişilik özelliğinin üretkenlik karşıtı iş davranışlarını negatif yönde ve anlamlı olarak etkilediği görülmektedir. Üçüncü aşamada narsistik kişilik x psikolojik sözleşme etkileşiminin ise üretkenlik karşıtı iş davranışlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği görülmüştür.

Elde edilen bulgular, narsistik kişilik özelliğinin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşme algısının düzenleyici bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. İş görenlerin üretkenlik karşıtı iş davranışı sergileme düzeylerinin en yüksek olduğu nokta, psikolojik sözleşme algılarının en güçlü olduğu; narsistik kişilik özelliği eğilimlerinin ise en yüksek olduğu durumu göstermektedir. Bununla birlikte, iş görenlerin üretkenlik karşıtı iş davranışı sergileme düzeylerinin en düşük olduğu durumda, psikolojik sözleşme algısının zayıf olduğu ve narsistik kişilik özelliği eğiliminin düşük olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, narsistik kişilik özelliği güçlendikçe, psikolojik sözleşme algısının gücü; narsistik kişiliğin üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisini güçlendirmektedir.

Psikopat kişilik özelliğinin üretkenlik karşıtı iş davranışlarını etkilemediğini göstermektedir. Ayrıca psikopat kişilik özelliğinin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmaması sebebiyle psikolojik sözleşmenin düzenleyici rolü sorgulanamamıştır (Kanten, Yeşiltaş ve Arslan, 2015)”.
 • “Bir diğer çalışmada (Aydoğan ve Serbest, 2016), kişiliğin karanlık yönü olarak ele alınan ve karanlık üçlü olarak değerlendirilen kişilik özellikleri, örgütsel davranış bağlamında incelenmiştir. Bu kapsamda bir kamu kuruluşunun iç denetim biriminde görev yapan iç denetçilerdeki karanlık üçlü olarak değerlendirilen kişilik özellikleri ile demografik özellikler arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma kapsamına bir kamu kuruluşunun iç denetim biriminde çalışan 78 iç denetçi alınmıştır.

Yapılan analizler sonucunda; narsisizm boyutunun cinsiyete göre farklılık göstermediği ancak yaşa, medeni duruma ve çalışma süresine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Makyavelizm düzeyi ise, demografik değişkenlere göre hiç farklılaşmamaktadır. Psikopati düzeyi ise yaşa, cinsiyete ve çalışma süresine göre farklılık göstermezken; medeni duruma göre farklılık tespit edilmiştir (Aydoğan ve Serbest, 2016)”.
 • “Başka bir çalışmanın (Özer ve diğerleri, 2016) amacı hemşirelerin karanlık kişilik özelliklerini belirlemek ve karanlık kişilik alt boyutları ile ilgili değerlendirmelerinin çeşitli bireysel ve demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymaktır. Söz konusu çalışmanın evrenini Ankara’da faaliyet göstermekte olan bir kamu hastanesinde görev yapan toplam 35 hemşire oluşturmaktadır. Anılan çalışmada örneklem seçilmemiş, bütün evrene ulaşılmaya çalışılmış ve toplam 244 adet kullanılabılır anket elde edilmiştir.

Katılımcı hemşirelerin en yüksek ortalamayı “narsisizme” ve ardından “psikopati” alt boyutuna verdikleri görülmektedir. En düşük ortalama ise “Makyavelizm” alt boyutuna verilmiştir.

Hemşirelerin Makyavelizm, narsisizm ve psikopati alt boyutlarına ilişkin değerlendirmelerinin yaş değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre, bekâr katılımcıların narsisizm puanları evli katılımcılara göre daha yüksektir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin narsisizm alt boyutuna ilişkin değerlendirmeleri medeni durum değişkenine göre de istatistiksel olarak önemli biçimde farklılaşmaktadır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin karanlık kişilik özellikleri alt boyutlarına ilişkin değerlendirmeleri, araştırma kapsamında incelenen diğer değişkenler olan cinsiyet, eğitim ve toplam çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (Özer ve diğerleri, 2016)”.

• “Bir diğer araştırmada (Murat ve Börü, 2017), çalışanların sahip oldukları karanlık kişilik özelliklerinin, sergiledikleri örgütsel sinizm davranışları üzerindeki etkisi ölçülmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda, karanlık kişilik özelliklerinin alt boyutları olan narsisizm, Makyavelizm ve psikopati ile örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Söz konusu çalışmanın örneklemini dört farklı ilde, kamu sektöründe ve özel sektörde farklı pozisyonlarda çalışan ve rassal olarak seçilmiş 246 iş gören oluşturmaktadır. Örgütsel sinizm ile karanlık kişilik özellikleri arasında istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Psikopatinin bilişsel sinizm üzerinde istatistiki anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Ancak narsisizm ve Makyavelizmin bilişsel sinizm üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi bulunmamıştır.

Psikopati, narsisizm ve Makyavelizmin duyuşsal sinizm üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir.

Psikopatinin davranışsal sinizm üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir. Makyavelizm ve narsisizmin ise davranışsal sinizm üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisinin olmadığı ifade edilebilir (Murat ve Börü, 2017)”.

• “Bir başka çalışmanın (Alankaya ve Akpınar, 2017) amacı sinema filmlerinde yer alan muhasebeci karakterlerin kişilik özelliklerinin belirlenmesidir. Amaca yönelik olarak Hollywood sinemasına ait, başrol oyuncularından birinin muhasebeci bir karakteri canlandığı beş film incelenmiştir.

Söz konusu filmlerdeki karakterlerin kişilikleri; kişilik modelleri (beş faktör kişilik, A tipi ve B tipi kişilik modeli), kişiliğin karanlık yönü (narsisizm, Makyavelizm ve psikopati) ve kişilik bozuklukları kapsamında ele alınmıştır.

Yapılan incelemeler sonucunda filmlerde yer alan muhasebeci karakterlerin B tipi kişilik modeline yakın: sessiz, sakın, sorumluluk sahibi ve uyumluluk eğilimi yüksek kişiler olduğu belirlenmiştir.

İncelenen beş Hollywood filmindeki muhasebeci karakterleri farklı davranışlar sergilese de kişilik özellikleri sınıflamasında ağırlıklı olarak B tipi kişilik özelliklerine sahiptir. Genel anlamda karanlık kişilik özellikleri sergilememekte (narsisizm ve psikopatiye yakın davranış sergileyen yalnızca bir karakter) ve çok düşük düzeyde kişilik bozukluğu (obsesif-kompulsif ve çekingen kişilik bozukluğu bulunan iki karakter) eğilimi sergilendiği görülmektedir (Alankaya ve Akpınar, 2017)”.

• “Diğer bir araştırma (Tutar, Saygılı ve Uslu, 2017), “karanlık üçlü” kişilik yapısı ile “sosyal girişimcilik” arasında ilişkiyi, ilişkinin boyutlarını ve yönünü tespit etmek amacıyla yapılmıştır.

Araştırmanın örneklemini bir kamu üniversitesinin işletme fakültesinde okuyan 233 öğrenci oluşturmaktadır.

“Örneklemin karanlık üçlü kişilik yapıları ile sosyal girişimcilikleri algıları arasında istatistiki açıdan anlamlı ilişki vardır” şeklinde hipotez kurulmuştur.

Kişilerin karanlık üçlü kişilik yapıları ile sosyal girişimcilik arasında anlamlı, ters yönlü ve orta düzeyde ilişkinin olduğu anlaşılmıştır. Bu, aynı zamanda araştırmanın hipotezinin kabul edildiğini göstermektedir (Tutar, Saygılı ve Uslu, 2017)”.
 • “Bir başka çalışmada (Özsoy ve Ardıç, 2017), Karanlık üçlünün iş tatminine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada veriler, İstanbul’da faaliyet gösteren iki ayrı özel sigorta şirketi çalışanlarının katılımı ile elde edilmiştir. Bu kapsamda toplamda 204 adet geçerli anket formu elde edilmiştir.

Her bir Karanlık Üçlü yapısı iş tatmini ile negatif ve anlamlı ilişki (zayıf kuvvette) sergilemiştir. Narsisizm, Makyavelizm ve psikopatiye göre, iş tatmini ile daha düşük şiddette ilişkilendirilmiştir.

Elde edilen bulgulara göre, sadece psikopati iş tatminini anlamlı ve negatif yönde etkilemiş, narsisizm ve Makyavelizm iş tatminini anlamlı bir şekilde etkilememiştir.

Söz konusu çalışmadan elde edilen bulgulara göre, kişiliğin karanlık yönünün, iş tatmini ile negatif ilişkilendiği ve subklinik psikopatinin, subklinik narsisizm ve Makyavelizme göre, iş tatminini daha olumsuz etkilediği tespit edilmiştir (Özsoy ve Ardıç, 2017)”.
 • Her ne kadar Karanlık Üçlü yoğun bir şekilde araştırılmaya başlanmış olsa da Karanlık Üçlü özelliklerinden hangisinin örgütsel bağlamda daha kötü olduğu konusunda çok az şey bilinmektedir. Bu nedenle, Özsoy’un (2018) çalışmasında Karanlık Üçlü özelliklerinin işle ilgili tutumlar ve karşı-üretken çalışma davranışları (geri çekilme, hırsızlık ve suistimal) üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini Sakarya ilinde farklı sektörlerde çalışan 244 işçi oluşturmaktadır. Çalışanlar kendi Karanlık Üçlü ve karşı-üretken çalışma davranışlarını (Counterproductive Work Behaviors-CWBs) derecelendirmiştir. Sonuç olarak korelasyon analizi karşı-üretken çalışma davranışlarıyla ilgili tüm Karanlık Üçlü özelliklerinin pozitif olduğunu göstermiştir. Narsisizm burada en zayıf korelasyona sahiptir (sadece para çekme ile önemli ilişkilere sahiptir). Bununla birlikte, çoklu regresyon bulgularına göre, Makyavelizm ve narsisizm, karşı-üretken çalışma davranışlarının belirleyicisi değildir ve sadece psikopati, karşı-üretken çalışma davranışlarının belirleyicisidir. Bu çalışma narsisizm ve Makyavelizm ile karşılaştırıldığında psikopatinin örgütsel bağlamda potansiyel olarak daha kötü olabileceğini göstermiştir (Özsoy, 2018).

• “Bir diğer çalışmanın (Özsoy, Uslu ve Ardıç, 2018) amacı çalışanların yöneticilerinden algıladıkları karanlık kişilik özelliklerinin çalışanların iş tatminine etkisinin incelenmesidir. Bu kapsamda Sakarya’da faaliyet gösteren bir özel sektör işletmesinde çalışan 184 çalışanın katılımıyla araştırma kapsamında ihtiyaç duyulan veriler toplanmıştır.

Araştırma bulgularına göre çalışanların yöneticilerinden algıladıkları; narsisizm, iş tatminini etkilememiş, Makyavelizm ve psikopati ise iş tatmini negatif yönde etkilemiştir.

Çalışanların yöneticilerden algıladıkları karanlık kişilik özelliklerinin, çalışanların iş tatminlerine etkisi incelendiğinde; yöneticilerden algılanan narsisizmin çalışanların iş tatminini etkilemediği ancak Makyavelizm ve psikopatinin iş tatmini anlamlı bir şekilde negatif etkilediği tespit edilmiştir. Sonuç olarak ilgili çalışmada çalışanların yöneticilerinden algıladıkları Makyavelizm ve psikopati eğiliminin iş tatminini olumsuz, ancak narsisizm eğiliminin ise iş tatminini etkilemediği sonucuna varılmıştır. Bu bulgu yöneticilerin narsisizm eğiliminin Makyavelizm ve psikopati eğilimlerine göre daha az olumsuz sonuçlara yol açabileceğine işaret etmektedir (Özsoy, Uslu ve Ardıç, 2018)”.

- “Diğer bir çalışmanın (Bolelli, 2018) temel amacı, karanlık üçlü kişilik özelliklerinin yöneticilerin sosyal güç kaynaklarını kullanmalarına etkilerinin incelenmesidir. Söz konusu ilişkinin incelenebilmesi amacıyla çalışan kişilere anket uygulanmıştır. Toplam 600 kişiye ulaşılmış, bunlardan anketi eksiksiz dolduran 109 kişi seçilmiştir. Araştırmanın ilk sonucu; karanlık üçlünün unsurları olan narsisizm, Makyavelizm ve psikopati kavramları arasında daha önceki araştırmaları doğrulayacak biçimde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler bulunduğu tespit edilmiş olmasıdır.

Araştırmanın ikinci sonucu ise yapılan analizlerin;

Makyavelizmin kişisel cezalandırıcı güç kaynağının kullanımını pozitif yönde etkilediğini,

Psikopati ve narsisizmin kişisel olmayan cezalandırıcı güç kaynağının kullanımını pozitif yönde etkilediğini,

Narsisizmin;

Kişisel ödüllendirici güç kaynağının kullanımını pozitif yönde etkilediğini, her ne kadar istatistiksel olarak anlamlı olmasa da Makyavelizm ve psikopati faktörlerinin güç kaynağı üzerinde negatif etkiye sahip olduğunu, toplam etkinin ise pozitif olduğunu,

Yasal pozisyon güç kaynağının kullanımını pozitif yönde etkilediğini,

Psikopatinin;

Bilgi güç kaynağının kullanımını negatif yönde etkilediğini, her ne kadar istatistiksel olarak anlamlı olmasa da Makyavelizmin negatif yönde narsisizmin ise pozitif yönde etkiye sahip olduğunu, toplam etkinin ise negatif olduğunu,

Kişisel olmayan ödüllendirici güç kaynağının kullanımını pozitif yönde etkilediğini, Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin yasal eşitlik, uzmanlık ve özdeşleşme güç kaynaklarının kullanımına yönelik istatistiksel olarak anlamlı bir açıklayıcılığının bulunmadığını,

Göstermesi olmuştur (Bolelli, 2018)”.

- “Başka bir araştırmanın (Özdemir ve Atan, 2018) amacı karanlık kişilik özelliklerinin örgütsel muhalefet üzerindeki etkisini araştırmaktır. Bu amaç çerçevesinde araştırmanın örneklemini Bursa ilinde özel sektörde faaliyet gösteren işletmeler arasından kolayda örneklem yoluyla ulaşılan 322 beyaz yakalı çalışan oluşturmaktadır. Çalışma verilerinden elde edilen bulgular ile araştırmada ortaya konan model sınanmıştır. Yapısal eşitlik modellemesi analizine göre sınanan modelin uyum indekslerinin kabul edilebilir olduğu bulunmuştur.

Karanlık üçlünün narsisizm boyutunun örgütsel muhalefetin dışsal muhalefet boyutunu anlamlı ve negatif yönde etkilediği görülmektedir. Psikopati boyutu ise örgütsel muhalefetin yapıcı açık muhalefet, dışsal muhalefet ve gizli muhalefet boyutlarını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir. Ayrıca karanlık üçlünün Makyavelizm boyutunun örgütsel muhalefetin hiçbir alt boyutunu etkilemediği görülmektedir. Bu doğrultuda veri setinin bütününe uygulanan analiz sonuçları,

narsisizmin dışsal muhalefeti negatif yönde, psikopatinin ise yapıcı açık muhalefet, dışsal muhalefet ve gizli muhalefeti pozitif yönde etkilediğini göstermektedir (Özdemir ve Atan, 2018)”.

• “Başka bir çalışmada (Özsoy, 2019) çalışanların yöneticilerinden algıladıkları karanlık kişilik özelliklerinin, çalışanların tükenmişliklerine etkisi incelenmiştir. Bu kapsamda İstanbul’da faaliyet gösteren özel bir bankanın çeşitli şubelerinden toplamda 243 çalışan araştırmaya katılmıştır.

Çalışanların yöneticilerinden algıladıkları karanlık kişilik özelliklerinin toplam skoru ve tükenmişliğin toplam skoru arasında orta kuvvette, pozitif ve anlamlı ilişki elde edilmiştir. Yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin, çalışanların tükenmişlikleri ile ilişkisi ayrı ayrı incelendiğinde yöneticilerin Makyavelizm ve psikopati eğilimlerinin çalışanların tükenmişlik düzeyleri ile (tüm boyutlar dâhil) benzer etki büyüklüğü dâhilinde ilişki sergilediği söylenebilir. Yöneticilerin narsisizm eğiliminin çalışanların tükenmişlikleri ile ilişkisindeki etki büyüklüğü kısmen de olsa yöneticilerin Makyavelizm ve psikopati eğilimlerine göre daha zayıftır. Ek olarak yaş, çalışma tecrübesi ve gelir değişkenleri ile tükenmişlik ve yöneticilerden algılanan karanlık kişilik özellikleri arasında genel olarak anlamlı ilişkiler elde edilmemiştir. Sadece çalışma tecrübesi ile düşük kişisel başarı hissi arasında zayıf kuvvetli ve negatif ilişki elde edilmiştir.

Çalışanların yöneticilerinden algıladıkları karanlık kişilik özelliklerinin üçünün birlikte çalışanların tükenmişliğine etkisi incelendiğinde; sadece yöneticilerden algılanan psikopati eğiliminin çalışanların tükenmişliğini (toplam tükenmişlik skoru, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma kapsamında) pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Yöneticilerin karanlık kişilik özellikleri ise kişisel başarı boyutunu etkilememiştir.

Araştırma bulgularına göre yöneticilerden psikopati eğilimi çalışanların tükenmişliğine, Makyavelizm ve narsisizme göre daha şiddetli ve anlamlı bir şekilde pozitif etki etmiştir. Yöneticilerden algılanan Makyavelizm ve narsisizm, çalışanların tükenmişliği ile pozitif ve anlamlı bir şekilde ilişkili tespit edilmesine rağmen çoklu regresyon analizinde her iki kişilik özelliğinin de tükenmişliği etkilemediği tespit edilmiştir.

Anılan çalışmada, yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin çalışanların tükenmişliğini olumlu etkilememiştir.

Psikopati eğilimi yüksek yöneticiler astların işe ve örgüte yönelik tutumlarını ve dolayısıyla tükenmişliği olumsuz etkileyebilmektedir. Nitekim algılanan yönetici psikopati düzeyi açısından daha önceki çalışmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir.

Narsisizm eğilimi yüksek yöneticilerin bazı durumlarda kendilerine bağlı astların işe yönelik tutumlarını olumlu etkilemesi ya da söz konusu çalışmada olduğu gibi psikopatiye göre daha az olumsuz etkilemesi, konuya ilişkin mevcut ampirik çalışmalarla uyumludur.

Sonuç olarak yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin çalışanların tükenmişlik düzeyi ile pozitif ilişkilendiği, yöneticilerin psikopati eğiliminin diğer iki karanlık kişilik özelliklerine göre daha olumsuz sonuçlara yol açabileceği tespit edilmiştir. Ancak hangi bağlamda ne tür farklılar olabileceğinin henüz net olarak kestirilemediğini ileri sürmek mümkündür (Özsoy, 2019)”.

Literatürde, kişiliğin karanlık yönü, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti iş görenlerin tutum ve davranışları üzerinde etkili olan önemli faktörler olarak değerlendirilmektedir.

Yapılan çalışmalara bakıldığında çalışanların sahip oldukları Karanlık Üçlünün sergiledikleri iş tatmini davranışıyla olan ilişkisi ve aynı zamanda karanlık kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisi incelenmesine rağmen çalışanların sahip oldukları Karanlık Üçlünün sergiledikleri işten ayrılma niyeti davranışlarıyla olan ilişkisi ve aynı zamanda işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu inceleme sonucunda konuyla ilgili özgün bulgular elde edilip söz konusu bulgular çerçevesinde çözüm önerileri ortaya konulacaktır. Bu kapsamda Ankara İlinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde istihdam edilen sağlık personelinden anket tekniği ile veri toplanacaktır.

Konu ile ilgili olarak alan yazın incelendiğinde, karanlık kişilik özelliği ile ilgili sağlık sektöründe ulusal olarak kısıtlı çalışmaya (Özer ve diğerleri, 2016) rastlanmıştır. Bu sebeple çalışmanın önemli olduğu ve alana katkı sağlayacağı düşünölmektedir.

Bu bölümde araştırmamızın değişkenleri ile ilgili yapılmış olan çalışmalara ve araştırmalara yer verilmiştir. Bir sonraki bölümde, araştırma değişkenlerimizin birbirleriyle ilişkileri incelenecek ve hipotezler oluşturulacaktır.

6. ARAŞTIRMA DEĞİŞKENLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Bu bölümde araştırmamızın değişkenleri olan KKY, İŞT, İAN ve PD arasındaki ilişkiler incelenecektir. İlgili incelemeler sonucunda da araştırmamızın hipotezleri oluşturulacaktır.

6.1. KKY ile İŞT Arasındaki İlişkiler

“Narsistlerin uyumsuz, agresif, kibirli ve sabırsız olması (Raskin ve Terry, 1988; Campbell ve Miller, 2011) gibi davranışsal eğilimleri, iş tatminine negatif etki edebilecek önemli davranışsal özelliklerdir. Ayrıca güç ve başarı odaklı olma eğilimi de narsist bireyde yüksek beklentiler oluşturabilmektedir. Bu durum ise iş tatminini negatif etkileyebilecek bir davranışsal eğilimdir (Özsoy ve Ardic, 2017). Diğer taraftan, daha önceki çalışmalarda narsisizm ağırlıklı olarak iş tatminiyle negatif ilişkilendirilmiştir (Timuroğlu ve İşcan, 2008; Mathieu, 2013; Skiera, 2016; Güllü ve Yıldız, 2019). Bu bakımdan daha önceki bulguların yoğunluğuna ve konuya ilişkin literatüre dayanarak, narsisizmin iş tatminini anlamlı ve negatif etkilemesi beklenmektedir”.

“Bireyin kendisinin Makyavelist eğiliminin iş tatminini negatif etkilemesi beklenmektedir. Çünkü Makyavelistlerin uyumsuz, sorumsuz (Paulhus ve Williams, 2002) ve agresif davranışlar sergileme eğilimi yüksektir. Ayrıca Makyavelistler yüksek derecede amaç odaklıdır. Bu durum ise örgütsel ortamda yaşanacak olumsuzluklarda bireyde yaşanabilecek hayal kırıklığı ya da agresiflik düzeyinin de yüksek olmasını etkileyebilir. Dolayısıyla bu çalışmada daha önceki araştırmalara (Bakır ve diğerleri, 2003; Özsoy, Uslu ve Ardic, 2018) ve Makyavelizm literatürüne dayanarak, Makyavelizmin iş tatminini anlamlı ve negatif yönde etkilemesi beklenmektedir”.

“Psikopatların uyumsuzluk, agresiflik, sadakatsizlik, ait olma ihtiyacının zayıf olması (Paulhus ve Williams, 2002; Babiack ve Hare, 2006; Jonason ve Webster, 2010; Jones ve Paulhus, 2014) gibi özelliklerine dayanarak, psikopatinin iş tatminini anlamlı ve negatif etkilemesi beklenmektedir. Çeşitli ampirik çalışmalarda psikopati ağırlıklı olarak iş tatminiyle anlamlı ve negatif ilişkilendirilmiştir (Özsoy ve Ardic, 2017; Özsoy, Uslu ve Ardic, 2018). Bu bakımdan daha önceki bulguların yoğunluğuna ve konuya ilişkin literatüre dayanarak, psikopatinin iş tatminini anlamlı ve negatif etkilemesi beklenmektedir”.

Bu kapsamda;

H₁: Kişiliğin karanlık yönünün iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

H₁₋₁: Makyavelizmin iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

H₁₋₂: Psikopatinin iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

H₁₋₃: Narsisizmin iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

Şeklinde hipotezler oluşturulmuştur.

6.2. KKY ve İŞT ile İAN Arasındaki İlişkiler

“İş tatmini (Shaw, 1999), örgütsel bağlılık (Lum ve diğerleri, 1998) ve örgütsel adalet (Herda ve Lavelle, 2012) ise bireyin işten ayrılma niyeti oluşturmaya etkileri çokça çalışılan ve işten ayrılma niyetiyle negatif yönlü ilişkileri tespit edilen kavramlardan bazılarıdır. Bireyin işten ayrılma niyeti oluşturmada etkili olduğu bilinen düşük iş tatminine neden olduğuna ilişkin bulgular nedeniyle karanlık üçlü kişilik özelliklerinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu düşünülmektedir (Yılmaz ve diğerleri, 2021)”.

“Daha önceki araştırmada Makavelizmin işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkiye sahip olmadığı, subklinik psikopatinin ve subklinik narsisizmin ise işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Yılmaz vd., 2021)”.

“Tepper’in (2000) yaptığı çalışmaya göre narsist özellik sergileyen yöneticiler çalışanların işten ayrılma niyetini artırmaktadır. Mathieu ve Babiak’a (2015) göre liderlerin sergilediği psikopatik davranışların çalışanların işten ayrılma niyetleriyle aynı yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Mathieu ve Babiak’ın (2016) araştırmasında kurumsal psikopatinin işten ayrılma niyetiyle pozitif ilişkili olduğunu tespit etmektedir. Başar, Sığı ve Basım (2016) çalışmalarında karanlık liderliğe maruz kalan kişilerin sergilediği pasif tepkilerden birini de işten ayrılma niyeti olarak bulgulamışlardır. Dolayısıyla bu çalışma kapsamında karanlık liderlikle çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ifade edilmektedir”.

“Toksik davranışlar gösteren liderler, çalışanları kendi çıkarları için sadece bir araç olarak görmekte ve onlara değersiz davranmaktadırlar. Bu değersizlik hissi çalışanların örgüte olan bağlılıklarını azaltarak, işten ayrılma niyetlerinin artmasına sebep olmaktadır (Yalçınsoy ve Işık 2018: 1018). Dinç’in (2019) çalışmasında ise liderlerin zehirli özellikleriyle çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunduğu saptanmıştır”.

“Yöneticilerde algılanan karanlık kişilik özellikleriyle işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu görülmektedir (Çelik, 2020)”.

Bu bağlamda;

H₂: Kişiliğin karanlık yönünün işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H₂₋₁: Maknyavelizmin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H₂₋₂: Psikopatinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H₂₋₃: Narsisizmin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H₄: İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif bir etki vardır.

Şeklinde hipotezler oluşturulmuştur.

6.3. KKY, İŞT ve İAN ile PD Arasındaki İlişkiler

“Bireyler yaşam süresince pek çok olumsuz durumla, örseleyici, sarsıcı ve stresli yaşam olaylarıyla karşı karşıya kalabilmektedirler. Söz konusu olumsuz yaşantıları deneyimleyen kişilerin, bu durumlara tepkileri ya da bu durumlarla başa çıkma stratejileri farklı farklıdır. Kimi bireyler yaşanan stresli ve travmatik durumlar karşısında anksiyete ve depresyon gibi çeşitli sıkıntılar yaşayabilmekte ve olumsuz ruh hali çok uzun sürebilmektedir. Kimi bireyler ise, bu tür olumsuz yaşantıların ortaya çıkardığı ruh halinden kısa sürede çıkabilmekte ve normal yaşamlarına dönebilmektedirler. Bireylerin bu kendini toparlama ve hızlı bir şekilde normal yaşantılarına dönme güçleri, pozitif psikoloji yaklaşımında, psikolojik dayanıklılık kavramıyla açıklanmıştır (Doğan, 2015: 93)”.

Geçtiğimiz on yıl boyunca, “psikolojik dayanıklılık” davranışsal ve tıp bilimlerinde giderek artan bir araştırma odağı haline gelmiştir (Charney, 2004; Masten, 2001). Ayrıca, “psikolojik dayanıklılığı” değerlendirmek için geliştirilen önlemler bu niteliklere değil, onları mümkün kılan faktörlere ve kaynaklara odaklanmaktadır (Ahern vd., 2006).

Psikolojik dayanıklılığı kendi başına değerlendirmek ve bu konuda çalışma yapmak önemli olabilir. Ayrıca, bu yetenek hâlihazırda hasta olan veya sağlıkla ilgili devam eden streslerle uğraşan insanlar için özellikle önemli olabilir (Smith vd., 2008: 194).

Sağlık sorunları yaşayan insanların anlaşılmasında, iyimserlik, aktif başa çıkma ve sosyal destek gibi dayanıklılığı artırabilecek özellikleri veya faktörleri tanımlamak şüphesiz önemlidir. Bu özellikleri ayrı ayrı değerlendirmek için önlemler geliştirilirken, mevcut

“esneklik” önlemleri, genellikle olumlu adaptasyonu destekleyen kaynakların faydalı bir özet puanını vermektedir. Bununla birlikte, esneklik olasılığını “esneklik kaynakları” olarak artırabilecek özelliklere atıfta bulunmak daha anlamsal olarak doğru ve açık olabilir (Smith ve diğerleri, 2008).

Bu bağlamda,

- Kişiliğin karanlık yönü ile psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı ve negatif bir etkinin,
- İş tatmini ile psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı ve pozitif bir etkinin,
- İşten ayrılma niyeti ile psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı ve negatif bir etkinin,

Olması beklenmektedir.

Bu kapsamda;

H₃: Kişiliğin karanlık yönünün psikolojik dayanıklılık üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

H₃₋₁: Makyavelizmin psikolojik dayanıklılık üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

H₃₋₂: Psikopatinin psikolojik dayanıklılık üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

H₃₋₃: Narsisizmin psikolojik dayanıklılık üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

H₅: İş tatmini ile psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı ve pozitif bir etki vardır.

H₆: İşten ayrılma niyeti ile psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı ve negatif bir etki vardır.

H₇: Kişiliğin karanlık yönü ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik dayanıklılığın aracı etkisi vardır.

H₈: Kişiliğin karanlık yönü ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik dayanıklılığın aracı etkisi vardır.

Şeklinde hipotezler oluşturulmuştur.

Bu bölümde, araştırma değişkenlerimizin birbirleriyle ilişkileri incelenmiş ve araştırmamızın hipotezleri oluşturulmuştur. Bir sonraki bölümde ise, araştırmaya geçilecektir.





7. KİŞİLİĞİN KARANLIK YÖNÜNÜN İŞ TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNDE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN ARACILIK ETKİSİ: ANKARA İLİ ÖRNEĞİ

Bu bölümde, çalışanların sahip oldukları karanlık kişilik özelliklerinin sergiledikleri iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılık davranışlarıyla olan ilişkisi ve aynı zamanda kişiliğin karanlık yönünün iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemede psikolojik dayanıklılığın aracılık rolü araştırılmıştır. Bu inceleme sonucunda konuyla ilgili özgün bulgular elde edilmiş olup söz konusu bulgular çerçevesinde çözüm önerileri ortaya konulmuştur. Bu kapsamda Ankara İlinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde istihdam edilen sağlık personelinden anket tekniği ile veri toplanmıştır.

Konu ile ilgili olarak alan yazın incelendiğinde, kişiliğin karanlık yönü ile ilgili sağlık sektöründe ulusal olarak kısıtlı çalışmaya (Özer ve diğerleri, 2016) rastlanmıştır. Bu sebeple çalışmanın önemli olduğu ve alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışanların sahip oldukları karanlık kişilik özelliklerinin sergiledikleri iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılık davranışlarıyla olan ilişkisi ve aynı zamanda kişiliğin karanlık yönünün iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemede psikolojik dayanıklılığın aracılık rolünü araştırmak üzere; kısaltılmış Karanlık Üçlü Ölçeği (Jonason ve Webster, 2010) kullanılmıştır. Ölçeğin orijinal adı “Dark Triad Dirty Dozen”dır. Ölçek, toplamda 12 maddeden oluşmaktadır ve narsisizm, Makyavelizm ve psikopati yapılarının her biri, dörder madde ile ölçülmektedir. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlaması Eraslan-Çapan ve diğerleri (2015) tarafından yapılmış olup aynı zamanda geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiştir. Ayrıca Cellucci ve DeVries (1978) tarafından uygulanan ve 3 maddeden oluşan iş tatmini ölçeği, Bluedorn (1982)’un 3 maddeden oluşan işten ayrılma niyeti ölçeği ve Doğan (2015)’ın 6 maddeden oluşan kısa psikolojik sağlamlık ölçeği de kullanılarak veri toplanmıştır.

Bu bağlamda bu bölüm; problem durumu, araştırmanın soruları, modeli, amacı, önemi, varsayımları ve kısıtlılıkları, evreni (kapsamı), yöntemi (metodolojisi), hipotezleri ile bulgular ve yorumlardan oluşmaktadır.

7.1. Problem Durumu, Araştırmanın Soruları ve Araştırmanın Modeli

Bu kısımda, ilk olarak araştırmamızı yapmamızın temelinde yatan problem durumu ortaya konulacaktır. Söz konusu problem kapsamında araştırılacak olan sorular belirlenecektir. Bunları sonucu olarakta araştırmamızın modeli oluşturulacaktır.

7.1.1. Problem Durumu

Literatürde, kişiliğin karanlık yönü, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılık iş görenlerin tutum ve davranışları üzerinde etkili olan önemli faktörler olarak değerlendirilmektedir (Zimmerman, 2008; Bruk-Lee vd., 2009; Jonason, Wee ve Li, 2015; Volmer, Koch ve Göritz, 2016; Özsoy ve Ardıç, 2017; Özsoy, Uslu ve Ardıç, 2018; Salessi ve Omar, 2018; Güler ve Kerse, 2019; Güllü ve Yıldız, 2019; Čopková ve Araňošová, 2020; Çelik, 2020; Walsh vd., 2020; Szabó vd., 2021; Yilmazer ve diğerleri, 2021; Grover ve Furnham, 2022).

“Kişiliğin karanlık yönünün incelenmesi; örgütlerin, “raydan çıkarma”, sapkın-sapık davranışlar ve düşük iş performansı potansiyeline sahip kişileri belirlemelerine yardımcı olması hususlarında önemli bir role sahiptir (Hogan ve Hogan, 2001; Furnham ve Taylor, 2004; Moscoso ve Salgado, 2004; Khoo ve Burch, 2008: 87)”.

“Şirketler ve akademisyenler, yalnızca kişiliğin olumlu yönlerine odaklanmanın artık yeterli olmadığına farkına varmışlardır. Bundan dolayı, şirketler, akademisyenler ve toplumlar kişiliğin olumlu ve olumsuz yönlerine de zarar verebilecek bazı etik olmayan bileşenleri içeren kişilik özelliklerinin bütününe odaklanmaktadır. Çok sayıda organizasyon skandallarına ve günümüz dünyasında iş yapmanın etik yönüne giderek artan bir ilginin olması, bu gelişmenin öncüsü olan önemli etkenlerdir (Heijnis, 2009: 4)”.

