

**KARANLIK ÜÇLÜ DURUMSAL MUHAKEME TESTİ: GEÇERLİK
VE GÜVENİRLİK**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ESRA CANSU ŞEN

**MERSİN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**PSİKOLOJİ
ANABİLİM DALI**

**MERSİN
TEMmuz- 2021**

**KARANLIK ÜÇLÜ DURUMSAL MUHAKEME TESTİ: GEÇERLİK
VE GÜVENİRLİK**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ESRA CANSU ŞEN

**MERSİN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**PSİKOLOJİ
ANABİLİM DALI**

**Danışman
Doç. Dr. H. Tuğba EROL-KORKMAZ**

**MERSİN
TEMMUZ - 2021**

ÖZET

Bu araştırmanın amacı iş yaşamında Karanlık Üçlü olarak bilinen Makyavelizm, klinik olmayan Psikopati ve klinik olmayan Narsisizm kişilik özelliklerini örtük olarak ölçebilecek bir Durumsal Muhakeme Testi geliştirmektir. Var olan ölçme araçları bu ölçümü likert-tipi özbildirim testleri ile yapmaktadır. İş yaşamında karşılaşılabilecek gerçekçi çatışmaları içeren senaryolar üç aşamada geliştirilmiştir. İlk aşama olan Ön çalışma/ Kritik Olay çalışması, katılımcıların iş yerinde yaşadıkları olumlu/pozitif ve olumsuz/negatif olayları anlattıkları aşamadır. Bu aşamadan elde edilen kritik olaylar madde köklerinin ve cevap skalasının oluşturulmasında kullanılmıştır. Diğer iki aşama, geliştirilmiş olan Durumsal Muhakeme Testi'nin istatistiksel yeterliliğini sınamak amacıyla yürütülen Asıl çalışma ve Test Tekrar-test çalışmalarıdır. Asıl çalışmada bu araştırma kapsamında geliştirilen senaryoların yanı sıra Kısa Karanlık Üçlü Ölçeği, Dirty Dozen Karanlık Üçlü Ölçeği, Pozitif ve Negatif Duygulanım Ölçeği, Üretim Karşısı İş Davranışları Ölçeği ve Sosyal İstenirlik Ölçeği de katılımcılara uygulanmıştır. Çalışmanın sonucunda geliştirilmiş olan tek boyutlu Karanlık Üçlü Durumsal Muhakeme Testi'nin (KÜDMT) orta derecede kabul edilebilir iç tutarlılık katsayısı ($\alpha=.51$) ve tatmin edici test tekrar-test güvenilirlik katsayısına ($\alpha=.82$) sahip olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda KÜDMT'nin iç ve dış geçerlik değerleri de kabul edilebilir düzeydedir.

Anahtar Kelimeler: Karanlık Üçlü, Makyavelizm, Narsisizm, Psikopati, Durumsal Muhakeme Testi.

Danışman: Doç. Dr. H. Tuğba EROL-KORKMAZ, Psikoloji Anabilim Dalı, Mersin Üniversitesi, Mersin.

ABSTRACT

The aim of this research is to develop a Situational Judgement Test that can implicitly measure the personality traits of Machiavellianism, sub-clinical Psychopathy and sub-clinical Narcissism, known as the Dark Triad in business life. Existing measurement tools indicate this measurement with likert-type self-report tests. Scenarios which contain realistic conflicts that might be confronted in business life were developed in three stages. The first stage, named as the Preliminary Study/Critical Incident study, is the stage in which the participants describe the positive and negative incidents they have experienced at the workplace. The critical incidents obtained from this stage were used to create the item roots and the response scale. The other two stages are the Main study and Test Re-test studies conducted to test the statistical adequacy of the Situational Judgement Test that was developed. In addition to the scenarios developed within the field of this research, the Short Dark Triad Scale, the Dirty Dozen Dark Triad Scale, the Positive and Negative Affect Scale, the Counterproductive Work Behavior Scale and the Social Desirability Scale were also applied to the participants in the main study. Moderately acceptable internal consistency coefficient of one-dimensional The Situational Judgement Test of Dark Triad (SJT-DT), which was developed at the end of the study, equals to ($\alpha=.51$) and it was determined that it's satisfactory test re-test reliability coefficient equals to ($\alpha=.82$). Additionally, the internal and external validity values of SJT-DT are at an acceptable level.

Keywords: Dark Triad, Machiavellianism, Narcissism, Psychopathy, Situational Judgement Test.

Advisor: Assoc. Prof. Dr., H. Tuğba EROL-KORKMAZ, Department of Psychology, University of Mersin, Mersin.



Sevgili ağabeyim Volkan ŞEN'e ...

TEŞEKKÜR

Değerli danışmanım Doç. Dr. Habibe Tuğba EROL KORKMAZ'a en başından bu yana benimle paylaştığı bilgisi, desteği, çabası ve anlayışı için sonsuz teşekkürlerimi sunmak isterim. Yardımına ihtiyaç duyduğum her anda tüm soru işaretlerimi gidererek en doğru yolu gösterdiği için bugün bu tezi ortaya koyabildim. Akademik bakış açısıyla tezime değer kattığı için sonsuz minnet ve şükranlarımı sunarım.

Lisansüstü eğitime başlamamda ilham kaynağı olan Dr. Öğr. Üyesi Savaş CEYLAN'a, sosyal kimliğimin bir parçası olarak tanımladığım Endüstri ve Örgüt Psikolojisi alanını tanımamda ve bu alanın bir parçası olabileceğime dair öz güven oluşturmamda sağladığı tüm katkılar için sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Tezimin değerli jürileri Doç. Dr. Habibe Tuğba EROL KORKMAZ, Doç. Dr. Arzu AYDIN ACI, Prof. Dr. Ünsal YETİM'e kıymetli geri bildirimleri için sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Değerli hocalarım Prof. Dr. Ünsal YETİM ve Prof. Dr. Serap AKGÜN'e Sosyal Psikoloji alanında şu an sahip olduğum vizyonu oluşturmama sağladıkları katkılar için sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Güçlü bir kadın olmamda en büyük rol modelim annem Emel ŞEN'e ve babam Kaffar ŞEN'e bugün sahip olduğum koşullara ulaşmam adına gösterdikleri tüm fedakârlıklar için şükranlarımı sunarım.

Canımdan öte değer verdiğim kıymetli kardeşlerim Volkan ŞEN, Melike Nesil ŞEN ve Uğur Kayra ŞEN'e ve artık kardeşim sayılan Merve DÖNERTAŞ'a hep yanımda durdukları, düştüğümde kaldırdıkları, bana benden daha çok inandıkları ve bu stresli dönemimde en büyük motivasyon kaynağım oldukları için şükranlarımı sunarım.

Başta anneannem Ayşe Fatma KARA'ya olmak üzere Sonay ÖZBEK, Mehmet ÖZBEK, Elvan ÇELEBİ, Orhan ÇELEBİ ve tez dönemimde kaybını yaşadığım kıymetli dayım Mehmet DOĞAN'a bugün sahip olduğum kişiliği, değerleri ve ünvanı kazanmamda inançla ve sabırla destek oldukları için sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Arkadaş konusunda ne kadar şanslı olduğumu hissettiren Hacettepe Psikoloji Bölümü'nün bana kattığı en güzel şey diyebileceğim değerli arkadaşlarım Sıla ÖZDEMİR, Rabia ÖZTÜRK, Hazal ALTIN, Gamze SERT ve Esmâ SİYAHTAŞ'a akademik hayatımın her anında mesafelerin bile yanımda olmalarına engel olmadığını bana gösterdikleri için sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Herhangi bir başarıma kendi başarısı gibi sevinen, kariyerimde hep destekçim olan ve beni kendi kardeşinden ayırt etmeyen değerli arkadaşım Elif KARAGÖZ-DİNÇER'e bu harika sevgisi, anlayışı ve desteğı için sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Mersin Üniversitesi Psikoloji Bölümü'nün bana armağanı olan çok değerli arkadaşlarım Arş. Gör. Ezgi MEHMETOĞLU, Selen ÖNAL ve Bahar KARAÇORLU'ya destekleri için sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Geç tanıdığım ama hayatımda önemli yere sahip kıymetli arkadaşlarım Arş. Gör. Mustafa ÖZVEREN, Ayşenur GÜLŞEN ve Bengü İpek KARAVELİOĞLU'na; her koşulda yanımda oldukları, bana nefes almayı hatırlattıkları ve başaracağımdan bir an bile şüphe duymadıkları için sonsuz şükranlarımı sunarım.

Son olarak yürüttüğüm her bir çalışma için katılımcılara ulaşmamda bir şekilde emeğı geçen herkese sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Onlar bu araştırmanın pelerinsiz kahramanlarıdır.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
İÇ KAPAK	i
ONAY	ii
ETİK BEYAN	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR	vii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar DİZİNİ	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ	xii
KISALTMALAR ve SİMGELER	xiii
1. GİRİŞ	1
1.1.Karanlık Kişilik	2
1.1.1. Kişilik	2
1.1.1.1. Kişilik Tipolojisi (Kişiliğin Boyutları)	3
1.1.1.2. İş Yerinde Kişilik	4
1.1.2. Karanlık Üçlü	5
1.1.2.1. Karanlık Üçlü'nün Tipolojisi	5
1.1.2.1.1. Makyavelizm	5
1.1.2.1.2. Narsisizm	6
1.1.2.1.3. Psikopati	6
1.1.2.2. Kavramın Doğasına Genel Bakış	7
1.1.2.2.1. Karanlık Üçlü ve Üretim Karşıtı İş Davranışı	9
1.1.2.2.2. Karanlık Üçlü ve Sosyal İstenirlik	10
1.1.2.3. Karanlık Kişilik Nasıl Ölçülür? Geçerlik ve Güvenirlik	10
1.2. Durumsal Muhakeme Testi (DMT)	11
1.2.1. Genel Bakış ve Test Geliştirme Prosedürleri	12
1.2.2. DMT'nin Skor Yapısı	14
1.2.3. DMT Formatları	14
1.2.4. Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları	15
1.2.5. DMT Ne Ölçer?	16
1.2.6. Çıkarımlar ve Hipotezler	16
2. YÖNTEM	18
2.1. Ön Çalışma	18
2.1.1. Örneklem	18
2.1.2. Veri Kaynakları	19
2.1.2.1. Kritik Olay Formu (Critical Incident Questionnaire)	19
2.1.3. İşlem	19
2.1.3.1. Kritik Olay Çalışması	19
2.1.3.2. Madde ve Cevap Skalasının Geliştirilmesi	20
2.2. Asıl Çalışma	21
2.2.1. Örneklem	21
2.2.2. Veri Kaynakları	22
2.2.2.1. Demografik Bilgi Formu.	22
2.2.2.2. Karanlık Üçlü Durumsal Muhakeme Testi –KÜDMT (The Situational Judgment Test of Dark Triad).	22
2.2.2.3. Kısa Karanlık Üçlü Ölçeği (The Short Dark Triad Scale-SD3).	22
2.2.2.4. Dirty Dozen Karanlık Üçlü Ölçeği (The Dark Triad Dirty Dozen Scale- DTDD).	23
2.2.2.5. Üretim Karşıtı İş Davranışı Ölçeği (Counterproductive Work Behavior Checklist -CWB-C).	23
2.2.2.6. Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği (Positive and Negative Affect Schedule -PANAS).	24