Bu nedenle araştırmada kişiliğin karanlık yönü, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılık faktörleri demografik özelliklerle birlikte ele alınarak incelenmiştir. Ayrıca çalışanların sahip oldukları karanlık kişilik özelliklerinin sergiledikleri iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılık davranışlarıyla olan ilişkisi ve aynı zamanda kişiliğin karanlık yönünün iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemede psikolojik dayanıklılığın aracılık rolü de incelenmiştir. Bu bağlamda, *araştırmanın problem cümlesi* şu şekilde oluşturulmuştur:

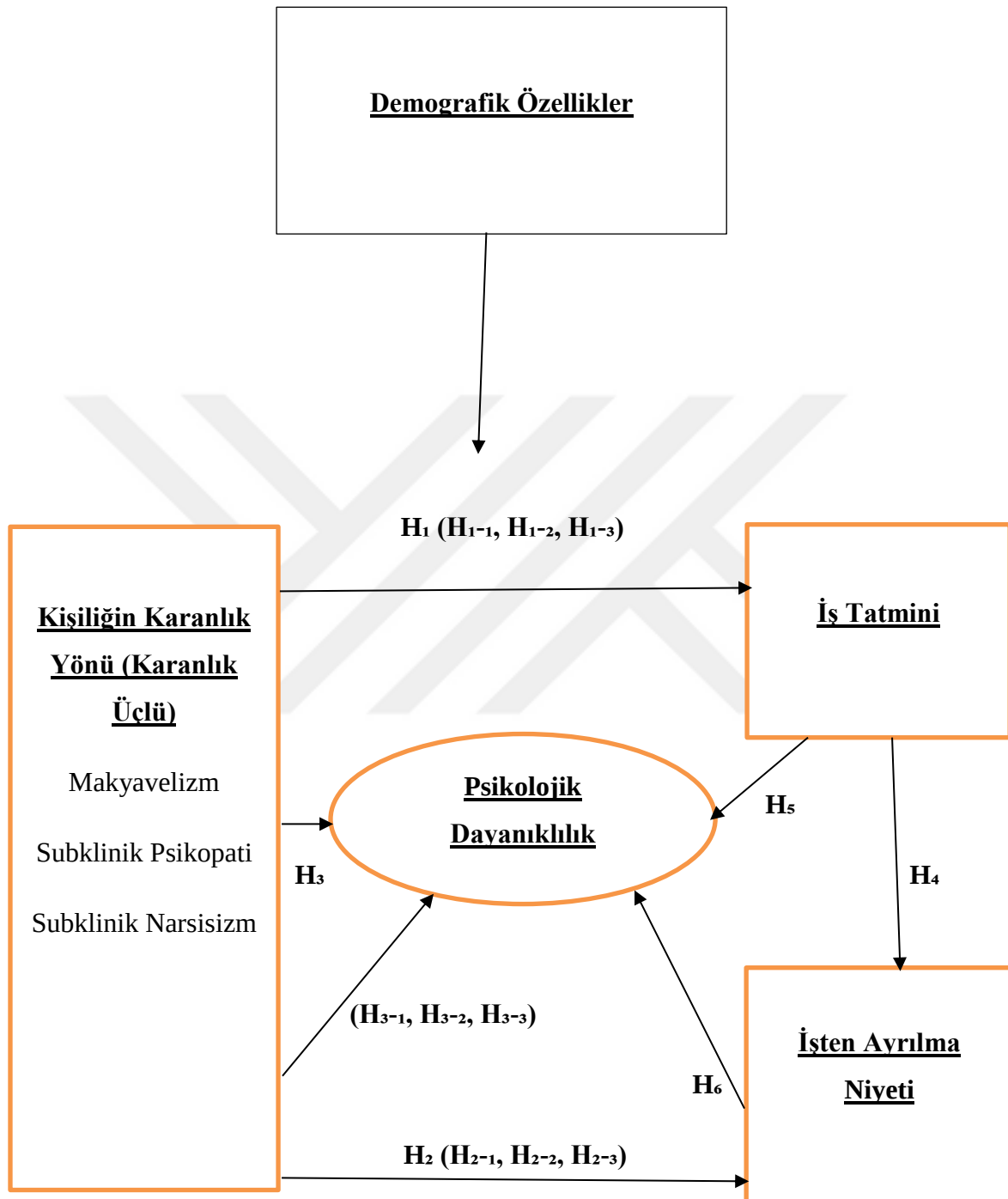
“Çalışanların sahip oldukları karanlık kişilik özelliklerinin sergiledikleri iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılık davranışlarıyla olan ilişkisi ve aynı zamanda kişiliğin karanlık yönünün iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemede psikolojik dayanıklılığın aracılık rolü nedir?”

7.1.2. Araştırmanın Soruları

Bu problem cümlesi kapsamında *araştırmada cevapları aranacak sorular* şunlardır:

1. *Ankara İlinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde istihdam edilen sağlık personelinin karanlık kişilik özellikleri, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılık algıları hangi düzeydedir?*
2. *Ankara İlinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde istihdam edilen sağlık personelinin karanlık kişilik özellikleri, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılığı demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?*
3. *Kişiliğin karanlık yönü ile iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı bir etki söz konusu mudur?*
4. *Kişiliğin karanlık yönü ile iş tatmini arasındaki ilişkiye psikolojik dayanıklılığın aracı etkisi ne şekilde olmaktadır?*
5. *Kişiliğin karanlık yönü ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye psikolojik dayanıklılığın aracı etkisi ne şekilde olmaktadır?*

7.1.3. Araştırmanın Modeli



Şekil 7.1. Araştırma Modeli

7.2. Araştırmanın Amacı

Karanlık Üçlü olumsuz kişisel ve toplumsal sonuçlarla bağlantılı özelliklerdir (Andershed ve diğerleri, 2002; Bushman ve Baumeister, 1998; Hare, 1996; Morf ve Rhodewalt, 2001) ve geleneksel olarak uyumsuz olarak kabul edilir (Kowalski, 2001).

Bununla birlikte, bu özelliklerin zaman içerisinde (Foster, Campbell ve Twenge, 2003) ve çeşitli toplumlarda pozitif özelliklerle (sosyal karşılaştırma, duygusal tepkiler, olumlu duygulanım, etkilenme, duygulanma, benlik saygısı vb.) olan bağlantıları Karanlık üçlünün bir şekilde avantajlı olabileceğini düşündürmektedir (Bogart, Benotsch ve Pavlovic, 2004; Emmons, 1987; Paulhus, 1998; Paulhus ve Williams, 2002; Rhodewalt ve Morf, 1995).

Örgütsel bağlamda kişilik üzerine yapılan çalışmalar ağırlıklı olarak normal kişilik özellikleri kapsamında yürütülmektedir. Özellikle 2010 ve sonrasında uluslararası alanda kişiliğin karanlık yönü yaygın bir şekilde çalışılmaya başlanmıştır (Koopman, Lanaj ve Scott, 2016; Volmer, Koch ve Göritz 2016; Walsh ve Arnold, 2020; Liang ve diğerleri, 2021). Ancak Türkiye örneğinde konuya ilişkin çalışma sayısı oldukça kısıtlıdır (Kanten, Yeşiltaş ve Arslan, 2015; Aydoğan ve Serbest, 2016; Özer ve diğerleri, 2016; Özsoy ve Ardiç, 2017; Serbest, 2018; Güler ve Kerse, 2019; Güllü ve Yıldız, 2019; Özsoy, 2019; Özsoy ve Ardiç, 2020). Bu nedenle örgütsel ortamda bireysel farklılıkların rolünün daha iyi anlaşılması için kişiliğin karanlık yönü olarak ele alınan subklinik narsisizm, Makyavelizm ve subklinik psikopati yapılarının incelenmesi önemli bir yer tutmaktadır. Bu sebeple Türkiye örneğinde kişiliğin karanlık yönünün özellikle örgütsel bağlamda incelenmesi gerekmektedir. Böylelikle kişilik özelliklerinin örgütsel tezahürlerinin anlaşılmasına katkı sunulması amaçlanmaktadır.

7.3. Araştırmanın Önemi

Evrensel bir tanımı olmamasıyla birlikte kişilik, bireyin doğuştan getirdiği ve deneyimleri doğrultusunda kazandığı, bireysel farklılıkları ortaya çıkarmaya yardımcı olan bir yapı olarak tanımlanabilir. Bu yapı, zamanla kültürün ve çevresel faktörlerin etkisi altında gelişimini sürdürür. Örgütsel davranış alanında kişilik özellikleri ile ilgili yapılan çalışmalar ise genellikle insanın pozitif kişilik özelliklerine odaklanırken, özellikle 2010 yılından sonra yapılan çalışmalar iş görenlerin iş yerindeki uygunsuz davranışlarının nedenlerini açıklamak için insan doğasının karanlık yönlerini inceleme ihtiyacı duymuşlardır (Forsyth, Banks ve McDaniel, 2012: 560).

Son zamanlarda üçü birden kişiliğin karanlık yönleri olarak tanımlanan subklinik narsisizm, Makyavelizm ve subklinik psikopati kişilik özellikleri Karanlık Üçlü kavramı olarak literatüre Paulhus ve Williams (2002) tarafından kazandırılmıştır. Kökenleri

birbirinden son derece farklı olmakla birlikte davranışsal dışa vurumlar söz konusu olduğunda birtakım benzer özellikler taşıyan bu üç kişilik özelliğinin altında yatan nedenler çeşitlilik göstermekle birlikte grandiyözite, agresyon, manipülasyon ve özellikle de empati yoksunluğu gibi toplumda çok da kabul görmeyen bazı “karanlık” unsurları ortak olarak barındırdığı bulgulanmıştır (Paulhus ve Williams, 2002).

Literatüre kazandırıldığı günden bu yana geçen yaklaşık yirmi yıllık sürede ülkemizde bu kişilik örüntüsüyle ilgili son derece az sayıda çalışma yapıldığı görülmektedir (Kanten, Yeşiltaş ve Arslan, 2015; Aydoğan ve Serbest, 2016; Özer ve diğerleri, 2016; Özsoy ve Ardıç, 2017; Serbest, 2018; Güler ve Kerse, 2019; Güllü ve Yıldız, 2019; Özsoy, 2019; Özsoy ve Ardıç, 2020). Son 10 yılda “Karanlık Üçlü” kavramı ile ilgili yapılan araştırmaların sayısı ise katlanarak artmaktadır (Kaiser, LeBreton ve Hogan, 2015; Tarafdar, Gupta ve Turel, 2015; Klotz ve Neubaum, 2016; Koopman, Lanaj ve Scott, 2016; Volmer, Koch ve Göritz 2016; Harris ve Jones, 2018; Walsh ve Arnold, 2020; Liang ve diğerleri, 2021).

Tez konusuyla ilgili yapılmış çalışma olup olmadığının tespiti amacıyla mevcut çalışmalara bakıldığında, Yıldız (2021), Bekiroğlu (2020), Direk (2020), Öztürk (2020), Bayramoğlu (2019), Havare (2019), Kablanoğlu (2019), Karaaslan (2019), Tozar (2019), Yurdakul (2019), Cömert (2018), Erdoğan (2018) ve Yürek (2018) tarafından psikoloji alanında Türkçe tezler yazıldığı, Demircioğlu (2020), Gülerdi (2020), Koçoğlu (2020), Özkul (2020), Akar (2019), Saltoğlu (2018), Uysal (2016), Yücesan (2016) ve Gültekin (2015) tarafından ise psikoloji alanında İngilizce tezler yazıldığı görülmektedir. Diğer taraftan, Vural (2021), Çelik (2020), Kavak (2020), Mengüloğlu (2020), Ağralı Ermiş (2019), Başar (2019), Yıldırım (2019), Elmas (2018), Murat (2017) ve Özsoy (2017) tarafından ise örgütsel bağlamda tezler yazılmıştır. Ayrıca, son yıllarda iş yaşamında etik olmayan uygulamaların artması nedeniyle, yönetim alanındaki araştırmacılar olan Kanten, Yeşiltaş ve Arslan (2015), Özen Kutanis ve diğerleri (2015), Aydoğan ve Serbest (2016), Özer ve diğerleri (2016), Alankaya ve Akpınar (2017), Murat ve Börü (2017), Özsoy ve Ardıç (2017), Özsoy ve diğerleri (2017), Özsoy, Ardıç ve Balaban (2017), Tutar, Saygılı ve Uslu (2017), Akçakanat ve Dinç (2018), Bolelli (2018), Özdemir ve Atan (2018), Özsoy (2018), Özsoy, Uslu ve Ardıç (2018), Serbest (2018), Uçkun, Üzüm ve Uçkun (2018), Güler ve Kerse (2019), Güllü ve Yıldız (2019), Murat ve Elber Börü (2019), Özsoy (2019), Öztürk (2019), Satıcı ve diğerleri (2019), Bolelli ve

Ekizler (2020), Ekizler ve Bolelli (2020), Özsoy ve Ardiç (2020), Saltoğlu ve Uysal Irak (2020), Üstün ve Ersolak (2020), Yıldırım (2020), Yücel (2020) ve Yılmaz ve diğerleri (2021) ise örgütsel yaşamın ve kişiliğin karanlık yönüne odaklandığı görülmekte ve bu konuda makale ile kitap bölümü yazdıkları ve bildiri sundukları görülmektedir. Bu çalışmalar birbirlerinden tamamen farklı konularda olmayıp birbirini tamamlayan niteliktedir. Yapılan çalışmalara bakıldığında çalışanların sahip oldukları karanlık kişilik özelliklerinin sergiledikleri iş tatmini (Bruk-Lee vd., 2009; Jonason, Wee ve Li, 2015; Volmer, Koch ve Göriz, 2016; Özsoy ve Ardiç, 2017; Özsoy, Uslu ve Ardiç 2018; Salessi ve Omar, 2018; Güler ve Kerse, 2019; Güllü ve Yıldız, 2019; Čopková ve Araňošová, 2020; Walsh vd., 2020; Grover ve Furnham, 2022) ve işten ayrılma niyeti (Zimmerman, 2008; Çelik, 2020; Szabó vd., 2021; Yılmaz ve diğerleri, 2021) davranışlarıyla olan ilişkileri ve aynı zamanda kişiliğin karanlık yönünün iş tatmini (Bruk-Lee vd., 2009; Jonason, Wee ve Li, 2015; Volmer, Koch ve Göriz, 2016; Özsoy ve Ardiç, 2017; Özsoy, Uslu ve Ardiç 2018; Salessi ve Omar, 2018; Güler ve Kerse, 2019; Güllü ve Yıldız, 2019; Čopková ve Araňošová, 2020; Walsh vd., 2020; Grover ve Furnham, 2022) ve işten ayrılma niyeti (Zimmerman, 2008; Çelik, 2020; Szabó vd., 2021; Yılmaz ve diğerleri, 2021) üzerindeki etkileri incelenmesine rağmen çalışanların sahip oldukları karanlık kişilik özelliklerinin sergiledikleri psikolojik dayanıklılık davranışlarıyla olan ilişkisi ve aynı zamanda kişiliğin karanlık yönünün psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Diğer taraftan, kişiliğin karanlık yönünün iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemede psikolojik dayanıklılığın aracılık rolünü belirlemeye yönelik olarak herhangi bir çalışma görülmemiştir.

Bu inceleme sonucunda konuyla ilgili özgün bulgular elde edilmiş olup söz konusu bulgular çerçevesinde çözüm önerileri ortaya konulmuştur. Bu kapsamda Ankara İlnde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde istihdam edilen sağlık personelinin anket tekniği ile veri toplanmıştır.

Konu ile ilgili olarak alan yazın incelendiğinde, kişiliğin karanlık yönü ile ilgili sağlık sektöründe ulusal olarak kısıtlı çalışmaya (Özer ve diğerleri, 2016) rastlanmıştır. Bu sebeple çalışmanın önemli olduğu ve alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

7.4. Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtlılıkları

Bu kısımda, ilk olarak araştırmamızın varsayımlarından bahsedilecektir. Daha sonra ise araştırma kısıtlılıkları belirtilecektir.

7.4.1. Araştırmanın Varsayımları

Araştırma kapsamında hazırlanan anket, çalışmaya konu olan değişkenleri belirleyebilmek için gerekli özelliklere sahiptir. Araştırmada kullanılan ölçüm araçları, daha önce yapılmış olan farklı araştırmalarda yüksek dereceli güvenilirlik ve geçerlilik göstermiştir. Bunun yanı sıra bu çalışmada da bahse konu ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Yapılan analiz ile ölçeklerin güvenilirliğinin oldukça yüksek seviyeli olduğu görülmüştür. Bu sebeple anketin, çalışanların karanlık kişilik özelliklerinin iş tatminine, işten ayrılma niyetine ve psikolojik dayanıklılığa etkisi ile kişiliğin karanlık yönünün iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemede psikolojik dayanıklılığın aracılık rolünü yansıttığı varsayılmaktadır.

Araştırmada kullanılan anketlerde, soruların öncesinde dikkat çekici ve okunaklı bir biçimde “elde edilecek verilerin sadece akademik amaçla kullanılacağı, hiçbir şekilde katılımcıya ait şahsi bilginin toplanmayacağı, katılımcı isminin açıklanmayacağı, sonuçların hiçbir kişi ve/veya kuruluşa verilmeyeceği ve araştırma dışında hiçbir yerde kullanılmayacağı” ibaresi yazılarak, bu anlamda katılımcı üzerinde oluşabilecek kaygılar giderilmeye çalışılmıştır. Bu nedenle araştırmaya katılmayı kabul edip anketi dolduran sağlık personelinin anket formundaki ifadeleri doğru algılayıp yorumladıkları, gerçek görüşlerini yansıtacak şekilde değerlendirdikleri ve doğru, açık ve samimi yanıtlar verdikleri varsayılmaktadır.

Bu bağlamda ankete başlamadan önce, bilime ve katılımcılara karşı sorumluluğumuz kapsamında değerli katılımcılarımızın rıza ve onayının alınması bağlamında bu ankete katılarak cevap vermeleri ve geri dönüş yapmaları anketi kendi rıza ve hür iradeleriyle, samimi, isteyerek ve bilinçli bir şekilde doldurdıkları anlamına gelmektedir.

7.4.2. Araştırmanın Kısıtlılıkları

Bu araştırmada veriler bir defada yani bir zamanda bir kere toplandığı için kesitsel (cross sectional study) araştırmadır. Bu nedenle araştırma sonuçlarından kesin çıkarımlar elde edilemez. Ayrıca araştırmanın kesitsel nitelikte olması, farklı koşullarda bulguların değerlendirilmesi bakımından kısıtlılık olarak ifade edilebilir. Bu çalışmanın en önemli sınırlılığı budur. Bu sınırlılığı engellemek için gelecekteki çalışmalarda boylamsal (longitudinal study) araştırmaların yapılması gerekmektedir.

Yapılan bu araştırmada, araştırma verileri anket tekniğiyle elde edilmiştir. Araştırmalarda anket tekniğinin kullanılmasının doğurduğu bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. Anketlerin gönüllülük esasına göre doldurulması, dolduranların okuduklarından anladıkları ölçüde cevap vermeleri, sorudan çıkarılan anlam ve verilen yanıtların bireysel algı ve anlık psikolojiden etkilenmesi, tüm örnekleme ulaşamama gibi durumlar bu sınırlılıklardan bazılarıdır.

Araştırmada kullanılan bazı kavramların, çalışanlar üzerinde yarattığı risk algısı, çalışanların bahse konu bu kavramları ölçebilmek adına hazırlanan ölçeği doldurmaya sıcak bakmamalarına neden olmaktadır. Bu bağlamda, araştırmanın yapılabilmesi için gerekli ölçeklerin dağıtıldığı örgütlerde, çalışmaya anket doldurmak suretiyle katılım göstermek için gönüllü olan katılımcıların azlığı, dağıtılan anketlerden geri dönen, çalışmamıza katkı sunabilecek nitelikte olan anket sayısındaki düşüklük ve katılımcıların, anket içerisindeki bazı sorulara cevap vermekten kaçınmaları, araştırma ile ilgili diğer bir kısıt olarak tanımlanabilir.

Araştırmanın yapıldığı Ankara İlinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde istihdam edilen sağlık personelinin iş yoğunluğu ve pandemi nedeniyle anket doldurmaya vakit ayırmakta güçlük çekmeleri de bir diğer kısıt olarak sayılabilir. Bunların yanı sıra katılımcıların isimlerinin ve elde edilen verilerin kesinlikle gizli tutulacağı katılımcılara söylenmişse de bazı çalışanların araştırmamıza katılımı noktasındaki isteksizliği, bazı anketlerin okunmadan gelişigüzel doldurulduğunun görülmesi örneklem sayısının daha fazla olmasına engel olmuştur.

Yapılan bu araştırmanın temelinde, insan faktörünün bulunması ve çalışanların algısına yönelik değerlendirmelerin yer alması, bununla birlikte, sosyal bilimler alanında yapılan araştırmalara özgü bilinen genel sınırlılıklar, bu araştırma için de geçerli olup, elde edilen verilerin güvenilirliği, araştırmaya katılım gösteren sağlık personelinin değerlendirmeleri ve veri toplama noktasında kullanılan anket tekniğinin özellikleriyle sınırlıdır.

Bu araştırma maliyet, yer ve zaman kriteri göz önünde bulundurulduğunda Ankara İli ile sınırlı tutulmuştur. Diğer yandan verilere ulaşılabilirlik açısından araştırmanın evreni Ankara İlindeki kamu hastanelerinde görev yapan çalışanlar olarak belirlenmiş, örneklem ise Ankara İlinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde istihdam edilen sağlık personeli olarak belirlenmiştir.

7.5. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini Ankara İlinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde istihdam edilen personel oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise Ankara İlinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde istihdam edilen sağlık personeli oluşturmaktadır.

Anketi uygulamak için ilk önce Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi (AHBVÜ) Etik Komisyonundan izin alınmıştır. Daha sonra ise araştırmanın amacına uygun olarak evreni Ankara İlinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde istihdam edilen personel arasından rastgele örnekleme ile seçilen sağlık personeli için Ankara İl Sağlık Müdürlüğü Sağlık Hizmetleri Başkanlığına yazı yazılarak başvuru yapılmıştır. Anılan Başkanlık da Ankara İlindeki kamu hastanelerine yazı göndermiştir. İlgili hastanelerden gelen geri dönüşler kapsamında gerekli başvurular da yapılmıştır. Söz konusu yazılarda ve başvurularda katılımcılara konu hakkında bilgi verilmiş olup ayrıca kendilerine cevaplayarak gönderecekleri ve kesinlikle kişisel ya da kurumsal bilgi tanımlaması istenmeyen internet üzerinden çevrimiçi ile elden anket dağıtma yöntemiyle bir adet anket gönderilmiştir. Katılımcılara gönderilen bu anketleri doldurarak iade eden çevrimiçi katılımcı sayısı 162 olarak gerçekleşmiştir. Sağlık personelinin iş yoğunluğu, pandemi ve yeterli çevrimiçi geri dönüş sağlanamaması nedeniyle 400 anket formu da elden dağıtılmıştır. Elden dağıtılan anket formlarından 283 geri dönüş sağlanmıştır. Ancak cevaplanan anketlerin 278 tanesi geçerlidir. Böylece toplam katılımcı sayısı 440'tır. Anketlerin 0,95 güven ve 0,05 hoşgörü

düzeyine göre evrenin toplamını temsil eden örneklem miktarı 240 olmalıdır (Çıngı, 1990: 256).

Söz konusu sayıya aşağıdaki formülle ulaşılmıştır (Çıngı, 1990:256):

$$N=Z^2*P(1-P)/E^2$$

Formüldeki değişkenlerin anlamı da şu şekildedir:

N= Örneklem miktarı

Z= Güven seviyesine tekabül eden Z puanı

E= Hata payı

P = Standart sapma

7.6. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada ilişkisel ve kesitsel tarama yöntemleri kullanılmıştır. Bu araştırma, bu alanda yapılmış olan araştırmalardan yola çıkarak kavramsal bir temellendirmeyi amaçlamakta, diğer taraftan da örgütsel ortamda bireysel farklılıkların rolünün daha iyi anlaşılması için kişiliğin karanlık yönü olarak ele alınan subklinik narsisizm, Makyavelizm ve subklinik psikopati yapılarının Ankara İlinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde istihdam edilen sağlık personeli örnekleminde örgütsel bağlamda incelenmesi sonucunda kişilik özelliklerinin örgütsel tezahürlerinin anlaşılmasına katkı sunulmasını hedeflemektedir. Söz konusu araştırma, çalışanların sahip oldukları karanlık kişilik özelliklerinin sergiledikleri iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılık davranışlarıyla olan ilişkisi ve aynı zamanda kişiliğin karanlık yönünün iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemede psikolojik dayanıklılığın aracılık rolünü belirlemeye yönelik özgün bulgular elde edilmesine ve söz konusu bulgular çerçevesinde çözüm önerileri ortaya konulmasına dayanmaktadır.

Araştırmamızın kapsamında bulunan personelin cinsiyeti, yaşı, unvanı, eğitim durumu, medeni durumu ve yöneticilik değişkenlerine yer verilmiştir. Dolayısıyla cinsiyet,

yaş, unvan, eğitim durumu, medeni durum ve yöneticilik değişkenleri sayesinde Ankara İlinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde istihdam edilen sağlık personelinin sahip oldukları karanlık kişilik özelliklerinin sergiledikleri iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılık davranışlarıyla olan ilişkisi ve aynı zamanda kişiliğin karanlık yönünün iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemede psikolojik dayanıklılığın aracılık rolünü belirlemeye yönelik özgün bulgular elde edilmiştir. Araştırma konumuzu oluşturan kişiliğin karanlık yönü ile aynı zamanda iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılık araştırmamızın değişkenlerini oluşturmaktadır.

Bu araştırmada, anket yöntemi uygulanmıştır. Bu yaklaşımla elde edilen bilgiler kullanılarak sonuca ulaşılmıştır. Araştırmada veri toplama araçları örneklem içine giren personele kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılarak internet üzerinden çevrimiçi ile elden anket dağıtma olarak uygulanmıştır ve veriler sağlık personelinin iş yoğunluğu ve pandemi nedeniyle anket doldurmaya vakit ayırmakta güçlük çekmelerinden dolayı 210 gün içinde toplanmıştır (surveey.com).

Araştırmada kısaltılmış Karanlık Üçlü Ölçeği (Jonason ve Webster, 2010) kullanılmıştır. Ölçeğin orijinal adı “Dark Triad Dirty Dozen”dır. Ölçek, toplamda 12 maddeden oluşmaktadır ve narsisizm, Makyavelizm ve psikopati yapılarının her biri, dörder madde ile ölçülmektedir. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlaması Eraslan-Çapan ve diğerleri (2015) tarafından yapılmış olup aynı zamanda geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiştir. Ayrıca Cellucci ve DeVries (1978) tarafından uygulanan ve 3 maddeden oluşan iş tatmini ölçeği, Bluedorn’un (1982) 3 maddeden oluşan işten ayrılma niyeti ölçeği ve Doğan’ın (2015) 6 maddeden oluşan kısa psikolojik sağlamlık ölçeği de kullanılarak veri toplanmıştır. Önce anketteki verilerin güvenilirliği ve geçerliliği sağlanmıştır. Araştırma için hazırlanan anket 5 (beş) bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik özellikler, ikinci bölümde Kısaltılmış Karanlık Üçlü Ölçeği (Dark Triad Dirty Dozen), üçüncü bölümde İş Tatmini Ölçeği, dördüncü bölümde İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ve beşinci bölümde ise Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği yer almaktadır.

Anket formunda, örnekleme oluşturan personelin ilgili anketlerde yer alan sorulara katılma derecesini belirlemek için 5 (beş) seçenekli Likert Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekler (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum ifadeleri ile derecelendirilmiştir. Örnekleme

oluşturan personel, her bir cümlede yer alan durum hakkında, 5 (beş) seçenek arasından görüşlerini en iyi yansıtan seçeneğe ait rakamı işaretleyerek ankette yer alan ifadelerle yanıt vermişlerdir.

Çalışmada, katılımcıların örgütsel ortamda bireysel farklılıkların rolünün daha iyi anlaşılması için kişiliğin karanlık yönü olarak ele alınan subklinik narsisizm, Makyavelizm ve subklinik psikopati yapılarının Ankara İlinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde istihdam edilen sağlık personeli örnekleminde örgütsel bağlamda incelenmesi sonucunda kişilik özelliklerinin örgütsel tezahürlerinin anlaşılmasına katkı sunulmasında, çalışanların sahip oldukları karanlık kişilik özelliklerinin sergiledikleri iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılık davranışlarıyla olan ilişkisi ve aynı zamanda kişiliğin karanlık yönünün iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemede psikolojik dayanıklılığın aracılık rolünün belirlenmesinde, yorumlanmasında ve açıklanmasında “ankette kullanılan 5’li Likert dereceleme ölçeğine uygun olarak aşağıda belirtilen puan aralıkları kullanılmıştır:

4.20 – 5.00 Çok yüksek

3.40 – 4.19 Yüksek

2.60 – 3.39 Orta

1.80 – 2.59 Düşük

1.00 – 1.79 Çok düşük”

Kısaltılmış Karanlık Üçlü Ölçeğine (Dark Triad Dirty Dozen) ilişkin güvenilirlik katsayısını (Cronbach Alpha) belirlemek için yapılan istatistiksel analizde güvenilirlik katsayısı 0,946, alt boyutlarından Makyavelizmin güvenilirlik katsayısı 0,889, Psikopatinin güvenilirlik katsayısı 0,882, Narsisizmin güvenilirlik katsayısı 0,889, İş Tatmini Ölçeğine ilişkin toplam güvenilirlik katsayısı 0,774, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine ilişkin toplam güvenilirlik katsayısı 0,832 ve Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeğine ilişkin toplam güvenilirlik katsayısı ise 0,923 olarak bulunmuştur.

Anket verilerinin analizinde istatistik paket programlarından SPSS AMOS (Statistical Package Social Science Analysis of Moment Structures) kullanılmıştır. Anket sorularının analizinde istatistik yöntemlerinden frekans dağılımları, geçerlilik ve güvenilirlik testleri, t-testleri, varyans analizi (anova), post-hoc testleri, regresyon analizi, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve yapısal eşitlik modeli (YEM) kullanılmış olup sonuçlar çizelgelerle ifade edilmiştir.

Verilerin güvenilirliğini ve geçerliliğini belirlemek için yapılan güvenilirlik testinde, Cronbach Alpha değerleri sırasıyla 0,946; 0,889; 0,882; 0,889; 0,774; 0,832 ve 0,923 olduğundan, verilerin güvenilirliği çok yüksek bulunmuştur. Geçerlilik için erişebilecek üst sınır, güvenilirlik katsayısının karekökü kadardır. Buna göre geçerlilik değerleri ise sırasıyla 0,945; 0,893; 0,882; 0,891; 0,793; 0,846 ve 0,920 olarak bulunmuştur. Güvenilirlik ve geçerlilik değerlerinin 0,70'in üstünde olması istenmektedir (Hair vd., 2010).

“Anket verilerine ilişkin analiz yapılırken istatistiksel açıdan ilk önce verilerin parametrik olup olmadığına bakılmıştır. Parametrik test olabilmesi için de bulunması gereken şartlar şunlardır:

1. Dağılımın normal olması,
2. Örneklem sayısının 30'dan (otuz) büyük olması,
3. Puanların homojen olması gerekir”.

“Parametrik olan veriler için iki değişken arasında anlamlı bir fark olup olmadığı t-testi ile ikiden fazla değişken arasında anlamlı bir fark olup olmadığı ise anova testi ile belirlenmektedir”.

“Yukarıdaki şartlardan herhangi birini sağlamıyorsa non-parametrik test kullanılır. Bağımsız örneklem t-testine karşılık Mann Whitney U testi ve anova testine karşılık gelen Kruskal Wallis H testi kullanılmaktadır (Büyüköztürk, 2009:39-53)”.

7.7. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmamızın amacına, modeline, problemine, sorularına ve değişkenler arasındaki ilişkiler çerçevesinde geliştirilen *hipotezler* aşağıda yer almaktadır:

H₁: Kişiliğin karanlık yönünün iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

H₁₋₁: Makyavelizmin iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

H₁₋₂: Psikopatinin iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

H₁₋₃: Narsisizmin iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

H₂: Kişiliğin karanlık yönünün işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H₂₋₁: Makyavelizmin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H₂₋₂: Psikopatinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H₂₋₃: Narsisizmin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H₃: Kişiliğin karanlık yönünün psikolojik dayanıklılık üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

H₃₋₁: Makyavelizmin psikolojik dayanıklılık üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

H₃₋₂: Psikopatinin psikolojik dayanıklılık üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

H₃₋₃: Narsisizmin psikolojik dayanıklılık üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

H₄: İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif bir etki vardır.

H₅: İş tatmini ile psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı ve pozitif bir etki vardır.

H₆: İşten ayrılma niyeti ile psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı ve negatif bir etki vardır.

H₇: Kişiliğin karanlık yönü ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik dayanıklılığın aracı etkisi vardır.

H₈: Kişiliğin karanlık yönü ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik dayanıklılığın aracı etkisi vardır.

7.8. Araştırmanın Bulguları ve Yorumlar

Bu bölümde anketin uygulanması sonucu elde edilen verilerin istatistiksel analizine ilişkin bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir. İlk olarak araştırmaya katılan personele ilişkin kişisel bulgulara, ikinci olarak demografik özelliklere yönelik bulgulara, üçüncü olarak ise araştırmanın hipotezlerine ilişkin bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

7.8.1. Demografik Özellikler

Araştırma örneğine ait demografik özellikler aşağıda Çizelge 7.1.'de gösterilmektedir.

Çizelge 7.1. Araştırma Örneğinin Demografik Faktörleri

		n	%
Yaş Grupları	19-25	52	11,8
	26-30	69	15,7
	31-35	65	14,8
	36-40	85	19,3
	41-45	77	17,5
	46-50	61	13,9
	51-55	20	4,5
	56-60	8	1,8
	61-65	3	0,7
	Toplam	440	100,0
Eğitim Durumu	İlkokul-Ortaokul	4	0,9
	Lise	41	9,3
	Ön Lisans	57	13,0
	Lisans	253	57,5
	Yüksek Lisans	64	14,5
	Doktora	21	4,8
	Toplam	440	100,0
Cinsiyet	Kadın	305	69,3
	Erkek	135	30,7
	Toplam	440	100,0

Çizelge 7.1. (devam) Araştırma Örneğinin Demografik Faktörleri

Medeni Durum	Evli	308	70,0
	Bekâr	132	30,0
	Toplam	440	100,0
Unvan	Hekim	35	8,0
	Hemşire-Ebe	219	49,8
	Sağlık Memuru	74	16,8
	Diğer	112	25,5
	Toplam	440	100,0
İş Yerindeki Konum	Yönetici (Herhangi bir kademede yönetim görevi yapan)	88	20,0
	Çalışan (Herhangi bir kademede yönetim görevi yapmayan)	352	80,0
	Toplam	440	100,0
Yöneticilik Unvanı	Başhekim	2	0,5
	Başhekim Yardımcısı	2	0,5
	Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü	4	0,9
	Sağlık Bakım Hizmetleri Müd. Yrd.	2	0,5
	İdari ve Mali İşler Müdürü	9	2,0
	İdari ve Mali İşler Müd. Yrd.	18	4,1
	Diğer	51	11,6
	Toplam	88	20,0
	Yönetici Olmayanlar	352	80,0
	Toplam	440	100,0

7.8.2. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenirliliği

Ölçeklerin geçerliliği ve güvenilirliğini belirlemek için, doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve Cronbach alfa katsayısı hesaplanmıştır. Analizler AMOS yapısal eşitlik programı ve SPSS istatistik programı kullanılarak yapılmıştır. Faktör analizi iki farklı şekilde yapılmaktadır. Bunlar, açıklayıcı (açımlayıcı) faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi şeklindedir. Açıklayıcı faktör analizi SPSS’te ve doğrulayıcı faktör analizi AMOS, LISREL ve SmartPLS gibi yapısal eşitlik programları ile yapılmaktadır. Açıklayıcı faktör

analizi ölçeklerin faktör yapısını belirlemek için kullanılan bir yöntem iken, doğrulayıcı faktör analizi daha önce açıklayıcı faktör analiziyle veya başka çalışmalarda faktör yapısı belirlenen ölçeklerin faktör yapısını doğrulamak için yapılmaktadır. Özsoy ve Ardıç (2017), Mengüloğlu (2020) ve Özdemir ve Atan (2018) gibi çalışmalarda ölçek birçok kez açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuş ve faktör yapıları belirlenmiştir. Bu nedenle, tekrar açıklayıcı faktör analizi yapılmaya gerek duyulmamıştır. Diğer çalışmalarca ortaya konan faktör yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulanmaya çalışılmıştır.

7.8.2.1. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA)

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) AMOS yapısal eşitlik programı kullanılarak yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) iki aşamada gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada “Makyavelizm1” sorusu düşük faktör yüküne (0,228) sahip olduğu için ölçekten çıkarılmıştır. Ayrıca, Narsisizm1 ve Narsisizm2 soruları benzerlik gösterdiği için birleştirme yapılmıştır. Benzer durum, Psikolojik Dayanıklılık5 ve Psikolojik Dayanıklılık6 sorularında da olduğu için, aynı işlem gerçekleştirilmiştir. Bu işlemlerden sonra, doğrulayıcı faktör analizi ikinci kez yapılmış elde edilen sonuçlar aşağıdaki Çizelge 7.2.’de sunulmuştur.