2.2.2.7. Sosyal İstenirlik Ölçeği (Social Desirability Scale-SD).	24
2.2.3. İşlem	25
2.3. Test Tekrar-Test Çalışması	25
2.3.1. Örneklem	25
2.3.2. Veri Kaynakları	26
2.3.2.1. Karanlık Üçlü Durumsal Muhakeme Testi –KÜDMT (The Situational Judgment Test of Dark Triad).	26
2.3.3. İşlem	26
3. BULGULAR	27
3.1. Ön Çalışma	27
3.1.2. İçerik Analizi Sonuçları	27
3.1.2.1. İçerik Analizinin Güvenirliği	29
3.2. Asıl Çalışma	29
3.2.1. Katılımcıların Demografik Değerleri	30
3.2.2. Karanlık Üçlü Durumsal Muhakeme Testinin Faktör Yapısı	31
3.2.3. Güvenirlik	32
3.2.4. Geçerlik	32
3.2.4.1. Görünüş ve Kapsam Geçerliği	32
3.2.4.2. Bütünleşik-Ayrışık Geçerlik	33
3.2.4.3. Ölçüt Bağıntılı Geçerlik	33
3.2.4.4. Artan Geçerlik	34
3.3. Test-Tekrar Test Güvenirliği Çalışması	35
3.4. Hipotezlere Yönelik Bulgular	35
4. TARTIŞMA	38
4.1. Genel Bakış	38
4.2. Ön Çalışma/Kritik Olay Çalışması Bulgularının Tartışılması	38
4.3. Asıl Çalışma ve Test Tekrar-Test Çalışması Bulgularının Tartışılması	41
4.4. Araştırmanın Kısıtlılıkları	44
4.5. Araştırmanın Alanyazına Katkıları	45
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	47
KAYNAKLAR	48
EKLER	53
ÖZGEÇMİŞ	108

TABLolar DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 3.1. İkincil Kategorileme Sonucunda Elde Edilen Olumsuz Tema/Başlıklar	27
Tablo 3.2. İkincil Kategorileme Sonucunda Elde Edilen Olumlu Tema/Başlıklar	28
Tablo 3.3. Değerlendirici Uyum İndeksi	29
Tablo 3.4. Betimleyici İstatistikler Tablosu	30
Tablo 3.5. Örneklemin Sektörlere Göre Dağılımı	30
Tablo 3.6. Tek Boyutlu Yapının Bileşen Matris Örüntüsü	32
Tablo 7. Senaryoların Görünüş Geçerliğine İlişkin Değerlendirici Uyumu Tablosu	33
Tablo 3.8. KÜDMT'nin SD3 ve DD Ölçeklerinin Boyutları İle Arasındaki Korelasyonlar	34
Tablo 3.9. KÜDMT'nin Artan Yordayıcı Geçerliği Hiyerarşik Regresyon Analizi Tablosu	35
Tablo 3.10. Araştırma Değişkenleri Arasındaki Korelasyonlar, Güvenirlikler ve Betimleyici İstatistikler	36

ŞEKİLLER DİZİNİ

	Sayfa
Şekil 1.1. Burger'ın Altı Kişilik Yaklaşımının Üç Temel Kuramsal Meselede Birbirlerine Göre Konumlarını Gösteren Diyagramı	3
Şekil 1.2. Hare'ın (2003) Psikopati Tarama Listesi (PCL-R)	7
Şekil 1.3. Karanlık Üçlü Boyutları Arasındaki Korelasyonlar (Paulhus & Williams, 2002).	8
Şekil 1.4. SJT-L'nin Örnek Bir Maddesi	12
Şekil 1.5. Değerlendirme Araçlarının Madde Kökü ve Cevaplarına İlişkin Simülasyonlar	15

KISALTMALAR ve SİMGELER

Kısaltma/Simg	Tanım
APA	Amerikan Psikoloji Derneği
T.C.	Türkiye Cumhuriyeti
MYK	Mesleki Yeterlilik Kurumu
DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
DMT	Durumsal Muhakeme Testi
SJT	Situational Judgment Test
KÜDMT	Karanlık Üçlü Durumsal Muhakeme Testi
SD3	Short Dark Triad
DD	Dirty Dozen
ÜKD	Üretim Karşısı Davranış

1. GİRİŞ

Psikoloji çalışmalarında ölçme, geçmişten bu yana Psikoloji'nin tüm alt alanlar için farklı şekillerde kritik önem arz etmektedir. Endüstri ve Örgüt Psikolojisi alt alanı için iş hayatı değişkenlerini tespit etmek hem örgütler hem de çalışanların süreçlerini iyileştirmek açısından gereklidir. Örgütler, çalışanların işle ilgili süreçlerini daha iyi yönetebilmek; iş performansı, iş doyumunu ve üretim katkısı iş davranışları gibi örgütsel sonuçları yordayabilmek adına psikolojik ölçüm araçlarına ihtiyaç duymaktadır. Alanyazında kişiliğin iyi bir davranış yordayıcısı olduğu bilinmektedir (Burger, 2004/2006: 21). Bu doğrultuda kişiliği tespit etmek olumlu ve olumsuz iş yeri davranışlarını yordayabilmek adına atılmış adımlardan yalnızca biridir. Alanyazında yaygın olarak kullanılan kişilik ölçüm araçları, genellikle likert tipi ve öz-bildirim şeklinde olup klinik amaçla geliştirilmiştir. Bu nedenle de bu ölçüm araçları yoluyla kişilik hakkında elde edilen istatistikler, normalden sapma örüntüsü göstermeyi amaçlamaktadır.

Endüstri ve Örgüt Psikolojisi'nin bu noktada alanyazına kazandırdığı ve kazandıracığı bilgiler özellikle endüstrileşmenin hızla gerçekleştiği bu dönemde kritik önem taşımaktadır. Çalışanların tek tek davranışsal gözlemlerinin mümkün olmadığı, büyük kitlelerin çalıştığı, örgütlerde kişilik ölçümlerinin standart ve pratik olması gerekmektedir. Ayrıca elde edilen ölçümün hatadan olabildiğince arınık olması hem bireysel hem de örgütsel süreçlerin gelişimine katkı sağlamaktadır.

Bu tez çalışması; karanlık kişilik özellikleri olarak bilinen makyavelizm, klinik olmayan psikopati ve klinik olmayan narsisizm kavramlarının bir araya gelerek oluşturduğu Karanlık Üçlü kavramına yönelik yeni bir ölçme perspektifi sunmaktadır. Bu tez çalışmasının birinci bölümünde ilk olarak kişilik kavramının kuramsal arkaplanı açıklanacak ve Endüstri ve Örgüt Psikolojisi çalışmalarında yer alan kişilik çalışmalarının önemine değinilecektir. Ardından Karanlık Üçlü özelliklerinin kuramsal arkaplanı, her bir boyutu kapsamlı olarak ele alarak incelenecek ve günümüz iş dünyası değişkenleri ile ilişkilerine değinilecektir. Karanlık Üçlü kavramını tespit etmek üzere daha önce geliştirilen ölçüm araçlarının yapı geçerliği sunulacak ve bu ölçüm araçlarının yapı geçerliğini tehdit eden unsurlar ele alınacaktır. Bu doğrultuda var olan ölçüm araçlarına alternatif bir geçerlik sunan yeni bir ölçme metodu önerilecektir. Bu tez çalışmasının ilk bölümünün ikinci kısmında alternatif metot olarak önerilen Durumsal Muhakeme Testi metodunun teorik çerçevesi sunulacaktır. Psikoloji alanyazınında daha önce farklı kavramları ölçmek amacıyla geliştirilmiş olan Durumsal Muhakeme Testi örneklerinin yapı geçerlikleri hakkında bilgiler verilecektir. İkinci bölümde ise Durumsal Muhakeme Testi geliştirme prosedürü açıklanacak olup madde köklerinin ve cevap skalasının nasıl oluşturulduğu betimlenecektir. Tezin üçüncü bölümünde geliştirilen Durumsal Muhakeme Testi'nin güvenirlik düzeylerinin yanı sıra kapsam, görünüş, ölçüt ve yapı geçerliği inlenecektir.

Nihai olarak geliştirilmiş olan Karanlık Üçlü Durumsal Muhakeme Testinin istatistiksel yeterliği kuramsal çerçevede eleştirel bir bakış açısıyla tartışılacaktır. Bu tez çalışmasının amacına yönelik daha somut bir çerçeve çizmek gerekirse Karanlık Üçlü kavramını ölçen geçerli ve güvenilir bir Durumsal Muhakeme Testi ortaya konulması amaçlanmıştır.

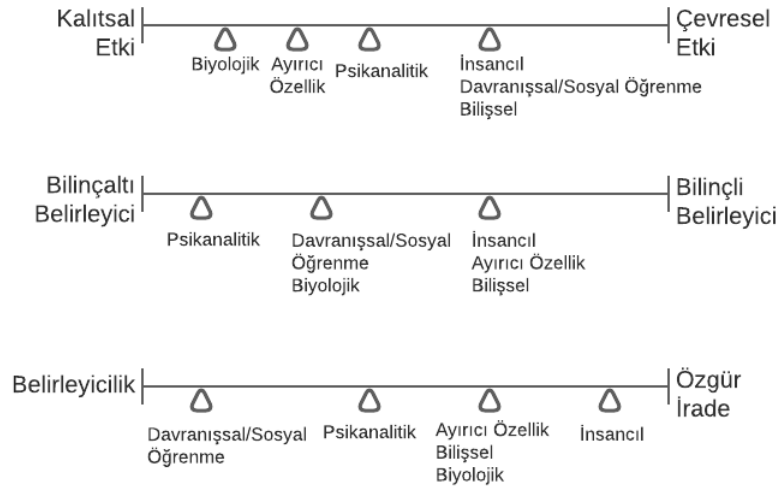
1.1. Karanlık Kişilik

1.1.1. Kişilik

Kişilik doğası gereği karmaşık bir kavramdır. Günümüzde kişiliğin hala genelgeçer bir tanımı bulunmamakla birlikte kişilik farklı bağlamlarda farklı şekillerde ele alınmaktadır. Burger (2004/2006: 23), bireyin tutarlı davranış kalıplarını ve davranışlarını belirleyen tüm içsel süreçlerini kişilik olarak tanımlamıştır. Öte yandan kişilik, "Bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimidir." şeklinde ayırt edici özelliği vurgulanarak da ifade edilmiştir (Cüceloğlu, 2006: 404). Amerikan Psikoloji Derneği'nin (APA) yaptığı tanımda ise kişiliğin; bireyin yaşama sağladığı biricik uyumu kapsayan; başlıca özellikleri, ilgileri, dürtüleri, değerleri, benlik kavramı, yetenekleri ve duygusal örüntülerini içeren özellik ve davranışların kalıcı konfigürasyonu olduğu vurgulanmıştır (APA, 2021).