Çizelge 7.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

İfadeler		Değişkenler	Std. Regresyon Katsayıları	S.E.	t değeri	P
Makyavel3	<---	MAKYAVELİZM	,890			
Makyavel2	<---	MAKYAVELİZM	,768	,040	20,215	***
Makyavel4	<---	MAKYAVELİZM	,909	,035	27,467	***
Psikopat3	<---	PSİKOPATİ	,846			
Psikopat4	<---	PSİKOPATİ	,876	,048	23,303	***
Psikopat2	<---	PSİKOPATİ	,802	,048	20,244	***
Psikopat1	<---	PSİKOPATİ	,698	,047	16,517	***
Narsisizm4	<---	NARSİSİZM	,865			
Narsisizm3	<---	NARSİSİZM	,861	,043	23,026	***
Narsisizm2	<---	NARSİSİZM	,787	,043	19,852	***
Narsisizm1	<---	NARSİSİZM	,760	,045	18,809	***
P-Day1	<---	PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK	,793			
P-Day2	<---	PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK	,847	,053	19,744	***
P-Day3	<---	PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK	,829	,053	19,203	***
P-Day4	<---	PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK	,815	,055	18,794	***
P-Day5	<---	PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK	,776	,054	17,568	***
P-Day6	<---	PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK	,801	,055	18,318	***
İ-Ayrı1	<---	İŞTEN AYRILMA	,896			
İ-Ayrı2	<---	İŞTEN AYRILMA	,886	,046	20,667	***
İ-Ayrı3	<---	İŞTEN AYRILMA	,610	,052	13,684	***
İ-Tatm1	<---	İŞ TATMİNİ	,532			
İ-Tatm2	<---	İŞ TATMİNİ	,804	,136	10,747	***
İ-Tatm3	<---	İŞ TATMİNİ	,885	,150	10,687	***

*** Anlamlılık düzeyi 0,01 dir.

7.8.2.1.1. Model uyum değerleri

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda kurulan modelin uyum düzeylerinin incelenmesi gerekmektedir. Bunun için, model uyum değerlerine bakılmaktadır. Literatürde en fazla kullanılan model uyum değerleri CMIN/DF, SRMR, GFI, AGFI, CFI, NFI ve RMSEA şeklindedir. Aşağıdaki çizelgede model uyum değerlerinin mükemmel uyum ve kabul edilebilir uyum düzeyleri literatürden faydanılarak verilmiştir. Ayrıca, analiz sonucunda elde edilen uyum değerleri de Çizelge 7.3.'te sunulmuştur.

Çizelge 7.3. Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Model Uyum Değerleri

Model Uyum Değeri	Mükemmel Uyum Düzeyi	Kabul Edilebilir Uyum Düzeyi	Analiz Sonucu Elde Edilen Uyum Düzeyi
CMIN (χ^2)/DF	$0 \leq \text{CMIN/DF} \leq 2$	$2 \leq \text{CMIN/DF} \leq 3$	364,224/213=1,710
SRMR	$0 \leq \text{SRMR} \leq 0.05$	$0.05 \leq \text{SRMR} \leq 0.10$	0,0378
GFI	$0.95 \leq \text{GFI} \leq 1.00$	$0.90 \leq \text{GFI} \leq 0.95$	0,933
AGFI	$0.90 \leq \text{AGFI} \leq 1.00$	$0.85 \leq \text{AGFI} \leq 0.90$	0,913
CFI	$0.97 \leq \text{CFI} \leq 1.00$	$0.95 \leq \text{CFI} \leq 0.97$	0,978
NFI	$0.95 \leq \text{NFI} \leq 1.00$	$0.90 \leq \text{NFI} \leq 0.95$	0,949

Doğrulamalı faktör analizi için kurulan modelin uyum değerleri incelendiğinde, GFI dışındaki tüm değerlerin mükemmel uyum gösterdiği gözükmemektedir. GFI ise kabul edilebilir düzeydedir. Bu sonuçlar, araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör yapılarının desteklendiğini göstermektedir.

7.8.2.2. CR (Composite reliability), AVE (Average variance extracted), alfa ve bazı tanımlayıcı istatistik değerler

Ölçeklerin güvenilirlik ve geçerliliği için alfa, CR (Composite Reliability) ve AVE (Average Variance Extracted) değerleri incelenmiştir. Ayrıca, araştırmada ele alınan değişkenler için bazı tanımlayıcı istatistikler de sunulmaktadır. Tüm bu değerler aşağıda Çizelge 7.4.'te sunulmaktadır.

Çizelge 7.4. CR, AVE, ALFA ve Bazı Tanımlayıcı İstatistikler

	CR	AVE	Alfa	Ort.	Std Sapma	Skewness (Eğiklik)	Kurtosis (Basıklık)
Değişkenler							
KKY (KÜ)	0,945	0,851	0,946	2,890	0,9995	0,013	-0,635
MAKYAVELİZM	0,893	0,736	0,889	2,970	1,203	-0,019	-1,042
PSİKOPATİ	0,882	0,653	0,882	2,735	1,035	0,222	-0,614
NARSİSİZM	0,891	0,672	0,889	2,985	1,060	-0,133	-0,686
AYRILMA	0,846	0,653	0,832	2,673	1,076	0,261	-0,669
DAYANIKLILIK	0,920	0,657	0,923	3,294	0,941	-0,349	-0,253
TATMİN	0,793	0,571	0,774	3,357	0,995	-0,505	-0,315

CR (Composite Reliability) değeri ölçeklerin güvenilirlik düzeyi ile ilgili bir göstergedir. CR değerleri 0,7'nin üstünde olmalıdır (Hair vd., 2010). AVE (Average Variance Extracted) değeri ölçeklerin bileşik geçerliliği (convergent validity) ile ilgilidir. AVE değerleri 0,5'i geçmelidir (Malhotra ve Dash, 2011). Alfa katsayısı SPSS yardımı ile ölçeğin güvenilirliği için hesaplanmaktadır ve bu katsayının 0,70'in üstünde olması istenmektedir (Hair vd., 2010). Bu üç değer incelendiğinde, tüm ölçekler için istenilen düzeylerin sağlandığı görülmektedir. Doğrulamalı faktör analizi ve bu üç değer genel olarak değerlendirildiğinde, ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik koşullarını sağladığı görülmektedir. Ayrıca en yüksek ortalamanın iş tatmini (İŞT) (ort:3,357) olduğu, onu

sırasıyla psikolojik dayanıklılığın (ort:3,294), narsisizmin (ort:2,985), Makyavelizmin (ort:2,970), kişiliğin karanlık yönünün (KKY) (karanlık üçlünün-KÜ) (ort:2,890) ve psikopatinin (ort:2,735) izlediği; en az ortalamanın ise işten ayrılma niyetinde (İAN) (ort:2,673) olduğu görülmektedir.

Araştırmada ele alınan değişkenlerin normal dağılıp dağılmadığı skewness (eğiklik) ve kurtosis (basıklık) değerleri ile tespit edilebilmektedir. Bu değerlerin -2 ile +2 sınırlarını aşması durumunda, normal dağılımdan söz edilemez. Çizelge incelendiğinde, tüm değişkenler için bu koşulun sağlandığı görülmektedir.

Tüm bu incelemelerden sonra, araştırmanın hipotezlerinin test edilmesi aşamasına geçilmektedir.

7.8.3. Hipotezlerin Testi

Araştırmada kurulan modelin ve bu modele dayalı hipotezlerin test edilmesi için yapısal eşitlik modellemesi (YEM) yöntemi kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modellemesi analizi için AMOS programı kullanılmıştır.

Hipotezler iki aşamada gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada, kişiliğin karanlık yönü değişkeninin üç alt boyutu (Makyavelizm, psikopati ve narsisizm) ayrı ayrı incelenmiş ve analiz sonuçları Çizelge 7.5.'te sunulmuştur. Daha sonra kişiliğin karanlık yönü değişkeni tek boyut olarak analize sokulmuş ve diğer değişkenlerle arasındaki olası nedensellik ilişkisi incelenmiştir.

Çizelge 7.5. Path (Yol) Analizi (Makyavelizm, Psikopati ve Narsisizm)

Değişkenler Arası İlişkiler			Std. Regresyon Ağırlıkları	S.E.	t değeri	P	R ²
TATMİN	<---	MAKYAVEL	,049	,078	,341	,733	0,09
TATMİN	<---	PSİKOPATİ	-,597	,102	-3,384	***	
TATMİN	<---	NARSİSİZM	,459	,089	3,138	,002	
AYRILMA	<---	MAKYAVEL	,283	,113	2,328	,020	0,32
AYRILMA	<---	PSİKOPATİ	,249	,147	1,671	,095	
AYRILMA	<---	NARSİSİZM	-,041	,128	-,335	,737	
AYRILMA	<---	TATMİN	-,238	,093	-4,344	***	
DAYANIK	<---	MAKYAVEL	-,054	,096	-,418	,676	0,21
DAYANIK	<---	PSİKOPATİ	,147	,124	,930	,352	
DAYANIK	<---	NARSİSİZM	,054	,107	,413	,679	
DAYANIK	<---	TATMİN	,430	,092	6,353	***	
DAYANIK	<---	AYRILMA	-,084	,049	-1,381	,167	

*** anlamlılık 0,001

Değişkenler arasındaki olası nedensellik ilişkilerini test etmek için AMOS programında path (yol) analizi yapılmıştır. Çizelge 7.5. incelendiğinde, koyu (bold) olarak yazılanlarda anlamlı etkilerin var olduğu görülmektedir. Yani psikopati ve narsisizm ile iş tatmini, Makyavelizm ile işten ayrılma niyeti, iş tatmini ile işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı etkilerin var olduğu görülmektedir. Psikopati ile iş tatmini arasında anlamlı ve negatif etki varken narsisizm ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif etki bulunmaktadır. Makyavelizm ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif etki vardır. İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında ise anlamlı ve negatif etki bulunmaktadır. İş tatmini ile psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı ve pozitif etki vardır. Anlamlılık düzeyi (P) 0,05'in altında olan her nedensellik ilişkisinde anlamlı etki vardır. Kurulan model için uyum değerleri şu şekilde tespit edilmiştir: CMIN (χ^2)/DF= 1,710; SRMR= 0,0378; GFI= 0,933; AGFI= 0,913; CFI= 0,978; NFI= 0,949. Model uyum değerlerinden hareketle, path analizi için kurulan modelin herhangi bir sorun teşkil etmediği söylenebilir. Bu bağlamda, H_{1-2} , H_{2-1} , H_4 ve H_5 kabul edilirken, H_{1-1} , H_{1-3} , H_{2-2} , H_{2-3} , H_{3-1} , H_{3-2} , H_{3-3} ve H_6 reddedilmektedir.

R² değerleri incelendiğinde, iş tatmini değişkeninin kişiliğin karanlık yönü değişkeninin üç alt boyutu ile yordanmaya çalışıldığı görülmektedir. Makyavelizm boyutunun etkisi olmamasına rağmen, bu üç alt boyut iş tatmini değişkeninin %9'unu açıklamaktadır. İşten ayrılma niyeti değişkeni Makyavelizm, psikopati, narsisizm ve iş tatmini değişkenleri ile yordanmıştır. Bu dört faktör işten ayrılma niyeti değişkeninin %32'sini açıklamaktadır. Psikolojik dayanıklılık değişkeni Makyavelizm, psikopati,

narsisizm, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti değişkenleri tarafından yordanmaktadır. Bu 5 faktör psikolojik dayanıklılık değişkeninin %21'ini açıklamaktadır.

Araştırmanın bu aşamasında, kişiliğin karanlık yönü (KKY) tek boyut olarak modele dâhil edilmiştir ve bir bütün olarak diğer değişkenler üzerindeki etkileri tespit edilmek istenmiştir. Model analizine geçmeden önce, kişiliğin karanlık yönü değişkeninin ikinci düzey faktör analizi ile tek boyutlu olarak çalışıp çalışmadığı incelenmiştir. Analiz sonuçları aşağıda Çizelge 7.6.'da sunulmaktadır:

Çizelge 7.6. İkinci Düzey Faktör Analizi

			Std. Regresyon Ağırlıkları	S.E.	t değeri	P
PSİKOPATİ	<---	KKY	,953	,049	20,104	***
NARSİSİZM	<---	KKY	,898	,047	18,780	***
MAKYAVEL	<---	KKY	,916			
Makyavel4_1	<---	MAKYAVEL	,908			
Makyavel3_1	<---	MAKYAVEL	,891	,038	27,450	***
Makyavel2_1	<---	MAKYAVEL	,768	,040	20,655	***
Psikopati4_1	<---	PSİKOPATİ	,875			
Psikopati3_1	<---	PSİKOPATİ	,846	,038	23,212	***
Psikopati2_1	<---	PSİKOPATİ	,802	,041	21,171	***
Psikopati1_1	<---	PSİKOPATİ	,700	,041	17,084	***
Narsisizm4_1	<---	NARSİSİZM	,866			
Narsisizm3_1	<---	NARSİSİZM	,861	,043	23,021	***
Narsisizm2_1	<---	NARSİSİZM	,784	,043	19,737	***
Narsisizm1_1	<---	NARSİSİZM	,760	,045	18,810	***
Tatmin1	<---	Tatmin	,529			
Tatmin2	<---	Tatmin	,798	,137	10,697	***
Tatmin3	<---	Tatmin	,892	,153	10,584	***
Ayrılma1	<---	Ayrılma	,893			
Ayrılma2	<---	Ayrılma	,888	,047	20,620	***
Ayrılma3	<---	Ayrılma	,611	,052	13,703	***
Dayanıklılık1	<---	Dayanıklılık	,793			
Dayanıklılık2	<---	Dayanıklılık	,847	,053	19,742	***
Dayanıklılık3	<---	Dayanıklılık	,829	,053	19,210	***
Dayanıklılık4	<---	Dayanıklılık	,815	,055	18,798	***
Dayanıklılık5	<---	Dayanıklılık	,776	,054	17,562	***
Dayanıklılık6	<---	Dayanıklılık	,801	,055	18,309	***

İkinci düzey faktör analizinde Makavelizm, psikopati ve narsisizm boyutları birleştirilerek kişiliğin karanlık yönü isimli bir değişken oluşturulmuştur. Yukarıdaki Çizelge 7.6.'da hiçbir ifadenin (item-soru) anlamlılık düzeyi 0,05'in üstünde değildir. Ayrıca

tüm ifadelerin faktör yükleri istenilen düzeydedir. Bu bilgilerden hareketle, ikinci düzey faktör analizi için kurulan modelde bir sorun olmadığı söylenebilir. Ancak bu bilgi, model uyum değerleri olmadan yetersizdir. Bu nedenle, sonraki aşamada ikinci düzey faktör analizi için model uyum değerleri incelenecektir.

Çizelge 7.7. İkinci Düzey Faktör Analizine İlişkin Model Uyum Değerleri

Model Uyum Değeri	Mükemmel Uyum Düzeyi	Kabul Edilebilir Uyum Düzeyi	Analiz Sonucu Elde Edilen Uyum Düzeyi
CMIN (χ^2) /DF	$0 \leq \text{CMIN/DF} \leq 2$	$2 \leq \text{CMIN/DF} \leq 3$	382,282/219=1,746
SRMR	$0 \leq \text{SRMR} \leq 0.05$	$0.05 \leq \text{SRMR} \leq 0.10$	0,0417
GFI	$0.95 \leq \text{GFI} \leq 1.00$	$0.90 \leq \text{GFI} \leq 0.95$	0,929
AGFI	$0.90 \leq \text{AGFI} \leq 1.00$	$0.85 \leq \text{AGFI} \leq 0.90$	0,911
CFI	$0.97 \leq \text{CFI} \leq 1.00$	$0.95 \leq \text{CFI} \leq 0.97$	0,976
NFI	$0.95 \leq \text{NFI} \leq 1.00$	$0.90 \leq \text{NFI} \leq 0.95$	0,947

İkinci düzey faktör analizi için hesaplanan model uyum değerleri, GFI hariç, mükemmel uyum göstermektedir. GFI uyum değeri ise kabul edilebilir düzeydedir. Bu aşamadan sonra CR, AVE ve Alfa katsayıları hesaplanmaktadır. Sonuçlar aşağıdaki Çizelge 7.8.'de sunulmaktadır.

Çizelge 7.8. CR, AVE ve Alfa Katsayıları

	CR	AVE	Alfa
KKY	0,945	0,851	0,946
Ayrılma	0,846	0,653	0,832
Dayanıklılık	0,920	0,657	0,923
Tatmin	0,793	0,571	0,774

Tüm bu sonuçlardan hareketle, ikinci düzey faktör analizi ile ortaya konan faktör yapısının (kişiliğin karanlık yönü değişkeninin tek boyutlu olması) doğrulandığı söylenebilir.

İkinci düzey faktör analizinden sonra, KKY değişkeninin tek boyutlu olarak diğer değişkenlerle olası nedensellik ilişkisi path analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları aşağıda Çizelge 7.9.'da sunulmaktadır.

Çizelge 7.9. Değişkenler Arası İlişkiler

Değişkenler Arası İlişkiler			Std. Regresyon Ağırlıkları	S.E.	t değeri	P	R ²
Tatmin	<---	KKY	-,125	,032	-2,286	,022	0,02
Dayanıklılık	<---	KKY	,041	,042	,782	,434	0,00
Ayrılma	<---	KKY	,511	,052	9,981	***	0,26

*** 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Çizelge 7.9. incelendiğinde kişiliğin karanlık yönünün iş tatmini üzerinde anlamlı ancak negatif bir etkisinin var olduğu görülmektedir. Kişiliğin karanlık yönünün işten ayrılma niyeti üzerinde ise, pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır. Ancak kişiliğin karanlık yönünün psikolojik dayanıklılık üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilememiştir. Bu sonuçlara göre, *H₁ ve H₂ kabul edilirken, H₃ reddedilmektedir.*

Alan yazında incelendiğinde çalışanların sahip oldukları karanlık kişilik özelliklerinin sergiledikleri iş tatmini (Bruk-Lee vd., 2009; Jonason, Wee ve Li, 2015; Volmer, Koch ve Görizt, 2016; Özsoy ve Ardıç, 2017; Özsoy, Uslu ve Ardıç 2018; Salessi ve Omar, 2018; Güler ve Kerse, 2019; Güllü ve Yıldız, 2019; Čopková ve Araňošová, 2020; Walsh vd., 2020; Grover ve Furnham, 2022) ve işten ayrılma niyeti (Zimmerman, 2008; Çelik, 2020; Szabó vd., 2021; Yılmaz vd., 2021) davranışlarıyla olan ilişkileri ve aynı zamanda kişiliğin karanlık yönünün iş tatmini (Bruk-Lee vd., 2009; Jonason, Wee ve Li, 2015; Volmer, Koch ve Görizt, 2016; Özsoy ve Ardıç, 2017; Özsoy, Uslu ve Ardıç 2018; Salessi ve Omar, 2018; Güler ve Kerse, 2019; Güllü ve Yıldız, 2019; Čopková ve Araňošová, 2020; Walsh vd., 2020; Grover ve Furnham, 2022) ve işten ayrılma niyeti (Zimmerman, 2008; Çelik, 2020; Szabó vd., 2021; Yılmaz vd., 2021) üzerindeki etkileri incelenmesine rağmen çalışanların sahip oldukları karanlık kişilik özelliklerinin sergiledikleri psikolojik dayanıklılık davranışlarıyla olan ilişkisi ve aynı zamanda kişiliğin karanlık yönünün psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda, çalışmamız bu alandaki ilk çalışma olmaktadır.

Söz konusu çalışmalarda ulaşılan sonuçlara aşağıda değinilmektedir:

a) Kişiliğin karanlık yönü-iş tatmini

“*Volmer, Koch ve Göritz (2016)*, narsisizm, astların refahı üzerinde hiçbir olumsuz etkisi olmayan en parlak Karanlık Üçlü özelliği olarak ortaya çıkmaktadır. Makyavelizm ve psikopati, astların refahı düşünüldüğünde de zararlı etkilere sahiptir.

Karanlık Üçlü özellikleri, astların refahı gibi önemli iş yeri sonuçlarıyla ilişkilidir (O’Boyle vd., 2012; Spurr, Keller ve Hirschi, 2015).

Mathieu vd. (2014), bu çalışmada yapılarına benzer bir yaklaşımı benimsemiştir. Müfettişlerin psikopatik özelliklerinin astların refahı (yani iş tatmini, psikolojik sıkıntı, iş-aile çatışması) ile nasıl ilişkili olduğunu araştırdılar. Kanadalı çalışanlarda, liderlerin psikopatisi (astları tarafından algılandığı şekliyle) ile astların refahı arasında negatif bir ilişki buldular.

Hipotez 1: Lider narsisizmi, astların iş tatmini ile negatif ilişkilidir.

Hipotez 2: Lider psikopatisi, astların iş tatmini ile negatif ilişkilidir.

Hipotez 3: Lider Makyavelizmi, astların iş tatmini ile negatif ilişkilidir.

Astların iş tatmininde lider psikopatisinin olumsuz bir etkisi olduğunu fakat narsisizm ve Makyavelizm etkisinin olmadığını göstermektedir. Hipotez 2 desteklenirken, Hipotez 1 ve Hipotez 3 desteklenmemiştir.

“Kötü Niyetli İkili-Şeytani İkili”nin (Rauthmann ve Kolar, 2013: 585) (yani Makyavelizm ve psikopati) astların refahı düşünüldüğünde de zararlı etkileri olduğu varsayımına dair kanıtlar bulunmuştur.

Narsist kişiler empatiden yoksun oldukları ve astlarının ihtiyaç ve ilgilerini dikkate almadıkları için liderlerin narsisizminin astların iş tatmini üzerinde olumsuz bir etkisinin olması beklenmektedir (Rosenthal ve Pittinsky, 2006).

Lider narsisizminin, lider-üye etkileşimi yoluyla astların iş tatmini üzerinde dolaylı olarak olumsuz bir etkisini bulan Shurden’in (2015) aksine, bu çalışmada liderlerin narsisizmi, astların iş tatmini ile ilişkili değildir. Beklendiği gibi, liderlerin Makyavelizm ve psikopatisi, astlarının refahı için elverişsizdir.

Özetle, bulgular Rauthmann ve Kolar’ı (2013) narsisizm ile karşılaştırıldığında Makyavelizm ve psikopatinin “Kötü Niyetli İkili-Şeytani İkili”yi oluşturduğunu ve daha zararlı etkilere sahip olduğunu desteklemektedir.

Bulgular, örgütlerin zararlı etkileri nedeniyle liderlerin Makyavelizm ve psikopatisine dikkat etmeleri gerektiğini göstermektedir”.

“Özsoy ve Ardiç (2017), narsisizm, Makyavelizm ve psikopati iş tatmini ile negatif ve anlamlı bir şekilde ilişkilendirilmiştir. Makyavelizm ve psikopatiye kıyasla, narsisizm iş tatmini ile daha zayıf düzeyde ilişkilendirilmiştir. Sadece psikopati iş tatminini negatif yönde etkilemiştir.

Karanlık kişilik özellikleri sergileme eğilimi yüksek bireylerin agresiflik, uyumsuzluk, sosyal ilişkilere önem verilmemesi (Paulhus ve Williams, 2002) gibi davranışsal özelliklerinden dolayı, söz konusu yapıların iş tatmini ile negatif ilişkilendirilmesi beklenen bir bulgudur.

Psikopatinin diğer iki yapıya göre iş tatminini daha olumsuz etkilemesi beklenen bir sonuçtur. Çünkü genel olarak psikopatinin diğer iki karanlık kişilik özelliğine göre daha yıkıcı ve tehlikeli olduğu iddia edilmektedir (Furnham, Richards ve Paulhus, 2013)”.

“Özsoy, Uslu ve Ardiç (2018), çalışanların yöneticilerinden algıladıkları; narsisizm, iş tatminini etkilememiş, Makyavelizm ve psikopati ise iş tatmini negatif yönde etkilemiştir. Bu bulgu Karanlık Üçlü araştırmalarında Makyavelizm ve Psikopati için vurgulanan “Şeytani İkili” yaklaşımını desteklemektedir.

Muris vd. (2017) Makyavelizmin ve psikopatinin karanlık kişilik özelliklerinin çok büyük bir bölümünü kapsadığını ileri sürmektedir. Bu çalışmada Makyavelizm ve psikopatiye ilişkin elde edilen bulgular, daha önceki bulgularla kısmen örtüşmektedir. Güncel bir çalışmada, psikopatinin en yıkıcı karanlık kişilik özelliği olduğu vurgulanmaktadır (Miller vd., 2016). Nitekim bu çalışmada bu iddia kısmen destek bulunmuştur.

Yöneticilerin narsisizm eğiliminin Makyavelizm ve psikopati eğilimlerine göre daha az olumsuz sonuçlara yol açabileceğine işaret etmektedir”.

Sallesi ve Omar (2018), karanlık üçlüyü tanımlayan özellikler genellikle daha fazla olumsuz duygulanım varlığı ile ilişkilidir, bu nedenle iş tatmini gibi hoş deneyimlerle olumsuz bir ilişki beklenebilir (Furnham, Richards ve Paulhus, 2013).

Hipotez: Örgütsel sinizm (OC), Makyavelizm, narsisizm, psikopati ve iş tatmini arasındaki ilişkilere tam olarak aracılık edecektir. Dolayısıyla karanlık üçlünün iş tatmini üzerindeki olumsuz etkisi, organizasyona yönelik alaycı tutumların varlığına bağlı olacaktır.

İlk adımda, bağımsız değişkenler (Makyavelizm, narsisizm ve psikopati), bağımlı (iş tatmini) ve kontrol (cinsiyet, yaş ve iş kıdemi) değişkenlerinden oluşan bir modele (model A) karşılık gelen parametreler hesaplanmıştır. İkinci adımda, bağımsız değişkenlerin

(model B) iş tatmini üzerindeki doğrudan etkilerini sıfırla sınırlayan varsayımsal aracı (OC) da dâhil edilmiştir. Son olarak, öncekinden farklı olarak hiçbir parametreye kısıtlama getirilmeyen üçüncü bir model (model C) ayarlanmıştır.

Karanlık üçlünün iş tatmini üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerini incelemek için seçilen analitik strateji ile ilgili olarak, A modelinde hesaplanan parametreler sadece Makyavelizm, narsisizm ve psikopati için anlamlıdır. Bu sonuçlar, aracılık sürecinin temel koşullarından birinin, yani aracılık yapılabilen bir ilişkinin önceden varlığının gerçekleştiğini göstermiştir (Holmbeck, 2003). Spesifik olarak, karanlık üçlü, iş tatminindeki varyansın %23,3'ünü açıklamaktadır, en önemli katkılar Makyavelizm'den gelmektedir, ardından sırasıyla psikopati ve narsisizm gelmektedir. Kontrol değişkenleri (cinsiyet, yaş ve iş kıdemi) iş tatmini üzerinde önemli etkiler göstermemektedir.

Son olarak, karanlık üçlünün iş tatmini üzerindeki doğrudan etkilerinin yeniden hesaplandığı model C, açıklanan varyans yüzdesinde önemli artışlar üretmemektedir. Ayrıntılı bir analiz ayrıca karanlık üçlü ile iş tatmini arasındaki doğrudan ilişkinin tamamen ortadan kaldırıldığını, dolayısıyla etkilerinin önemli olmadığını göstermektedir. Bu tür bulgular, örgütsel sinizmin tam bir aracı olduğunu göstermektedir; yani, karanlık üçlü ve iş tatmini arasındaki ilişkinin tüm varyansı, alaycı tutumlara bağlıdır. Paralel olarak, χ^2 istatistiği arasındaki fark testi anlamlı değildir. Bu sonuçlar, B ve C modelleri arasında fark olmadığını göstermektedir. Bu nedenle, son modele eklenen doğrudan etkiler, bu ilişkinin dikkate alınmadığı ara modele göre uyumda önemli bir gelişme sağlamamaktadır. Böylece aracılık etkisinin varlığı kanıtlanmaktadır.

Bulunan aracılık etkisinin önemini doğrulamak için Sobel testi yapılmıştır. Her durumda, karanlık üçlünün iş tatmini üzerindeki dolaylı etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermiştir. Özel olarak test Makyavelizm için bu örgütsel sinizm aracılık etkisi göstermiş ve psikopati %1 seviyesinde anlamlıdır; narsisizm durumunda ise istatistikle ilişkilendirilen olasılık düzeyi %5'ten azdır. Son olarak, önerilen aracı model için elde edilen uyum indeksleri, ampirik verilerle yeterliliğini doğrulamıştır. Böylece hipotez tamamen doğrulanmıştır.

İkinci olarak, mevcut çalışma, OC'nin karanlık üçlü ve iş tatmini arasındaki ilişkilerde oynadığı rolle ilgili bir pozisyona izin vermektedir. Elde edilen bulgular, OC'nin bu tür

ilişkilere tam olarak aracılık ederek müdahale ettiğini gösteren hipotez için tam destek sağlamaktadır. Bu sonuçlara göre, karanlık üçlünün iş tatmini üzerindeki etkisi doğrusal değildir, bundan dolayı da karanlık üçlünün üçüncü değişkenler (örneğin, öz yeterlilik algıları, kontrol, özerklik, iş rekabetçiliği vb.) üzerindeki eylemleri aracılığıyla iş tatmini ve performans gibi temel sonuçları dolaylı olarak etkilediğini göstermektedir. Bu nedenle son çalışmaların sonuçlarıyla uyumludur (Hirschi ve Jaensch, 2015; Jonason, Wee ve Li., 2015; Smith ve Webster, 2017).

Bu bulgular ışığında, karanlık üçlünün doğrudan iş tatmini veya tatminsizliği deneyimlerine yol açmadığı, ancak insanların iş yerine düşünme, hissetme ve hareket etme biçimlerini etkileyen olumsuz tutumların teşvik edilmesine yol açtığı sonucuna varmak mümkündür.

Bu araştırmanın kendilerini hem işe alımcıların hem de yöneticilerin güçlü yanlarını (örneğin koçluk) geliştirmeye adanmış profesyoneller için pratik çıkarımları bulunmaktadır. Değerlendirme ve personel seçimi alanlarından sorumlu profesyoneller, yüksek Makyavelist özellikleri tespit etmek için özel olarak hazırlanmalıdır. Her şeyden önce, seçim görüşmeleri sırasında, ikna, müzakere, duygusal kontrol ve atılganlık kapasiteleri nedeniyle belirli yönetsel öneme sahip pozisyonları işgal etmek için çekici insanlar olarak görünmeye eğilimlidirler. Sorumlu profesyonellerin koçluk ve çalışma grubu içinde liderlik rollerini üstlenebilecek kişilerin gelişimi için, görevlerine başlamadan önce karanlık kişilik özelliklerinin değerlendirilmesine aşına olmaları gerekmektedir. Bu anlamda, olumlu tutumlar, uyum sağlama ve etkililik dâhil olmak üzere davranış becerilerinin geliştirilmesi çabalarının artırılmasından önce, bu tür özelliklerin olumsuz davranışlar ve tutumlar (örneğin, OC) üzerindeki etkisini azaltmaya çalışmak için grup içindeki liderler kişiliğin karanlık yönünü belirlemelidirler.

“Güler ve Kerse (2019), karanlık üçlünden sadece narsisizmin iş tatminini pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği görülmüştür. Karanlık üçlünden makyavelizm ve psikopati, çalışanların iş tatminini anlamlı düzeyde etkilememiştir. Dolayısıyla narsist çalışanların iş tatmin düzeylerinin daha fazla olduğu; yani narsistliğin artmasıyla iş tatmininin de arttığı gözlenmiştir.

Alan yazında olumsuz bir kişilik özelliği olarak görülen narsisizmin aslında olumlu bir iş tutumu olarak ifade edilen çalışanın işindeki tatminde önemli olduğunu göstermiştir”.

“Güllü ve Yıldız (2019), iş tatmini ile Makyavelizm, psikopati ve narsisizm arasında negatif yönde orta düzeyde ilişki gözlemlenmiştir.

Spor örgütlerinde çalışanların iş tatmin düzeyleri üzerinde, bireylerin kişilik yapıları ile örgüt ortamının önemli yordayıcı etkisi olduğu söylenebilir. Bireylerin iş tatmini üzerinde karanlık kişilik özelliklerinin olumsuz etkiye neden olduğu belirtilebilir. İş tatmininin artması diğer pozitif örgütsel çıktılar ile pozitif yönde ilişkili olduğu için çalışanların iş tatminlerini artırmaya yönelik düzenlemeler yapılması örgütlerin temel hedefleri arasında olmalıdır. Ayrıca kişi-örgüt uyumu son derece önemlidir. Örgüt kültürü ve iklimi ile uyumlu olabilecek bireyler istihdam edilmelidir”.

Čopková ve Araňošová (2020), Makyavelizm ve psikopati genel iş tatmini ile önemli negatif bir ilişkiye sahiptir. Karanlık Üçlü, yardımcı profesyoneller arasındaki iş tatmininde %38,2’lik bir değişim öngörmektedir. Regresyon analizi, Karanlık Üçlünün genel iş tatminini önemli ölçüde öngördüğünü göstermektedir.

Walsh ve diğerleri (2020), ön saflardaki hizmet çalışanlarının (FLE’ler) karanlık kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm ve psikopati) ve duygu düzenleme stratejileri (yüzeysel ve derin oyunculuk), iş tatminini öngören araçlardır.

Makyavelizmin Japonya’da yüzeysel ve derin oyunculukla daha pozitif ilişkili olduğunu, psikopatinin ise ABD’de olduğundan daha negatif bir şekilde ilişkili olduğunu göstermektedir. Beklenmedik bir şekilde, narsisizm her iki ülkede de yüzeysel ve derin oyunculuk üzerinde karışık etkiler göstermektedir: ABD’de yüzeysel davranışla pozitif bir ilişki içindedir, ancak Japonya’da negatif bir ilişkiye yol açmaktadır. Pozitif narsisizm-derin oyunculuk ilişkisi, Japonlar için ABD FLE’lerinden daha güçlüdür. Bu bulgular, karanlık kişilik özelliklerinin çalışan sonuçları üzerindeki önemli etkilerini belirlemeye yardımcı olmaktadır.

Grover ve Furnham (2022), 545 yönetici koçunun tamamında, karanlık üçlü ve algılanan kariyer tatmini ölçümlerini değerlendiren bir dizi çevrim içi test uygulanmıştır. Makyavelizm ve psikopati, kariyer tatmini ile en yakından ilişkilidir.

b) Kişiliğin karanlık yönü-işten ayrılma niyeti

“Çelik (2020), yöneticilerde algılanan karanlık kişilik özellikleri ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Yani literatüre paralel aynı yönde bir ilişki tespit edilmiştir (Başar, Sığı ve Basım, 2016; Jonason, Wee ve Li, 2015; Weaver ve Yancey 2010; Gillaspie 2009).

Ancak, demografik değişkenlerin yöneticilerde algılanan karanlık kişilik özellikleri ile birlikte bu ilişkide anlamlılık taşımadığı görülmektedir. Yöneticilerde algılanan karanlık kişilik özellikleri ve işten ayrılma niyeti cinsiyete göre farklılaşmaktadır. Kadın çalışanların yöneticilerde algıladıkları karanlık kişilik özelliklerinin ve işten ayrılma niyetlerinin erkek çalışanlara göre daha fazla olduğu söylenebilmektedir. Bu durum literatür ile benzerlik göstermektedir (Yüksel ve Yüksel, 2014; Şahin 2011). Çalışılan birimin sadece yöneticilerde algılanan karanlık kişilik özellikleri için anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Yöneticilerde algılanan karanlık kişilik özelliklerinin unvana göre farklılaştığı ve bu farklılıkların memur-yetkili, memur-yönetici, yetkili-yönetici grupları arasında olduğu tespit edilmiştir. İşten ayrılma niyetinin ise sadece memur-yetkili gruplarında farklılaştığı tespit edilmiştir.