Kişiliği ele alan altı temel yaklaşım bulunmaktadır. Bu yaklaşımların, kişiliği ele alırken uzlaştıkları ve ayrıştıkları temel varsayımlar bulunmaktadır (Şekil 1.). İlk olarak Psikanalitik yaklaşım bireyleri anlamak üzere zihni; bilinç, bilinç öncesi ve bilinçdışı olmak üzere üç alana ayırmıştır. Bireyin duygu, düşünce ve davranışlarını belirleyen yapının bilinçdışı olduğunu vurgulamıştır. Bir diğer yaklaşım olan Biyolojik yaklaşım, bireysel farklılıklarda kalıtımın rolü üzerinde dururken; İnsancıl yaklaşım ise bireyi anlamak için bireyin farkındalık düzeyinde olan tüm içsel ve dışsal deneyimlerinin yer aldığı fenomenolojik alanına bakmak gerektiğini söylemiştir. Davranışsal-Sosyal Öğrenme yaklaşımı, başta davranışçılık ekolünün etkisiyle kişiliği, bireyin daha önceki koşullanma deneyimlerinin bir bütünü olarak açıklasa da sonrasında Sosyal-Öğrenme kuramcıları, davranışı belirleyen dışsal etmenlerin (ödül-ceza) yanı sıra içsel etmenlerin (algı, beklenti ve değerlerin) de rolü olduğuna dikkat çekmişlerdir. Bilişsel yaklaşıma göre bireyin kişiliğini anlamak için kendisi ile ilgili bilişsel temsillere bakmanın gerekli olduğu vurgulanmıştır. Son olarak Ayırıcı Özellik yaklaşımında da bireysel farklılıkları anlamının yolunun, bireyin kendine has (biricik) duygu, düşünce ve davranışlarını ortaya koymasına zemin hazırlayan ayırıcı özelliklerini anlamaktan geçtiği vurgulanmıştır. Bu yaklaşım, diğer yaklaşımlardan farklı olarak kişiliğin altında yatan dinamikleri araştırmak yerine kişiliği tanımlayan özellikler üzerinde durmuştur (Burger, 2004/2006: 237).

Endüstri ve Örgüt Psikolojisi alanında yaygın bir şekilde kullanılan kişilik değerlendirme ölçeklerinin mimarları sayılan Ayırıcı Özellik yaklaşımı kuramcıları, kişiliği oluşturan boyutları tanımlarken çeşitli sıfatlardan yararlanmışlardır. Var olan binlerce kişilik özelliği üzerinde yürütülen istatistiksel analizler sonucunda kuramcılar, kişiliğin temel boyutları üzerinde çıkarımlar yapmışlardır (Cüceloğlu, 2006: 420).



Şekil 1.1. Burger'ın Altı Kişilik Yaklaşımının Üç Temel Kuramsal Meselede Birbirlerine Göre Konumlarını Gösteren Diyagramı

1.1.1.1. Kişilik Tipolojisi (Kişiliğin Boyutları)

Kişilik psikologları, insanları tanımlarken bir dizi kişilik özelliği belirleme ihtiyacı duymuşlardır. Ayırıcı Özellik yaklaşımı bu ihtiyacı gidermek üzere ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşım ile ilgili ilk çalışmayı ortaya koyan Allport, kişiliği tanımlayan boyutları belirlemeye çalışmıştır. Kişiliği oluşturan temel özelliklerin yanı sıra bazı özelliklerin diğerlerinden daha baskın özellikler olduğunu ileri sürmüştür. Örneğin; tarihte Niccolò Machiavelli, Homeros ve Don Juan gibi isimler, sahip oldukları ve/ya birlikte anıldıkları baskın özelliklerle özdeşleştirilmiştir. Allport'un bu yaklaşımı Cattell'de temel kişilik özelliklerinin sayısını bulma motivasyonunu oluşturmuştur. Cattell, bu doğrultuda istatistiksel bir yöntem olan faktör analizini kullanmayı önermiştir. Kendi içinde ilişkili olan özellikleri grup halinde değerlendirmiş ve daha kapsamlı boyutlar elde etmiştir. Cattell, yürüttüğü analizler sonucunda 16 kişilik faktörü tespit etmiştir. 16 Faktörlü Kişilik Testi'nin (16 PF) revize edilmiş versiyonu, günümüzde başta akademik çalışmalarda olmak üzere iş yerinde de çeşitli amaçlarla (personel seçme, terfi vs.) çalışan bireylerin kişilik profili hakkında bilgi sahibi olmak için kullanılmaktadır. Cattell'in belirlediği 16 faktör sırayla; Mantıklı düşünme, Üstünlük, Sıcaklık, Neşelilik, Duygusal kararlılık, Sosyal

cesaret, Dalgınlık, Kural bilincine sahip olmak, Hassaslık, Tedbirli olmak, Hususiyet, Endişe duygusu, Değişikliğe açıklık, Kendine yetmek, Mükemmeliyetçilik ve Gerginlik'tir (Burger, 2004/2006: 252-253). Bugün akademik çalışmalarda sıklıkla rastladığımız Beş Faktör Kişilik özellikleri Cattell'in bu yaklaşımının faktör analitik çalışmaları sonucunda ortaya çıkmış olan kişiliğin, en genel beş boyutu olarak bilinmektedir. Bu boyutlar; Duygusal dengesizlik (Neuroticism), Dışa dönüklük (Extraversion), Uyumluluk (Agreeableness), Açıklık (Openness) ve Sorumluluk (Conscientiousness) olarak sıralanmaktadır (McCrea & Costa, 1987).

1.1.1.2. İş Yerinde Kişilik

Bireyin kişilik özellikleriyle tutarlı davranışlar sergileyeceği konusunda tartışmalı da olsa büyük bir fikir birliği söz konusudur. Bu noktada bireyin kişilik özelliklerini tespit etmek hem birey hem de örgüt için büyük önem arz etmektedir. Holland, bu amaçla 1959 yılında altı kategoriden meydana gelen mesleki bir sınıflandırma yapısı önermiştir. Bu sınıflandırma yapısının temelinde, mesleki davranışların birtakım kişilik özellikleri ile ilişkilendirilmesi yatmaktadır. Holland'ın bu kişilik sınıflandırması, bireylere ileride icra edecekleri mesleklerde doyum elde etmeleri için yol gösterici niteliktedir. Bu kişilik tipleri: Gerçekçi, Araştırmacı, Sosyal, Yaratıcı, Girişimci ve Geleneksel olarak belirlenmiştir (Çivilidağ, 2020). Costa, McCrae ve Holland (1984), Holland'ın mesleki sınıflandırması ile NEO kişilik boyutları arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek amacıyla bir araştırma yürütmüşlerdir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre, Deneyime açıklık kişilik boyutu ile Araştırmacı ve Yaratıcı meslek tipleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler; Dışa dönüklük kişilik boyutuyla ise Girişimci, Sosyal ve Yaratıcı meslek tipleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Beş Faktör Kişilik modeli Endüstri ve Örgüt Psikolojisi alanı için iş hayatında bireysel farklılıkları çalışmak adına önemli bir teorik arka plan oluşturmaktadır. Barrick ve Mount'un (1991) yürüttüğü bir meta-analizde Beş Faktör Kişilik özelliklerinden Sorumluluk boyutunun, çalışanın iş performansını yordadığına yönelik ampirik kanıtlar sunulmuştur. Aynı şekilde Dışa dönüklüğün, etkileşim temelli mesleklerde iş performansının anlamlı bir yordayıcısı olduğu; Açıklık boyutunun ise kendini geliştirme motivasyonu hakkında anlamlı bilgiler verdiği ortaya konulmuştur. Beş Faktör Kişilik yalnızca olumlu iş çıktıları yordamak için değil aynı zamanda zorbalık gibi iş hayatında görmek istenmeyen karanlık durumları da önceden tespit edebilmek için kullanılmaktadır. Fernández-del-Río vd. (2021), bununla ilgili bir araştırma yürüttüklerinde, Uyumluluk kişilik özelliği ile zorbalık arasında negatif anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Aynı çalışmada modele karanlık kişilik özelliklerini de ekleyip modelin etkililiğini test ettiklerinde; karanlık kişilik özelliklerinin, Beş Faktör Kişilik özelliklerine ek olarak zorbalık üzerinde açıklanan varyansa anlamlı bir katkıda bulunduğunu gözlemlemişlerdir.

1.1.2. Karanlık Üçlü

Endüstri ve Örgüt Psikolojisi alanındaki kişilik çalışmaları 80'li yılların sonunda ivme kazanmıştır. Buna rağmen kişiliğin kabul görmeyen yanları, alanyazında son yıllarda popülerlik kazanan bir konudur. İş yaşamında kişiliğin kabul görmeyen -karanlık- tarafına yönelik 'Karanlık Üçlü' (Dark Triad) olarak ifade edilen bir kavram ortaya atılmıştır. Bu kavram, ilk kez Paulhus ve Williams (2002) tarafından öne sürülmüştür. Kişiliğin karanlık yönünü temsil eden Karanlık Üçlü, isminden de anlaşıldığı üzere üç bileşenden meydana gelen bir kavramdır. Karanlık Üçlü'nün bileşenleri Klinik olmayan Narsisizm, Makyavelizm ve Klinik olmayan Psikopati olarak ifade edilmiştir. Bahsedilen kavramın alanyazında bir kişilik bozukluğu olarak -klinik anlamda- değerlendirilmediği ve yalnızca kişilik özelliği olarak ele alındığı önemle vurgulanmıştır.

1.1.2.1. Karanlık Üçlü'nün Tipolojisi

1.1.2.1.1. Makyavelizm

Makyavelizm kavramının kişilik alanyazına girmesine Niccolò Machiavelli'den etkilenen Christie ve Geis (1970) katkıda bulunmuşlardır. Bu kişilik özelliğinin adını Machiavelli'den alması, Machiavelli'nin yaşadığı dönemin İtalya'sında siyasal iktidar çatışmalarına yönelik kaleme aldığı Prens eserinden kaynaklanmaktadır. Prens, hükümdarların sahip oldukları yönetim gücünü hangi yöntemlerle koruyacaklarını anlatan bir ders kitabı niteliğindedir. Döneminde hükümdarı siyasal olarak yozlaştıracığı gerekçesiyle kilise tarafından yasaklanmıştır. Kavramın ismi, Niccolò Machiavelli'nin kişilik özellikleri ile değil kitaplarında vurguladığı güç, politik yeti ve strateji gibi olgularla ilişkilidir (Machiavelli, 1532/2015). Makyavelizm kişilik özelliği başlıca; alaycı dünya görüşü, ahlak eksikliği ve manipülativite gibi öğeleri içermektedir (Babiak & Hare, 2006/2015: 119-120).

Jones ve Paulus (2014), 1.yy askeri stratejisti Sun Tzu'nin biyografisini inceledikten sonra Machiavelli'ye benzeyen temaların yanı sıra Tzu'nun kullandığı planlama, koalisyon ve itibar oluşturma kavramlarını da kavramın alanyazına eklemişlerdir. Sun Tzu'nin kullandığı bu özellikler Makyavelizm ve Psikopati kavramlarını birbirinden ayırmaktadır. Makyavelistler, plan yapmayı ve ittifak kurmayı olumlu itibar elde etmek için amaç haline getirmektedirler. Bu nedenle uzun vadede kazanımlarını maksimize etmeyi amaçladıklarından dürtüsel olmaktan ziyade stratejiktirler (Jones & Paulhus, 2009).

Makyavelistlerin empati seviyeleri ile ilgili yapılmış araştırmalarda, diğerlerinin duygular ve düşüncelerini yalnızca ayırt etmede başarılı oldukları bulunmuştur. Kişiler arası ilişkilerde

başarısız olmaları beklenirken aksine ittifak oluşturmak adına başarılı ilişkiler kurabilmektedirler. Bazı ampirik çalışmalar kişiler arası ilişkilerde başarılı olmalarını zihin okuma yeteneklerinin gelişmiş olması ile açıklamaktadır (Paal & Bereczkei, 2007).

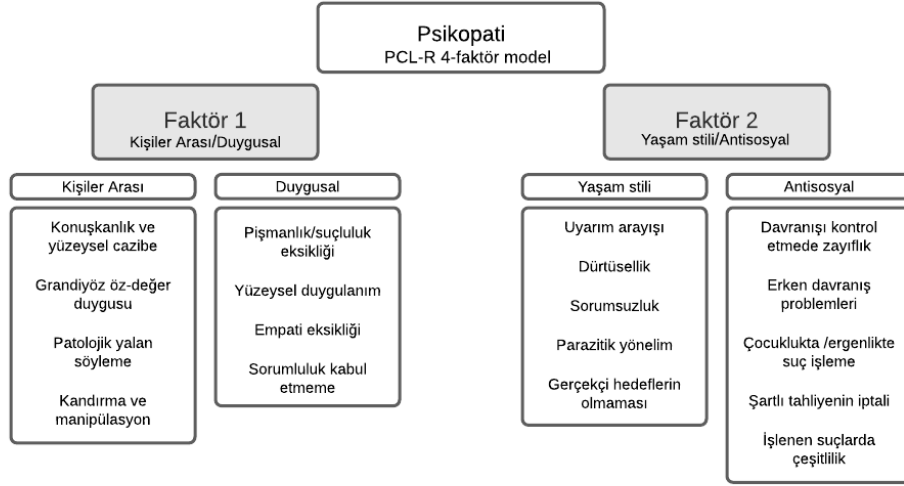
1.1.2.1.2. Narsisizm

Narsisizm; bireyin kendine yönelik aşırı bir beğeni hissi duyması, abartılı özdeğer ve her türlü araçla bu değeri elde etme, koruma ve yüceltme çabasıdır (Wardetzki, 2017/2018). Narsisist bireyler kendilerini (yetenek, performans vs.) narsisist olmayanlara kıyasla daha yüksek değerlendirme eğilimindedirler. Katılımcılardan kendi zekâ puanlarını değerlendirmeleri istenen bir ampirik çalışmada, narsisist olmayanlara kıyasla narsisist bireyler kendi zekâlarını daha yüksek puanlamışlardır (Gabriel vd., 1994). Bu bulguyu destekleyecek başka bir araştırma Paulhus ve Williams'tan (2002) gelmiştir. Paulhus ve Williams, Narsisizm boyutunun kendilik değerini artırma kavramıyla (kendini değerlendirme uyumsuzluğu ile $r=.24$ ve hak iddiası önyargısı ile $r=.17$; $p<.05$) pozitif yönde anlamlı ilişkilere sahip olduğunu göstermişlerdir. Kavram, alanyazında çoğunlukla klinik olarak incelenmektedir. Jones ve Paulus (2014) Klinik olmayan Narsisizm'in onay ihtiyacı, göstermecilik, büyülenme, sömürücülük, empati yoksunluğu, manipülasyona başvurma, ben odaklı olma, küstahlık, liderlik, ayartma, hayranlık ihtiyacı ve abartılı özdeğer gibi temel özelliklerinin bulunmakta olduğunu ifade etmişlerdir. Karanlık Üçlü özellikleri arasında en yüksek empati seviyesine sahip olan bireyler narsisistlerdir. Vonk vd. (2012), bu özelliğin narsisist bireyler için benliklerinin benzersiz olduklarına dair sosyal ipuçlarını okumaya ihtiyaç duymalarından kaynaklanabileceğini öne sürmektedir. Narsisist bireylerin yüksek benlik algılarının yanı sıra alanyazında da bu algılarını doğrular nitelikte çalışmalar yer almaktadır. Nguyen vd. (2021), Narsisizm ve iş performansı arasında pozitif yönde yüksek korelasyon ($r=.22$) olduğunu ifade etmişlerdir.

1.1.2.1.3. Psikopati

Psikopati'nin kavramsal tanımı yapılırken birincil ve ikincil biçimlerinin olduğuna dikkat çekilmektedir. Birincil Psikopati'de, egosantrizm, pişmanlık duymama, sömürücülük, ahlak dışı davranışlar gibi özellikler yer alırken; ikincil formunda ise antisosyal hayat tarzı ve davranışlar yer almaktadır (Hare & Neumann, 2005). Psikopati genellikle suçla ilişki bir kavram olması nedeniyle, DSM-V'te yer alan kişilik bozuklukları sınıflamasının dramatik, duygusal veya değişken kümesinde yer alan Antisosyal kişilik bozukluğu ile karıştırılmaktadır. Hare (2003), kavramın iki faktörlü yapısına yönelik kişilik özelliklerini tanımlamış ve yalnızca psikiyatrik

değerlendirmelerde değil, işe alım süreçlerinde de kullanılabilecek bir ölçme aracı sunmuştur (Şekil 2).



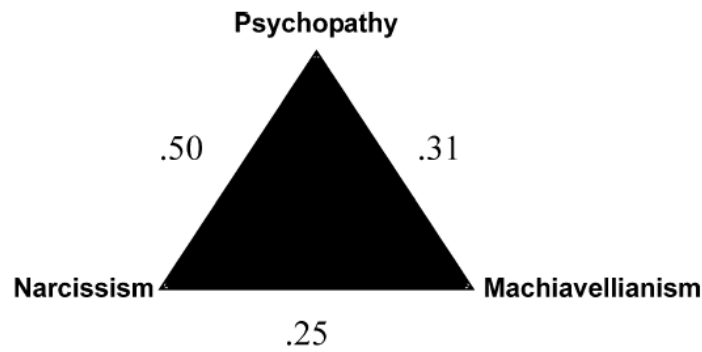
Şekil 1.2. Hare'in (2003) Psikopati Tarama Listesi (PCL-R)

Psikopatlar zayıf empati düzeyine sahip olduklarında başkalarını nasıl etkiledikleriyle ilgilenmemektedirler. Davranışları başkalarına zarar verdiğinde suçluluk ve pişmanlık hissetmemektedirler (Jones ve Paulhus, 2014). İş yerinde yaşanan tükenmişlik ile kurumsal Psikopati arasındaki ilişkinin araştırıldığı bir çalışmada; Psikopati'nin tükenmişliği pozitif yönde anlamlı olarak yordadığı ($r=.67$) tespit edilmiştir (Oyewunmi vd., 2018). Psikopatlar günlük hayatta dürtüsel davranışları ile ön plana çıkmaktadırlar. Anderson vd. (2021), Psikopati ile heyecan arayışı arasındaki ilişkinin doğasını araştırmışlardır. Araştırma bulgularına göre kadın ve erkeklerde sırasıyla Psikopati'nin hem korkusuzluk ($r=.46$, $r=.36$; $p<.001$) hem de dürtüsel antisosyallik ($r=.39$, $r=.28$; $p<.001$) boyutları ile heyecan arayışı arasında pozitif yönde anlamlı korelasyonlar hesaplanmıştır. Korkusuz ve dürtüsel olmaları risk alma davranışlarını büyük oranda açıklamaktadır. Davranışın negatif sonucuna (fiziksel zarar görme, ceza alma, sosyal reddedilme vs.) yönelik kaygıları düşüktür (Glenn & Raine, 2014). Alanyazında Psikopati ile iş performansı arasında tutarsız bulgular yer almaktadır. Baloch vd. (2017), yüksek Psikopati özelliklerinin yüksek düzeyde iş performansı gösterme ile ilişkili olduğunu gözlemlerken, O'Boyle vd. (2012), Psikopati ile iş performansı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ortaya koymuşlardır.

1.1.2.2. Kavramın Doğasına Genel Bakış

Klinik olmayan Narsisizm, Makyavelizm ve Klinik olmayan Psikopati kişilik özelliklerinin Karanlık Üçlü olarak ifade edilmesinin temel sebebi bu özellikler arasında pozitif

yönde yüksek korelasyonlar görülmüş olmasıdır (Şekil 1.3). Bu yüksek korelasyonların gözlemleniyor oluşu boyutların kavramsal özellikleri gereği ortak tutumlar içermesinden kaynaklanmaktadır. Karanlık Üçlü'yü bir araya getiren ortak tutumlar; Egoantrizm, yüzeysel ilişki kurma, kişisel başarının ve üstünlüğün ön planda olması, uyumsuzluk, kişiler arası etkileşimlerde manipülasyon yapmak ve amaca yönelik davranışlarda bulunmak olarak sıralanmaktadır (Jones & Paulhus, 2011). Bunun yanı sıra Jones ve Paulhus (2011), bu bireylerin duygusal olarak diğerlerine kayıtsız olabildiklerinden bahsetmektedir. Başka ampirik çalışmalar Karanlık Üçlü'yü bir araya getiren dinamikleri; bireysel başarıya ulaşmak için ahlaki olmayan yollara başvurabilmek (Lee & Ashton, 2005) ve kişiler arası düşmanlık (Jonason vd., 2009) olarak sıralamıştır. Bahsedilen bu ortak dinamikler, kavramın boyutlarının birbirinden homojen olarak ayrılamayacağını düşündürmüştür. Bu doğrultuda kavramın tek boyutlu bir yapı olarak ele alınması gerektiğini ileri süren ampirik çalışmalar da bulunmaktadır (Bonfá-Araujo vd., 2021).



Not: Tüm korelasyonlar $p < .001$ düzeyinde anlamlıdır

Şekil 1.3. Karanlık Üçlü Boyutları Arasındaki Korelasyonlar (Paulhus & Williams, 2002).

Karanlık Üçlü skorlarında cinsiyetler arası farklılık anlamlı olarak ifade edilmiştir. Erkek katılımcıların Karanlık Üçlü boyutlarının her birinden aldıkları puanlar, kadın katılımcıların aldıkları puanlardan anlamlı olarak daha yüksektir (Paulhus & Williams, 2002).