Yöneticilerde algılanan karanlık kişilik özellikleri ve işten ayrılma niyeti yaş gruplarına göre farklılaştığı tespit edilmiştir. 20-29 yaş aralığındaki çalışanların yöneticilerde algıladıkları karanlık kişilik özellikleri ve işten ayrılma niyetinin diğer gruplara göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Yöneticilerde algılanan karanlık kişilik özelliklerinin 20-29 ile 30-39 yaş grupları ve 20-29 ile 40 yaş üstü çalışan gruplarında farklılaştığı görülmüştür. Yapılan araştırmalarda da genç yaşlarda işten ayrılma niyetinin daha yüksek olduğu bulgulanmıştır (Eren, 2015; Joseph vd., 2007). Ayrıca çalışanların yaşları arttıkça ailevi sorumluluklarının artması ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler sebebiyle işten ayrılma niyetlerinin azaldığı gözlenmektedir.

Sadece yöneticilerde algılanan karanlık kişilik özelliklerinin kurumda çalışma süresine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Yöneticilerde algılanan karanlık kişilik özelliklerinin 5-9 yıl ile 9-14 yıl, 9-14 yıl ile 15-19 yıl çalışma süresi grupları arasında farklılaştığı tespit edilmiştir”.

Şzabó vd. (2021), elde edilen sonuçlar karanlık üçlü özelliklerinin işten ayrılma niyetinde geçerli olmadığını göstermektedir. Daha spesifik olarak, subklinik psikopati, Makyavelizm ve subklinik narsisizm, sonuç değişkenleriyle ilgisizdir. Bu benzersiz farklılıklar genellikle küçüktür.

Birçok araştırmacı, karanlık kişilik özelliklerinin işten ayrılma niyetini etkileyebileceğini öne sürse de mevcut bulgular çelişkilidir (örn., Zimmerman, 2008). Teorik olarak, karanlık kişilik özelliklerinin işten ayrılma niyeti ile ilişkili olması beklenebilir. Karanlık üçlü özellikleri genellikle iş tatmini ile olumsuz bir ilişkiye sahip gibi görünmektedir (Bruk-Lee vd., 2009).

Genel olarak, karanlık kişilik özellikleri ile istenmeyen iş sonuçlarından olan işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki beklenmektedir. Teorik düşüncelere ve önceki ampirik bulgulara dayanarak, subklinik psikopatinin bu çalışma sonuçlarıyla en güçlü

ilişkiye sahip olacağı umulmaktadır. Karanlık kişilik özelliklerinin artan geçerliliği hakkında herhangi bir spesifik hipotez formüle edilmemektedir.

Hem Makyavelizm hem de subklinik psikopati, işten ayrılma niyeti ile pozitif ilişkilidir. Ancak narsisizm, işten ayrılma niyeti ile ilgisizdir.

Anlamli olmayan yansıtılan karanlık kişilik özelliklerinin birleşik etkisi, işten ayrılma niyetine herhangi bir özel varyans ilişkisi bulunmamaktadır.

Bulgular, karanlık kişilik özelliklerinin işten ayrılma niyetinde benzersiz bir varyansı öngörmediğini ortaya koymaktadır. Regresyon analizleri sonuçlarına göre, subklinik psikopati, Makyavelizm ve subklinik narsisizm, işten ayrılma niyeti değişkeniyle ilgisizdir.

Sonuçlar, karanlık üçlünün küçük benzersiz varyansının, belirsiz olumsuz iş yeri sonuçları (işten ayrılma niyeti) ile karşılaştırıldığında, aralarında herhangi bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Makyavelizmde yüksek puan alan kişilerin başkalarını ince, yumuşak taktikler yoluyla manipüle ettiğini, psikopatide yüksek puan alanların ise hedeflerine ulaşmak için daha belirgin araçlar (yani sert taktikler) kullanmaktan korkmadıklarını bulmuştur.

Pratik sonuç, psikopatlığı yüksek olanların istenmeyen iş yeri davranışlarına (işten ayrılma niyetine) girme olasılığı en yüksek olduğu için, çalışan tarama ve seçim süreçlerinin öncelikle onları tanımlamaya odaklanması gerektirir.

Özetle, elde edilen bulgular, karanlık üçlü ve özellikle subklinik psikopatinin iş yeri sonuçlarını (işten ayrılma niyetini) tahmin etmede artan geçerliliğe sahip olmasına rağmen, açıklanan benzersiz varyansın miktarının nispeten küçük olduğunu göstermektedir.

“Yilmazer vd. (2021), subklinik psikopatinin ve subklinik narsisizmin işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği; Makyavelizmin işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Psikopati ve Makyavelizmin çalışanın işten ayrılma niyeti geliştirmesinde belirleyici bir rolü olan iş tatminini olumsuz yönde etkilediği bilinmekte (Mathieu, 2013; Skiera, 2016; Özsoy ve Ardiç, 2017) dolayısıyla karanlık üçlü kişilik özelliklerinin işten ayrılma niyetinin oluşturulmasında etkili olabileceği düşünülmektedir. Çalıştığı kurum ve çalışma arkadaşları hakkında olumsuz duygulara sahip çalışanların ise işten ayrılma niyeti geliştirmesi beklenen bir durumdur.

“Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin işten ayrılma niyeti üzerine anlamlı etkisi vardır” şeklindeki hipotez narsisizm ve psikopatinin işten ayrılma niyetini pozitif yönlü etkilediğine dair bulguyla kısmen doğrulanmıştır. Bu sonucun gerekçesi olarak narsist bireylerin doğaları gereği kendilerini diğer bireylerden üstün görmeleri ve karanlık üçlü kişilik özelliklerinden en yıkıcı olanının psikopati olması gösterilebilir (Özsoy ve Ardıç, 2017). Kendilerini diğer çalışanlardan üstün gören ve yıkıcı özelliklere sahip olan bireylerin çalışma ortamında diğer çalışanlarla sağlıklı bir ilişki yürütme konusunda zorluk yaşamaları, dolayısıyla yalnızlaşmaları ve dışlanmaları beklenen bir sonuçtur. Çalışanın dışlanması ise başlı başına bir işten ayrılma niyeti oluşturma sebebidir (Soybalı ve Pelit, 2018).

Narsistlerin kendilerini üstün gören tavırları ve subklinik psikopatların zaman zaman saldırgan tavırlar sergilemelerine neden olan dürtüseleğilimleri, örgütlerine yabancılaşmaları sonucunda işten ayrılma niyeti geliştirmelerine neden olabilir”.

c) Kişiliğin karanlık yönü-psikolojik dayanıklılık

Alan yazında karanlık kişilik özelliklerinin (Karanlık Üçlünün) psikolojik dayanıklılık davranışlarıyla olan ilişkisi ve aynı zamanda karanlık kişilik özelliklerinin (Karanlık Üçlünün) psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda, çalışmamız bu alandaki ilk çalışma olmaktadır.

Bunun sonucunda;

a) Kişiliğin karanlık yönü-iş tatmini bağlamında;

Çalışmamızda ulaşılan sonuçlar H_1 açısından literatürle uyumludur. H_{1-1} açısından ise genel itibarıyla uyumlu değildir. Benzer sonuç gösterenlerin sayısı azdır (Volmer, Koch ve Göritz, 2016; Özsoy ve Ardıç, 2017; Güler ve Kerse, 2019). H_{1-2} ise biri hariç (Güler ve Kerse, 2019) uyumludur. Son olarak H_{1-3} açısından ise literatürle uyumludur.

b) Kişiliğin karanlık yönü-işten ayrılma niyeti bağlamında;

Çalışmamızda ulaşılan sonuçlar H_2 açısından biri hariç (Szabó vd., 2021) literatürle uyumludur. H_{2-1} açısından ise yarı yarıya uyumludur (Zimmerman, 2008; Çelik, 2020). H_{2-2} ise biri hariç (Szabó vd., 2021) uyumlu değildir. Son olarak H_{2-3} açısından ise biri hariç (Szabó vd., 2021) uyumlu değildir.

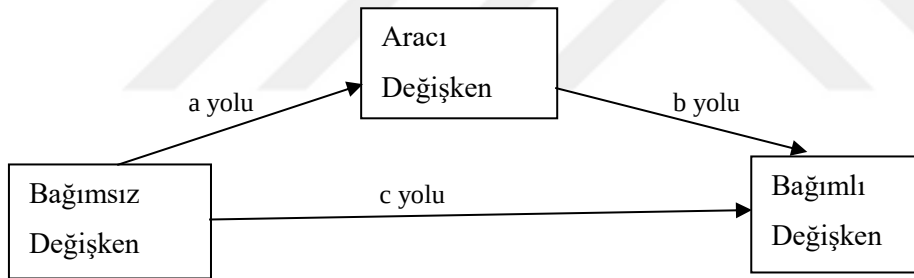
c) Kişiliğin karanlık yönü-psikolojik dayanıklılık bağlamında;

Alan yazında karanlık kişilik özelliklerinin psikolojik dayanıklılık davranışlarıyla olan ilişkisi ve aynı zamanda kişiliğin karanlık yönünün psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda, çalışmamız bu alandaki ilk çalışma olmaktadır.

7.8.3.1. Aracı etki analizleri

Araştırmada kişiliğin karanlık yönü ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında psikolojik dayanıklılığın aracı etkiye sahip olduğu öne sürülmektedir. Psikolojik dayanıklılığın aracı etkiye sahip olup olmadığını tespit etmek için, Andrew Hayes (2018)'in PROCESS isimli makrosu kullanılmıştır. Bu makro SPSS üzerinde çalışan bir yamadır.

Aracı etki analizleri aşağıdaki Şekil 7.2.'deki yöntemle çalışmaktadır:



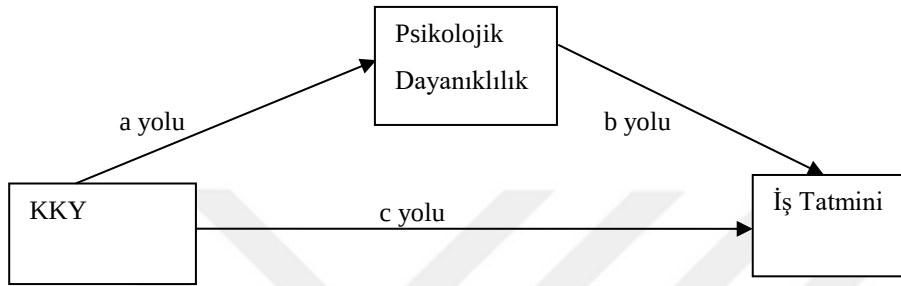
Şekil 7.2. Aracı Etki Analizi

Öncelikle, aracı etki analizlerinde a yolu, b yolu ve c yolu ile çizilen etkilerin gerçekleşmesi gerekmektedir. Sonraki aşamada, aracı değişken modele dâhil edilerek, tüm değişkenler bir arada model tekrar çalıştırılmaktadır. Bu aşamada c yolu ile gösterilen etkinin azalması durumunda aracı etkiden söz edilebilmektedir (bu aşama “c'” yolu olarak ifade edilmektedir) (Baron ve Kenny, 1986). Baron ve Kenny’e (1986) göre a, b, c ve c' yollarının anlamlı bir şekilde etkili çıkması gerekmektedir. Baron ve Kenny (1986) aracı (mediator) ve ılımlatırıcı (düzenleyici de denilmektedir) (moderator) değişkenler ve etkileri üzerine ilk defa görüş bildiren kişilerdir. Bu kişilerden sonra Andrew Hayes (2018) isimli bir kişi bu değişkenlerin analiz yöntemleri üzerine farklı uygulamalar geliştirmiştir. Hayes’in (2018) uygulamaları günümüzde çok fazla popüler olmuş ve kabul görmektedir.

Hayes (2018), a yolu veya b yolunun anlamsız çıkarsa bile c' yolunun anlamlı etkiye sahip olması durumunda aracı etkinin var olacağını söylemektedir.

Aşağıda iki aracı etki analizinin nasıl yapıldığı anlatılmaktadır:

7.8.3.1.1. KKY ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik dayanıklılığın aracı etkisi



Şekil 7.3. KKY ile İş Tatmini Arasındaki İlişkide Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Etki Modeli

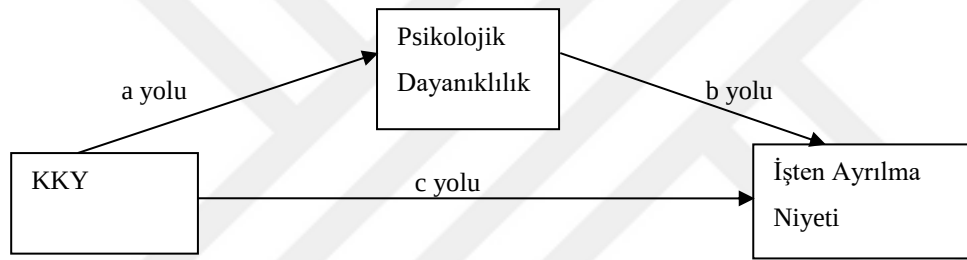
Çizelge 7.10. KKY ile İş Tatmini Arasındaki İlişkide Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Etkisi

Model	Bağımsız Değişken	Beta Katsayısı	Std Hata	t değeri	P	LLCI	ULCI
Model 1	Sabit Değer	3,159	0,160	19,746	0,001	2,845	3,474
	KKY	0,047	0,053	0,873	0,383	-0,058	0,152
	Model Değerleri	$R^2 = 0,002$; $F = 0,761$; $P = 0,383$					
	Bağımlı Değişken	Psikolojik Dayanıklılık					
Model 2	Sabit Değer	3,459	0,167	20,720	0,001	13,131	3,787
	KKY	-0,035	0,057	-0,622	0,534	-0,147	0,076
	Model Değerleri	$R^2 = 0,0013$; $F = 0,387$; $P = 0,534$					
	Bağımlı Değişken	İş Tatmini					
Model 3	Sabit Değer	2,174	0,229	9,475	0,001	1,723	2,625
	Psi. Dayanıklılık	0,407	0,054	7,481	0,001	0,299	0,514
	KKY	-0,054	0,490	-1,109	0,268	-0,151	0,042
	Model Değerleri	$R^2 = 0,149$; $F = 28,330$; $P = 0,001$					
	Bağımlı Değişken	İş Tatmini					

Aracı etki analizi üç aşamada (Model 1, Model 2 ve Model 3) yapılmıştır. Model 1’de KKY’nin aracı değişken olan psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisi incelenmiştir (a yolu). Model 2 “c” yolunun etkisini göstermektedir. Model 3 ise, bağımsız değişken ve aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin bir arada incelendiği modeldir.

Model 1’de hem kurulan regresyon modelinin anlamsız olması ($P= 0,383$) hem de KKY değişkeninin psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisinin anlamsız çıkması ($P= 0,383$), a yolu koşulunun sağlanmadığını göstermektedir. Model 2’de KKY’nin iş tatmini üzerinde anlamlı etkiye sahip olmaması sonucu ($P= 0,534$) “c” yolu şartının sağlanmadığı anlaşılmaktadır. Model 3 incelendiğinde, psikolojik dayanıklılığın iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ($P= 0,001$) tespit edilse de KKY’nin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmaması ($P= 0,268$) sonucu aracı etkinin var olmadığı görülmektedir. Bu kapsamda, ***H₇ reddedilmektedir.***

7.8.3.1.2. KKY ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik dayanıklılığın aracı etkisi



Şekil 7.4. KKY ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Etki Modeli

Çizelge 7.11. KKY ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Etkisi

Model	Bağımsız Değişken	Beta Katsayısı	Std Hata	t değeri	P	LLCI	ULCI
Model 1	Sabit Değer	3,159	0,160	19,746	0,001	2,845	3,474
	KKY	0,047	0,053	0,873	0,383	0,058	0,152
	Model Değerleri	$R^2 = 0,002$; $F = 0,761$; $P = 0,383$					
	Bağımlı Değişken	Psikolojik Dayanıklılık					
Model 2	Sabit Değer	1,250	0,144	8,683	0,001	0,967	1,532
	KKY	0,493	0,048	10,319	0,001	0,399	0,587
	Model Değerleri	$R^2 = 0,209$; $F = 106,474$; $P = 0,001$					
	Bağımlı Değişken	İşten Ayrılma Niyeti					
Model 3	Sabit Değer	1,172	0,239	7,228	0,001	1,255	2,193
	Psi. Dayanıklılık	-0,150	0,058	-2,614	0,009	-0,263	-0,037
	KKY	0,500	0,048	10,433	0,001	0,406	0,594
	Model Değerleri	$R^2 = 0,226$; $F = 57,8368$; $P = 0,001$					
	Bağımlı Değişken	İşten Ayrılma Niyeti					

Çizelge 7.11. incelendiğinde, a yolunun anlamlı bir etkiye sahip olmadığı ($P= 0,383$) görünse de b, c ve c' yollarının anlamlı etkiye sahip olması ($P= 0,009$ ve $P= 0,001$) aracı etkinin varlığına işaret etmektedir (Hayes, 2018). Ancak bu bilgi aracılık etki analizinin varlığından söz etmek için yeterli değildir. Bu noktada “indirect effect” (dolaylı etki) sonuçlarına bakmak gerekmektedir. Dolaylı etki analizi, aracı etkiye sahip olduğu düşünülen değişkenin bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasına girdiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin azalıp azalmadığını göstermektedir. Aşağıdaki Çizelge 7.12.’de dolaylı etki analizi sonuçları görülmektedir.

Çizelge 7.12. Dolaylı Etki Analizi Sonuçları

	Etki Büyüklüğü	Boot SE	LLCI	ULCI
Dayanıklılık	-0,007	0,009	-0,0294	0,0082

Çizelge 7.12. incelendiğinde, b, c ve c' yollarının anlamlı etkiye sahip olmasına rağmen dolaylı etkinin (KKY’nin psikolojik dayanıklılık üzerinden işten ayrılma niyetini etkilemesi) anlamsız çıkması sonucu, psikolojik dayanıklılığın aracı etkisinin olmadığı söylenebilir.

Aracı etkinin var olması durumunda, sobel testi ile bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin aracı değişken devreye girdiğinde ortaya çıkan değişimin anlamlılığı test edilmektedir. Sobel testi sonuçları incelendiğinde (Etki= -0,007; SE= 0,009; $Z=-0,7779$; $P= 0,437$), testin anlamlılık düzeyinin 0,05’ten büyük olması nedeniyle anlamlı bir aracı etkiden söz edilemeyeceği görülebilmektedir.

Tüm bu sonuçlar ışığında, KKY ile işten ayrılma niyeti arasında psikolojik dayanıklılığın aracı etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Bu bağlamda, ***H₃ reddedilmektedir.***

Literatür incelendiğinde kişinin karanlık yönünün iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemede psikolojik dayanıklılığın aracılık rolünü belirlemeye yönelik olarak herhangi bir çalışma görülmemiştir. Bu bağlamda, çalışmamız bu alandaki ilk çalışma olmaktadır.

7.8.3.2. Farklılık analizleri

Burada cinsiyete, medeni duruma, iş yerindeki konuma (çalışan-yönetici), unvana, yaşa ve eğitim durumuna göre çalışmada ele alınan değişkenler için yapılan farklılık analizleri sonuçları anlatılacaktır.

7.8.3.2.1. Cinsiyete göre çalışmada ele alınan değişkenler için farklılık analizleri

Cinsiyet iki alt boyuttan oluştuğu için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Analiz sonuçları aşağıdaki Çizelge 7.13.'te sunulmaktadır.

Çizelge 7.13. Cinsiyete Göre Farklılıkların Tespiti

Değişkenler	Bağımsız Örneklem T Testi				
	Levene Testi		T testi		
	F	Anlam.	t	SD	Anlam.
MAKYAVELİZM	,000	,995	-,953	438	,341
PSİKOPATİ	1,457	,228	-,881	438	,379
NARSİZİZM	,087	,768	-,730	438	,466
TATMİN	1,377	,241	-,123	438	,902
AYRILMA	,005	,945	-,265	438	,791
DAYANIKLILIK	1,802	,180	-1,313	438	,190
KKY	,333	,564	-,926	438	,355

Yapılan analiz sonucunda, cinsiyete göre herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır.

7.8.3.2.2. Medeni duruma göre çalışmada ele alınan değişkenler için farklılık analizleri

Medeni durum iki alt boyuttan oluştuğu için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Analiz sonuçları aşağıdaki Çizelge 7.14.'te sunulmaktadır.

Çizelge 7.14. Medeni Duruma Göre Farklılıkların Tespiti

Değişkenler	Bağımsız Örneklem T Testi					Ortalamalar	
	Levene Testi		T Testi			Bekâr (132)	Evli (308)
	F	Anlam.	t	df	Anlam.		
MAKYAVELİZM	,037	,848	-,345	438	,730	3,000	2,957
PSİKOPATİ	3,207	,074	,525	438	,600	2,695	2,752
NARSİZİZM	,557	,456	1,974	438	,049	2,833	3,050
TATMİN	,245	,621	-,581	438	,561	3,400	3,339

AYRILMA	,096	,756	-,977	438	,329	2,750	2,641
DAYANIKLILIK	,002	,960	1,265	438	,206	3,207	3,331
KKY	2,853	,092	,843	438	,400	2,829	2,916

Yapılan analiz sonucunda sadece narsisizm değişkeninde medeni duruma göre farklılık tespit edilmiştir. Ortalamalar incelendiğinde, narsisizm kişilik özelliğinin evlilerde daha fazla olduğu görülmektedir.

7.8.3.2.3. İş yerindeki konuma (çalışan–yönetici) göre farklılık analizleri

İş yerindeki konum iki alt boyuttan oluştuğu için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Analiz sonuçları aşağıdaki Çizelge 7.15.'te sunulmaktadır.

Çizelge 7.15. İş Yerindeki Konuma Göre Farklılıkların Tespiti

Değişkenler	Bağımsız Örneklem T Testi					Ortalamalar	
	Levene Testi		T Testi				
	F	Anlam	t	df	Anlam.	Yönetici (88)	Çalışan (352)
MAKYAVELİZM	,167	,683	-3,011	438	,003	2,576	3,044
PSİKOPATİ	1,448	,229	-3,107	438	,002	2,386	2,801
NARSİSİZM	,324	,570	-1,288	438	,199	2,836	3,014
TATMİN	3,055	,081	1,883	438	,060	3,562	3,318
AYRILMA	,877	,350	,709	438	,479	2,757	2,658
DAYANIKLILIK	7,457	,007	2,118	120,275	,036	3,474	3,260
KKY	,504	,478	-2,652	438	,008	2,601	2,945

Yapılan analizler sonucunda, çalışmada ele alınan değişkenlerden Makyavelizm, psikopati, psikolojik dayanıklılık ve KKY değişkenlerinin yönetici ve çalışan olma durumuna göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Ortalamalar incelendiğinde, Makyavelizm, psikopati ve KKY çalışanlarda daha fazla iken psikolojik dayanıklılığın ise yöneticilerde daha fazla olduğu görülmektedir.

7.8.3.2.4. Unvana göre farklılık analizleri

Unvana göre farklılık analizleri unvan grupları 2'den fazla olduğu için varyans analizi (ANOVA) kullanılarak yapılmıştır. Varyans analizi sonucunda gruplar arasında farklılık çıkması halinde, hangi gruplar arasında farkın olduğunu göstermek için Post-Hoc testi yapılmıştır. Analiz sonuçları aşağıdaki Çizelge 7.16.'da sunulmaktadır.

Çizelge 7.16. Unvana Göre Farklılık Analizleri

Bağımlı değişkenler		Kareler Toplamı	SD	Ort. Kare	F	Anlamlılık
MAKYAVELİZM	Gruplar Arası	5,333	3	1,778	1,229	,299
	Gruplar İçi	630,485	436	1,446		
	Toplam	635,818	439			
PSİKOPATİ	Gruplar Arası	3,916	3	1,305	1,221	,302
	Gruplar İçi	466,043	436	1,069		
	Toplam	469,959	439			
NARSİSİZM	Gruplar Arası	8,037	3	2,679	2,406	,067
	Gruplar İçi	485,367	436	1,113		
	Toplam	493,404	439			
TATMİN	Gruplar Arası	13,971	3	4,657	4,818	,003
	Gruplar İçi	421,451	436	,967		
	Toplam	435,422	439			
AYRILMA	Gruplar Arası	8,045	3	2,682	2,334	,073
	Gruplar İçi	500,889	436	1,149		
	Toplam	508,934	439			
DAYANIKLILIK	Gruplar Arası	7,421	3	2,474	2,828	,038
	Gruplar İçi	381,354	436	,875		
	Toplam	388,775	439			
KKY	Gruplar Arası	5,425	3	1,808	1,820	,143
	Gruplar İçi	433,165	436	,993		
	Toplam	438,590	439			

Çizelge 7.16. incelendiğinde, iş tatmini ve psikolojik dayanıklılığın unvana göre farklılaştığı görülmektedir. Bu nedenle bu iki değişken için post-hoc testine bakılmıştır.

Çizelge 7.17. Unvan Scheffe Post-Hoc Testi

Bağımlı Değişken	Unvan (ortalamalar)	Unvan	Anlamlılık
TATMİN	Hekim (3,753)	Hemşire-Ebe	,183
		Sağlık Memuru	,740
		Diğer	,012
	Hemşire-Ebe (3,358)	Hekim	,183
		Sağlık Memuru	,651
		Diğer	,225
	Sağlık Memuru (3,527)	Hekim	,740
		Hemşire-Ebe	,651
		Diğer	,055
	Diğer (3,120)	Hekim	,012
		Hemşire-Ebe	,225
		Sağlık Memuru	,055
DAYANIKLILIK	Hekim (3,367)	Hemşire-Ebe	,773
		Sağlık Memuru	,833
		Diğer	,994
	Hemşire-Ebe (3,187)	Hekim	,773
		Sağlık Memuru	,045
		Diğer	,713
	Sağlık Memuru (3,545)	Hekim	,833
		Hemşire-Ebe	,045
		Diğer	,436
	Diğer (3,314)	Hekim	,994
		Hemşire-Ebe	,713
		Sağlık Memuru	,436
N	Hekim= 35; Hemşire-Ebe= 219; Sağlık Memuru= 74; Diğer= 112		

Post-hoc testi incelendiğinde, iş tatmini için, hekim ve diğer personel açısından farklılık olduğu görülmektedir. Ortalamalar incelendiğinde, hekimlerin iş tatmini düzeylerinin diğer personelden anlamlı bir şekilde farklılaştığı (yüksek olduğu) görülmektedir.

Psikolojik dayanıklılığa ilişkin post-hoc testi incelendiğinde, sağlık memuru ile ebe-hemşire grubu arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Bu gruplara ilişkin ortalamalara bakıldığında, sağlık memurlarının psikolojik dayanıklılık düzeylerinin ebe-hemşire grubundan daha fazla olduğu anlaşılmaktadır.

7.8.3.2.5. Yaşa göre farklılık analizleri

Yaşa göre farklılık analizleri varyans (ANOVA) analizi kullanılarak yapılmıştır. Yaşa göre gruplar arasında farklılık olup olmadığı test edilirken, 8. ve 9. grupların sayısı çok az

olduğu için bu gruplar birleştirilmiş ve 8 grup analize sokulmuştur. Son grup 56 ve üzeri olarak değiştirilmiştir.

Çizelge 7.18. Yaşa Göre Farklılık Analizleri

Bağımlı değişkenler		Kareler Toplamı	SD	Ort. Kare	F	Anlamlılık
MAKYAVELİZM	Gruplar Arası	12,402	7	1,772	1,228	,286
	Gruplar İçi	623,416	432	1,443		
	Toplam	635,818	439			
PSİKOPATİ	Gruplar Arası	10,912	7	1,559	1,467	,177
	Gruplar İçi	459,047	432	1,063		
	Toplam	469,959	439			
NARSİZİZM	Gruplar Arası	11,463	7	1,638	1,468	,177
	Gruplar İçi	481,941	432	1,116		
	Toplam	493,404	439			
TATMİN	Gruplar Arası	22,575	7	3,225	3,375	,002
	Gruplar İçi	412,847	432	,956		
	Toplam	435,422	439			
AYRILMA	Gruplar Arası	9,825	7	1,404	1,215	,293
	Gruplar İçi	499,109	432	1,155		
	Toplam	508,934	439			
DAYANIKLILIK	Gruplar Arası	5,191	7	,742	,835	,559
	Gruplar İçi	383,585	432	,888		
	Toplam	388,775	439			
KKY	Gruplar Arası	8,941	7	1,277	1,284	,256
	Gruplar İçi	429,648	432	,995		
	Toplam	438,590	439			

Çizelge 7.18. incelendiğinde, sadece iş tatmini düzeylerinde yaşa göre farklılık olduğu görülmektedir. Bu nedenle, bu değişken için post-hoc testi yapılmıştır.

Çizelge 7.19. Yaş Scheffe Post-Hoc Testi

Bağımlı Değişken	Yaş (ortalamalar)	Yaş	Anlamlılık
TATMİN	19-25 (3,365)	26-30	1,000
		31-35	,614
		36-40	1,000
		41-45	1,000
		46-50	,997
		51-55	1,000
		56 ve üzeri	,447
	26-30 (3,343)	19-25	1,000
		31-35	,588
		36-40	,998
		41-45	1,000
		46-50	,989
		51-55	1,000
		56 ve üzeri	,378
	31-35 (2,944)	19-25	,614
		26-30	,588
		36-40	,141
		41-45	,660
		46-50	,120
		51-55	,897
		56 ve üzeri	,028
	36-40 (3,478)	19-25	1,000
		26-30	,998
		31-35	,141
		41-45	,991
		46-50	1,000
		51-55	1,000
		56 ve üzeri	,597
	41-45 (3,312)	19-25	1,000
		26-30	1,000
		31-35	,660
		36-40	,991
		46-50	,970
		51-55	1,000
		56 ve üzeri	,317
	46-50 (3,536)	19-25	,997
		26-30	,989
		31-35	,120
		36-40	1,000
		41-45	,970
		51-55	1,000
		56 ve üzeri	,722
	51-55 (3,367)	19-25	1,000
		26-30	1,000
		31-35	,897
		36-40	1,000
		41-45	1,000
		46-50	1,000
		56 ve üzeri	,619

Çizelge 7.19. (devam) Yaş Scheffe Post-Hoc Testi

	56 ve üzeri (4,124)	19-25	,447
		26-30	,378
		31-35	,028
		36-40	,597
		41-45	,317
		46-50	,722
		51-55	,619

Çizelge 7.19. incelediğinde, sadece 31-35 yaş grubu ile 56 ve üzeri yaş grubu arasında anlamlı fark vardır ve 56 ve üzeri yaş grubunun iş tatmini düzeyi daha yüksektir.

7.8.3.2.6. Eğitim durumuna göre farklılık analizleri

Eğitim durumuna göre farklılık analizleri varyans analizi (ANOVA) kullanılarak yapılmıştır. İlkokul-ortaokul grubunda 4 kişi olduğu için bu grup bir sonraki grup olan lise ile birleştirilmiştir.

Çizelge 7.20. Eğitim Durumuna Göre Farklılık Analizleri

Değişkenler		Kareler Toplamı	SD	Ort. Kare	F	Anlamlılık
MAKYAVELİZM	Gruplar Arası	6,954	4	1,739	1,203	,309
	Gruplar İçi	628,864	435	1,446		
	Toplam	635,818	439			
PSİKOPATİ	Gruplar Arası	4,084	4	1,021	,953	,433
	Gruplar İçi	465,875	435	1,071		
	Toplam	469,959	439			
NARSİZİZM	Gruplar Arası	6,454	4	1,614	1,441	,219
	Gruplar İçi	486,950	435	1,119		
	Toplam	493,404	439			
TATMİN	Gruplar Arası	6,564	4	1,641	1,665	,157
	Gruplar İçi	428,858	435	,986		
	Toplam	435,422	439			
AYRILMA	Gruplar Arası	2,661	4	,665	,572	,683
	Gruplar İçi	506,273	435	1,164		
	Toplam	508,934	439			
DAYANIKLILIK	Gruplar Arası	3,534	4	,884	,998	,408
	Gruplar İçi	385,241	435	,886		
	Toplam	388,775	439			
KKY	Gruplar Arası	5,113	4	1,278	1,283	,276
	Gruplar İçi	433,477	435	,996		
	Toplam	438,590	439			

Çizelge 7.20. incelendiğinde, araştırmada ele alınan değişkenlerin katılımcıların eğitim durumuna göre farklılaşmadığı görülmektedir. Farklılık çıkmadığı için post-hoc testlerine bakılmamıştır.

Yapılan bir araştırmada (Özer vd., 2016), araştırmaya katılan hemşirelerin karanlık kişilik özelliklerinin alt boyutları olan Makyavelizm, narsisizm ve psikopati boyutlarına ilişkin değerlendirmelerinin yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Bekâr hemşirelerin narsisizm puanları evli hemşirelere göre daha yüksektir. Ancak toplam çalışma süresi, cinsiyet ve eğitim durumunun karanlık kişilik düzeyleri açısından bir farklılık yaratmadığı saptanmıştır. Bu bağlamda, araştırma sonuçlarımız söz konusu çalışmayla (Özer vd., 2016) uyumludur.

Elde edilen bulgular çerçevesinde oluşturulan hipotezler çizelgesi aşağıdaki Çizelge 7.21.'de sunulmaktadır.

Çizelge 7.21. Hipotezler Çizelgesi

Hipotez	Sonuç
H ₁	Kabul
H ₁₋₁	Ret
H ₁₋₂	Kabul
H ₁₋₃	Ret
H ₂	Kabul
H ₂₋₁	Kabul
H ₂₋₂	Ret
H ₂₋₃	Ret
H ₃	Ret
H ₃₋₁	Ret
H ₃₋₂	Ret
H ₃₋₃	Ret
H ₄	Kabul
H ₅	Kabul
H ₆	Ret
H ₇	Ret
H ₈	Ret

8. SONUÇ VE ÖNERİLER

Evrensel bir tanımı olmamasıyla birlikte kişilik, bireyin doğuştan getirdiği ve deneyimleri doğrultusunda kazandığı, bireysel farklılıkları ortaya çıkarmaya yardımcı olan bir yapı olarak tanımlanabilir. Bu yapı, zamanla kültürün ve çevresel faktörlerin etkisi altında gelişimini sürdürür. Örgütsel davranış alanında kişilik özellikleri ile ilgili yapılan çalışmalar ise genellikle insanın pozitif kişilik özelliklerine odaklanırken, özellikle 2010 yılından sonra yapılan çalışmalar iş görenlerin iş yerindeki uygunsuz davranışlarının nedenlerini açıklamak için insan doğasının karanlık yönlerini inceleme ihtiyacı duymuşlardır (Forsyth, Banks ve McDaniel, 2012: 560).

Son zamanlarda üçü birden kişiliğin karanlık yönleri olarak tanımlanan subklinik narsisizm, Makyavelizm ve subklinik psikopati kişilik özellikleri Karanlık Üçlü kavramı olarak literatüre Paulhus ve Williams (2002) tarafından kazandırılmıştır. Kökenleri birbirinden son derece farklı olmakla birlikte davranışsal dışa vurumlar söz konusu olduğunda birtakım benzer özellikler taşıyan bu üç kişilik özelliğinin altında yatan nedenler çeşitlilik göstermekle birlikte grandiyözite, agresyon, manipülasyon ve özellikle de empati yoksunluğu gibi toplumda çok da kabul görmeyen bazı “karanlık” unsurları ortak olarak barındırdığı bulgulanmıştır (Paulhus ve Williams, 2002).

“Örgütsel davranış alanında kişiliğin karanlık yönü ile olumlu yönü arasındaki ayrım; son zamanlarda dikkat çeken konular arasında yer almaktadır ve kişilik olgusunu örgütsel davranışa uygulamada yeni bir gelişmedir (Hogan, Curphy ve Hogan, 1994; Hogan ve Hogan, 2001; Paulhus ve Williams, 2002; Judge, Piccolo ve Kosalka, 2009; Koopman, Lanaj ve Scott, 2016; Volmer, Koch ve Göritz 2016; Walsh ve Arnold, 2020; Liang ve diğerleri, 2021). Bu bağlamda iş yerindeki kişiliğin karanlık yönüne olan ilgi, 2000’li yıllardan sonra giderek artmıştır (Hogan ve Hogan, 2001; Furnham ve Taylor, 2004; Burch, 2006; Goldman, 2006; Kaiser, LeBreton ve Hogan, 2015; Tarafdar, Gupta ve Turel, 2015; Klotz ve Neubaum, 2016; Harris ve Jones, 2018). Diğer taraftan son zamanlarda uluslararası alanda kişiliğin karanlık yönü klinik psikoloji, kişilik psikolojisi ve örgütsel psikoloji alanlarında yaygın bir şekilde incelenmeye başlanmıştır (Özsoy ve Ardiç, 2017: 391)”.