Alanyazında, Karanlık Üçlü ve Beş Faktör Kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri açıklamaya çalışan birçok araştırma yer almaktadır. Paulhus ve Williams (2002), uyumluluk kişilik özelliği ile her bir Karanlık Üçlü boyutu arasında negatif yönde anlamlı korelasyonlar hesaplamışlardır (Narsisizm $r = -.36$, Makyavelizm $r = -.47$, ve Psikopati $r = -.25$; $p < .05$). Ayrıca Narsisizm (.42, .38) ve Psikopati'nin (.34, .24), Dışa dönüklük ve Açıklık boyutları ile pozitif yönde anlamlı korelasyonlara sahip olduğunu; Makyavelizm'in ($r = -.34$) ve Psikopati'nin ($r = -.24$), Sorumluluk boyutuyla negatif yönde anlamlı ilişkilere sahip olduğunu ve son olarak

Psikopati'nin ($r=-.34$) Duygusal denge boyutu ile negatif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu göstermişlerdir.

Karanlık Üçlü özelliklerinin bilişsel yetenek ve zekâ gibi faktörlerle ilişkisi ampirik çalışmaların merak konusu olmuştur. Sosyo-duygusal zekâ ile Karanlık Üçlü'nün ilişkisinin incelendiği bir çalışmada Karanlık Üçlü'nün tüm boyutlarının aynı anda sosyal zekâ, duygusal zekâ ve duygusal zekânın bir bileşeni olan duygusal manipülasyonu yordadığı gözlemlenmiştir (Nagler vd., 2014).

Alanyazında yüksek Makyavelizm'e (De Paulo & Rosenthal, 1979; Geis & Moon, 1981; Riggio & Friedman, 1983) ve yüksek Psikopati'ye (Billings, 2004) sahip bireylerin daha ikna edici, tutarlı ve başarılı yalanlar söylediklerine ilişkin çalışmalar yer almaktadır. Azizli vd.'nin (2016) yürüttüğü bir çalışmada Psikopati başta olmak üzere Karanlık Üçlü'nün tüm boyutlarının; Kapsamlı Kötü Davranış Ölçeği'nin yedi bileşeniyle (Otorite karşıtlığı, zorbalık/taciz, dürtüsel yanlış davranış, hafif ve ağır uyuşturucu kullanımı, önemsiz ve ciddi suçlar) ve Yalan Eğilimi Ölçeği'nden alınan toplam puanlarla pozitif yönde yüksek korelasyonlar gösterdiği saptanmıştır.

Karanlık Üçlü özelliklerinin iş yerinde hem örgüte hem de kişiler arası ilişkilere zarar verici birtakım istenmeyen davranışla ilişkili olup olmadığına dair çalışmalar yürütülmüştür. Bunlardan biri olan zorbalık davranışı ile Narsisizm arasında $r=.26$, Makyavelizm arasında $r=.13$ ve Psikopati arasında $r=.26$ 'lık ($p<.05$) ilişki katsayıları bulunmaktadır (Fernández-del-Río vd., 2021). Kavramı zorbalık davranışının bir sonucu olan tükenmişlik açısından ele alan Başar (2019), liderin karanlık kişilik özellikleri ile çalışanın duygusal tükenmişliği arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulmuştur (Liderin Narsisizm ve Psikopati özellikleri ile çalışanın duygusal tükenmişliği arasında sırasıyla $r=.48$ ($p<.001$) ve $r=.37$ ($p<.01$) ilişki katsayıları hesaplamıştır.). İlerleyen kısımda Üretim Karşıtı İş Davranışı ve Karanlık Üçlü çalışmaları daha kapsamlı olarak ele alınmıştır.

1.1.2.2.1. Karanlık Üçlü ve Üretim Karşıtı İş Davranışı

Spector ve Fox (2005) Üretim Karşıtı İş Davranış'larını (ÜKD), örgüte bilinçli olarak zarar verebilecek davranışlar olarak ele almıştır. ÜKD araştırmalarında genellikle, öfke gibi negatif duyguların beraberinde gelen kasıtlı olarak zarar verme dürtüsü ile ilgilenilmektedir. Bu nedenle iş görenin bilgi, beceri ya da yeteneği ile ilgili eksiklik sonucu ortaya çıkan zarar, ÜKD olarak değerlendirilmemiştir. Çünkü iş gören örgüte kasıtlı bir zarar vermemiştir. Davranışın olağan örüntüsünün dışında fiziksel veya sözlü saldırganlık içermesi ÜKD için bir kriter oluşturmaktadır (Spector & Fox, 2005). Karanlık Üçlü özelliklerinin ÜKD'ye yol açtığı ve bu davranışın sonucunda iş performansında bir düşüş gözlemlendiği ileri sürülmektedir (O'Boyle vd.,

2012). Karanlık Üçlü ve ÜKD arasındaki ilişkinin ana argümanı, sapkın kişilik özelliklerinin sapkın iş yeri davranışlarını yordayacak olmasıdır (Wu & Lebreton, 2011). Makyavelizm'in kişiler arası manipülasyonu, Narsisizm'in üstünlük duygusu ve Psikopati'nin antisosyal davranış eğilimi; ÜKD'nin meydana gelmesi için birer hazırlayıcı niteliğindedir (Cohen, 2016). Fakat alanyazında Karanlık Üçlü ve iş performansına yönelik çalışmalarda birbiri ile tutarsız sonuçlar yer almaktadır. Örneğin Kiazad vd. (2010), yüksek Makyavelizm'e sahip olan bireylerin ÜKD gibi suistimal edici davranışlara daha çok eğilimli olduklarını ifade ederlerken; Kessler vd., (2010), bu bireylerin daha sorumlu olduklarını ve sahip oldukları statükoyu devam ettirmek için daha az ÜKD sergilediklerini bulgulamışlardır. Bu argümanlardan yola çıkarak ÜKD ile Karanlık Üçlü arasındaki ilişkiyi inceleyen bir meta-analiz çalışması, Narsisizm ($r=.35$) ve Makyavelizm ($r=.20$) ile orta dereceli; Psikopati ($r=.06$) ile zayıf ama anlamlı korelasyonlar bulmuştur. (O'Boyle vd., 2012). ÜKD ile Karanlık Üçlü arasındaki ilişkiyi inceleyen başka bir çalışmada da benzer korelasyon puanları hesaplanmış olup farklı olarak Psikopati ile güçlü anlamlı ilişki (Narsisizm ($r=.24$), Makyavelizm ($r=.33$) ve Psikopati ($r=.41, p<.001$)) tespit edilmiştir (Nguyen vd., 2021).

1.1.2.2.2. Karanlık Üçlü ve Sosyal İstenirlik

Sosyal istenirlik kavramı bir çeşit cevap yanlılığı olarak bilinmektedir. Bireyin kültürel onay mekanizmasına hizmet etmektedir. Birey bu doğrultuda kendisini olumlu olarak yansıtmaya eğilimindedir. Bu kavram araştırmacının, ampirik olarak değerlendirmeyi amaçladığı yapı hakkında gerçek bulgulara ulaşmasında engel teşkil etmektedir. Bireyin kendisini sosyal olarak çekici kılma motivasyonu, doğası gereği içinde bulunulan kültürde açık bir şekilde olumlu ve olumsuz olarak nitelendirilen kavramların değerlendirilmesinde problem teşkil etmektedir. Bu kavramın kişilik değerlendirme çalışmalarında geçerliği tehdit ettiği konusunda genel bir fikir birliği bulunmaktadır (Paulhus, 1991).

Karanlık Üçlü ile Kendi Sunma davranışları arasındaki ilişkilere bakılacak olursa; Kendi Sunma davranışının Sosyal İstenirlik (Narsisizm $r=.14^*$, Makyavelizm $r=-.36^{**}$ ve Psikopati $r=-.20^{**}$; $*p<.05$ ve $**p<.001$) ve Kendini İzleme (Narsisizm $r=.40$, Makyavelizm $r=.19$ ve Psikopati $r=.23$; $p<.001$) boyutlarının her birinde Karanlık Üçlünün çeşitli boyutlarıyla anlamlı ilişki katsayılarının bulunduğunu söylemek mümkün olacaktır (Kowalski vd., 2018).

1.1.2.3. Karanlık Kişilik Nasıl Ölçülür? Geçerlik ve Güvenirlik

Karanlık Üçlü kavramı ortaya atıldıktan sonra yürütülen ilk ampirik çalışmalarda kavramın her bir boyutuna ilişkin değerlendirmeler geçerli ve güvenilir ölçme araçları ile ayrı ayrı yürülmüştür. Örneğin Makyavelizm boyutunu değerlendirmek için Christie ve Geis (1970)

tarafından Makyavelizm kişilik özelliğini ölçmek üzere geliştirilmiş olan 20 maddelik 5'li likert tipi bir ölçme aracı kullanılmıştır. Klinik olmayan Narsisizm boyutunu ölçmek için Raskin ve Terry (1988) tarafından geliştirilmiş olan 40 maddeden oluşan ölçüm bataryası kullanılmıştır. Bu ölçekte katılımcılardan her biri Narsistik kişiliği yansıtan tutum çiftleri arasından seçimde bulunmaları beklenilmektedir. Psikopati özelliğini değerlendirmek için ise Levenson, Kiehl ve Fitzpatrick (1995) tarafından Klinik olmayan Psikopati kişilik özelliğinin ölçmek amacıyla geliştirilmiş olan 26 maddelik öz-bildirim Psikopati ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek Psikopati'nin birincil ($\alpha=.85$) ve ikincil ($\alpha=.78$) boyutlarını ölçmek üzere oluşturulmuş 4'lü likert tipi bir ölçektir.

Jonason ve Webster (2010), 1085 katılımcı ile dört ayrı çalışma yürüterek Dirty Dozen olarak adlandırdıkları 12 maddelik Karanlık Üçlü ölçeğinin psikometrik çalışmalarını yürüterek ölçeği alanyazına kazandırmışlardır. Ölçeğin Cronbach's alpha iç tutarlılık katsayısı $\alpha=.86$ olup Makyavelizm, Narsisizm ve Psikopati boyutlarına göre alpha katsayılarının dağılımları sırasıyla $\alpha=.79$, $\alpha=.84$ ve $\alpha=.77$ 'dir.

Dirty Dozen Karanlık Üçlü ölçeği kavramın her bir boyutunu ölçmek için 4 maddenin kısa olduğuna yönelik eleştiriler almıştır (Miller vd., 2012). Araştırmacılar bu doğrultuda standartların üzerinde bir ölçme aracı geliştirmek üzere harekete geçmişlerdir. Jones ve Paulhus (2014) toplamda 1063 katılımcı ile dört ayrı çalışma yürüterek Kısa Karanlık Üçlü olarak adlandırdıkları 27 maddelik likert-tipi değerlendirme aracını psikometrik olarak alanyazına kazandırmışlardır. Ölçeğin Cronbach's alpha iç tutarlılık katsayıları; Makyavelizm, Narsisizm ve Psikopati boyutlarına göre sırasıyla $\alpha=.77$, $\alpha=.71$ ve $\alpha=.80$ 'dir.