Literatürde, kişiliğin karanlık yönü, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılık iş görenlerin tutum ve davranışları üzerinde etkili olan önemli faktörler olarak değerlendirilmektedir (Zimmerman, 2008; Bruk-Lee vd., 2009; Jonason, Wee ve Li, 2015; Volmer, Koch ve Göritz, 2016; Özsoy ve Ardiç, 2017; Özsoy, Uslu ve Ardiç, 2018; Salessi ve Omar, 2018; Güler ve Kerse, 2019; Güllü ve Yıldız, 2019; Čopková ve

Araňošová, 2020; Çelik, 2020; Walsh vd., 2020; Szabó vd., 2021; Yılmaz ve diğeri, 2021; Grover ve Furnham, 2022).

Örgütsel bağlamda kişilik üzerine yapılan çalışmalar ağırlıklı olarak normal kişilik özellikleri kapsamında yürütölmektedir. Özellikle 2010 ve sonrasında uluslararası alanda kişiliğin karanlık yönü yaygın bir şekilde çalışılmaya başlanmıştır (Kaiser, LeBreton ve Hogan, 2015; Tarafdar, Gupta ve Turel, 2015; Klotz ve Neubaum, 2016; Harris ve Jones, 2018). Ancak Türkiye örnekleminde konuya ilişkin çalışma sayısı oldukça kısıtlıdır (Kanten, Yeşiltaş ve Arslan, 2015; Aydoğan ve Serbest, 2016; Özer ve diğeri, 2016; Özsoy ve Ardıç, 2017; Serbest, 2018; Güler ve Kerse, 2019; Güllü ve Yıldız, 2019; Özsoy, 2019; Özsoy ve Ardıç, 2020). Bu nedenle örgütsel ortamda bireysel farklılıkların rolünün daha iyi anlaşılması için kişiliğin karanlık yönü olarak ele alınan narsisizm, Makyavelizm ve psikopati yapılarının incelenmesi önemli bir yer tutmaktadır. Bu sebeple Türkiye örnekleminde kişiliğin karanlık yönünün özellikle örgütsel bağlamda incelenmesi gerekmektedir. Böylelikle kişilik özelliklerinin örgütsel tezahürlerinin anlaşılmasına katkı sunulması amaçlanmaktadır.

Araştırma konusuyla ilgili yapılmış çalışma olup olmadığının tespiti amacıyla mevcut çalışmalara bakıldığında, çalışanların sahip oldukları karanlık kişilik özelliklerinin sergiledikleri iş tatmini (Bruk-Lee vd., 2009; Jonason, Wee ve Li, 2015; Volmer, Koch ve Göriz, 2016; Özsoy ve Ardıç, 2017; Özsoy, Uslu ve Ardıç 2018; Salessi ve Omar, 2018; Güler ve Kerse, 2019; Güllü ve Yıldız, 2019; Čopková ve Araňošová, 2020; Walsh vd., 2020; Grover ve Furnham, 2022) ve işten ayrılma niyeti (Zimmerman, 2008; Çelik, 2020; Szabó vd., 2021; Yılmaz ve diğeri, 2021) davranışlarıyla olan ilişkileri ve aynı zamanda kişiliğin karanlık yönünün iş tatmini (Bruk-Lee vd., 2009; Jonason, Wee ve Li, 2015; Volmer, Koch ve Göriz, 2016; Özsoy ve Ardıç, 2017; Özsoy, Uslu ve Ardıç 2018; Salessi ve Omar, 2018; Güler ve Kerse, 2019; Güllü ve Yıldız, 2019; Čopková ve Araňošová, 2020; Walsh vd., 2020; Grover ve Furnham, 2022) ve işten ayrılma niyeti (Zimmerman, 2008; Çelik, 2020; Szabó vd., 2021; Yılmaz ve diğeri, 2021) üzerindeki etkileri incelenmesine rağmen çalışanların sahip oldukları karanlık kişilik özelliklerinin sergiledikleri psikolojik dayanıklılık davranışlarıyla olan ilişkisi ve aynı zamanda kişiliğin karanlık yönünün psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Diğeri taraftan, kişiliğin karanlık yönünün iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemede psikolojik dayanıklılığın aracılık rolünü

belirlemeye yönelik olarak herhangi bir çalışma görülmemiştir. Bu bağlamda, çalışmamız bu alandaki ilk çalışma olmaktadır. Ayrıca kişiliğin karanlık yönü ile ilgili sağlık sektöründe ulusal olarak kısıtlı çalışmaya (Özer ve diğerleri, 2016) rastlanmıştır. Bu sebeple çalışmanın önemli olduğu ve alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu nedenle araştırmada kişiliğin karanlık yönü, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılık faktörleri demografik özelliklerle birlikte ele alınarak incelenmiştir. Ayrıca çalışanların sahip oldukları karanlık kişilik özelliklerinin sergiledikleri iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılık davranışlarıyla olan ilişkisi ve aynı zamanda kişiliğin karanlık yönünün iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemede psikolojik dayanıklılığın aracılık rolü de incelenmiştir. Bu bağlamda, *araştırmanın problem cümlesi* şu şekilde oluşturulmuştur:

“Çalışanların sahip oldukları karanlık kişilik özelliklerinin sergiledikleri iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılık davranışlarıyla olan ilişkisi ve aynı zamanda kişiliğin karanlık yönünün iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemede psikolojik dayanıklılığın aracılık rolü nedir?”

Bu problem cümlesi kapsamında *araştırmada cevapları aranacak sorular* şunlardır:

1. *Ankara İlinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde istihdam edilen sağlık personelinin karanlık kişilik özellikleri, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılık algıları hangi düzeydedir?*

2. *Ankara İlinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde istihdam edilen sağlık personelinin karanlık kişilik özellikleri, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılığı demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?*

3. *Kişiliğin karanlık yönü ile iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı bir etki söz konusu mudur?*

4. *Kişiliğin karanlık yönü ile iş tatmini arasındaki ilişkiye psikolojik dayanıklılığın aracı etkisi ne şekilde olmaktadır?*

5. *Kişiliğin karanlık yönü ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye psikolojik dayanıklılığın aracı etkisi ne şekilde olmaktadır?*

Literatüre kazandırıldığı günden bu yana geçen yaklaşık yirmi yıllık sürede ülkemizde bu kişilik örüntüsüyle ilgili son derece az sayıda çalışma yapıldığı görülmektedir. Son 10 yılda “Karanlık Üçlü” kavramı ile ilgili yapılan araştırmaların sayısı ise katlanarak artmaktadır.

Bu kapsamda Ankara İlinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde istihdam edilen sağlık personelinin anket tekniği ile veri toplanmıştır. Bu inceleme sonucunda konuyla ilgili özgün bulgular elde edilmiş olup söz konusu bulgular çerçevesinde çözüm önerileri ortaya konulmuştur.

Araştırmada elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlar aşağıda maddeler halinde verilmiştir:

1. Araştırmaya katılanların çoğunluğunun (305-%69,3) kadın olduğu görülmektedir. Sağlık kurumlarında çalışan özellikle yardımcı sağlık personelinin kadın olmasından dolayı beklenen bir durumdur.

2. Araştırmaya katılanların en fazlasının 36-40 yaş aralığında (85-%19,3), en azının ise 61-65 yaş aralığında (3-%0,7) yer aldığı görülmektedir.

3. Katılımcıların yaklaşık yarısından fazlasının lisans mezunu (253-%57,5) olduğu görülmekte, daha sonra yüksek lisans mezunları (64-%14,5) gelmektedir. En düşük olarak ilkokul-ortaokul mezunları (4-%0,9) yer almaktadır. Katılımcıların yaşlarının genç olması ve kariyer olanaklarından yararlanmak istemelerinden dolayı eğitim olanaklarına daha fazla önem vermelerine sebep olmaktadır. Bu bağlamda eğitim durumlarının daha çok lisans ve yüksek lisans çıkmasına neden olmuştur.

4. Araştırmaya katılan personelin yaklaşık yarısının (219-%49,8) hemşire-ebe, daha sonra ise sağlık personeli haricindeki diğer personel (112-%25,5), en az olarak hekim (35-%8) olduğu görülmektedir.

5. Katılımcıların çoğunluğunun iş yerinde çalışan konumunda (352-%80) olduğu tespit edilmiştir. Yönetici pozisyonundakilerin sayısı ise (88-%20) olduğu anlaşılmıştır.

6. Yöneticilik unvanı bakımından ise; en fazla (51-%11,6) belli başlı yönetici unvanı (başhekim, başhekim yardımcısı, sağlık bakım hizmetleri müdürü ve müdür yardımcısı, idari ve mali işler müdürü ve müdür yardımcısı vb.) dışında kalan diğer yöneticiler olduğu, en azının ise başhekim, başhekim yardımcısı ve sağlık bakım hizmetleri müdür yardımcısı (2-%0,5) olduğu görülmektedir.

7. Araştırmaya katılanların çoğunluğunun (308-%70) evli, bekârların ise (132-%30) olduğu anlaşılmıştır.

8. Farklılık analizleri sonucunda; cinsiyete ve eğitim durumuna göre herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır. Diğer değişkenler olan yaş, unvan, iş yerindeki konum ve medeni duruma göre ise farklılık görülmektedir.

- Yaşa göre farklılık analizleri varyans (ANOVA) analizi kullanılarak yapılmıştır. Yaşa göre gruplar arasında farklılık olup olmadığı test edilirken, 8. ve 9. grupların (56-60 ve 61-65) sayısı (8 ve 3) çok az olduğu için bu gruplar birleştirilmiş ve 8 grup analize sokulmuştur. Son grup 56 ve üzeri (11) olarak değiştirilmiştir. Sadece iş tatmini düzeylerinde yaşa göre farklılık olduğu görülmektedir. Bu nedenle, bu değişken için post-hoc testi yapılmıştır. Sadece 31-35 yaş grubu ile 56 ve üzeri yaş grubu arasında anlamlı fark vardır ve 56 ve üzeri yaş grubunun iş tatmini düzeyi daha yüksektir.
- İş tatmini ve psikolojik dayanıklılığın unvana göre farklılaştığı görülmektedir. Bu nedenle bu iki değişken için post-hoc testine bakılmıştır. Post testi incelendiğinde, iş tatmini için, hekim ve diğer personel açısından farklılık olduğu görülmektedir. Ortalamalar incelendiğinde, hekimlerin iş tatmini düzeylerinin diğer personelden anlamlı bir şekilde farklılaştığı (yüksek olduğu) görülmektedir. Psikolojik dayanıklılığa ilişkin post-hoc testi incelendiğinde, sağlık memuru ile ebe-hemşire grubu arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Bu gruplara ilişkin ortalamalara bakıldığında, sağlık memurlarının psikolojik dayanıklılık düzeylerinin ebe-hemşire grubundan daha fazla olduğu anlaşılmaktadır.

- Makyavelizm, psikopati, psikolojik dayanıklılık ve KKY değişkenlerinin yönetici ve çalışan olma durumuna göre farklılık gösterdiği anlaşılmıştır. Ortalamalar incelendiğinde, Makyavelizm, psikopati ve KKY çalışanlarda daha fazla iken psikolojik dayanıklılığın ise yöneticilerde daha fazla olduğu görülmektedir.
- Yapılan analizler sonucunda sadece narsisizm değişkeninde medeni duruma göre farklılık tespit edilmiştir. Ortalamalar incelendiğinde, narsisizm kişilik özelliğinin evlilerde daha fazla olduğu anlaşılmaktadır.

“Yapılan bir araştırmada (Özer vd., 2016), araştırmaya katılan hemşirelerin karanlık kişilik özelliklerinin alt boyutları olan Makyavelizm, narsisizm ve psikopati boyutlarına ilişkin değerlendirmelerinin yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Bekâr hemşirelerin narsisizm puanları evli hemşirelere göre daha yüksektir. Ancak toplam çalışma süresi, cinsiyet ve eğitim durumunun karanlık kişilik düzeyleri açısından bir farklılık yaratmadığı saptanmıştır”.

Bu bağlamda, araştırma sonuçlarımız söz konusu çalışmayla (Özer vd., 2016) uyumludur.

9. Hipotezler iki aşamada gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada, kişiliğin karanlık yönü değişkeninin üç alt boyutu (Makyavelizm, psikopati ve narsisizm) ayrı ayrı incelenmiş ve analiz sonuçları Çizelge 7.5.’te sunulmuştur. Daha sonra kişiliğin karanlık yönü değişkeni tek boyut olarak analize sokulmuş ve diğer değişkenlerle arasındaki olası nedensellik ilişkisi incelenmiştir.

Değişkenler arasındaki olası nedensellik ilişkilerini test etmek için AMOS programında path (yol) analizi yapılmıştır. Anılan analiz sonucunda, psikopati ve narsisizm ile iş tatmini, Makyavelizm ile işten ayrılma niyeti, iş tatmini ile işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı etkilerin var olduğu görülmektedir. Psikopati ile iş tatmini arasında anlamlı ve negatif etki varken narsisizm ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif etki bulunmaktadır. Makyavelizm ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif etki vardır. İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında ise anlamlı ve negatif etki bulunmaktadır. İş tatmini ile psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı ve pozitif etki vardır. Anlamlılık düzeyi (P) 0,05’in altında olan her nedensellik ilişkisinde anlamlı etki vardır. Kurulan model için uyum değerleri şu şekilde tespit edilmiştir: CMIN (χ^2)/DF= 1,710; SRMR= 0,0378; GFI= 0,933; AGFI= 0,913; CFI= 0,978; NFI= 0,949. Model uyum değerlerinden hareketle, path analizi için kurulan modelin herhangi bir sorun teşkil etmediği

söylenbilir. Bu bağlamda, H_{1-2} , H_{2-1} , H_4 ve H_5 kabul edilirken, H_{1-1} , H_{1-3} , H_{2-2} , H_{2-3} , H_{3-1} , H_{3-2} , H_{3-3} ve H_6 reddedilmektedir.

R^2 değerleri incelendiğinde, iş tatmini değişkeninin kişiliğin karanlık yönü değişkeninin üç alt boyutu ile yordanmaya çalışıldığı görülmektedir. Makyavelizm boyutunun etkisi olmamasına rağmen, bu üç alt boyut iş tatmini değişkeninin %9'unu açıklamaktadır. İşten ayrılma niyeti değişkeni Makyavelizm, psikopati, narsisizm ve iş tatmini değişkenleri ile yordanmıştır. Bu dört faktör işten ayrılma niyeti değişkeninin %32'sini açıklamaktadır. Psikolojik dayanıklılık değişkeni Makyavelizm, psikopati, narsisizm, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti değişkenleri tarafından yordanmaktadır. Bu 5 faktör psikolojik dayanıklılık değişkeninin %21'ini açıklamaktadır.

10. İkinci aşamada kişiliğin karanlık yönü tek boyut olarak modele dâhil edilmiştir ve bir bütün olarak diğer değişkenler üzerindeki etkileri tespit edilmek istenmiştir. Model analizine geçmeden önce, kişiliğin karanlık yönü (karanlık üçlü) değişkeninin ikinci düzey faktör analizi ile tek boyutlu olarak çalışıp çalışmadığı incelenmiştir.

İkinci düzey faktör analizinde Makyavelizm, psikopati ve narsisizm boyutları birleştirilerek kişiliğin karanlık yönü isimli bir değişken oluşturulmuştur. Hiçbir ifadenin (item-soru) anlamlılık düzeyi 0,05'in üstünde değildir. Ayrıca tüm ifadelerin faktör yükleri istenilen düzeydedir. Bu bilgilerden hareketle, ikinci düzey faktör analizi için kurulan modelde bir sorun olmadığı söylenebilir. Ancak bu bilgi, model uyum değerleri olmadan yetersizdir. Bu nedenle, sonraki aşamada ikinci düzey faktör analizi için model uyum değerleri incelenmiştir.

İkinci düzey faktör analizi için hesaplanan model uyum değerleri, GFI hariç, mükemmel uyum göstermektedir. GFI uyum değeri ise kabul edilebilir düzeydedir. Bu aşamadan sonra CR, AVE ve Alfa katsayıları hesaplanmaktadır.

Tüm bu sonuçlardan hareketle, ikinci düzey faktör analizi ile ortaya konan faktör yapısının (kişiliğin karanlık yönü değişkeninin tek boyutlu olması) doğrulandığı söylenebilir.

İkinci düzey faktör analizinden sonra, KKY değişkeninin tek boyutlu olarak diğer değişkenlerle olası nedensellik ilişkisi path analizi ile incelenmiştir.

Söz konusu analize göre, kişiliğin karanlık yönünün iş tatmini üzerinde anlamlı ancak negatif bir etkisinin var olduğu görülmektedir. Kişiliğin karanlık yönünün işten ayrılma niyeti üzerinde ise, pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır. Ancak kişiliğin karanlık yönünün psikolojik dayanıklılık üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilememiştir. Bu sonuçlara göre, ***H₁ ve H₂ kabul edilirken, H₃ reddedilmektedir.***

Bunun sonucunda;

a) Kişiliğin karanlık yönü-iş tatmini bağlamında;

Çalışmamızda ulaşılan sonuçlar ***H₁*** açısından literatürle uyumludur. ***H₁₋₁*** açısından ise genel itibariyle uyumlu değildir. Benzer sonuç gösterenlerin sayısı azdır (Volmer, Koch ve Göritz, 2016; Özsoy ve Ardıç, 2017; Güler ve Kerse, 2019). ***H₁₋₂*** ise biri hariç (Güler ve Kerse, 2019) uyumludur. Son olarak ***H₁₋₃*** açısından ise literatürle uyumludur.

b) Kişiliğin karanlık yönü-işten ayrılma niyeti bağlamında;

Çalışmamızda ulaşılan sonuçlar ***H₂*** açısından biri hariç (Szabó vd., 2021) literatürle uyumludur. ***H₂₋₁*** açısından ise yarı yarıya uyumludur (Zimmerman, 2008; Çelik, 2020). ***H₂₋₂*** ise biri hariç (Szabó vd., 2021) uyumlu değildir. Son olarak ***H₂₋₃*** açısından ise biri hariç (Szabó vd., 2021) uyumlu değildir.

c) Kişiliğin karanlık yönü-psikolojik dayanıklılık bağlamında;

Alan yazında karanlık kişilik özelliklerinin (Karanlık Üçlünün) psikolojik dayanıklılık davranışlarıyla olan ilişkisi ve aynı zamanda karanlık kişilik özelliklerinin (Karanlık Üçlünün) psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda, çalışmamız bu alandaki ilk çalışma olmaktadır.

11. Psikolojik dayanıklılığın aracı etkiye sahip olup olmadığını tespit etmek için, Andrew Hayes'in (2018) PROCESS isimli makrosu kullanılmıştır. Bu makro SPSS üzerinde çalışan bir yamadır.

Aşağıda iki aracı etki analiz sonuçları anlatılmaktadır:

KKY ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik dayanıklılığın aracı etkisi

Aracı etki analizi üç aşamada (Model 1, Model 2 ve Model 3) yapılmıştır. Model 1’de KKY’nin aracı değişken olan psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisi incelenmiştir (a yolu). Model 2 “c” yolunun etkisini göstermektedir. Model 3 ise, bağımsız değişken ve aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin bir arada incelendiği modeldir.

Model 1’de hem kurulan regresyon modelinin anlamsız olması ($P= 0,383$) hem de KKY değişkeninin psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisinin anlamsız çıkması ($P=0,383$), a yolu koşulunun sağlanmadığını göstermektedir. Model 2’de KKY’nin iş tatmini üzerinde anlamlı etkiye sahip olmaması sonucu “c” yolu şartının sağlanmadığı anlaşılmaktadır. Model 3 incelendiğinde, psikolojik dayanıklılığın iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilse de KKY’nin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmaması sonucu aracı etkinin var olmadığı görülmektedir. Bu kapsamda, ***H₁ reddedilmektedir.***

KKY ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik dayanıklılığın aracı etkisi

Analiz sonuçlarına göre, a yolunun anlamlı bir etkiye sahip olmadığı ($P= 0,383$) görünse de b, c ve c' yollarının anlamlı etkiye sahip olması ($P= 0,009$ ve $P= 0,001$) aracı etkinin varlığına işaret etmektedir (Hayes, 2018). Ancak bu bilgi aracılık etki analizinin varlığından söz etmek için yeterli değildir. Bu noktada “indirect effect” (dolaylı etki) sonuçlarına bakmak gerekmektedir. Dolaylı etki analizi, aracı etkiye sahip olduğu düşünülen değişkenin bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasına girdiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin azalıp azalmadığını göstermektedir.

Analize göre, b, c ve c' yollarının anlamlı etkiye sahip olmasına rağmen dolaylı etkinin (KKY’nin psikolojik dayanıklılık üzerinden işten ayrılma niyetini etkilemesi) anlamsız çıkması sonucu, psikolojik dayanıklılığın aracı etkisinin olmadığı söylenebilir.

Aracı etkinin var olması durumunda, sobel testi ile bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin aracı değişken devreye girdiğinde ortaya çıkan değişimin anlamlılığı test edilmektedir. Sobel testi sonuçları incelendiğinde (Etki= -0,007; SE= 0,009;

$Z=-0,7779$; $P= 0,437$), testin anlamlılık düzeyinin $0,05$ 'ten büyük olması nedeniyle anlamlı bir aracı etkiden söz edilemeyeceği görülebilmektedir.

Tüm bu sonuçlar ışığında, KKY ile işten ayrılma niyeti arasında psikolojik dayanıklılığın aracı etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Bu bağlamda, ***H₃ reddedilmektedir.***

Bu araştırmada veriler bir defada yani bir zamanda bir kere toplandığı için kesitsel (cross sectional study) araştırmadır. Bu nedenle araştırma sonuçlarından kesin çıkarımlar elde edilemez. Ayrıca araştırmanın kesitsel nitelikte olması, farklı koşullarda bulguların değerlendirilmesi bakımından kısıtlılık olarak ifade edilebilir. Bu çalışmanın en önemli sınırlılığı budur. Bu sınırlılığı engellemek için gelecekteki çalışmalarda boylamsal (longitudinal study) araştırmaların yapılması gerekmektedir.

Araştırmanın Ankara İlinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde yapılmış olması, sonuçların diğer kamu hastanelerine genellenememesi, çalışmanın en önemli kısıtlılığını oluşturmaktadır. Ayrıca, bu araştırmanın ülkemizde yapılmış olan ilk çalışmalardan biri olması çalışmanın diğer bir önemli kısıtlılığını oluşturmaktadır. Ancak, yapılan bu çalışma bu konuda ülkemizde yapılacak olan diğer çalışmalara da bir örnek olacaktır. İleride yapılacak araştırmaların farklı kurumlarda, daha fazla sayıda sağlık personeli ve/veya kamu hastanesini içerecek şekilde planlanması faydalı olacaktır. Sağlık kurum ve kuruluşlarında lider/yönetici davranışlarının belirlenmesinde narsisizm, Makyavelizm ve psikopati yani kişiliğin karanlık yönü eğilimlerinin araştırılması önemli sonuçlar ortaya koyacaktır. Kişiliğin karanlık yönünün örgütsel davranış literatüründe farklı değişkenlerle (örgütsel vatandaşlık davranışı-ÖVD, örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma, örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık-ÖB, algılanan örgütsel destek-AÖD vb.) birlikte ele alınması hususunda alan yazında boşlukların olduğu görülmektedir. Değişkenler (örgütsel vatandaşlık davranışı-ÖVD, örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma, örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık-ÖB, algılanan örgütsel destek-AÖD vb.) arasındaki ilişkilerin örgüt çıktılarına yansımalarının neler olabileceğinin ortaya konulması alan yazına katkı sağlayacaktır. Diğer taraftan, çalışmaların farklı sektörlerde (özel sektör vb.), farklı hizmet ve iş kollarında gerçekleştirilmesi farklı sektörler, hizmet ve iş kolları arasındaki karşılaştırmaların yapılmasına olanak sağlayacaktır.

“Sağlık hizmetlerinin ekip işi ve iş birliği gerektirmesi sebebiyle, bencil, egosu yüksek ve başkalarını kendi çıkarları için kullanan çalışanların bu özelliklerinin belirlenmesi ve önlenmesi yolunda adımlar atılabilmesi için bu konuyla ilgili çalışmaların gerekli olduğuna inanılmaktadır. Özellikle kadınların ağırlıklı olduğu çalışma ortamında, barışçıl iş ortamını etkileme potansiyeli olan kişiliğin karanlık yönünün araştırılması gerekmektedir (Özer vd., 2016: 210, 212)”.

Öncelikli olarak sağlık kurum ve kuruluşlarında kişiliğin karanlık yönüne yol açan faktörlerin neler olduğunun belirlenmesi gerekmektedir. Sağlık personelinin hangi faktörlerden etkilendikleri belirlenirse, söz konusu faktörlerin ortadan kaldırılması sağlanabilecektir. Bu kapsamda sağlık kurum ve kuruluşlarında sağlık personelinin davranışlarının gözlemlenmesi, verilecek olan örnek olaylar ve eğitim programlarıyla konuya dikkat çekilmesi gerekmektedir.

“Özer vd. (2016: 213), hemşirelere özellikle örgütsel güven, iletişim, çatışma yönetimi ve empati gibi konularda eğitimler verilmesinin hemşirelerin kişiliğin karanlık yönünün (karanlık üçlünün) azaltılmasında etkili olabileceğini düşünmektedirler”.

Ayrıca ilgili konuda sağlık kurum ve kuruluşları yönetimlerine ve yöneticilerine klinik psikoloji, kişilik psikolojisi, örgütsel psikoloji ve örgütsel davranış alanlarında anılan konular hakkında bilgi sahibi uzman psikologlar ve akademisyenlerle çalışılması önerilmektedir.

Kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkeleri belirlemek ve uygulamayı gözetmek üzere Kamu Görevlileri Etik Kurulunun (Kurul) kuruluş, görev ve çalışma usul ve esaslarının belirlenmesi amacıyla 08.06.2004 tarihli ve 25486 sayılı Resmî Gazetede 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun yayınlanmıştır. Söz konusu Kanuna bağlı olarak Kurul tarafından çıkarılan Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik 13.04.2005 tarihli ve 25785 sayılı Resmî Gazetede yayınlanmıştır.

Anılan Kanun (2022), genel bütçeye dâhil daireler, katma bütçeli idareler (özel bütçeli idareler), kamu iktisadi teşebbüsleri, döner sermayeli kuruluşlar, mahalli idareler ve bunların birlikleri, kamu tüzel kişiliğini haiz olarak kurul, üst kurul, kurum, enstitü, teşebbüs, teşekkül, fon ve sair adlarla kurulmuş olan bütün kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan;

yönetim ve denetim kurulu ile kurul, üst kurul başkan ve üyeleri dâhil tüm personeli kapsamaktadır.

İlgili Kanun (2022) kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşlarında etik davranış ilkelerine aykırı uygulamalar bulunduğu iddiasıyla, en az genel müdür ve Kurulca genel müdür düzeyinde oldukları kabul edilen unvanlarda bulunanlar için Kurul Başkanlığına, diğer görevliler için ise kurum yetkili disiplin kurullarına yöneltmek üzere ilgili kurum amirliğine yapılır.

Kurum ve kuruluşlarda, etik kültürünü yerleştirmek ve geliştirmek, personelin etik davranış ilkeleri konusunda karşılaştıkları sorunlarla ilgili olarak tavsiyelerde ve yönlendirmede bulunmak ve etik uygulamaları değerlendirmek üzere kurum veya kuruluşun üst yöneticisi tarafından kurum içinden en az üç kişilik bir etik komisyonu oluşturulur. Etik komisyonu üyelerinin ne kadar süreyle görev yapacağı ve diğer hususlar, kurum ve kuruluşun üst yöneticisince belirlenir (Yönetmelik, 2022). Bu kapsamda Sağlık Bakanlığında da Sağlık Bakanlığı Etik Komisyonu oluşturulmuştur.

Kurul, başvuruya konu işlem veya eylemi gerçekleştiren kamu görevlisinin etik davranış ilkelerine aykırı işlem ve eylemi olduğunu tespit etmesi halinde bu durumu Cumhurbaşkanı, Kurul kararı olarak Resmî Gazete aracılığıyla kamuoyuna duyurur, ancak, Kurul kararlarının yargı tarafından iptali halinde Kurul, yargı kararını yerine getirir ve Resmî Gazetede yayımlar. Etik ilkeye aykırı davranışın saptanamadığına ilişkin kararlar da Cumhurbaşkanlığı Makamına ve ilgililere yazılı olarak bildirilir. Bu kararlar kamuoyuna duyurulmaz. Kabul edilebilirliği bulunmayan başvurular hakkında verilen kararlar yalnızca başvuru sahibine iletilir (Yönetmelik, 2022).

Diğer kamu görevlilerinin, etik davranış ilkelerine aykırı uygulamaları bulunduğu iddiasıyla yapılacak başvurular, ilgili kurumların yetkili disiplin kurullarında, aşağıda belirtilen etik davranış ilkelerine aykırılık olup olmadığı yönünden değerlendirilir. Değerlendirme sonucu alınan karar, ilgililere ve başvuru sahibine bildirilir. Disiplin kurullarının kararları kamuoyuna duyurulmaz (Yönetmelik, 2022).

Söz konusu etik davranış ilkeleri şunlardır (Yönetmelik, 2022):

- Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci,
- Halka hizmet bilinci,
- Hizmet standartlarına uyma,
- Amaç ve misyona bağlılık,
- Dürüstlük ve tarafsızlık,
- Saygınlık ve güven,
- Nezaket ve saygı,
- Yetkili makamlara bildirim,
- Çıkar çatışmasından kaçınma,
- Görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması,
- Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı,
- Kamu malları ve kaynaklarının kullanımı,
- Savurganlıktan kaçınma,
- Bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan,
- Bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık,
- Yöneticilerin hesap verme sorumluluğu,
- Eski kamu görevlileriyle ilişkiler,
- Mal bildiriminde bulunma

Bu araştırmanın kendilerini hem işe alımcıların hem de yöneticilerin güçlü yanlarını (örneğin koçluk) geliştirmeye adanmış profesyoneller için pratik çıkarımları bulunmaktadır. Değerlendirme ve personel seçimi alanlarından sorumlu profesyoneller, yüksek Makyavelist özellikleri tespit etmek için özel olarak hazırlanmalıdırlar. Her şeyden önce, seçim görüşmeleri sırasında, ikna, müzakere, duygusal kontrol ve atılganlık kapasiteleri nedeniyle belirli yönetsel öneme sahip pozisyonları işgal etmek için çekici insanlar olarak görünmeye eğilimlidirler. Sorumlu profesyonellerin koçluk ve çalışma grubu içinde liderlik rollerini üstlenebilecek kişilerin gelişimi için, görevlerine başlamadan önce kişiliğin karanlık yönünün değerlendirilmesine aşina olmaları gerekmektedir. Bu anlamda, olumlu tutumlar, uyum sağlama ve etkililik dâhil olmak üzere davranış becerilerinin geliştirilmesi çabalarının artırılmasından önce, bu tür özelliklerin olumsuz davranışlar ve tutumlar (örneğin, işten ayrılma niyeti) üzerindeki etkisini azaltmaya çalışmak için grup içindeki liderler kişiliğin karanlık yönünü belirlemelidirler.

Bu çalışmadan akademisyenler, sağlık sektöründe araştırma yapacak olan araştırmacılar, araştırmamızı gerekleştirdiğimiz sağlık iş kolu ve sektrndeki yöneticiler ile zel sağlık kuruluşlarındaki yöneticiler de yararlanabilir.



KAYNAKLAR

- Ackerman, R. A., Witt, E. A., Donnellan, M. B., Trzesniewski, K. H., Robins, R. W. and Kashy, D. A. (2011). "What does the narcissistic personality inventory really measure?". *Assessment*, 18(1), 67-87.
- Aghababaei, N. and Błachnio, A. (2015). "Well-being and the dark triad". *Personality and Individual Differences*, 86(November), 365-368.
- Aghababaei, N., Mohammadtabar, S. and Saffarinia, M. (2014). "Dirty Dozen vs. the H factor: Comparison of the Dark Triad and Honesty–Humility in prosociality, religiosity, and happiness". *Personality and Individual Differences*, 67(September), 6-10.
- Agnes, M. (Editör). (2005). *Webster's new college dictionary*. Cleveland, OH: Wiley.
- Ahern, N. R., Kiehl, E. M., Sole, M. L. and Byers, J. (2006). "A review of instruments measuring resilience". *Issues in Comprehensive Pediatric Nursing*, 29, 103-125.
- Ağralı Ermiş, S. (2019). *Akademisyenlerin Karanlık Üçlü Özellikleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ağralı-Ermış, S., Şahin, M. Y. ve Demirus, B. (2018). "The adaptation of Short Dark Triad (SD3) Inventory to the Turkish sample: The study of validity and reliability". *Journal of Research in Education and Society/JRES*, 5(2), 138-156.
- Akar, M. (2019). *The Effect Of Motivation On Dark Triad, Job Satisfaction And Depression, Stress, Anxiety*. Unpublished Master Thesis, Bahçeşehir University Institute Of Social Sciences, İstanbul.
- Akçakanat, T. ve Dinç, M. (2018). "Planlanmış Davranış Teorisi Bağlamında Girişimcilik Niyeti Üzerinde Makyavelist Kişiliğin Etkisi". *UIİİD-IJEAS*, (17. UIK Özel Sayısı), 761-780.
- Akdoğan, A. (2009). "Sosyal Gelişmenin İki Dinamiği: Bilim ve Ahlak". *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 9(3), 11-44.
- Aksu, A. A., Şekercioğlu, G., Ehtiyar, V. R., Yıldız, S. ve Yılmaz, Y. (2010). "The relationship between personality, gender and departments: application of 16 personality factor questionnaire in the Antalya region of Turkey". *Qual Quant*, 44(6), 1113-1127.
- Alankaya, Ş. ve Akpınar, S. (2017). "Sinema Filmlerindeki Muhasebeci Karakterlerinin Kişilik Özellikleri: Hollywood Filmleri İncelemesi". *Sakarya Üniversitesi İşletme Bilimi Dergisi*, 5(3), 235-255.
- Ali, F., Amorim, I. S. and Chamorro-Premuzic, T. (2009). "Empathy deficits and trait emotional intelligence in psychopathy and Machiavellianism". *Personality and Individual Differences*, 47(7), 758-762.

- Allen, D. G., Shore, L. M. and Griffeth, R. W. (2003). "The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process". *Journal of management*, 29(1), 99-118.
- Alutto, J. A., Hrebiniak, L. G. and Alonso, R. C. (1973). "On operationahzing the concept of commitment". *Social Forces*, 51(4), 448-454.
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders*. (5. Baskı). Washington, DC: Author.
- American Psychiatric Association. (1994). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*. (4. Baskı). Washington, DC: APA.
- Andershed, H., Gustafson, S. B., Kerr, M. and Stattin, H. (2002). "The usefulness of self-reported psychopathy-like traits in the study of antisocial behavior among non-referred adolescents". *European Journal of Personality*, 16(5), 383-402.
- Arnau, R. C., Green, B. A., Rosen, D. H., Gleaves, D. H. and Melancon, J. G. (2003). "Are Jungian Preferences Really Categorical? An Empirical Investigation Using Taxometric Analysis". *Personality and Individual Differences*, 34(2), 233-251.
- Atay, S. (2010). *Çalışan Narsist: Örgütler, Liderler, Yöneticiler ve Astarlar*. İstanbul: Namar Yayınları.
- Aydıntan, B. ve Koç, H. (2016). "The Relationship between Job Satisfaction and Life Satisfaction: An Empirical Study on Teachers". *International Journal of Business and Social Science*, 7(10), 72-80.
- Aydoğan, E. ve Serbest, S. (2016). "İş Yerinde Karanlık Üçlü: Bir Kamu Kuruluşunun İç Denetim Biriminde Araştırma". *Sayıştay Dergisi*, 101(Nisan-Haziran), 97-121.
- Babiak, P. and Hare, R. D. (2006). *Snakes in Suits: When psychopaths go to work*. New York: Regan Books.
- Bailey, C. D. (2015). "Psychopathy, Academic Accountants' Attitudes toward Unethical Research Practices, and Publication Success". *The Accounting Review*, 90(4), 1307-1332.
- Bakır, B., Özer, M., Uçar, M., Güleç, M., Demir, C. ve Hasde, M. (2003). "Relation between Machiavellianism and job satisfaction in a sample of Turkish physicians". *Psychological Reports*, 92, 1169-1175.
- Bandura, A. (1973). *Aggression: A Social Learning Analysis*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Baron, R. M. and Kenny, D. A. (1986). "The moderator-mediator variable distinction in social psychological resarch: conceptual, strategic, and statistical considerations". *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Başar, U. (2019). *Liderin Karanlık Kişilik Özellikleri İle Çalışanın Tükenmişliği Arasındaki İlişkide Çalışanın Karanlık Liderlik Algısının Aracı Rolü: Çok Düzeyli Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Başar, U., Sıgır, Ü. ve Basım, N. (2016). “İş yerinde karanlık liderlik”. *İş ve İnsan Dergisi*, 3(2), 65-76.
- Başaran, İ. E. (1992). *Örgütsel Davranış*. (Birinci Baskı). Ankara: Gül Yayınevi.
- Bayramoğlu, E. (2019). *Ölümlülük Manipülasyonunun, Bağlanma Türlerinin ve Karanlık Üçlü Kişilik Özelliklerinin Risk Alma Davranışına Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bekiroğlu, B. (2020). *Karanlık Üçlü Ölçeği'nin Geliştirilmesi ve Psikometrik Özelliklerinin Klinik Bağlamda İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Belsky, J., Houts, R. M. and Fearon, R. M. P. (2010). “Infant attachment and the timing of puberty: Testing an evolutionary hypothesis”. *Psychological Science*, 21(9), 1195-1201.
- Belsky, J., Steinberg, L. and Draper, P. (1991). “Childhood experience, interpersonal development, and reproductive strategy: An evolutionary theory of socialization”. *Child Development*, 62(4), 647-670.
- Benning, S. D., Patrick, C. J., Blonigen, D. M., Hicks, B. M. and Iacono, W. G. (2005). “Estimating facets of psychopathy from normal personality traits: A step toward community epidemiological investigations”. *Assessment*, 12(1), 3-18.
- Benning, S. D., Patrick, C. J., Hicks, B. M., Blonigen, D. M. and Krueger, R. F. (2003). “Factor structure of the Psychopathic Personality Inventory: Validity and implications for clinical assessment”. *Psychological Assessment*, 15(3), 340-350.
- Bess, T. L. and Harvey, R. J. (2002). “Bimodal Score Distributions and the Myers-Briggs Type Indicator: Fact or Artifact?”. *Journal of Personality Assessment*, 78(1), 176-186.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New Brunswick, New Jersey.
- Blonigen, D. M., Patrick, C. J., Douglas, K. S., Poythress, N. G., Skeem, J. L., Lilienfeld, S. O., Edens, J. F. and Krueger, R. F. (2010). “Relations between factors of psychopathy and dimensions of internalizing and externalizing psychopathology: Clarifying the role of suppressor effects and method variance”. *Psychological Assessment*, 22(1), 96-107.
- Bluedorn, A. C. (1982). “A unified model of turnover from organizations”. *Human Relations*, 35(2), 135-153.
- Bluedorn, A. C. (1976). *A causal model of turnover in organizations*. Unpublished PhD dissertation, University of Iowa.
- Bogaert, A. F. and Rushton, J. P. (1989). “Sexuality, delinquency and r/K reproductive strategies: Data from a Canadian university sample”. *Personality and Individual Differences*, 10(10), 1071-1077.

- Bogart, L. M., Benotsch, E. G. and Pavlovic, J. D. (2004). "Feeling superior but threatened: The relation of narcissism to social comparison". **Basic and Applied Social Psychology**, 26(1), 35-44.
- Bolelli, M. (2018, 2-3 Kasım). *Karanlık Üçlünün (Narsisizm, Makyavelizm ve Psikopati) Yöneticilerin Sosyal Güç Kullanımına Etkilerinin İncelenmesi*. 6. Örgütsel Davranış Kongresi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Bolelli, M. ve Ekizler, H. (2020). "Karanlık Üçlünün Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde Öz Denetimin Düzenleyici Rolü". M. Mete (Editör). *İktisadi ve İdari Bilimlerde Teori ve Araştırmalar*. Ankara. Gece Kitaplığı, s. 55-82.
- Book, A., Visser, B. A., Blais, J., Hosker-Field, A., Methot-Jones, T., Gauthier, N. Y., Volk, A., Holden, R. R. and D'Agata, M. T. (2016). "Unpacking more "evil": What is at the core of the dark tetrad?". **Personality and Individual Differences**, 90(February), 269-272.
- Brooke, P. P. and Price, J. L. (1989). "The determinants of employee absenteeism: An empirical test of a causal model". **Journal of Occupational Psychology**, 62, 1-19.
- Bruk-Lee, V., Khoury, H. A., Nixon, A. E., Goh, A. and Spector, P. E. (2009). "Replicating and Extending Past Personality/Job Satisfaction Meta-Analyses". **Human Performance**, 22(2), 156-189.
- Brumbach, B. H., Figueredo, A. J. and Ellis, B. J. (2009). "Effects of harsh and unpredictable environments in adolescence on development of life history strategies: A longitudinal test of an evolutionary model". **Human Nature**, 20(1), 25-51.
- Brunell, A. B., Gentry, W. A., Campbell, W. K., Hoffman, B. J., Kuhnert, K. W. and DeMarree, K. G. (2008). "Leader emergence: The case of the narcissistic leader". **Personality and Social Psychology Bulletin**, 34(12), 1663-1676.
- Buckels, E. E., Jones, D. N. and Paulhus, D. L. (2013). "Behavioral Confirmation of Everyday Sadism". **Psychological Science**, 24(11), 2201-2209.
- Buckels, E. E., Trapnell, P. D. and Paulhus, D. L. (2014). "Trolls just want to have fun". **Personality and Individual Differences**, 67(September), 97-102.
- Bulut, S., Doğan, U. ve Altundağ, Y. (2013). "Adolescent Psychological Resilience Scale: Validity and reliability study". **Suvremena Psihologija**, 16(1), 21-32.
- Burch, G. St. J. (2006). "The creative-schizotype: Help or hindrance to team-level innovation?". **University of Auckland Business Review**, 8(1), 43-51.
- Burger, J. M. (2006) *Kişilik*. (Çev. İ. D. Erguvan Sarıoğlu). (2. Baskı). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Burke, M. J., Brief, A. P. and George, J. M. (1993). "The role of negative affectivity in understanding relations between self-reports of stressors and strains: A comment on the applied psychology literature". **Journal of Applied Psychology**, 78(3), 402-412.

- Bushman, B. J. and Baumeister, R. F. (1998). "Threatened egotism, narcissism, self-esteem, and direct and displaced aggression: Does self-love or self-hate lead to violence". *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(1), 219-229.
- Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum*. (10. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Campbell, W. K., Brunell, A. B. and Finkel, E. J. (2006). "Narcissism, Interpersonal Self-Regulation, and Romantic Relationships: An Agency Model Approach". In K. D. Vohs and E. J. Finkel (Eds.), *Self and Relationships: Connecting Intrapersonal and Interpersonal Processes*. New York: Guilford Press, pp. 57-83.
- Campbell, W. K. and Foster, C. A. (2002). "Narcissism and Commitment in Romantic Relationships: An Investment Model Analysis". *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(4), 484-495.
- Campbell, W. K., Hoffman, B. J., Campbell, S. M. and Marchisio, G. (2011). "Narcissism in organizational contexts". *Human resource management review*, 21(4), 268-284.
- Campbell, W. K. and Miller, J. D. (2011). *The Handbook of Narcissism and Narcissistic Personality Disorder: Theoretical Approaches, Empirical Findings, and Treatments*. John Wiley & Sons.
- Can, H., Aşan Azizoğlu, Ö. ve Miski Aydın, E. (2015). *Örgütsel Davranış*. (İkinci Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi, 72-88.
- Capraro, R. M. and Capraro, M. M. (2002). "Myers-Briggs Type Indicator Score Reliability Across Studies: A Meta-analytic Reliability Generalization Study". *Educational and Psychological Measurement*, 62(4), 590-602.
- Carter, G. L., Campbell, A. C. and Muncer, S. (2014). "The Dark Triad personality: Attractiveness to women". *Personality and Individual Differences*, 56(January), 57-61.
- Carver, C. S. (1998). "Resilience and thriving: Issues, models, and linkages". *Journal of Social Issues*, 54, 245-266.
- Cattell, R. G., Eber, H. W. and Tasnoca, M. M. (1970). *Handbook for the Sixteen Personality Factor Questionnaire (16 PF)*. Champaign, III: Institute for Personality Ability Testing.
- Cellucci, A. J. and DeVries, D. L. (1978). *Measuring managerial satisfaction: A manual for the MJSQ*. (No. 11). Center for Creative Leadership.
- Chabrol, H., Van Leeuwen, N., Rodgers, R. and Séjourné, N. (2009). "Contributions of psychopathic, narcissistic, Machiavellian, and sadistic personality traits to juvenile delinquency". *Personality and Individual Differences*, 47(7), 734-739.
- Charney, D. S. (2004). "Psychobiological mechanisms of resilience and vulnerability: Implications for successful adaptation to extreme stress". *American Journal of Psychiatry*, 161, 195-216.

- Charnov, E. L. (1993). *Life history invariants*. Oxford, England: Oxford University Press.
- Chatterjee, A. and Hambrick, D. C. (2007). "It's all about me: Narcissistic chief executive officers and their effects on company strategy and performance". *Administrative Science Quarterly*, 52(3), 351-386.
- Chisholm, J. S., Ellison, P. T., Evans, J., Lee, P. C., Lieberman, L. S., Pavlik, Z., Ryan, A. S., Salter, E. M., Stini, W. A. and Worthman, C. M. (1993). "Death, hope, and sex: Life-history theory and the development of reproductive strategies [and comments and reply]". *Current Anthropology*, 34(1), 1-24.
- Christen, M., Iyer, G. and Soberman, D. (2006). "Job Satisfaction, Job Performance, and Effort: A Reexamination Using Agency Theory". *Journal of Marketing*, 70 (January), 137-150.
- Christie, R. and Geis, F. L. (1970). *Studies in Machiavellianism*. New York: Academic Press.
- Clark, A., Oswald, A. and Warr, P. (1996). "Is job satisfaction U-shaped in age?". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 57-81.
- Cleckley, H. M. (1976). *The mask of sanity*. (5th edition). St. Louis, MO: Mosby.
- Connor, K. M. and Davidson, J. R. T. (2003). "Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC)". *Depression and Anxiety*, 18, 76-82.
- Cooke, D. J. and Michie, C. (2001). "Refining the construct of psychopath: Towards a hierarchical model". *Psychological Assessment*, 13(2), 171-188.
- Cooley, C. H. (2009). *Human Nature and the Social Order*. New York: Charles Scribner's Sons.
- Čopková, R. and Araňošová, A. (2020). "The Relationship of Dark Triad and Job Satisfaction among Helping Professionals". *Človek a spoločnosť [Individual and Society]*, 23(3), 18-33.
- Cömert, E. (2018). *Cinsiyete Göre Üniversite Öğrencilerinde Karanlık Üçlü: Hexaco Kişilik Özelliklerinin Yordayıcı Rolü*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Crant, J. M. (2000). "Proactive Behavior in Organizations". *Journal of Management*, 26(3), 435-462.
- Cropanzano, R. and Mitchell, M. S. (2005). "Social exchange theory: An interdisciplinary review". *Journal of management*, 31(6), 874-900.
- Crossley, C. D., Grauer, E., Lin, L. F. and Stanton, J. M. (2002). *Assessing the content validity of intention to quit scales*. Paper presented at the annual meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Toronto, Ontario, Canada.
- Crysel, L. C., Crosier, B. S. and Webster, G. D. (2013). "The Dark Triad and risk behavior". *Personality and Individual Differences*, 54(1), 35-40.

- Cüceloğlu, D. (2000). *İnsan ve Davranışı*. (10. Basım). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çakar, F. S., Karataş, Z. ve Çakır, M. A. (2014). “Yetişkin Yılmazlık Ölçeği: Türk kültürüne uyarlanması”. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 22-39.
- Çelik, F. (2020). *Yöneticilerde Algılanan Karanlık Kişilik Özelliklerinin, Örgütsel Güven ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çingı, H. (1990). *Örnekleme Kuramı*. (1. Baskı). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Matbaası.
- Daan, S. and Tinbergen, J. (1997). “Adaptation of life histories”. In J. R. Krebs and N. B. Davies (Eds.), *Behavioural ecology: An evolutionary approach*. (4th edition). Oxford, England: Blackwell, pp. 311-333.
- Davidson, G. C., Neale, J. M. and Kring A. M. (2003). *Abnormal Psychology*. (9th edition). USA: John Wiley&Sons.
- Davis, J. and Werre, D. (2008). “A Longitudinal study of the effects of uncertainty on reproductive behaviors”. *Human Nature*, 19(4), 426-452.
- Dawley, D., Houghton, J. D. and Bucklew, N. S. (2010). “Perceived organizational support and turnover intention: The mediating effects of personal sacrifice and job fit”. *The Journal of Social Psychology*, 150(3), 238-257.
- Day, D. V., Shleicher, D. J., Unckless, A. L. ve Hiller, N. J. (2002). “Self-Monitoring Personality at Work: A Meta-analytic Investigation of Construct Validity”. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 390-401.
- Del Giudice, M. (2009). “Sex, attachment, and the development of reproductive strategies”. *Behavioral and Brain Sciences*, 32(1), 1-21.
- Demircioğlu, Z. I. (2020). *Antecedents Of Social Media Addiction And Cyberbullying Among Adolescents: Attachment, The Dark Triad, Rejection Sensitivity And Friendship Quality*. Unpublished Master Thesis, Çankaya University Institute Of Social Sciences, Ankara.
- Dinç, M. A. (2019). *Zehirli liderliğin bazı öncülleri ve ardılları*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Direk, H. (2020). *Üniversite Öğrencilerinde Romantik İlişkide Algılanan İstismar, Karanlık Kişilik Özellikleri ve Bağlanma Stillerinin İlişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yakın Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Lefkoşa.
- Doğan, T. (2015). “Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği’nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması”. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 93-102.
- Dollard, J. and Miller, N. E. (1950). *Personality and psychotherapy*. New York: McGrawHill.

- Dysvik, A. and Kuvaas, B. (2013). "Perceived job autonomy and turnover intention: The moderating role of perceived supervisor support". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 563-573.
- Eibl-Eibesfeldt, I. (1989). *Human ethology*. New York, NY: de Gruyter.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D. and Rhoades, L. (2001). "Reciprocation of Perceived Organizational Support". *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42-51.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. (1986). "Perceived organizational support". *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Shoss, M. K., Karagonlar, G., Gonzalez-Morales, M. G., Wickham, E. R. and Buffardi, L. C. (2014). "The Supervisor POS-LMX- Subordinate Pos Chain: Moderation by Reciprocation Warmness and Supervisor's Organizational Embodiment". *Journal of Organizational Behavior*, 35(5), 635-656.
- Ekizler, H. ve Bolelli, M. (2020). "The Effects Of Dark Triad (Machiavellianism, Narcissism, Psychopathy) On The Use Of Power Sources". *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(37 Bahar), 27-44.
- Ekmekci, F. (2011). "Büyüyen Türkiye, Hırçınlaşan İsrail: Çatışmanın Kaçınılmazlığından İş Birliğinin İmkânına". *Akademik Orta Doğu Dergisi*, 5(2), 127-140.
- Ekmekçioğlu, E. B. ve Sökmen, A. (2016). "Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü: Sınır Birimi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". *International Review of Economics and Management (IREM)*, 4(2), 32-45.
- Ellis, B. J. (2004). "Timing of pubertal maturation in girls: An integrated life history approach". *Psychological Bulletin*, 130(6), 920-958.
- Ellis, H. (1898). "Auto-eroticism: A psychological study". *Alienist and Neurologist*, 19, 260-299.
- Ellis, L. (1988). "Criminal behavior and r/K selection: An extension of gene-based evolutionary theory". *Personality and Individual Differences*, 9(4), 697-708.
- Ellis, B. J., Figueredo, A. J., Brumbach, B. H. and Schlomer, G. L. (2009). "Fundamental dimensions of environmental risk: The impact of harsh versus unpredictable environments on the evolution and development of life history strategies". *Human Nature*, 20(2), 204-268.
- Elmas, T. (2018). *Karanlık Üçlü ve Örgütsel Dışlanma Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Emmons, R. A. (1987). "Narcissism: Theory and measurement". *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 11-17.

- Emmons, R. A. (1984). "Factor analysis and construct validity of the Narcissistic Personality Inventory". *Journal of Personality Assessment*, 48(3), 291-300.
- Eraslan-Çapan, B., Satıcı, S. A., Yılmaz, M. F. ve Kayış, A. R. (2015, 7-10 Ekim). *Karanlık Üçlü Ölçeği: Türkçeye Uyarlama Çalışması*. 13. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, Mersin.
- Erdoğan, B. (2018). *Karanlık Kişilik Özelliklerine Sahip Üniversite Öğrencileriyle Kendine Zarar Verme Davranışı Gösterenlerin Saldırganlık ve Risk Alma Davranışlarının Karşılaştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Adli Tıp Enstitüsü, İstanbul.
- Eren, E. (2017). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. (On altıncı Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım, 83-84.
- Eren, E. (2015). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Eren, E. (1998). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. (5. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Erikson, E. H. (1994). *Identity: Youth and Crisis*. New York: W. W. Norton&Company.
- Eroğlu, F. (2017). *Davranış Bilimleri*. (15. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Eroğlu, F. (1998). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Eysenck, H. J. and Wilson, G. (2000). *Kişiliğinizi Tanıyın*. (Çev. E. Erduran). (4. Basım). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Fehr, B., Samsom, D. and Paulhus, D. L. (1992). "The construct of Machiavellianism: Twenty years later". In C. D. Spielberger and J. N. Butcher (Eds.), *Advances in personality assessment*. Hillsdale, NJ: Erlbaum, (Vol. 9), pp. 77-116.
- Fernie, B. A., Fung, A. and Nikčević, A. V. (2016). "Different coping strategies amongst individuals with grandiose and vulnerable narcissistic traits". *Journal of Affective Disorders*, 205(November), 301-305.
- Figueredo, A. J. and Jacobs, W. J. (2010). "Aggression, risk-taking, and alternative life history strategies: The behavioral ecology of social deviance". In M. Frias-Armenta and V. Corral-Verdugo (Eds.), *Biopsychosocial perspectives on interpersonal violence*. Hauppauge, NY: Nova Science Publishers.
- Figueredo, A. J., Vásquez, G., Brumbach, B. H. and Schneider, S. M. R. (2007). "The K-factor, covitality, and personality: A psychometric test of life history theory". *Human Nature*, 18(1), 47-73.
- Figueredo, A. J., Vásquez, G., Brumbach, B. H., Schneider, S. M. R., Sefcek, J. A., Tal, I. R., Tepesi, D., Wenner, C. J. and Jacobs, W. J. (2006). "Consilience and life history theory: from genes to brain to reproductive strategy". *Developmental Review*, 26(2), 243-275.

- Figueredo, A. J., Vásquez, G., Brumbach, B. H., Sefcek, J. A., Kirsner, B. R. and Jacobs, W. J. (2005). "The K-factor: individual differences in life history strategy". ***Personality and Individual Differences***, 39(8), 1349-1360.
- Fishbein, M. and Ajzen, I. (1975). ***Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research***. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Flynn, F. J. and Ames, D. R. (2006). "What's Good for the Goose May Not Be as Good for the Gander: The Benefits of Self-Monitoring for Men and Women in Task Groups and Dyadic Conflicts". ***Journal of Applied Psychology***, 91(2), 272-281.
- Forsyth, D. R., Banks, G. C. and McDaniel M. A. (2012). "A Meta-Analysis of the Dark Triad and Work Behavior: A Social Exchange Perspective". ***Journal of Applied Psychology***, 97(3), 557-579.
- Forth, A. E., Brown, S. L., Hart, S. D. and Hare, R. D. (1996). "The assessment of psychopathy in male and female noncriminals: Reliability and validity". ***Personality and Individual Differences***, 20(5), 531-543.
- Foster, J. D., Campbell, W. K. and Twenge, J. M. (2003). "Individual differences in narcissism: Inflated self-views across the lifespan and around the World". ***Journal of Research in Personality***, 37(6), 469-486.
- Freud, S. (1931/1950). "Libidinal types". In J. Strachey (Ed. & Trans.), *The standard edition of the complete psychological works of Sigmund Freud (Vol 21)*. London: Hogarth Press, pp. 217-220.
- Freud, S. (1923). ***The Ego and the Id, The Standard Edition of the Complete Psychological Works of Sigmund Freud, Volume XIX (1923-1925): The Ego and the Id and Other Works***.
- Freud, S. (1920). ***Beyond the Pleasure Principle, The Standart Edition of The Complete Psychological Works of Sigmund Freud, Volume XVIII (1920-1922), Beyond the Pleasure Principle, Group Psychology and Other Works***.
- Freud, S. (1914/1957). "On narcissism: An introduction". In J. Strachey (Ed. & Trans.), *The standard edition of the complete psychological works of Sigmund Freud (Vol. 14)*. London: Hogarth Press, pp. 67-104.
- Friedman, M. and Rosenman, R. H. (1974). ***Type A behavior and your heart***. New York: Alfred A. Knopf.
- Furnham, A. (2015). ***Backstabbers and Bullies: How to cope with the dark side of people at work***. London: Bloomsbury Publishing.
- Furnham, A., Richards, S. C. and Paulhus, D. L. (2013). "The Dark Triad of Personality: A 10 Year Review". ***Social and Personality Psychology Compass***, 7(3), 199-216.
- Furnham, A. and Taylor, J. (2004). ***The dark side of behaviour at work: Understanding and avoiding employees leaving, thieving and deceiving***. Basingstoke: Palgrave MacMillan.

- Gadgil, M. and Solbrig, O. T. (1972). "The concept of r- and K-selection: Evidence from wild flowers and some theoretical considerations". *The American Naturalist*, 106(947), 14-31.
- Gangestad, S. W. and Snyder, M. (2000). "Self-Monitoring: Appraisal and Reappraisal". *Psychological Bulletin*, 126(4), 530-555.
- Garcia, D., Adrianson, L., Archer, T. and Rosenberg, P. (2015). "The dark side of the affective profiles: differences and similarities in psychopathy, Machiavellianism and Narcissism". *SAGE Open*, 5(4), 1-14.
- Geçtan, E. (2003). *İnsan Olmak*. (11. Basım). İstanbul: Metis Yayınları.
- Geçtan, E. (1988). *Psikanaliz ve Sonrası*. (3. Basım). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Giammarco, E. A. and Vernon, P. A. (2014). "Vengeance and the Dark Triad: The role of empathy and perspective taking in trait forgiveness". *Personality and Individual Differences*, 67(September), 23-29.
- Gillaspie, S. M. (2009). *The impact of dark leadership on organizational commitment and turnover*. Unpublished Master Thesis, Emporia State University, USA.
- Gim, G. C. W., Desa, N. M. and Ramayah, T. (2015). "Competitive psychological climate and turnover intention with the mediating role of affective commitment". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172, 658-665.
- Gizir, C. A. (2007). "Psikolojik sağlamlık, risk faktörleri ve koruyucu faktörler üzerine bir derleme çalışması". *Türk Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Dergisi*, 28, 113-128.
- Gladden, P. R., Figueredo, A. J. and Jacobs, W. J. (2009). "Life history strategy, psychopathic attitudes, personality, and general intelligence". *Personality and Individual Differences*, 46(3), 270-275.
- Godkin, L. and Allcorn, S. (2009). "Institutional Narcissism, Arrogant Organization Disorder and Interruptions in Organizational Learning". *The Learning Organization*, 16(1), 40-57.
- Goldman, A. (2006). "Personality disorders in leaders: Implications of the DSM IV-TR in assessing dysfunctional organizations". *Journal of Managerial Psychology*, 21(5), 392-414.
- Gonzalez, H. G., Caminero, G. F. and Diaz, L.E. (2018). "The Dark Triad: A Different Relationship between Personality and Empathy. A Review from an Educational Perspective". *International Journal of Environmental and Science Education*, 13(4), 431-440.
- Gouldner, A. W. (1960). "The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement". *American Sociological Review*, 25, 161-178.
- Gökalliler, E., Aybar, A. S. ve Gülay, G. (2011). "Bir Statü Tüketimi Göstergesi Olarak Iphone Markalı Akıllı Telefon Algısı: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma". *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 7(1), 36-48.

- Grover, S. and Furnham, A. (2022). "The Dark Triad, emotional intelligence, self-monitoring and executive coach effectiveness and satisfaction". ***Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice***, 15(1), 22-42.
- Gunnthorsdottir, A., McCabe, K. and Smith, V. (2002). "Using the Machiavellianism instrument to predict trustworthiness in a bargaining game". ***Journal of Economic Psychology***, 23(1), 49-66.
- Gustafson, S. B. and Ritzer, D. R. (1995). "The dark side of normal: A psychopathy-linked pattern called aberrant self-promotion". ***European Journal of Personality***, 9(3), 147-183.
- Güler, T. ve Kerse, G. (2019, 13-15 December). "Karanlık Üçlü (Narsisizm, Makyavelizm ve Psikopati) ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: "Belki de Karanlık Değildir..."", M. Dalkılıç. (Editör). *V. International Congress on Social and Education Sciences (INCSES-2019) Proceedings Book*. Adana, s. 552-561.
- Gülerdi, M. (2020). *The Dark Triad And Counterproductive Work Behaviour: Organisational Culture As A Moderator*. Unpublished Master Thesis, Middle East Technical University Institute Of Social Sciences, Ankara.
- Güllü, S. ve Yıldız, K. (2019). "Spor Örgütlerinde Karanlık Kişilik, Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini İlişkisinin İncelenmesi". ***Spormetre***, 17(4), 220-232.
- Gültekin, G. (2015). *Examining Dark Triad In Interpersonal Context: Their Relationship With Risk Taking, Self-Presentation And Self-Conscious Emotions*. Unpublished Graduation Thesis, Doğuş University Institute Of Social Sciences, İstanbul.
- Gürkan, U. (2006). "Yılmazlık Ölçeği (YÖ): Ölçek geliştirme, güvenirlik ve geçerlik çalışması". ***Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi***, 39(2), 45-74.
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. (1976). "Motivation through the design of work: test of a theory". ***Organizational Behavior and Human Performance***, 16(3), 250-279.
- Hair, J., Black, W., Babin, B. and Anderson, R. (2010). ***Multivariate data analysis***. (7th edition). Upper Saddle River, NJ, USA: Prentice-Hall Inc.
- Hare, R. D. (2003). ***The Hare Psychopathy Checklist***. (Revised 2nd edition). Toronto: Multi-Health Systems.
- Hare, R. D. (1999). ***Without Conscience: The Disturbing World of the Psychopaths Among Us***. New York: Guilford Press.
- Hare, R. D. (1996). "Psychopathy: A clinical construct whose time has come". ***Criminal Justice and Behavior***, 23(1), 25-54.
- Hare, R. D. (1991). ***The Hare Psychopathy Checklist***. (Revised 1st edition). Toronto: Multi-Health Systems.
- Hare, R. D. (1985). "Comparison of procedures for the assessment of psychopathy". ***Journal of Consulting and Clinical Psychology***, 53(1), 7-16.

- Hare, R. D. (1980). "A research scale for the assessment of psychopathy in criminal populations". *Personality and Individual Differences*, 1(2), 111-119.
- Hare, R. D. and Neumann, C. S. (2008). "Psychopathy as a Clinical and Empirical Construct". *Annual Review of Clinical Psychology*, 4(April), 217-246.
- Harms, P. D., Spain, S. M. and Hannah, S. T. (2011). "Leader development and the dark side of personality". *The Leadership Quarterly*, 22(3), 495-509.
- Harms, P. D., Spain, S. M. and Wood, D. (2014). "Mapping Personality in Dark Places". *Industrial and Organizational Psychology*, 7(1), 114-117.
- Harpending, H. C. and Sobus, J. (1987). "Sociopathy as an adaptation". *Ethology and Sociobiology*, 8(1), 63-72.
- Harpur, T. J., Hare, R. D. and Hakstian, A. R. (1989). "Two-factor conceptualization of psychopathy: Construct validity and assessment implications". *Psychological Assessment: A Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 1(1), 6-17.
- Harris, A. and Jones, M. (2018). "The dark side of leadership and management". *School Leadership & Management*, 38(5), 475-477.
- Harris, K. J., Kacmar, K. M. and Witt, L. A. (2005). "An examination of the curvilinear relationship between leader-member exchange and intent to turnover". *Journal of Organizational Behavior*, 26, 363-378.
- Havare, A. Ö. (2019). *Üniversite Öğrencilerinde Kendini ve Başkalarını Affetme: Karanlık Üçlü Kişilik Özelliklerinin Rolü*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Hayes, A. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. New York: Guilford Press.
- Heijnis, T. (2009). *The Dark Side of Personality and Counterproductive Behavior*. Unpublished Master Thesis, University of Amsterdam, Netherland.
- Hekman, D. R., Bigley, G. A., Steensma, H. K. and Hereford, J. F. (2009). "Combined effects of organizational and professional identification on the reciprocity dynamic for professional employees". *Academy of management journal*, 52(3), 506-526.
- Herda, D. N. and Lavelle, J. J. (2012). "The auditor-audit firm relationship and its effect on burnout and turnover intention". *Accounting Horizons*, 26(4), 707-723.
- Hill, K. and Kaplan, H. (1999). "Life history traits in humans: Theory and empirical studies". *Annual Review of Anthropology*, 28(October), 397-430.
- Hirschi, A. and Jaensch, V. (2015). "Narcissism and career success: Occupational self-efficacy and career engagement as mediators". *Personality and Individual Differences*, 77, 205-208.

- Hisli Şahin, N., Basım, H. N. ve Çetin, F. (2009). “Kişiler arası Çatışma Çözme Yaklaşımlarında Kendilik Algısı ve Kontrol Odağı”. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 20(2), 153-163.
- Hogan, R., Curphy, G. J. and Hogan, J. (1994). “What we know about leadership: Effectiveness and personality”. *American Psychologist*, 49(6), 493-504.
- Hogan, R. and Hogan, J. (2001). “Assessing leadership: A view from the dark side”. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1/2), 40-51.
- Holmbeck, G. (2003). “Toward terminological, conceptual, and statistical clarity in the study of mediators and moderators”. In A. E. Kazdin (Ed.), *Methodological issues and strategies in clinical research*. (3.a ed.). Washington, DC: American Psychological Association, pp. 77-105.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York, NY: Harper and Brothers.
- Horn, H. S. (1978). “Optimal tactics of reproduction and life history”. In J. R. Krebs and N. B. Davies (Eds.), *Behavioral ecology: An evolutionary approach*. Sunderland, MA: Sinauer, pp. 411-429.
- Horn, H. S. and Rubenstein, D. I. (1984). “Behavioral adaptations and life history”. In J. R. Krebs and N. B. Davies (Eds.), *Behavioural ecology: An evolutionary approach*. (2nd ed.). Oxford, England: Blackwell, pp. 279-300.
- Horney, K. (1980). *Çağımızın Tedirgin İnsanı*. (Çev. A. Yörükân). İstanbul: Tur Yayınları.
- Horney, K. (1939/1966). *New Ways in Psychoanalysis*. New York: W.H. Norton & Company.
- Hrebiniak, L. G. and Alutto, J. A. (1972). “Personal and role-related factors in the development of organizational commitment”. *Administrative Science Quarterly*, 17, 555-573.
- Hsieh, C. T., Miguel, E., Ortega, D. and Rodriguez, F. (2011). “The price of political opposition: Evidence from Venezuela’s maisanta”. *American Economic Journal: Applied Economics*, 3(2), 196-214.
- Huczynski, A. and Buchanan, D. (2013). *Organizational Behaviour*. (4th edition). New York: Prentice Hall, 141-156.
- Hughes, L. W., Avey, J. B. and Nixon, D. R. (2010). “Relationships Between Leadership and Followers’ Quitting Intentions and Job Search Behaviors”. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(4), 351-362.
- İnanç, B. Y. ve Yerlikaya, E. E. (2008). *Kişilik Kuramları*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- İnternet: T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi (2022). *Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun*. URL: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5176&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>, Son Erişim Tarihi: 29.03.2022.

- İnternet: T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi (2022). *Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik*. URL: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=8044&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>, Son Erişim Tarihi: 29.03.2022.
- Jakobwitz, S. and Egan, V. (2006). "The Dark Triad and Normal Personality Traits". *Personality and Individual Differences*, 40(2), 331-339.
- Jayaratanne, S. and Chess. W. A. (1984). "Job Satisfaction, burnout and turnover: A national study". *Social Work*, Sept-Oct, 448-457.
- Jonason, P. K., Koenig, B. and Tost, J. (2010). "Living a fast life: The Dark Triad and Life History Theory". *Human Nature*, 21(4), 428-442.
- Jonason, P. K., Li, N. P. and Buss, D. M. (2010). "The Costs and Benefits of the Dark Triad: Implications for Mate Poaching and Mate Retention Tactics". *Personality and Individual Differences*, 48(4), 373-378.
- Jonason, P. K., Li, N. P. and Teicher, E. A. (2010). "Who is James Bond?: The Dark Triad as an agentic social style". *Individual Differences Research*, 8(2), 111-120.
- Jonason, P. K., Li, N. P., Webster, G. W. and Schmitt, D. P. (2009). "The Dark Triad: Facilitating short-term mating in men". *European Journal of Personality*, 23(1), 5-18.
- Jonason, P. K., Lyons, M., Baughman, H. M. and Vernon, P. A. (2014). "What a tangled web we weave: The Dark Triad traits and deception". *Personality and Individual Differences*, 70(November), 117-119.
- Jonason, P., Slomski, S. and Partyka, J. (2012). "The Dark Triad at work: How toxic employees get their way". *Personality and Individual Differences*, 52(3), 449-453.
- Jonason, P. K. and Tost, J. (2010). "I just cannot control myself: The Dark Triad and self-control". *Personality and Individual Differences*, 49(6), 611-615.
- Jonason, P. K. And Webster, G. D. (2012). "A Protean Approach to Social Influence: Dark Triad Personalities and Social Influence Tactics". *Personality and Individual Differences*, 52(4), 521-526.
- Jonason, P. K. and Webster, G. D. (2010). "The Dirty Dozen: A concise measure of the Dark Triad". *Psychological Assessment*, 22, 420-432.
- Jonason, P. K., Webster, G. D., Schmitt, D. P., Li, N. P. and Crysel, L. (2012). "The antihero in popular culture: Life history theory and the dark triad personality traits". *Review of General Psychology*, 16(2), 192-199.
- Jonason, P. K., Wee, S. and Li, N. P. (2015). "Competition, Autonomy, and Prestige: Mechanisms through which the Dark Triad Predict Job Satisfaction". *Personality and Individual Differences*, 72(January), 112-116.
- Jones, D. N. and Paulhus, D. L. (2014). "Introducing the Short Dark Triad (SD3): A brief measure of dark personality traits". *Assessment*, 21, 28-41.