1.2. Durumsal Muhakeme Testi (DMT)

Tarihte II. Dünya Savaşı sırasında, silahlı kuvvetlere katılacak adaylar arasından askeri yetenekleri gelişmiş olanların belirlenmesi için çeşitli değerlendirme araçları geliştirilmiştir. Zorlu askeri görevler detaylı ve gerçekçi bir şekilde tanımlanmıştır. Adaylara silahlı kuvvetlere seçildikleri takdirde, çalışırken karşılaşma ihtimalleri yüksek olan durumlar sunulmuştur. Verilen potansiyel durumlar karşısında adayın potansiyel tepki seçenekleri arasından en etkili bulunduğu tepkiyi yanıt olarak seçmesi beklenmiştir (Northrop, 1989: 187-199). Bu araç, adayların işe alınmadan önce iş ile ilgili yargılarını tespit etmeyi mümkün kılmıştır. Biraz önce bahsedilmiş olan ölçme aracı, ilk Durumsal Muhakeme Testi (DMT) çalışmalarında biri olarak kabul edilmektedir. Şekil 4. örnek bir DMT maddesini göstermektedir.

DMT'ler Değerlendirme merkezleri ve İş örneği testleri gibi işle ilgili daha gerçekçi örnekler ve materyaller kullanmasa da benzer şekilde simülasyon tabanlı ölçme araçlarıdır. Değerlendirme merkezleri ve İş örneği testleri, seçim aşamasında katılımcıları işin tanımına

uygun olarak gerçek bir duruma maruz bıraktıklarından bu tip ölçme yöntemleri yüksek kaliteli simülasyonlar olarak bilinmektedir. Yüksek kaliteli simülasyonların daha az kullanılması yüksek maliyetli olmalarından kaynaklanmaktadır. DMT'ler diğer simülatif yöntemlere göre daha ekonomik ve katılımcıların gerçek davranışlarını hipotetik olarak ifade etmelerine imkan tanıyan düşük kaliteli simülasyonlar olarak tanımlanmaktadır (Motowidlo vd., 1990). DMT'ler düşük maliyetli araçlar oldukları için daha geniş kitlelere uygulanabilme fırsatı sunduğundan personel seçme aşamasında popüler olarak kullanılmaktadır.

	Dairenizde çalışan elemanlarınızdan biri, önemli bir referansına güvenerek işlerini aksatıyor ve dairenizdeki diğer çalışanlar arasında adil olmayan bir iş bölümü oluşmasına neden olarak huzursuzluğa yol açıyor. Biliyorsunuz ki kurumunuzda referansa sahip olmak önemli ve yapacağınız aksi bir davranış sizin kariyerinizi olumsuz şekilde etkileyebilir. Bu durumda ne yaparsınız?
a)	Kurumumun bir gerçeği olan referans durumunu kabul ederek diğer çalışanlarımı başka yollarla motive etmeye çalışırım.
b)	Dairemde çalışan herkesin adil ve huzurlu bir ortamda çalışması benim için daha önemli olduğundan, bu kişiyi uyarak işlerini aksatmaması gerektiğini hatırlatırım.
c)	Bu kişiyi daha pasif bir şekilde çalıştırarak, diğer çalışma arkadaşlarından uzak tutmaya çalışırım.
d)	Bu çalışanın dairesini değiştirerek bu sorundan uzaklaşırım.
e)	Bu durumdan Genel Müdüre bahsederek, konuyla ilgili kendisinin talimatını alarak öyle hareket ederim.

Şekil 1.4. SJT-L'nin Örnek Bir Maddesi (Çolakoğlu, 2013).

1.2.1. Genel Bakış ve Test Geliştirme Prosedürleri

Durumsal Muhakeme Testi katılımcılara iş yerinde karşılaşılabilecekleri muhtemel durumlar sunmaktadır. Bu durumlar Kritik olay tekniği veya İş analitik yöntemlerle çalışan bireylerden toplanmaktadır. Cevap skalasında her bir varsayımsal durumu ele alan veya onlara cevap veren gerçekleşmesi mümkün çeşitli tepkiler yer almaktadır. Test katılımcısına "en düşük ve en yüksek olasılıkla gerçekleştireceğiniz eylem tarzını seçin" şeklinde yönerge sunulmakta veya likert formatta her bir seçimin etkililiğini 1 ile 5 arasında değerlendirmesi istenmektedir. Puanlama, katılımcının seçimlerini rasyonel veya ampirik olarak belirlenmiş bir cevap anahtarıyla karşılaştırarak yapılmaktadır. Birçok DMT kağıt kalem türünde olsa da videoya uyarlanmış DMT'ler de bulunmaktadır (Weekley & Ployhart, 2005).

DMT'nin temel unsuru olan senaryoları geliştirmek için kullanılan başlıca iki yöntem bulunmaktadır. Bunlardan ilki Kritik olay tekniği, ikincisi de Teori-temelli yöntemdir. Kritik olay tekniğinde katılımcılardan yaşadıkları olayları *Öncesi-Davranış-Sonucu* şeklinde bir sıra

izleyerek anlatmaları istenmektedir. Bu sıralamaya ABC (*After-Behavior-Consequence*) de denilmektedir. DMT'nin geliştirilme amacına uygun olarak konuyla ilgisi olabilecek (Yönetici, çalışan veya iş arkadaşı vs.) kişilerden bilgi toplanmaktadır. Olayın yaşanmasına sebep olan etken ve olayın detayları DMT'nin senaryo kısmını oluşturmaya yardımcı olurken sonucunda ne olduğu, hangi duyguların yaşandığı gibi bilgiler de cevap seçeneklerini geliştirmede araştırmacıya yol göstermektedir (Oostrom vd., 2015).

Motowidlo vd. (1997), katılımcılardan toplanılan olaylardan içerik olarak benzer olanları kategorilemeyi ve her bir kategori için temsili hikayeler seçmeyi tavsiye etmişlerdir. Böylelikle senaryo yazarken ilgili konuya ilişkin kategorilere giderek temsili senaryodan faydalanılabileceğini ifade etmişlerdir. Örneğin, müşteri hizmetleri çalışanlarına yönelik geliştirilecek olan DMT'de kaba ve iletişim kurulamayan müşterilerle yaşanacak olan çatışma durumlarının yer alması oldukça muhtemeldir. Araştırmacı topladığı kritik olayların içerik analizini yaparken zor müşterilerle ilgili olayları bir kategori olarak belirler ve temsili bir olayı kategoriye atama yaparsa DMT maddesi yazarken ilgili kategoriye giderek olaylar arasından seçim yapabilmektir.

DMT maddeleri oluşturmak için kullanılan diğer bir yöntem ise Teori-temelli yöntemdir. Bu yöntemde araştırmacı, senaryoları ölçmek istediği kavramın doğasına uygun olarak iş analizi yöntemini kullanarak veya kavramın teorik modeline uygun olacak şekilde hareket ederek oluşturmaktadır. Teori-temelli yöntemlerde araştırmacı senaryoları gerçek olaylardan hareket ederek değil kendi bilimsel çalışmaları sonucu ortaya çıkarmaktadır. Bu doğrultuda araştırmacı DMT ile ölçmek istediği kavramın teorik modelinde belirtilmiş olan boyut sayına ve altyapısına uygun geliştirmektedir. Dolayısıyla konu ile ilgili uzmanlardan kritik olay toplanmaz fakat konu ile ilgili uzmanlar senaryoların ve cevapların iç geçerliği hakkında DMT'ye katkı sağlayabilmektedirler (Motowidlo vd., 1997).

Madde kökleri hazırlandıktan sonra cevap skalası geliştirilmektedir. Katılımcılara bu noktada yöneltebilecek iki tür yönerge bulunmaktadır. Bunlar; bilgiye dayalı yönergeler ve davranışsal eğilim yönergeleri olarak bilinmektedir. Bilgiye dayalı yönergeler, durum karşısında yapılması gereken nedir sorusuna cevap aramaktadır. Katılımcılar durumsal ifadeyi okuduktan sonra yapılabilecek en iyi tepkiye karar vermek durumunda bırakılmaktadır. Davranışsal eğilim yönergeleri ise katılımcılardan kendilerine sunulan durum ile karşılaştıkları takdirde muhtemelen nasıl davranacaklarına karar vermelerini beklemektedir. Bu doğrultuda bilgiye dayalı yönergeler, katılımcıların bilişsel öğeleri hakkında fikir verirken; davranışsal eğilim yönergeleri katılımcıların kişilik, tutum ve diğer bilişsel olmayan yönleri hakkında çıkarım yapmaya olanak tanımaktadır (McDaniel vd., 2007).

1.2.2. DMT'nin Skor Yapısı

Katılımcıların karşılaştıkları durumsal ifadeler karşısında seçtikleri cevapların etkililiğini test etmek üzere çeşitli yöntemler bulunmaktadır. Bunlar; uzman temelli, ampirik temelli ve teorik temelli olmak üzere üç farklı yöntem olarak bilinmektedir (McDaniel & Nguyen, 2001). Kimi araştırmacılar da Rasyonel ve Ampirik puanlama olarak adlandırdıkları iki temel süreç modelini izlemektedir (Bergman vd., 2006). Puanlama yöntemleri genel olarak benzer süreçleri içermektedir. Yöntemleri tek başına kullanmak mümkün olduğu gibi hibrit bir model yaratarak birlikte kullanmak da mümkün olmaktadır. Uzman temelli puanlama yaklaşımı, maddelerin etkililiğini değerlendirmeleri için uzman yargıcılara başvurmak anlamına gelmektedir. Başvurulan uzman grupların özelliklerine göre DMT'nin skor yapısının değişebilir olması bu yaklaşımın en temel dezavantajıdır (McDaniel & Nguyen, 2001). Ampirik puanlama iç ve dış puanlama olarak ikiye ayrılır. Dışsal ampirik puanlama geliştirilen cevap seçeneklerinin geniş bir pilot örnekleme uygulanması ile gerçekleştirilmektedir. Etkili cevaplar, ölçütlerle olan korelasyonlara göre belirlenmektedir. Bu durumda kriterin ölçülen kavramla ilişkisinin yüksek olmasına dikkat edilmesi gerekmektedir (Lievens vd., 2008). İçsel ampirik yaklaşım ise puanlamanın, maddelerin yapısal analizi ile gerçekleştirilmesi anlamına gelmektedir. Bu yaklaşımda, maddelerin ölçülen ilgili kavramın faktör yapısını yansıtır yansıtmaması puanlama için belirleyici bir kriter olmaktadır. Her iki Ampirik puanlama yaklaşımının da iç geçerliğinin yüksek olmasının temel nedeni istatistiksel hesaplamalara bağlı olarak puanlama sürecinin yürütülmesidir (Lievens, 2000).

Puanlamanın son yaklaşımı ve bu araştırmada izlenen puanlama yöntemi Teori temelli puanlama yöntemi olarak adlandırılmaktadır. Tepki setini oluşturan cevap şıkları ölçülen kavramın teorik altyapısını yansıtacak biçimde araştırmacı tarafından oluşturulmaktadır. Dolayısıyla teoriyi en iyi yansıtan seçenekler yüksek olarak puanlanmaktadır. Cevap şıklarının teoriyi yansıtırma derecesine göre skala değişmektedir (Bergman vd., 2006).

1.2.3. DMT Formatları

DMT'ler araştırmacının test geliştirme maliyetlerine bağlı olarak katılımcılara hem kağıt-kalem testi şeklinde hem de web tabanlı şekilde sunulabilmektedir (Weekley & Ployhart, 2005). Alanyazında DMT'lerin katılımcılara sunulma şekli manipüle edilerek hangi formatın daha etkili sonuçlar verdiğine dair çeşitli araştırmalar yürütülmüştür. Weekley vd. (2015), katılımcıların farklı ölçme araçlarına olan simülasyonlarını özetlemişlerdir (Şekil 5.). Şekil 5'te görüldüğü gibi multimedya formatlı DMT'ler katılımcılara yüksek simülasyon koşulu sağlamaktadır. Multimedya formatlı DMT'lerin katılımcılara video klipler yoluyla sunduğu

durumsal ifadeler, katılımcıların aynı anda hem görsel hem de işitsel bilgiler almasını sağlamaktadır. Dolayısıyla multimedya formatlı DMT'ler maddeleri daha gerçekçi kılmakta ve katılımcıların kendilerine sunulan durumsal ikilemlerin bir parçası olduklarını düşünmelerini kolaylaştırmaktadır (Motowidlo vd., 1990).

Weekley vd. (2015), aynı zamanda kapalı uçlu sorulardan oluşan simülasyonların puanlamalarının diğer değerlendirme yöntemlerinden daha objektif olduğunu vurgulamışlardır.

Madde Kökünün Simülasyonu	Cevapların Simülasyonu		
		Düşük	Yüksek
	Düşük	Yazılı DMT	Durumsal Mülakat
	Yüksek	Multimedya DMT	Değerlendirme Merkezleri

Şekil 1.5. Değerlendirme Araçlarının Madde Kökü ve Cevaplarına İlişkin Simülasyonlar (Weekley vd., 2015)

1.2.4. Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

DMT'lerin güvenilirlik katsayısını hesaplamak için en yaygın olarak kullanılan yöntem Cronbach's alpha iç tutarlılık katsayısıdır. Genel olarak DMT'lerin güvenilirlik puanları kabul edilebilir düzeylerde çıkmamaktadır. Bu sorunun temel nedeni DMT'lerin aynı anda birden çok yapıyı değerlendiriyor olmalarıdır (McDaniel & Whetzel, 2005). Güvenirliğe ilişkin hesaplamalara yönelik Test Tekrar-test çalışmalarının daha iyi bir yordayıcı olduğu yönünde fikirler bulunmaktadır (Motowidlo vd., 1990). Ayrıca davranışsal eğilim yönergelerinin bilgi tabanlı yönergelerden; Teori-temelli senaryoların Kritik olay tekniği kullanılarak geliştirilen senaryolardan daha kabul edilebilir güvenilirlik katsayıları gösterdikleri söylenmektedir (Oostrom vd., 2015).

DMT'ler popüler ölçme araçları olmalarına rağmen geçerlik düzeylerine ilişkin az sayıda meta-analiz çalışması yürütülmüştür. Katılımcılara sunulan DMT formatlarının geçerlik düzeyini etkilediğine dair yapılmış bir araştırmada multimedya tabanlı DMT'lerinin kişiler arası becerileri yordamada kağıt-kalem test formundan daha geçerli olduğuna dair bilgiler elde edilmiştir (Christian vd., 2010). McDaniel vd. (2007), katılımcılara sunulan test yönergelerinin geçerlik üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yürüttükleri çalışmada, hem bilgiye dayalı yönergelerin hem de davranışsal eğilim yönergelerinin bilişsel yetenek ve kişilik ile ilişkili olduklarını tespit etmişlerdir. Ayrıca davranışsal eğilim yönergesi kişilikle daha anlamlı bir ilişkiye sahip olma eğilimindeyken; bilgiye dayalı yönergelerin ise bilişsel yetenekle daha anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

1.2.5. DMT Ne Ölçer?

İş performansının önemli yordayıcıları olarak bilinen DMT'ler geçmişte olduğu gibi günümüzde de personel seçme süreçlerinde aktif olarak kullanılmaktadır (McDaniel vd., 2007), DMT puanlarının iş performansını yordamak amacıyla yürüttükleri çalışmalarında, DMT'lerin kabul edilebilir geçerlik puanlarına ($r=.20$) sahip olduklarını tespit etmişlerdir. Clevenger vd. (2001), DMT'lerin iş performansını yordamada artan geçerliğe sahip olduklarını ve varyansın daha büyük bir kısmını açıklamakta başarılı olduklarını göstermişlerdir.

DMT'ler çok çeşitli yapıları ölçmek üzere kullanılabilmektedir. Alanyazına bakıldığında; yönetim becerileri (Motowidlo vd., 1990), liderlik becerileri (Oostrom vd., 2012; Çolakoğlu, 2013), duygusal zekâ (Libbrecht & Lievens, 2012), Beş Faktör Kişilik özellikleri (Weekley vd., 2004; Eriş,2013) gibi birçok konuda geliştirilmiş DMT ile karşılaşmak mümkündür.

1.2.6. Çıkarımlar ve Hipotezler

Karanlık Üçlü alanyazınına bakıldığında kavramın iş değişkenleri ile ilişkilerinin araştırıldığı birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda kavramı ölçmek üzere kullanılan araçlar psikometrik özellikleri iyi olan belli başlı likert tipi öz-bildirim testleridir. Bu araştırmaların sınırlılıklarına bakıldığında, kavramın ölçümlerinin bireylerin sosyal istenirliklerinden etkilenmiş olabileceği ve ölçeklere verdikleri yanıtları manipüle etmiş olabilecekleri vurgulanmaktadır. Karanlık Üçlü'nün ortak özelliklerinden biri olan manipülasyon yeteneği bu ölçme araçlarının da kolaylıkla manipüle edilebileceği fikrini doğrulamaktadır. Özellikle Makyavelizm ve Narsisizm özelliklerinin, izlenim yönetiminde başarılı olduğu göz önünde bulundurulursa katılımcıların klasik likert-tipi ölçme araçlarına verdikleri yanıtların güvenilir olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bu araştırmanın amacı katılımcıların karanlık kişilik özelliklerini simülasyon modeli kullanarak değerlendirmektir. Bu doğrultuda Psikoloji alanyazınında yaygın olarak kullanılan simülasyon modellerinden biri olan Durumsal Muhakeme Testi metodolojisinin kullanılmasına karar verilmiştir. Durumsal Muhakeme Testi metodolojisi ile katılımcılara iş yerinde yaşanması muhtemel birtakım durumsal çatışmalar sunulacak olup katılımcıların varsayımsal olarak verdikleri yanıtlarda manipülasyonun önüne geçilmesi hedeflenmektedir. Aynı zamanda Karanlık Üçlü kavramının ölçümü için alanyazında var olan Karanlık Üçlü ölçme araçlarına ek, yeni bir ölçme aracı kazandırılacaktır. Bu kuramsal çerçeveye bağlı olarak kurulan hipotezler şu şekildedir:

Hipotez 1:

H1: Karanlık Üçlü Durumsal Muhakeme Testi'nin yapı geçerliği kabul edilebilir düzeydedir.

Hipotez 2:

H1: Karanlık Üçlü Durumsal Muhakeme Testi'nin güvenilirliği kabul edilebilir düzeydedir.

Hipotez 3:

H1: Karanlık Üçlü Durumsal Muhakeme Testi, Kısa Karanlık Üçlü Ölçeği ile istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde ilişkiye sahiptir.

Hipotez 4:

H1: Karanlık Üçlü Durumsal Muhakeme Testi, Dirty Dozen Karanlık Üçlü Ölçeği ile istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde ilişkiye sahiptir.

Hipotez 5:

H1: Karanlık Üçlü Durumsal Muhakeme Testi, Üretim Karşıtı Davranış Ölçeği ile istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde ilişkiye sahiptir.



2. YÖNTEM

Bu bölümde Durumsal Muhakeme Testi geliştirmek amacıyla kullanılan yöntemler, uygulanma prosedürleri ile birlikte tanımlanmıştır. Yöntem; Ön çalışma, Asıl çalışma ve Test Tekrar-test çalışması olmak üzere üç ana bölümden oluşmaktadır. Ön çalışma, bu araştırmanın geliştirmeyi amaçladığı DMT'nin maddelerinin hangi aşamalardan geçtiğine dair bilgileri içermektedir. Asıl çalışma, geliştirilen DMT'nin güvenilirlik ve geçerliğini test etmek amacıyla yürütülen uygulamaları içermektedir. Son olarak Test Tekrar-test çalışmasında ise geliştirilen DMT'nin zaman içindeki güvenilirliğine ilişkin bulgular elde etmek için yürütülen uygulamalar yer almaktadır. Her bir çalışma kendi içerisinde üç temel kısımda incelenmektedir. Bu kısımlar sırasıyla: Örneklem, veri kaynakları ve işlemdir. Örneklem başlığı altında katılımcılara ait istatistiksel bilgilere yer verilmektedir. Veri kaynakları başlığı altında ilgili çalışmada kullanılan ölçme araçlarına ilişkin bilgiler bulunmaktadır. Son olarak işlem başlığı altında ise ilgili çalışmanın yürütülme aşamalarına dair bilgiler sunulmaktadır.

2.1. Ön Çalışma

2.1.1. Örneklem

Ön çalışmanın katılımcılarına Kartopu Örneklem yöntemi kullanılarak ulaşılmıştır. En az bir ay olmak üzere kamu, özel ya da sivil toplum kuruluşu olan herhangi bir iş yerinde aktif olarak çalışan bireylerin katılımı esas alınmıştır. Katılımcılar; meşgul oldukları iş, yer aldıkları pozisyon ve ait oldukları sosyo-ekonomik düzey ayırt edilmeksizin araştırmaya davet edilmiştir. Ayrıca katılımcıların araştırmaya katılımları gönüllülük esasına dayanmaktadır. Bu doğrultuda Ön çalışmaya farklı sektörlerde çalışan mavi ve beyaz yakalı 140 katılımcı davet edilmiştir. Katılımcılara Kritik Olay Formu'nun çevrimiçi versiyonu iletilmiştir. 143 negatif/olumsuz ve 142 pozitif/olumlu olmak üzere toplamda 285 kritik olay toplanmıştır. Katılımcıların %48,6'sı ($N=68$) kadın ve %51,4'ü ($N=72$) erkek olmakla birlikte yaşları 21 ila 62 arasında değişmektedir ($X= 35,56$; $SD= 10,91$) Örneklem eğitimi düzeyine göre dağılımı şu şekildedir: %18,6'sı ($N=26$) lisansüstü, %65,7'si ($N=92$) lisans, %13,6'sı ($N=19$) lise veya dengi bir okul, %1,4'ü ($N=2$) ortaokul ve %0,7'si ($N=1$) ilkokul mezunudur. Ayrıca katılımcıların %57,9'u ($N=81$) özel kurumlarda, %40,7'si ($N=57$) kamu kurumlarında ve %1,4'ü ($N=2$) sivil toplum kuruluşlarında çalışmaktadır. Çalışanların toplam çalışma süresi bir ay ile 432 ay ($X= 133,27$, $SD= 124,82$; $N=136$) arasında değişirken şu anki işlerinde çalışma süreleri bir ile 408 ay ($X= 60,93$, $SD= 78,14$; $N=137$) arasında değişmektedir.

2.1.2. Veri Kaynakları

2.1.2.1. Kritik Olay Formu (Critical Incident Questionnaire)

Kritik Olay Formu, bu araştırma kapsamında iş yerinde yaşanan olumlu/pozitif ve olumsuz/negatif olayları tespit etmek üzere hazırlanmış açık uçlu sorulardan oluşmaktadır. Toplanacak olan kritik olayların, nihai çalışmada senaryoları ve davranış yanıtlarını oluşturmak için bilgi kaynağı olması hedeflenmiştir. Katılımcıların, anlatmak istedikleri olayın detaylarını hatırlayabilmelerine yardımcı olmak amacıyla 5N 1K (Ne, Niçin, Nasıl, Nerede, Ne zaman ve Kim) soruları formun yönerge kısmına eklenmiştir. Katılımcılardan 5N 1K sorularının yanıtlarını da içerecek şekilde yaşadıkları olayları anlatmaları istenmiştir. Ayrıca katılımcıların, bu olayın nasıl sonuçlandığını ve olayı yaşarken neler hissettiklerini anlatabilecekleri birer bölüm de formun içerisine eklenmiştir. Bu çalışmada Kritik Olay Formu iki kısımdan oluşmaktadır. İlk kısmı katılımcıların iş yerinde yaşadıkları pozitif/olumlu bir olayı anlatmaları gereken bölümdür. Formun ikinci kısmı ise katılımcıların ilk kısımda izledikleri adımları aynı şekilde takip ederek yaşadıkları negatif/olumsuz bir olayı anlatabilecekleri şekilde düzenlenmiştir. Katılımcıların anımsadıkları diğer olumlu/pozitif ve olumsuz/negatif olayları tercihlerine bağlı olarak anlatabilecekleri ek bir form da bulunmaktadır. Kritik olay formu çevrimiçi form olarak hazırlanmış olup katılımcıları sınırlamamak amacıyla karakter sınırı konulmamıştır (Ek 2).

2.1.3. İşlem

2.1.3.1. Kritik Olay Çalışması

Kritik olay çalışması için katılımcılara araştırmacı tarafından hazırlanmış olan Demografik Bilgi Formu, Pozitif/Olumlu Olay Formu ve Negatif/Olumsuz Olay Formunun çevrimiçi versiyonları sırayla uygulanmıştır. Katılımcılardan iş yerinde yaşadıkları bir olumlu/pozitif ve bir olumsuz/negatif olayı; sonuçları ve olay esnasında hissettikleri duygular ile birlikte anlatmaları istenmiştir. Aşağıda örneklem arasından rastgele seçilmiş bir katılımcı tarafından ifade edilmiş, sırasıyla bir negatif/olumsuz ve bir pozitif/olumlu olay örneği yer almaktadır.

"Hastadan eksik ücret alınması. Hastanede hasta ameliyata girmeden önce ödeme almaktan biz sorumluyuz. Parayı eksik aldığımızı kliniğe gelince fark ettik ama hastaneye geri dönmek içinde geç kaldık. Klinikteki işleri yetiştirmemiz gerekiyordu. Durum

öğrenilince doktor etrafımızda kimsenin olup olmadığına bakmaksızın bize bağırıyordu ve biz ücret almaya hastaneye gönderilmiştik. Yanımızda hastalar, hasta yakınları ve diğer personeller de vardı. İlk yılımda yaşamıştık. Olay özellikle asistanları yoğun etkilemişti. Hatta bir arkadaşımız işten ayrılmıştı. İnsan böyle bir durumda aşağılanmış hissediyor. Hata yapılmış dahi olsa toplum içinde çalışanlara bağırılması, uyarılması bana yanlış geliyor. İşten ayrılmayı düşünmüştüm.”

“Ameliyathanelerin fazla olduğu aylarda ameliyat olmadığı gün ekip olarak kahvaltıya gideriz. Kahvaltı iş yerine yakın bir kafe veya genelde iş yemeklerini yediğimiz, bazen yeni personellere görüştüğümüz yakındaki bir otelin kafe bölümünde yapılır. Hem güne güzel bir kahvaltıyla başlayıp dinç oluyoruz hem de çalışanlara moral oluyor. Aynı zamanda ekip içi kaynaşma gerçekleşiyor. Çalışanlar güzel vakit geçirdiklerinde işlerine daha mutlu daha istekli gidiyorlar. Bu da çalışma performansını artırıyor. Diğer günlere oranla daha huzurlu bir iş günü geçiriyoruz.”

2.1.3.2. Madde ve Cevap Skalasının Geliştirilmesi

Toplanan kritik olayların geliştirilecek olan DMT’nin madde kökü ve cevap seçeneklerini oluşturmada katkı sağlayabilmesi için öncelikle içerik analizi yürütülmüştür. Kategorisel analiz olarak bilinen içerik analizinin sonucunda araştırmacı tarafından iş yerinde yaşanan negatif/olumsuz olaylar 8 tema/başlık altında; bu olayların olumsuz sonuçları 8 tema/başlık altında ve bu olaylar sırasında hissedilen olumsuz duygular 10 tema/başlık (frekansı en yüksek) altında kategorilenmiştir (Tablo 1). Aynı şekilde iş yerinde yaşanan pozitif/olumlu olaylar 6 tema/başlık altında, bu olayların olumlu sonuçları 5 tema/başlık altında ve bu olaylar sırasında hissedilen olumlu duygular ise 10 tema/başlık (frekansı en yüksek) altında kategorilenmiştir (Tablo 2).

İçerik analizinin güvenilirliğini tespit etmek üzere bir değerlendirici uyum çalışması yürütülmüştür. Bu doğrultuda içerik analizi sonucu belirlenmiş olan kategoriler, duygular hariç tek tek tanımlanmıştır (Ek 3). Kritik olay seti içerisinden rastgele seçilmiş olan 15 katılımcıya ait yaşanmış pozitif/olumlu ve negatif/olumsuz kritik iş yeri olayları, sonuçları ve duyguları ile birlikte Psikoloji alanında uzman iki yargıcıya sunulmuştur. Yargıcılardan, kendilerine sunulmuş olan olay, sonuç ve duygular için; her biri tek tek tanımlanmış olan temalar/başlıklar listesinden en uygun tema/başlığı seçerek ilgili hücreye yazmaları beklenmiştir.

Bu araştırmada Durumsal Muhakeme Testi’nin madde kökleri olan senaryolar ve cevap seçenekleri; Kritik olay tekniği ve Teori-temelli yöntemin hibrit bir modeli kullanılarak oluşturulmuştur. Toplanan kritik olayların niteliksel analizi ile elde edilen kategorilerden yola çıkarak, ilk aşamada Karanlık Üçlü kavramının teorik çerçevesini ortaya koymaya uygun olan

temalar/başlıklar veri setinde tespit edilmiştir. Ayrıca kritik olay setinde olmayan ama Karanlık Üçlü kavramının doğasını yansıtan diğer temalar/başlıklar da araştırmacı tarafından belirlenmiştir. Bu temaların/başlıkların içerdiği, iş yaşamında meydana gelmiş ya da gelmesi muhtemel olaylar ışığında senaryoların ilk taslağı oluşturulmuştur. Karanlık Üçlü kavramının her bir boyutunu yansıtan cevaplar Teori-temelli puanlama yöntemi kullanılarak +2, +1, 0, -1 ve -2 olmak üzere beş ayrı puan türünde durumsal kararı içerecek şekilde yazılmıştır. Karanlık cevaplar +2' den başlayarak -2' ye doğru ahlaki bir boyut almaktadır. Örneğin *"Bu haberi gizlice araştırmaya devam edip bulduğum çarpıcı bilgileri değeri karşılığında başka basın kuruluşlarına satarım"* ifadesi Makyavelizm boyutu için +2 puanlık karanlık yönü temsil ederken; *"İşten atılmayı göze alarak bu haberi yayınlamak için müdürümü ikna etmeye çabalarım"* ifadesi aynı senaryo için -2' lik ahlaki yönü temsil etmektedir. Aynı skalada *"Hiçbir şey yapmadan başka haberlerle ilgilenirim"* yanıtı ise nötr cevap olarak yer almaktadır. Bu doğrultuda Karanlık Üçlü'nün teorik modeline uygun olacak şekilde her bir boyutu için sekizer adet olmak üzere toplamda yirmi dört ayrı senaryo, cevap seçenekleri ile birlikte yazılmıştır. Karanlık Üçlü Durumsal Muhakeme Testi' nin (KÜDMT) yirmi dört senaryoluk ilk formundan alınabilecek en yüksek puan 48 olup bu puan kişinin en karanlık yönünü ifade ederken; en düşük puan olan -48 kişinin en ahlaki yönünü ifade edecek şekilde oluşturulmuştur.

Araştırmacı tarafından oluşturulmuş KÜDMT'nin senaryo havuzundaki 24 senaryo, katılımcılara sunulmadan önce bir dizi geçerlik çalışmasına tabi tutulmuştur. Öncesinde Karanlık Üçlü'nün her bir boyutu, boyuta ilişkin önemli özellikler ve davranış örnekleri de içerecek şekilde tanımlanmıştır. Ardından Makyavelizm, Psikopati ve Narsisizm boyutlarını ölçmek amacıyla geliştirilmiş olan senaryolar; bu boyutların tanımları ile birlikte Mersin Üniversitesi Psikoloji Bölümünde görev yapmakta olan 1 Öğretim Üyesi ve 2 Öğretim Elemanı yargıcılara eşleştirmeleri amacıyla sunulmuştur (Ek 4). Senaryoların, kavramın hangi boyutunu ölçmek amacıyla geliştirildiğini tahmin etmeleri yargıcılardan beklenmiştir. Yargıcı değerlendirmeleri sonucunda hemfikir olunan maddeler korunmuş ve fikir ayrılığı bulunan 6 madde atılarak (Ek 6) Asıl çalışmada kullanılacak 18 maddelik test formu oluşturulmuştur (Ek 5).

2.2. Asıl Çalışma

2.2.1. Örneklem

Ön çalışmada olduğu gibi katılımcıların en az bir ay olmak üzere kamu, özel ya da sivil toplum kuruluşunda aktif olarak çalışıyor olmaları ve araştırmaya katılım için gönüllü olmaları esas alınmıştır. Katılımcılar; meşgul oldukları iş, yer aldıkları pozisyon ve ait oldukları sosyo-

ekonomik düzeyler ayırt edilmeksizin Kartopu Örneklem yöntemi kullanılarak araştırmaya davet edilmişlerdir. Araştırmanın örneklemini çeşitli sektörlerde çalışan 341 mavi ve beyaz yaka çalışan oluşturmaktadır. Örneklemin cinsiyetlere göre dağılımını inceleyecek olursak; %58,1'ini ($N= 198$) kadın ve %41,9' unu ($N= 143$) erkek bireyler oluşturmaktadır. Bu katılımcıların %25,8'i ($N= 88$) yöneticilik pozisyonunda çalışırken %74,2'sinin ($N= 253$) herhangi bir yöneticilik görevi bulunmamaktadır. Katılımcıların yaş aralığı 20 