- Jones, D. N. and Paulhus, D. L. (2010). "Different provocations trigger aggression in narcissists and psychopaths". *Social Psychological and Personality Science*, 1(1), 12-18.
- Jones, D. N. and Paulhus, D. L. (2009). "Machiavellianism". In M. R. Leary and R. H. Hoyle (Eds.), *Handbook of Individual Differences in Social Behavior*. New York/London: The Guilford Press, pp. 257-273.
- Joseph, D., Kok-Yee, N., Chrisine K. and Soon, A. (2007). "Turnover of information technology of information technology professionals: a narrative review, meta-analytic structural equation modeling and model development". *MIS Quarterly*, 31(3), 547-577.
- Judge, T. A. and Bono, J. E. (2001). "A Rose by Any Other Name: Are Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Neuroticism and Locus of Control Indicators of a Common Construct?". In B. W. Roberts and R. Hogan (Eds.), *Decade of Behavior. Personality Psychology in the Workplace*. Washington, DC, US: American Psychological Association, pp. 93-118.
- Judge, T. A. and Bono, J. E. (2001). "Relationship of core self-evaluations traits-self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: A meta-analysis". *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R. and Gerhardt, M. W. (2002). "Personality and Leadership: A Qualitative and Quantitative Review". *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765-780.
- Judge, T. A. and Church, A. H. (2000). "Job satisfaction: Research and practice". In C. L. Cooper and E. A. Locke (Eds.), *Industrial and organizational psychology: Linking theory with practice*. Oxford, UK: Blackwell, pp. 166-198.
- Judge, T. A. and Klinger, R. (2007) "Job satisfaction: Subjective well-being at work". In M. Eid and R. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being*. New York, NY: Guilford Publications, pp. 393-413.
- Judge, T. A., LePine, J. A. and Rich, B. L. (2006). "The Narcissistic Personality: Relationship with Inflated Self-Ratings of Leadership and with Task and Contextual Performance". *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 762-776.
- Judge, T. A., Piccolo, R. F. and Kosalka, T. (2009). "The bright and dark sides of leader traits: A review and theoretical extension of the leader trait paradigm". *Leadership Quarterly*, 20(6), 855-875.
- Jung, J. and Kim, Y. (2012). "Causes of newspaper firm employee burnout in Korea and its impact on organizational commitment and turnover intention". *The International Journal of Human Resource Management*, 23(17), 3636-3651.
- Kablanoglu, A. (2019). *Liderlik Etme İsteğinde Sosyal Kimliğe Karşı Bireysel Kimlik: Liderlik Motivasyonlarını Yordamada Karanlık Üçlü, Özgeçmiş Değerleri ve Sosyal Baskınlık Yönelimi'nin Grup Prototipiyle Kıyaslanması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

- Kaiser, R. B. and Hogan, J. (2011). "Personality, leader behavior and overdoing it". *Consulting Psychology Journal: Practice & Research*, 63(4), 219-242.
- Kaiser, R. B., LeBreton, J. M. and Hogan, J. (2015). "The Dark Side of Personality and Extreme Leader Behavior". *Applied Psychology: An International Review*, 64(1), 55-92.
- Kalleberg, A. L. (1977). "Work Values and Job rewards: A Theory of Job Satisfaction". *American Sociological Review*, 42(1), 124-143.
- Kalleberg, A. L. (1974). "A causal approach to the measurement of job satisfaction". *Social Science Research*, 3(4), 299-322.
- Kanten, P. (2014). "Narsistik Kişilik Özelliğinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde Örgüt İkliminin Düzenleyici Rolü". *İ.Ü. İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25(76), 160-184.
- Kanten, P., Yeşiltaş, M. ve Arslan, R. (2015). "Kişiliğin Karanlık Yönünün Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde Psikolojik Sözleşmenin Düzenleyici Rolü". *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 29(2), 365-391.
- Kaplan, H. S. and Gangestad, S. W. (2005). "Life history theory and evolutionary psychology". In D. M. Buss (Ed.), *The handbook of evolutionary psychology*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons Inc., pp. 68-95.
- Karaaslan, N. (2019). *Üniversite Öğrencilerinde İlişkisel Saldırganlık: Karanlık Üçlü Kişilik Özelliklerinin Rolü*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Kararımkak, Ö. (2007). *Investigation of personal qualities contributing to psychological resilience among earthquake survivors: A model testing study*. Unpublished Doctorate Dissertation, Middle East Technical University, Ankara.
- Kaur, B., Mohindru, P. and Pankaj, M. (2013). "Antecedents of Turnover Intentions: A Literature Review". *Global Journal of Management and Business Studies*, 3(10), 1219-1230.
- Kavak, O. (2020). *Karanlık Üçlü Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Siyaset ve Kariyer Planlamaya Etkisinde Örgütsel Aidiyetin Aracı Rolü*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- Kavanagh, P. S., Signal, T. D. and Taylor, N. (2013). "The Dark Triad and Animal Cruelty: Dark Personalities, Dark Attitudes and Dark Behaviors". *Personality and Individual Differences*, 55(6), 666-670.
- Kayıklık, H. (2005). "Bireysel Yaşamda Dinsel Değişim". *Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 5(2), 5-23.
- Kealy, D. and Ogrodniczuk, J. S. (2011). "Narcissistic Interpersonal Problems in Clinical Practice". *Harvard Review of Psychiatry*, 19(6), 290-301.

- Kelly, G. A. (1977). "Personal Construct Theory and Psychotherapeutic Interview". *Cognitive therapy and research*, 1(4), 355-362.
- Kennedy, R. B. and Kennedy, D. A. (2004). "Using the Myers-Briggs Type Indicator in Career Counseling". *Journal of Employment Counseling*, 41(1), 38-43.
- Kernberg, O. F. (1995). *Borderline Conditions and Pathological Narcissism*. (2nd edition). Washington, DC: Jason Aronson Inc.
- Kernberg, O. F. (1975). *Borderline conditions and pathological narcissism*. New York: Jason Aronson Inc.
- Kessler, R. C., Adler, L., Ames, M., Demler, O., Faraone, S., Hiripi, E., Howes, M. J., Jin, R., Secnik, K., Spencer, T., Üstün, T. B. and Walters, E. E. (2005). "The World Health Organization adult ADHD self-report scale (ASRS): A short screening scale for use in the general population". *Psychological Medicine*, 35(2), 245-256.
- Kessler, S. R., Bandelli, A. C., Spector, P. E., Borman, W. C., Nelson, C. E. and Penney, L. M. (2010). "Re-examining Machiavelli: A Three-Dimensional Model of Machiavellianism in the Workplace". *Journal of Applied Social Psychology*, 40(8), 1868-1896.
- Kets de Vries, M. (2004). "Organizations on The Coach: A Clinical Perspective on Organizational Dynamics". *European Management Journal*, 22(2), 183-200.
- Kets de Vries, M. F. R. and Miller, D. (1984). *The Neurotic Organization*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Khanin, D. (2013). "How to reduce turnover intentions in the family business: Managing centripetal and centrifugal forces". *Business Horizons*, 56(1), 63-73.
- Khatri, N., Fern, C. T. and Budhwar, P. (2001). "Explaining employee turnover in an Asian context". *Human Resource Management Journal*, 11(1), 54-74.
- Khoo, H. S. and Burch, G. J. (2008). "The Dark Side of Leadership Personality and Transformational Leadership: A Exploratory Study". *Personality and Individual Differences*, 44(1), 86-97.
- Kidron, A. (1978). "Work values and Organizational Commitment". *Academy of Management Journal*, 21(2), 239-247.
- Kirsch, L. G. and Becker, J. V. (2007). "Emotional deficits in psychopathy and sexual sadism: Implications for violent and sadistic behavior". *Clinical Psychology Review*, 27(8), 904-922.
- Klotz, A. C. and Neubaum, D. O. (2016). "Article Commentary: Research on the Dark Side of Personality Traits in Entrepreneurship: Observations from an Organizational Behavior Perspective". *Entrepreneurship Theory and Practice*, 40(1), 7-17.
- Kocakula, Ö. ve Altunoğlu, A. E. (2017). "Narsistik Kişilik Özelliklerinin Karar Süreçlerine Etkisi". *İstanbul Sosyal Bilimler Dergisi*, Fall(18), 50-68.

- Koch, J. L. and Steers, R. M. (1978). "Job attachment, satisfaction, and turnover among public sector employees". *Journal of Vocational Behavior*, 12, 119-128.
- Koç, H. (2011). "The impact of managers' leadership behaviors on job satisfaction and performance of employees". *African Journal of Business Management*, 5(30), 11836-11843.
- Koçoğlu, Ö. (2020). *Moderating Effect Of Perceived Situational Strength On The Relationship Between The Dark Triad And Counterproductive Work Behaviors*. Unpublished Master Thesis, Middle East Technical University Institute Of Social Sciences, Ankara.
- Kohut, H. (1977). *The Restoration of the Self*. New York: International Universities Press.
- Kohut, H. (1971). *The analysis of the self: A Systematic Approach to the Treatment of Narcissistic Personality Disorders*. New York: International Universities Press.
- Koopman, J., Lanaj, K. and Scott, B. A. (2016). "Integrating the Bright and Dark Sides of OCB: A Daily Investigation of the Benefits and Costs of Helping Others". *Academy of Management Journal*, 59(2), 414-435.
- Kornhauser, A. and Sharp, A. (1932). "Employee Attitudes: Suggestions from a study in a Factory". *Personnel Journal*, 10, 393-401.
- Kowalski, R. M. (Editor). (2001). *Behaving badly: Aversive behaviors in interpersonal relationships*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Köse, S. (2012). *İslam İş ve Ticaret Ahlakı*. (I. Basım). İstanbul: İgiad Yayınları.
- Krebs, C. J., Gaines, M. S., Keller, B. L., Myers, J. H. and Tamarin, R. H. (1973). "Population cycles in small rodents". *Science*, 179(4068), 35-41.
- LaFontana, K. M. and Cillessen, A. N. (2002). "Children's Perceptions of Popular and Unpopular Peers: A Multi-Method Assessment". *Developmental Psychology*, 38(5), 635-647.
- Lam, T., Zhang, H. and Baum, T. (2001). "An investigation of employees' job satisfaction: the case of hotels in Hong Kong". *Tourism Management*, 22(2), 157-165.
- Larsen, R. J. and Buss, D. M. (2009). *Personality Psychology Domains of Knowledge About Human Nature*. (3rd edition). New York: McGraw-Hill.
- Lee, K. and Ashton, M. C. (2005). "Psychopathy, Machiavellianism, and Narcissism in the Five-Factor model and the HEXACO model of personality structure". *Personality and Individual Differences*, 38(7), 1571-1582.
- Lee, S. W. (2005). *Encyclopedia of School Psychology*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications London: Tavistock.

- Leggett, W. C. and Carscadden, J. E. (1978). "Latitudinal variation in reproductive characteristics of American shad (*Alosa sapidissima*): Evidence for population specific life history strategies in fish". *Journal of the Fisheries Research Board of Canada*, 35(11), 1469-1478.
- Levenson, M. R., Kiehl, K. A. and Fitzpatrick, C. M. (1995). "Assessing psychopathic attributes in a noninstitutionalized population". *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(1), 151-158.
- Liang, Y., Yan, M., Law, K. S., Wang, H. and Chen, Y. (2021). "Integrating the bright and dark sides of leadership: An investigation of the intragroup and intergroup effects of leader group prototypicality". *Journal of Business Research*, 133, 89-97.
- Lilienfeld, S. O. and Andrews, B. P. (1996). "Development and preliminary validation of a self-report measure of psychopathic personality traits in noncriminal population". *Journal of Personality Assessment*, 66(3), 488-524.
- Lilienfeld, S. O. and Fowler, K. A. (2006). "The self-report assessment of psychopathy: Problems, pitfalls, and promises". In C. L. Patrick (Ed.), *Handbook of psychopathy*. New York: Guilford, pp. 107-132.
- Lo, A. and Lam, T. (2002). "The relationship between demographic characteristics and socialization outcomes among new employees in Hong Kong hotels". *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 1(2), 1-14.
- Locke, E. A. (1976). "The nature and causes of job satisfaction". In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally, pp. 1297-1349.
- Low, B. S. (2000). "*Sex, wealth, and fertility: Old rules, new environments*". In L. Cronk, N. Chagnon and W. Irons (Eds.), *Adaptation and human behavior: An anthropological perspective*. New York, NY: De Gruyter, pp. 323-344.
- Low, B.S., Simon, C. P. and Anderson, K. G. (2002). "An evolutionary ecological perspective on demographic transitions: Modeling multiple currencies". *American Journal of Human Biology*, 14(2), 149-167.
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F. and Sirola, W. (1998). "Explaining nursing turnover intent: job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment?". *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 19(3), 305-320.
- Maccoby, M. (2003). *The Productive Narcissist: The Promise and Peril of Visionary Leadership*. New York: Broadway Books.
- Maccoby, M. (2002). *Narsist Liderler. Lideri Lider Yapan Nedir?*. (Çev. MESS ve Derleyici M. S. Sendikası). İstanbul: Harvard Business Review, 35-60.
- Maccoby, M. (2000). "Narcissistic Leaders: The Incredible Pros, the Inevitable Cons". *The Harvard Business Review*, 78, 68-77.
- Machiavelli, N. (2019). *Prens*. (Çev. S. Delikanlı). (1. Basım). İstanbul: Karbon Kitaplar.

- Machiavelli, N. (1961). ***The Prince***. New York: The Penguin Publishing.
- Maertz, C. P. and Griffeth, R. W. (2004). "Eight motivational forces and voluntary turnover: A theoretical synthesis with implications for research". ***Journal of Management***, 30(5), 667-683.
- Malhotra, N. K. and Dash, S. (2011). ***Marketing Research an Applied Orientation***. London: Pearson Publishing.
- Marsh, R. M. and Mannari, H. (1977). "Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study". ***Administrative Science Quarterly***, 22(1), 57-75.
- Marsh, R. M. and Mannari, H. (1971). "Lifetime Commitment in Japan: Roles, Norms, and Values". ***American Journal of Sociology***, 76(5), 795-812.
- Martin, J. (2001). ***Organizational Behaviour***. London: Thompson Learning.
- Masten, A. S. (2001). "Ordinary magic: Resilience processes in development". ***American Psychologist***, 56, 227-238.
- Mathieu, C. (2013). "Personality and job satisfaction: the role of narcissism". ***Personality and Individual Differences***, 55(6), 650-654.
- Mathieu, C. and Babiak, P. (2016). "Corporate psychopathy and abusive supervision: Their influence on employees' job satisfaction and turnover intentions". ***Personality and Individual Differences***, 91(1), 102-106.
- Mathieu, C. and Babiak, P. (2015). "Tell me who you are, I'll tell you how you lead: beyond the full-range leadership model, the role of corporate psychopathy on employee attitudes". ***Personality and Individual Differences***, 87(1), 8-12.
- Mathieu, C., Neumann, C. S., Hare, R. D. and Babiak, P. (2014). "A dark side of leadership: Corporate psychopathy and its influence on employee well-being and job satisfaction". ***Personality and Individual Differences***, 59, 83-88.
- Mayo, E. (1945). ***The Social Problems of an Industrial Civilization***. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- McArthur, R. H. and Wilson, E. O. (1967). ***The theory of island biogeography***. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- McDonald, M. M., Donnellan, M. B. and Navarrete, C. D. (2012). "A life history approach to understanding the Dark Triad". ***Personality and Individual Differences***, 52(5), 601-605.
- McIlwain, D. (2003). "Bypassing empathy: A Machiavellian theory of mind and sneaky power". In B. Repacholi and V. Slaughter (Eds.), *Individual differences in theory of mind (Macquarie Monographs in Cognitive Science)*. Hove, UK: Psychology Press, pp. 39-66.
- Mead, G. H. (2017). ***Zihin, Benlik ve Toplum***. Ankara: Heretik Yayınları.

- Mealey, L. (1995). "The sociobiology of sociopathy: An integrated evolutionary model". *Behavioral and Brain Sciences*, 18(3), 523-599.
- Međedović, J., Kujačić, D. and Knežević, G. (2012). "Personality-related determinants of criminal recidivism". *Psihologija*, 45(3), 277-294.
- Međedović, J. and Petrović, B. (2015). "The Dark Tetrad: Structural Properties and Location in the Personality Space". *Journal of Individual Differences*, 36(4), 228-236.
- Mehra, A. Kilduff, M. and Brass, D. J. (2001). "The Social Networks of High and Low Self-Monitors: Implications for Workplace Performance". *Administrative Science Quarterly*, 46(1), 121-146.
- Mengüloğlu, M. A. (2020). *Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri İle Girişimcilik Niyeti Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Metcalf, J. and Mischel, W. (1999). "A hot/cool system analysis of delay of gratification: Dynamics of willpower". *Psychological Review*, 106(1), 3-19.
- Mete, E. S. ve Sökmen, A. (2017). "Exploring the Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intention among Employees in Hospitality Industry: The Moderating Role of Gender". *International Review of Management and Business Research*, 6(3), 1287-1298.
- Mete, E. S., Sökmen, A. ve Bıyık, Y. (2016). "The Relationship between Organizational Commitment, Organizational Identification, Person-Organization Fit and Job Satisfaction: A Research on IT Employees". *International Review of Management and Business Research*, 5(3), 870-901.
- Michaels, C. E. and Spector, P. E. (1982). "Causes of employee turnover: A test of the Mobley, Griffeth, Hand and Meglino Model". *Journal of Applied Psychology*, 67, 53-59.
- Miller, H. E., Katerberg, R. and Hulin, C. L. (1979). "Evaluation of the Mobley, Horner, and Hollingsworth model of employee turnover". *Journal of Applied Psychology*, 64, 509-517.
- Miller, J. D. and Campbell, W. K. (2008). "Comparing clinical and social personality conceptualizations of narcissism". *Journal of Personality*, 76(3), 449-476.
- Miller, J. D., Hyatt, C. S., Maples-Keller, J. L., Carter, N. T. and Lynam, D. R. (2016). "Psychopathy and Machiavellianism: A distinction without a difference?". *Journal of Personality*, 85, 439-453.
- Mischel, W. (1968). *Personality and Assessment*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Mischel, W. and Shoda, Y. (1995). "A cognitive-affective system theory of personality: Reconceptualizing situations, dispositions, dynamics, and invariance in personality structure". *Psychological Review*, 102(2), 246-268.

- Mischel, W., Shoda, Y. and Mendoza-Denton, R. (2002). "Situation-behavior profiles as a locus of consistency in personality". *Current Directions in Psychological Science*, 11(2), 50-54.
- Mobley, W. H. (1977). "Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover". *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H. and Meglino, B. M. (1979). "Review and conceptual analysis of the employee turnover process". *Psychological Bulletin*, 86, 493-522.
- Mobley, W. H., Horner, S. O. and Hollingsworth, A. T. (1978). "An evaluation of precursors of hospital employee turnover". *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
- Mokros, A., Osterheider, M., Hucker, S. J. and Nitschke, J. (2011). "Psychopathy and sexual sadism". *Law and Human Behavior*, 35(3), 188-199.
- Morf, C. C. and Rhodewalt, F. (2001). "Unraveling the paradoxes of Narcissism: A dynamic selfregulatory processing model". *Psychological Inquiry*, 12(4), 177-196.
- Morrison, R. (2008). "Negative relationships in the workplace: Associations with organizational commitment, cohesion, job satisfaction and intention turnover". *Journal of Management and Organization*, 14, 330-344.
- Moscato, S. and Salgado, J. F. (2004). "Dark side" personality styles as predictors of task, contextual, and job performance". *International Journal of Selection and Assessment*, 12(4), 356-362.
- Mowday, R. T., Porter, L. M. and Steers, R. M. (1982). *Employee-organizational linkage*. New York: Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, K. M. and Porter, L. M. (1979). "The measurement of organizational commitment". *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Mueller, C. W. and Price, J. L. (1990). "Economic sociological and psychological determinants of voluntary turnover". *The Journal of Behavioral Economics*, 19, 321-335.
- Mulki, J. P., Jaramillo, J. F. and Locander, W. B. (2008). "Effect of Ethical Climate on Turnover Intention: Linking Attitudinal- and Stress Theory". *Journal of Business Ethics*, 78, 559-574.
- Murat, G. (2017). *Karanlık Kişilik Özellikleri İle Sinizm Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Murat, G. ve Börü, D. (2017, 3-4 Kasım). *Karanlık Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi*. 5. Örgütsel Davranış Kongresi, Marmara Üniversitesi, Antalya.
- Murat, G. ve Elber Börü, D. (2019). "Çalışanların Yöneticilerine İlişkin Algıladıkları Psikopati Özelliklerinin Sergiledikleri Sinik Davranışlar Üzerindeki Etkisi". *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 14(51), 128-146.

- Muris, P., Merckelbach, H., Otgaar, H. and Meijer, E. (2017). "The malevolent side of human nature: A meta-analysis and critical review of the literature on the Dark Triad (narcissism, Machiavellianism, and psychopathy)". *Perspectives on Psychological Science*, 12(2), 183-204.
- Myers, E. M. and Zeigler-Hill, V. (2012). "How Much Do Narcissists Really Like Themselves? Using the Bogus Pipeline Procedure to Better Understand the Self-Esteem of Narcissists". *Journal of Research in Personality*, 46(1), 102-105.
- Nagler, U. K. J., Reiter, K. J., Furtner, M. R. and Rauthmann, J. F. (2014). "Is there a "dark intelligence"? Emotional intelligence is used by dark personalities to emotionally manipulate others". *Personality and Individual Differences*, 65(July), 47-52.
- Newman, J. P. and Schmitt, W. A (1998). "Passive avoidance in psychopathic offenders: A replication and extension". *Journal of Abnormal Psychology*, 107(3), 527-532.
- Ng, T.W., Sorensen, K. L. and Eby, L. T. (2006). "Locus of control at work: a meta analysis". *Journal of Organizational Behavior*, 27(8), 1057-1087.
- Nicholson, N., Brown, C. A. and Chadwick-Jones, J. K. (1976). "Absence from work and job satisfaction". *Journal of Applied Psychology*, 61, 728-737.
- Nohe, C. and Sonntag, K. (2014). "Work-family conflict, social support, and turnover intentions: A longitudinal study". *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 1-12.
- O'Boyle, E. H. Jr., Forsyth, D. R., Banks, G. C. and McDaniel, M. A. (2012). "A meta-analysis of the dark triad and work behavior: A social exchange perspective". *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 557-579.
- O'Boyle, E. H., Forsyth, D., Banks, G. C. and Story, P. A. (2013). "A Meta-Analytic Review of the Dark Triad-Intelligence Connection". *Journal of Research in Personality*, 47(6), 789-794.
- Odağ, C. (1996). "Örneklerle Narsisizm". *Ege Psikiyatri Sürekli Yayınları*, 1(3), 457-476.
- Oh, H. and Kilduff, M. (2008). "The Ripple Effect of Personality on Social Structure: Self-Monitoring Origins of Network Brokerage". *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1155-1164.
- Oktan, V. (2008). *Üniversite sınavına hazırlanan ergenlerin psikolojik sağlamlıklarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Olderbak, S. G. and Figueredo, A. J. (2009). "Predicting romantic relationship satisfaction from life history strategy". *Personality and Individual Differences*, 46(5-6), 604-610.
- O'Meara, A., Davies, J. and Hammond, S. (2011). "The Psychometric Properties and Utility of the Short Sadistic Impulse Scale (SSIS)". *Psychological Assessment*, 23(2), 523-531.
- Özdemir, B. ve Atan, E. (2018). "Karanlık Üçlünün Örgütsel Muhalefete Etkisi: Bir Yapısal Eşitlik Modeli". *İş Ahlakı Dergisi*, 11(2), 275-298.

- Özen Kutanis, R. (2009). **Örgütlerde Davranış Bilimleri (Ders Notları)**. (Dördüncü Baskı). Sakarya: Sakarya Yayıncılık, 71-81.
- Özen Kutanis, R., Özsoy, E., Karakiraz, A. ve Uslu, O. (2015, 14-16 Mayıs). *Örgütsel Davranış Araştırmalarında Kişiliğin Karanlık Yönü (Narsisizm, Makyavelizm ve Psikopati) Dikkate Alınıyor Mu?*. 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Muğla Sıtkı Koçman, Muğla.
- Özer, Ö., Uğurluoğlu, Ö., Kahraman, G. ve Avcı, K. (2016). “Hemşirelerin Karanlık Kişilik Özelliklerinin Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi”. **Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 14(3), 205-218.
- Özkul, K. (2020). *Dishonesty In Close Relationships: The Effect Of The Dark Triad Personality Traits And Adult Attachment Styles On The Perceptions Of Infidelity*. Unpublished Doctorate Thesis, Middle East Technical University Institute Of Social Sciences, Ankara.
- Özler, D. E., Atalay, C. G. ve Şahin, M. D. (2010). “Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle Mi Bulaşır?”. **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, 2(2), 47-57.
- Özmen, E. (2006). **Kendini Tanıma Rehberi**. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Özsoy, E. (2019). “Yöneticilerin Karanlık Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi”. **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi**, 22(1), 194-203.
- Özsoy, E. (2018). “Dark Triad and Counterproductive Work Behaviors: Which of the Dark Triad Traits is More Malevolent?”. **Journal of Business Research-Turk**, 10(4), 742-756.
- Özsoy, E. (2017). *Kişiliğin Karanlık Yönünün Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Özsoy, E. ve Ardıç, K. (2020). “Çalışanların Karanlık Kişilik Özelliklerinin Tükenmişliğe Etkisinde Genel Öz-Yeterliliğin Düzenleyici Rolü”. **MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 9(1), 144-154.
- Özsoy, E. ve Ardıç, K. (2017). “Karanlık üçlünün (Narsisizm, Makyavelizm ve Psikopati) İş Tatminine Etkisinin İncelenmesi”. **Manisa Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, 24(2), 391-406.
- Özsoy, E., Ardıç, K. ve Balaban, Ö. (2017, 9-11 Kasım). *Karanlık Üçlünün Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi*. Uluslararası Politik, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Kongresi, Ankara.
- Özsoy, E., Ardıç, K., Uslu, O. ve Balaban, Ö. (2017, 9-11 Kasım). *Karanlık Üçlünün Yöneticiye Güvene Etkisinin İncelenmesi*. Uluslararası Politik, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Kongresi, Ankara.

- Özsoy, E., Uslu, O. ve Ardiç, K. (2018, 2-3 Kasım). *Yöneticilerin Karanlık Kişilik Özelliklerinin Çalışanların İş Tatminine Etkisi*. 6. Örgütsel Davranış Kongresi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Öztürk, İ. (2019). “Örgütlerde Karanlık Dörtlü”. *Turkish Studies Economics, Finance, Politics*, 14(3), 921-933.
- Öztürk, M. (2020). *Üniversite Öğrencilerinin Siber Zorbalık ve Mağduriyet Yaşantılarında Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri ve Dürtüselliğin Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Paal, T. and Bereczkei, T. (2007). “Adult Theory of Mind, Cooperation, Machiavellianism: The Effect of Mindreading on Social Relations”. *Personality and Individual Differences*, 43(3), 541-551.
- Paulhus, D. L. (2014). “Toward a taxonomy of dark personalities”. *Current Directions in Psychological Science*, 23(6), 421-426.
- Paulhus, D. L. (1998). “Interpersonal and intrapsychic adaptiveness of trait self-enhancement: A mixed blessing?”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(5), 1197-1208.
- Paulhus, D. L., Curtis, S. R. and Jones, D. N. (2018). “Aggression as a trait: the Dark Tetrad alternative”. *Current Opinion in Psychology*, 19(February), 88-92.
- Paulhus, D. L. and Williams, K. M. (2002). “The Dark Triad of personality: Narcissism, Machiavellianism and Psychopathy”. *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556-563.
- Penn, M., Romano, J. L. and Foat, D. (1988). “The relationship between job satisfaction and burnout: A study of human service professionals”. *Administration and Policy in Mental Health and mental Health Services Research*, 15(3), 157-165.
- Penney, L. M. and Spector, P. E. (2002). “Narcissism and counterproductive work behavior: Do bigger egos mean bigger problems?”. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1/2), 126-134.
- Pham, T. H., Ducro, C. and Luminet, O. (2010). “Psychopathy, Alexithymia and Emotional Intelligence in a Forensic Hospital”. *International Journal of Forensic Mental Health*, 9(1), 24-32.
- Pianka, E. R. (1970). “On r- and K-selection”. *The American Naturalist*, 104(940), 592-596.
- Pilch, I. and Turska, E. (2015). “Relationships Between Machiavellianism, Organizational Culture, and Workplace Bullying: Emotional Abuse from the Target’s and the Perpetrator’s Perspective”. *Journal of Business Ethics*, 128(1), 83-93.
- Pittenger, D. J. (2005). “Cautionary Comments Regarding the Myers-Briggs Type Indicator”. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 57(3), 210-221.

- Porter, L. W, Crampon, W. J. and Smith, F. J. (1976). "Organizational commitment and managerial turnover". ***Organizational Behavior and Human Performance***, 15, 87-98.
- Porter, L. W. and Lawler, E. (1968). ***Managerial attitudes and performance***. Homewood, IL: Richard Irwin, Inc.
- Porter, L. W. and Steers, R. M. (1973). "Organizational, work, and personal factors in employment turnover and absenteeism". ***Psychological Bulletin***, 80, 151-176.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. and Boulian. P. V. (1974). "Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians". ***Journal of Applied Psychology***, 59, 603-609.
- Porter, S., Bhanwer, A., Woodworth, M. and Black, P. J. (2014). "Soldiers of misfortune: An examination of the Dark Triad and the experience of schadenfreude". ***Personality and Individual Differences***, 67(September), 64-68.
- Price, J. L. (1977). ***Study of Turnover***. Ames, IA: Iowa State Press.
- Price, J. L. and Mueller, C. W. (1986). ***Handbook of organizational measurement***. Marshfield, MA: Pittman.
- Price, J. L. and Mueller, C. W. (1981). "A casual model of turnover for nurses". ***Academy of Management Journal***, 24(3), 543-565.
- Price, J. L. and Mueller, C. W. (1979). *A causal model of turnover estimated for nurses*. Paper presented at the 39th National Academy of Management Meeting, Atlanta, GA.
- Promislow, D. E. L. and Harvey, P. H. (1990). "Living fast and dying young: A comparative analysis of life-history variation among mammals". ***Journal of the Zoology 50th Anniversary***, 220(3), 417-437.
- Pulver, S. E. (1970). "Narcissism: The Term and the Concept". ***Journal of American Psychoanalytic Association***, 18(2), 319-341.
- Quinlan, R. J. (2006). "Human parental effort and environmental risk". ***Proceedings of the Royal Society of B: Biological Sciences***, 274(1606), 121-125.
- Randhawa, G. (2007). "Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intentions: An Empirical Analysis". ***Indian Management Studies***, 11, 149-159.
- Rapier, M. L. (2006). ***An interview study of narcissistic executives: Piercing the corporate veil of narcissism in the workplace***. Saybrook University: ProQuest Dissertations Publishing.
- Raskin, R. N. and Hall, C. S. (1979). "A narcissistic personality inventory". ***Psychological Reports***, 45(2), 590.
- Raskin, R. and Terry, H. (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.

- Rauthmann, J. F. and Kolar, G. P. (2013). "The perceived attractiveness and traits of the dark triad: Narcissists are perceived as hot, Machiavellians and psychopaths not". *Personality and Individual Differences*, 54(5), 582-586.
- Rauthmann, J. F. and Kolar, G. (2012). "How "dark" are the Dark Triad traits? Examining the darkness of narcissism, Machiavellianism, and psychopathy". *Personality and Individual Differences*, 53(7), 884-889.
- Reidy, D. E., Zeichner, A. and Seibert, L. A. (2011). "Unprovoked aggression: Effects of psychopathic traits and sadism". *Journal of Personality*, 79(1), 75-100.
- Rhoades, L. and Eisenberger, R. (2002). "Perceived Organizational Support: A review of the Literature". *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Rhodewalt, F. and Morf, C. C. (1995). "Self and interpersonal correlates of the Narcissistic Personality Inventory: A review and new findings". *Journal of Research in Personality*, 29(1), 1-23.
- Rice, M. E., Harris, G. T. and Cormier, C. A. (1992). "An evaluation of a maximum security therapeutic community for psychopaths and other mentally disordered offenders". *Law and Human Behavior*, 16(4), 399-412.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2017). *Örgütsel Davranış*. (Çev. Edi. İ. Erdem). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık. (Eserin orijinali 2011'de yayımlandı).
- Roberts, B. W. (2006). "Personality development and organizational behavior". In B. M. Staw (Ed.), *Research on organizational behavior*. New York: Elsevier Science/JAI Press, pp. 1-41.
- Robinson, S. L. and O'Leary-Kelly, A. M. (1998). "Monkey see, monkey do: The influence of work groups on the antisocial behavior of employees". *Academy of Management Journal*, 41(6), 658-672.
- Roethlisberger, F. J. and Dickson, W. J. (1939). *Management and the worker*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Roff, D. A. (1992). *The evolution of life histories: Theory and analysis*. New York, NY: Chapman & Hall.
- Rogers, C. (2011). *Kişi Olmaya Dair*. İstanbul: Okyanus.
- Ronnigstam, E. (2005). *Identifying and Understanding The Narcissistic Personality*. New York: Oxford University Press.
- Rose, P. (2002). "The happy and unhappy faces of narcissism". *Personality and Individual Differences*, 33(3), 379-391.
- Rosenthal, S. A. and Pittinsky, T. L. (2006). "Narcissistic leadership". *The Leadership Quarterly*, 17(6), 617-633.
- Rotter, J. B. (1966). "Generalized expectancies for internal versus external control reinforcement". *Psychological Monographs*, 80(1), 1-28.

- Rushton, J. P. (2004). "Placing intelligence into an evolutionary framework or how g fits into the r-K matrix of life-history traits including longevity". *Intelligence*, 32(4), 321-328.
- Rushton, J. P. (1995). *Race, evolution, and behavior: A life history perspective*. New Brunswick, NJ: Transaction Publishers.
- Rushton, J. P. (1990). "Sir Francis Galton, epigenetic rules, genetic similarity theory, and human life-history analysis". *Journal of Personality*, 58(1), 117-140.
- Rushton, J. P. (1987). "Toward a theory of human multiple birthing: Sociobiology and r/K reproductive strategies". *Acta Geneticae Medicae et Gemellologiae: Twin Research*, 36(3), 289-296.
- Rushton, J. P. (1985). "Differential K theory: The sociobiology of individual and group differences". *Personality and Individual Differences*, 6(4), 441-452.
- Rushton, J. P. and Bogaert, A. F. (1988). "Race versus social class differences in sexual behavior: A follow-up test of the r/K dimension". *Journal of Research in Personality*, 22(3), 259-272.
- Russ, F. A. and McNeilly, K. M. (1995). "Links among satisfaction, commitment, and turnover intentions: The moderating effect of experience, gender, and performance". *Journal of Business Research*, 34(1), 57-65.
- Sabouri, S., Gerber, M., Bahmani, D. S., Lemola, S., Clough, P. J., Kalak, N., Shamsi, M., Holsboer-Trachsler, E. and Brand, S. (2016). "Examining Dark Triad traits in relation to mental toughness and physical activity in young adults". *Neuropsychiatric Disease and Treatment*, 12, 229-235.
- Salekin, R T., Rogers, R. and Sewell, K. W. (1996). "A review and meta-analysis of the Psychopathy Checklist and Psychopathy Checklist-Revised: Predictive validity of dangerousness". *Clinical Psychology: Science and Practice*, 3(3), 203-215.
- Salessi, S. and Omar, A. (2018). "Tríada oscura de personalidad, satisfacción laboral y cinismo organizacional: un modelo estructural (Dark Triad of Personality, Job Satisfaction and Organizational Cynicism: A Structural Model)". *Universitas Psychologica*, 17(3).
- Saltoğlu, S. (2018). *The Role Of Coping Style As A Mediator Between The Dark Triad And Psychological Well-Being*. Unpublished Master Thesis, Bahçeşehir University Institute Of Social Sciences, İstanbul.
- Saltoğlu, S. ve Uysal Irak, D. (2020). "Kişiliğin Karanlık Üçlüsü: Narsisizm, Makyavelizm ve Psikopati". *Türk Psikoloji Yazıları*, 23(45), 42-62.
- Samuel, D. B. and Widiger, T. A. (2008). "Convergence of narcissism measures from the perspective of general personality functioning". *Assessment*, 15(3), 364-374.

- Satıcı, S. A., Kayış, A. R., Yılmaz, M. F. ve Eraslan-Çapan, B. (2019). “Üniversite Öğrencilerinde Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri ile Dürtüsellik ve Heyecan Arama Davranışları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 9(54), 857-881.
- Schaffer, W. M. (1983). “The application of optimal control theory to the general life history problem”. *The American Naturalist*, 121(3), 418-431.
- Schmitt, W. A., Brinkley, C. A. and Newman, J. P. (1999). “Testing Damasio’s Somatic Marker Hypothesis with Psychopathic Individuals: Risk Takers or Risk Averse?”. *Journal of Abnormal Psychology*, 108(3), 538-543.
- Schoenherr, R. A. and Greeley, A. M. (1974). “Role commitment process and the American Catholic priesthood”. *American Sociological Review*, 39, 407-426.
- Sedikides, C. and Gregg, A. P. (2008). “Self-enhancement: Food for thought”. *Perspectives on Psychological Science*, 3(2), 102-116.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L. and Crant, J. M. (2001). “What Do Proactive People Do? A Longitudinal Model Linking Proactive Personality and Career Success”. *Personnel Psychology*, 54(4), 845-874.
- Sempane, M., Rieger, H. and Roodt, G. (2002). “Job satisfaction in relation to organizational culture”. *South African Journal of Industrial Psychology*, 28(2), 23-30.
- Serbest, S. (2018). İş Yerinde Karanlık Üçlü., B. Aydın. (Editör). *Yönetim ve Pazarlama Alanlarında Seçme Konular*. Ankara. Gazi Kitabevi, s. 177-205.
- Settoon, R. P., Bennett, N. and Liden, R. C. (1996). “Social exchange in organizations: Perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity”. *Journal of applied psychology*, 81(3), 219-227.
- Shaw, J. D. (1999). “Job satisfaction and turnover intentions: The moderating role of positive affect”. *The Journal of Social Psychology*, 139(2), 242-244.
- Shennan, S. (2002). *Genes, Memes and Human History*. NY, London: Thames and Hudson Ltd.
- Shore, L. M. and Wayne, S. J. (1993). “Commitment and employee behavior: comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support”. *Journal of applied psychology*, 78(5), 774-780.
- Shurden, S. B. (2015). “Identifying the effects of narcissistic leadership on employee job satisfaction: A study within the accounting profession”. Doctoral dissertation, Web: http://tigerprints.clemson.edu/all_dissertations/1329.
- Skeem, J. L. and Cooke, D. J. (2010). “Is criminal behavior a central component of psychopathy? Conceptual directions for resolving the debate”. *Psychological Assessment*, 22(2), 433-445.

- Skiera, R. A. (2016). *Examining the relationship between narcissism and job satisfaction and commitment among college-educated professionals: A quantitative study*. Unpublished PhD Thesis, Capella University.
- Skinner, B. F. (1971). ***Beyond Freedom and Dignity***. New York: Alfred A. Knopf Inc.
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P. and Bernard, J. (2008). "The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back". ***International Journal of Behavioral Medicine***, 15, 194-200.
- Smith, B. W., Tooley, E. M., Christopher, P. and Kay, V. S. (2010). "Resilience as the ability to bounce back: A neglected personal resource?". ***Journal of Positive Psychology***, 5, 166-176.
- Smith, M. and Webster, B. (2017). "A moderated mediation model of Machiavellianism, social undermining, political skill, and supervisor-rated job performance". ***Personality and Individual Differences***, 104, 453-459.
- Smith, P. C., Kendall, L. M. and Hulin, C. L. (1969). ***The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement***. Chicago: Rand McNally.
- Smith, S. S. and Newman, J. P. (1990). "Alcohol and drug abuse-dependence disorders in psychopathic and nonpsychopathic criminal offenders". ***Journal of Abnormal Psychology***, 99(4), 430-439.
- Smith, S. T., Edens, J. F. and Vaughn, M. G. (2011). "Assessing the external correlates of alternative factor models of the psychopathic personality inventory–Short form across three samples". ***Journal of Personality Assessment***, 93(3), 244-256.
- Smith, T. W. (1992). "Hostility and health: Current status of a psychosomatic hypothesis". ***Health Psychology***, 11(3), 139-150.
- Snyder, M. (1987). ***A Series of Books in Psychology. Public Appearances, Private Realities: The Psychology of Self-Monitoring***. New York, NY, US: W. H. Freeman/Times Books/Henry Holt & Co.
- Solmaz, E. ve Uçma, T. (2010). "Bankacılık Sektöründe Çalışanların Makyavelist Eğilimlerinden Yola Çıkararak Etik Algılarını Belirleme: Muğla İlinde Ampirik Bir Araştırma". ***Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi***, 10(31), 93-108.
- Southard, A. C., Noser, A. E., Pollock, N. C., Mercer, S. H. and Zeigler-Hill, V. (2015). "The Interpersonal Nature of Dark Personality Features". ***Journal of Social and Clinical Psychology***, 34(7), 555-586.
- Soybalı, H. H. ve Pelit, O. (2018). "Örgütsel dışlanmanın işten ayrılma niyetine etkisi: Afyonkarahisar'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma". ***Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi***, 20(3), 225-249.
- Sökmen, A. (2013). ***Örgütsel Davranış***. (Birinci Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık, 4-7.

- Sökmen, A. ve Aydın, B. (2016). “Kariyer Geleceği Algısının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma”. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(3), 251-263.
- Sökmen, A. ve Benk, O. (2019). “Algılanan Örgütsel Destek, İş Tatmini ve Diğergamlık İlişkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma”. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 2231-2241.
- Sökmen, A. ve Bıyık, Y. (2016). “Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, Kişi-Örgüt Uyum ve İş Tatmini İlişkisi: Bilişim Uzmanlarına Yönelik Bir Araştırma”. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 9(2), 221-227.
- Sökmen, A. ve Ekmekçioğlu, E. B. (2013). “Yönetici Etik Davranışlarının Sınır Birim Çalışanlarının Motivasyon ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Adana’da Bir Araştırma”. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 87-104.
- Spain, S. M., Harms, P. and LeBreton, J. M. (2014). “The Dark Side of Personality at Work”. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 41-60.
- Spector, P. (2008). *Industrial and organizational behaviour*. (Fifth edition). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Spector, P. (2003). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. (3rd edition). New York, NY: John Wiley & Sons.
- Spector, P. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. California, USA: Sage.
- Spector, P. E. (1982). “Behavior in organizations as a function of employee’s locus of control”. *Psychological Bulletin*, 91(3), 482-497.
- Spence, J. T., Helmreich, R. L. and Pred, R. S. (1987). “Impatience versus achievement strivings in the type A pattern: Differential effects on students’ health and academic achievement”. *Journal of Applied Psychology*, 72(4), 522-528.
- Spielberger, C. D. (1979). *Preliminary manual for the state-trait personality inventory (STPI)*. Unpublished manuscript, University of South Florida, Tampa.
- Spurk, D., Keller, A. C. and Hirschi, A. (2015). “Do bad guys get ahead or fall behind? Relationships of the dark triad of personality with objective and subjective career success”. *Social Psychological and Personality Science*, 7(2), 113-121.
- Stearns, S. (1992). *The evolution of life histories*. New York, NY: Oxford University Press.
- Steers, R. M. (1977). “Antecedents and outcomes of organizational commitment”. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Steers, R. M. and Rhodes, S. R. (1978). “Major influences on Employee Attendance: A process model”. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 391-407.

- Stevens, J. M., Beyer, J. M. and Trice, H. M. (1978). "Assessing personal, role and organizational predictors of managerial commitment". *Academy of Management Journal*, 21, 380-396.
- Strathman, A., Gleicher, F., Boninger, D. S. and Edwards, C. S. (1994). "The consideration of future consequences: Weighing immediate and distant outcomes of behavior". *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(4), 742-752.
- Sungur, S. A. (2017). "Siyasal Bilgiler Öğrencilerinin Makyavelist Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(63), 1361-1370.
- Szabó, Z. P., Simon, E., Czibor, A., Restás, P. and Bereczkei, T. (2021). "The importance of dark personality traits in predicting workplace outcomes". *Personality and Individual Differences*, 183.
- Şahabettinoğlu, Ş. (2015). *Kişilik Tipleri ve Hastalıklara Yatkınlık*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şahin, F. (2011). "The effect of gender on the relationship between leader-member exchange and turnover intention". *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(2), 277-288.
- Tangney, J. P., Baumeister, R. F. and Boone, A. L. (2004). "High self-control predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success". *Journal of Personality*, 72(2), 271-324.
- Tarafdar, M., Gupta, A. and Turel, O. (2015). "Special issue on 'Dark side of information technology use':an introduction and a framework for research". *Information Systems Journal*, 25(3), 161-170.
- Taylor, C. E. and Condra, C. (1980). "R- and K-selection in *Drosophila pseudoobscura*". *Evolution*, 34(6), 1183-1193.
- Taşgın, E. ve Çuhadaroğlu Çetin, F. (2006). "Ergenlerde major depresyon: Risk etkenleri, koruyucu etkenler ve dayanıklılık". *Çocuk ve Ergen Ruh Sağlığı Dergisi*, 13(2), 87-94.
- Taylor, R. N. and Dunnette, M. D. (1974). "Influence of Dogmatism, Risk-Taking Propensity and Intelligence on Decision-Making Strategies for a Sample of Industrial Managers". *Journal of Applied Psychology*, 59(4), 420-423.
- Tepper, B. J. (2000). "Consequences of abusive supervision". *Academy of Management Journal*, 43(2), 178-190.
- Terzi, Ş. (2006). "Kendini toparlama gücü ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları". *Türk Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Dergisi*, 26, 77-86.
- Tett, R. and Meyer, J. (1993). "Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, turnover: Path analysis based on meta-analytic findings". *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.

- Thornhill, R. and Palmer, C. T. (2004). "Evolutionary life history perspective on rape". In C. Crawford and C. Salmon (Eds.), *Evolutionary psychology, public policy, and personal decisions*. Mahwah: Lawrence Erlbaum, pp. 249-274.
- Timuroğlu, K. ve İşcan, Ö. F. (2008). "İş yerinde Narsisizm ve İş Tatmini İlişkisi". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), 239-264.
- Tozar, M. Z. (2019). *Karanlık Üçlü Kişilik Özelliklerine Göre Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tusaie, K. and Dyer, J. (2004). "Resilience: A historical review of the construct". *Holistic Nursing Practice*, 18, 3-8.
- Tutar, H., Saygılı, M. ve Uslu, E. (2017, 4-5 Mart). *Karanlık Üçlü Kişilik Yapısı İle Sosyal Girişimcilik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. III. International Balkan and Near Eastern Social Sciences Congress Series, University of Agribusiness and Rural Development/Bulgaria and University "St. Kliment Ohridski" Faculty of Economics/Macedonia, Edirne.
- Türk Dil Kurumu (2019). URL: <http://www.tdk.gov.tr>, Son Erişim Tarihi: 29.11.2019.
- Uçkun, C. G., Üzümlü, B. ve Uçkun, S. (2018). "Narsist Kişiliğin Makyavelist Davranışlara Etkisi: Kocaeli Üniversitesi Özel Güvenlik Öğrencileri Örneği". *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 139-154.
- Ural, T. (2003). *İşletme ve Pazarlama Etiği*. Ankara: Detay Yayınları.
- Usal, A. ve Kuşluvan, Z. (2000). *Davranış Bilimleri*. İzmir: Barış Yayıncılık.
- Uysal, A. N. (2016). *Predicting Relationship Satisfaction: Dark Triad Personality Traits, Love Attitudes, Attachment Dimensions*. Unpublished Graduation Thesis, Doğuş University Institute Of Social Sciences, İstanbul.
- Üstün, F. ve Ersolak, Ş. (2020). "Makyavelizm ve İş Yeri Nezaketsizliği: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (7), 329-343.
- Vandenburg, R. and Nelson, J. (1999). "Disaggregating the motives underlying turnover intentions: When do intentions predict turnover behavior?". *Human Relations*, 52(10), 1313-1336.
- Volmer, J., Koch, I. K. and Göritz, A. S. (2016). "The bright and dark sides of leaders' Dark Triad traits: Effects on subordinates' career success and well-being". *Personality and Individual Differences*, 101(October), 413-418.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Oxford, England: Wiley.
- Vural, G. B. (2021). *Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri, Örgütsel Sinizm ve Bilgi Saklama Davranışı Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Wagnild, G. M. and Young, H. M. (1993). "Development and psychometric evaluation of the resilience scale". *Journal of Nursing Measurement*, 1, 165-178.
- Wai, M. and Tiliopoulos, N. (2012). "The Affective and Cognitive Empathic Nature of the Dark Triad of Personality". *Personality and Individual Differences*, 52(7), 794-799.
- Walker, R. S., Gurven, M., Burger, O. and Hamilton, M. J. (2007). "The trade-off between number and size of offspring in humans and other primates". *Proceedings of the Royal Society B: Biological Sciences*, 275(1636), 827-833.
- Walsh, M. M. and Arnold, K. A. (2020). "The bright and dark sides of employee mindfulness: Leadership style and employee well-being". *Stress and Health*, 36(3), 287-298.
- Walsh, G., Yang, Z., Dahling, J., Schaarschmidt, M. and Takahashi, I. (2020). "Effects of service employees' negative personality traits on emotional labour and job satisfaction: Evidence from two countries". *Management Decision*, 58(6), 1035-1052.
- Walter, H. L., Anderson, C. M. and Martin, M. M. (2005). "How Subordinates' Machiavellianism and Motives Relate to Satisfaction with Superiors". *Communication Quarterly*, 53(1), 57-70.
- Watson, D. and Clark, L. A. (1984). "Negative affectivity: The disposition to experience aversive emotional states". *Psychological Bulletin*, 96(3), 465-490.
- Watson, D., Clark, L. A. and Tellegen, A. (1988). "Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales". *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070.
- Watson, D., Pennebaker, J. W. and Folger, R. (1986). "Beyond negative affectivity: Measuring stress and satisfaction in the workplace". *Journal of Organizational Behavior Management*, 8(2), 141-158.
- Wayne, S. J., Shore L. M. and Liden, R. C. (1997). "Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective". *The Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.
- Weaver, S. G. and Yancey, G. B. (2010). "The impact of dark leadership on organizational commitment and turnover". *Leadership Review*, 10(1), 104-124.
- Williams, G. C. (1957). "Pleiotropy, natural selection, and the evolution of senescence". *Evolution*, 11(4), 398-411.
- Williams, K. M., Paulhus, D. L. and Hare, R. D. (2007). "Capturing the four-factor structure of psychopathy in college students via self-report". *Journal of Personality Assessment*, 88(2), 205-219.
- Williams, L. J. and Hazer, J. T. (1986). "Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A re-analysis using latent variable structural equation methods". *Journal of Applied Psychology*, 72(1), 219-231.

- Wilson, D. S., Near, D. and Miller, R. R. (1996). "Machiavellianism: A synthesis of the evolutionary and psychological literatures". *Psychological Bulletin*, 119(2), 285-299.
- Wilson, E. O. (1975). *Sociobiology: The new synthesis*. Cambridge, MA: Harvard University.
- Wong, C. A. and Laschinger, H. K. S. (2015). "The influence of frontline manager job strain on burnout, commitment and turnover intention: A cross-sectional study". *International journal of nursing studies*, 52, 1824-1833.
- Wonneberg, D. A. (2007). "The Nature of Narcissism and the Gaze: Narcissism, Aggression and Aging". *Substance*, 18(1), 74-78.
- Wu, J. and LeBreton, J. M. (2011). "Reconsidering the dispositional basis of counterproductive work behavior: The role of aberrant personality". *Personnel Psychology*, 64(3), 593-626.
- Yalçınsoy, A. ve Işık, M. (2018). "Toksik liderlik ile örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ilişkisine yönelik bir araştırma". *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 17(3), 1016-1025.
- Yanbastı, G. (1990). *Kişilik Kuramları*. İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi.
- Yazıcı, S. ve Yazıcı, A. (2011). *Felsefi, Psikolojik ve Eğitim Boyutlarıyla Karakter*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Yazıcıoğlu, İ. ve Sökmen, A. (2007). "Otel İşletmelerinin Yiyecek-İçecek Departmanlarında Görev Yapan İşgörenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Değerlendirilmesi: Adana'da Bir Uygulama". *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(Bahar), 1-23.
- Yetişer, B. (2014). "Do All Roads Lead to Rome? The Moderating Role of Culture and Age in Predicting Construal Level on Machiavellianism". *Journal of Yaşar University*, 9(36), 6328-6337.
- Yıldırım, A. (2020). "İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında Kişiliğin Karanlık Yönü: Narsizm ve Hubris Sendromu". *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(2), 67-76.
- Yıldırım, Ş. (2019). *Sinema Filmlerindeki Muhasebeci Karakterlerin Kişilik Özellikleri: Hollywood Filmleri İncelemesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Yıldız, E. (2021). *Liderin Makyavelist Davranışlarının Algılanan Lider Etkililiği Üzerindeki Etkisinde Çalışan Karanlık Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, T., Karagöz, Ş., Uzunbacak, H. H. ve Akçakanat, T. (2021). "Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri, Psikolojik Ayrıcalık, Görelî Yoksunluk ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma". *EKEV Akademi Dergisi*, 25(86), 597-622.

- Yurdakul, Y. (2019). *Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Karanlık Üçlü Kişilik Özelliklerinin Eş Uyumu İle Olan İlişkileri: Evli Çiftlerde Kesitsel Bir Çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Işık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yücel, E. (2020). “Kişiliğin Karanlık Üçlüsü: Turizm Sektöründe Demografik Değişkenler Açısından Bir İnceleme”. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 17(1), 71-86.
- Yücesan, A. N. (2016). *Predicting Relationship Satisfaction: Dark Triad Personality Traits, Love Attitudes, Attachment Dimensions*. Unpublished Master Thesis, Doğuş University Institute Of Social Sciences, İstanbul.
- Yüksel, H. ve Yüksel, M. (2014). “İş doyumu ile işten ayrılma düzeyi arasındaki ilişki: ilköğretim öğretmenleri üzerinde bir uygulama”. *Journal of International Social Research*, 7(32), 559-572.
- Yürek, D. (2018). *Reddedilme Duyarlılığı, Kişiler Arası Çatışma Çözme Stilleri ve Bağlanmanın Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri İle İlişkisi: Erken Dönem Uyumsuz Şemaların Aracı Rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Zeigler-Hill, V. (2006). “Discrepancies Between Implicit and Explicit Self-Esteem: Implications for Narcissism and Self-Esteem Instability”. *Journal of Personality*, 74(1), 119-144.
- Zimmerman, R. D. (2008). “Understanding the impact of personality traits on individuals’ turnover decisions: A meta-analytic path model”. *Personnel Psychology*, 61(2), 309-348.
- Zuckerman, M. and O’Loughlin, R. E. (2009). “Narcissism and Well-Being: A Longitudinal Perspective”. *European Journal of Social Psychology*, 39(6), 957-972.
- Zweig, D. and Webster, J. (2004). “What are we measuring? An examination of the relationships between the big-five personality traits, goal orientation and performance intentions”. *Personality Individual Differences*, 36(7), 1693-1708.





EKLER

EK-1. Anket Formu



ANKARA
HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Değerli Katılımcı,

Bu araştırma, doktora tez çalışması kapsamında akademik amaçla yapılmaktadır. Araştırmada şahsınıza ait bilgi toplanmayacak olup ayrıca vereceğiniz yanıtlar birey olarak tek tek değil bir grup olarak değerlendirilecektir. Yanıtlarınız kesinlikle gizli tutulacak, yalnızca bilimsel amaçlar (araştırma kapsamında) için kullanılacak, araştırma dışında hiçbir yerde kullanılmayacak ve bunun dışında amaçlar için kullanılmak üzere başka kişiler, kurumlar ve/veya kuruluşlarla paylaşılmayacaktır.

Araştırma bireysel değerlendirme içermediği için çalışmada kimliğinizi açığa çıkaracak yönde (ad, soyad, adres, T.C. Kimlik No, telefon vb.) hiçbir soru bulunmamaktadır.

Ayrıca *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi (AHBVÜ) Etik Komisyonunun 11/09/2020 tarihli ve 11054618-302.08.01-E.25309 sayılı kararı ile etik açıdan uygun olduğuna* karar verilen ankette sizden kişisel bilgileriniz istenmemektedir. Ankete isminizi ve/veya sorulan sorulardan başka bir şey yazmayınız.

Sizin vereceğiniz doğru, açık ve samimi yanıtlar, araştırma sonuçlarının güvenilirliği açısından son derece önemlidir. Lütfen çeşitli ifadelerle ilgili olarak düşünce, tutum ve davranışlarınızı açıkça belirtiniz.

Anket 5 (beş) bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik özellikler, ikinci bölümde Kısaltılmış Karanlık Üçlü Ölçeği (Dark Triad Dirty Dozen), üçüncü bölümde İş Tatmini Ölçeği, dördüncü bölümde İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ve beşinci bölümde ise Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği yer almaktadır.

Bu soru listesini “Çalışanların sahip oldukları karanlık kişilik özelliklerinin (Karanlık Üçlünün) sergiledikleri iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılık davranışlarıyla olan ilişkisi ve aynı zamanda karanlık kişilik özelliklerinin (Karanlık Üçlünün) iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemede psikolojik dayanıklılığın aracılık rolü nedir?” sorusunu düşünerek yanıtlayınız. Anket cevaplama süresi yaklaşık 10 (on) dakikadır.

EK-1. (devam) Anket Formu

Sabrınız ve katkılarınız için teşekkür ederiz.

Salih SERBEST

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi (AHBVÜ) Lisansüstü Eğitim Enstitüsü,

Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı Doktora Öğrencisi

E-Posta:

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Alptekin SÖKMEN

*** Gerekli**

Katılımcı Etik Beyanı

Üniversitemiz ilkeleri gereği, araştırma verilerinin insanlar üzerinden elde edilmesi planlandığında kullanılacak veri toplama kaynaklarının (anket, ölçek, mülakat vb.) yürürlükte olan tüm yasal düzenlemeler başta olmak üzere etik, ilke ve kurallara uygun hazırlanması, planlanması ve uygulamaların bu doğrultuda yapılması gerekmektedir. Bu bağlamda ankete başlamadan önce, siz değerli katılımcılarımızın rıza ve onayını almamız bilime ve size karşı sorumluluğumuzdur. Bu ankete katılarak cevap vermeniz ve geri dönüş yapmanız, anketi kendi rızanızla, isteyerek ve bilinçli olarak doldurduğunuz anlamına gelmektedir.

Anketi kendi hür iradenizle cevapladığınızı, samimi olduğunuzu ve bilinçli olarak geri dönüş yaptığınızı kabul ediyor musunuz?*

Evet ☐

Hayır ☐

EK-1. (devam) Anket Formu**Demografik Bilgiler****Cinsiyetiniz***

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

Kadın

☐

Erkek

☐**Yaşınız***

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

19-25

☐

26-30

☐

31-35

☐

36-40

☐

41-45

☐

46-50

☐

51-55

☐

56-60

☐

61-65

☐**Unvanınız***

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

Hekim

☐

Hemşire-Ebe

☐

Sağlık Memuru

☐

Diğer

☐

Cevabınız Diğer ise -----

Çalıştığınız İş Yerindeki Konumunuz*

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

Yönetici (Herhangi bir kademede yönetim görevi yapan)

☐

Çalışan (Herhangi bir kademede yönetim görevi yapmayan)

☐**Yöneticilik Unvanınız (Eğer Yönetici İseniz Cevaplayınız)***

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

Başhekim

☐

Başhekim Yardımcısı

☐

Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü

☐

Sağlık Bakım Hizmetleri Müd. Yrd.

☐

İdari ve Mali İşler Müdürü

☐

İdari ve Mali İşler Müd. Yrd.

☐

Diğer

☐

Cevabınız Diğer ise -----

EK-1. (devam) Anket Formu

Eğitim Durumunuz*

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

İlkokul-Ortaokul

☐

Lise

☐

Ön Lisans

☐

Lisans

☐

Yüksek Lisans

☐

Doktora

☐

Medeni Durumunuz*

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

Evli

☐

Bekâr

☐

Kısaltılmış Karanlık Üçlü Ölçeği (Dark Triad Dirty Dozen)

Makyavelizm

1-İşletmemde/Kurumumda amaçlara ulaşmak için başkalarını yönlendirme eğilimi görülür.

(Amaçlara ulaşmak için başkaları yönlendirilir).*

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

Kesinlikle Katılmıyorum

☐

Katılmıyorum

☐

Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum

☐

Katılıyorum

☐

Kesinlikle Katılıyorum

☐

2-İşletmemde/Kurumumda isteklerin elde edilmesi için hileye veya yalana başvurulur.*

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

Kesinlikle Katılmıyorum

☐

Katılmıyorum

☐

Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum

☐

Katılıyorum

☐

Kesinlikle Katılıyorum

☐

EK-1. (devam) Anket Formu

3-İşletmemde/Kurumumda amaçlara ulaşmak için yağcılık yapılır.*

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Kesinlikle Katılmıyorum ☐
- Katılmıyorum ☐
- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum ☐
- Katılıyorum ☐
- Kesinlikle Katılıyorum ☐

4-İşletmemde/Kurumumda çıkarlar doğrultusunda başkalarını kullanma eğilimi görülür.

(Çıkarlar doğrultusunda başkaları kullanılır).*

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Kesinlikle Katılmıyorum ☐
- Katılmıyorum ☐
- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum ☐
- Katılıyorum ☐
- Kesinlikle Katılıyorum ☐

Subklinik (Klinik Belirtiler Oluşturmayan, Hastalık Öncesi Aşama) Psikopati

5-İşletmemde/Kurumumda yapılanlardan pişmanlık duyulmaz.*

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Kesinlikle katılmıyorum ☐
- Katılmıyorum ☐
- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum ☐
- Katılıyorum ☐
- Kesinlikle katılıyorum ☐

6-İşletmemde/Kurumumda davranışların ahlaki olup olmaması umursanmaz.*

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Kesinlikle katılmıyorum ☐
- Katılmıyorum ☐
- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum ☐
- Katılıyorum ☐
- Kesinlikle katılıyorum ☐

EK-1. (devam) Anket Formu

7-İşletmemde/Kurumumda duyarsız veya katı yürekli olma eğilimi görülür.*

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Kesinlikle katılmıyorum ☐
- Katılmıyorum ☐
- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum ☐
- Katılıyorum ☐
- Kesinlikle katılıyorum ☐

8-İşletmemde/Kurumumda başkalarını küçümseme eğilimi görülür. (Başkaları küçümsenir).*

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Kesinlikle katılmıyorum ☐
- Katılmıyorum ☐
- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum ☐
- Katılıyorum ☐
- Kesinlikle katılıyorum ☐

Subklinik (Klinik Belirtiler Oluşturmayan, Hastalık Öncesi Aşama) Narsisizm

9-İşletmemde/Kurumumda diğerlerinin hayran olması istenir.*

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Kesinlikle Katılmıyorum ☐
- Katılmıyorum ☐
- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum ☐
- Katılıyorum ☐
- Kesinlikle Katılıyorum ☐

10-İşletmemde/Kurumumda başkalarının dikkatinin çekilmesi istenir. (Başkalarının dikkati çekilmek istenir).*

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Kesinlikle Katılmıyorum ☐
- Katılmıyorum ☐
- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum ☐
- Katılıyorum ☐
- Kesinlikle Katılıyorum ☐

EK-1. (devam) Anket Formu

11-İşletmemde/Kurumumda prestij veya statü peşinde koşulur.*

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Kesinlikle Katılmıyorum ☐
- Katılmıyorum ☐
- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum ☐
- Katılıyorum ☐
- Kesinlikle Katılıyorum ☐

12-İşletmemde/Kurumumda başkalarından özel ilgi beklenir.*

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Kesinlikle Katılmıyorum ☐
- Katılmıyorum ☐
- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum ☐
- Katılıyorum ☐
- Kesinlikle Katılıyorum ☐

İş Tatmini Ölçeği

1-İşim ilgi çekicidir.*

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Kesinlikle Katılmıyorum ☐
- Katılmıyorum ☐
- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum ☐
- Katılıyorum ☐
- Kesinlikle Katılıyorum ☐

2-İşimle ilgili sorumluluklarımın düzeyi bakımından kendimi iyi hissediyorum.*

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Kesinlikle Katılmıyorum ☐
- Katılmıyorum ☐
- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum ☐
- Katılıyorum ☐
- Kesinlikle Katılıyorum ☐

EK-1. (devam) Anket Formu

3-Yaptığım işten aldığım başarı duygusu iyi düzeydedir.*

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Kesinlikle Katılmıyorum ☐
- Katılmıyorum ☐
- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum ☐
- Katılıyorum ☐
- Kesinlikle Katılıyorum ☐

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

1-İşimden ayrılmayı sık düşünürüm.*

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Kesinlikle Katılmıyorum ☐
- Katılmıyorum ☐
- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum ☐
- Katılıyorum ☐
- Kesinlikle Katılıyorum ☐

2-Mevcut işimi bırakmaya niyetliyim.*

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Kesinlikle Katılmıyorum ☐
- Katılmıyorum ☐
- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum ☐
- Katılıyorum ☐
- Kesinlikle Katılıyorum ☐

3-Daha iyi bir iş için sürekli olarak araştırma yapıyorum.*

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Kesinlikle Katılmıyorum ☐
- Katılmıyorum ☐
- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum ☐
- Katılıyorum ☐
- Kesinlikle Katılıyorum ☐

EK-1. (devam) Anket Formu**Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği**

1-Sıkıntılı zamanlardan sonra kendimi çabucak toparlayabilirim.*

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Kesinlikle Katılmıyorum ☐
- Katılmıyorum ☐
- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum ☐
- Katılıyorum ☐
- Kesinlikle Katılıyorum ☐

2-Stresli olayların üstesinden gelmekte güçlük çekmem.*

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Kesinlikle Katılmıyorum ☐
- Katılmıyorum ☐
- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum ☐
- Katılıyorum ☐
- Kesinlikle Katılıyorum ☐

3-Stresli durumlardan sonra kendime gelmem uzun zaman almaz.*

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Kesinlikle Katılmıyorum ☐
- Katılmıyorum ☐
- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum ☐
- Katılıyorum ☐
- Kesinlikle Katılıyorum ☐

4-Kötü bir şeyler olduğunda bunu atlatmak benim için kolaydır. (Kötü bir şeyler olduğunda bunu atlatabilirim).*

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Kesinlikle Katılmıyorum ☐
- Katılmıyorum ☐
- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum ☐
- Katılıyorum ☐
- Kesinlikle Katılıyorum ☐

EK-1. (devam) Anket Formu

5-Zor zamanları çok az sıkıntıyla atlattırım.*

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Kesinlikle Katılmıyorum ☐
- Katılmıyorum ☐
- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum ☐
- Katılıyorum ☐
- Kesinlikle Katılıyorum ☐

6-Hayatımdaki olumsuzlukların etkisinden kurtulmam uzun zaman almaz.*

(Sadece bir seçeneği işaretleyiniz.)

- Kesinlikle Katılmıyorum ☐
- Katılmıyorum ☐
- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum ☐
- Katılıyorum ☐
- Kesinlikle Katılıyorum ☐



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı : SERBEST, Salih
Uyruğu : T.C.

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet tarihi
Doktora	Gazi Üniversitesi SBE Yönetim ve Organizasyon	2022
Yüksek lisans	Sakarya Üniversitesi SBE Yönetim ve Organizasyon	2015
Lisans	Balıkesir Üniversitesi Bandırma İİBF İşletme	2005
Lise	İTO Anadolu Teknik Lisesi	1998

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2013-Halen	Sağlık Bakanlığı İç Denetim Başkanlığı	İç Denetçi
2012-2013	Sağlık Bakanlığı Denetim Hizmetleri Başkanlığı	Sağlık Denetçisi
2007-2012	Sağlık Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı	Müfettiş Yrd./Müfettiş
2007-2007	Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı Ankara Vergi Dairesi Başkanlığı	Vergi Denetmen Yrd.
2006-2007	Maliye Bakanlığı Milli Emlak Genel Müdürlüğü Balıkesir Defterdarlığı	Milli Emlak Denetmen Yrd.

Yabancı Dil

İngilizce

Yayınlar

- Serbest, S. ve Sökmen, A. (2022). “Kişiliğin Karanlık Yönünün Sağlık Personelinin Demografik Özellikleri Açısından İncelenmesi”. *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 72-92.
- Serbest, S. ve Sökmen, A. (2021). “Karanlık Üçlü’den Aydınlık Tarafa Giden Yolda Aydınlık Üçlü Ölçeği: Türkçe’ye Uyarlama Çalışması”. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 56(4), 2734-2744.
- Serbest, S. ve Göksel, A. (2021). “Kamu Özel Sektördeki Yenilikçilik Davranışı ve Girişimcilik Niyeti İlişkisinde Aile Geçmişinin Etkilerinin Çok Boyutlu Analizi: Bir Alan Araştırması”. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(3), 182-204.
- Serbest, S. ve Göksel, A. (2020). Yenilikçilik Davranışı ve Girişimcilik Niyeti İlişkisi: Kamu Özel Sektör Karşılaştırması., H. Karadal, M. Nureddin, A. T. Erdem, D. Chowdhury ve M. Hasanoğlu. (Editörler). *5. International EMI Entrepreneurship and Social Sciences Congress Proceedings E-Book*. Gostivar/N.Macedonia. Dilkur Akademi, s. 582-599.
- Serbest, S. ve Göksel, A. (2020). Yenilikçilik Davranışı ve Girişimcilik Niyeti İlişkisi: Kamu Özel Sektör Karşılaştırması., H. Karadal, D. Chuwdhury, A. T. Erdem, A. M. Abubakar ve K. Karadal. (Editörler). *5. International EMI Entrepreneurship & Communication Social Sciences Congress Abstract E-Book*. North Macedonia / Gostivar. Dilkur Akademi, s. 86.
- Serbest, S. ve Göksel, A. (2020, 29-30 June). *Yenilikçilik Davranışı ve Girişimcilik Niyeti İlişkisi: Kamu Özel Sektör Karşılaştırması*. 5th International EMI Entrepreneurship & Social Sciences Congress, Gostivar/N.Macedonia.
- Serbest, S. (2020). Kamu Kurumlarında Sağlık İnsan Kaynakları Yönetimi., K. Avcı. (Editör). *Sağlık Sektöründe İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara. Gazi Kitabevi, s. 457-470.
- Serbest, S. (2018). İş Yerinde Karanlık Üçlü., B. Aydın. (Editör). *Yönetim ve Pazarlama Alanlarında Seçme Konular*. Ankara. Gazi Kitabevi, s. 177-205.
- Aydoğan, E. ve Serbest, S. (2016). “İş Yerinde Karanlık Üçlü: Bir Kamu Kuruluşunun İç Denetim Biriminde Araştırma”. *Sayıştay Dergisi*, 101(Nisan-Haziran), 97-121.
- Serbest, S. (2015). “Uluslararası Örgütlerin “Politika Aktarımı” Bağlamında Ulusal İş Sistemlerine Etkisi”. *Sayıştay Dergisi*, 99(Ekim-Aralık), 71-94.
- Gökkaya, Ö., Serbest, S., Uçkun, C. G. ve Demir, B. (2015). “Yerel Yönetimlerde Y Kuşağını Yönetme Güçlükleri: Kocaeli Belediyeleri Örneği”. *Electronic Journal of Vocational Colleges (EJOVOC)*, 5(1), 118-131.
- Latif, H. ve Serbest, S. (2014). “Türkiye’de 2000 Kuşağı ve 2000 Kuşağının İş ve Çalışma Anlayışı”. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 132-163.

Serbest, S. (2014). *İşletmelerde 2000 Kuşagını Yönetme Güçlükleri: Özel Sağlık Kuruluşlarında Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Hobiler

Kitap okumak, seyahat etmek, yürüyüş yapmak, film ve dizi izlemek, müzik dinlemek, sinema ve tiyatroya gitmek, kültürel faaliyetlerde bulunmak, araştırmalar yapmak, kendimi geliştirmek, yayınlar yapmak.





GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..

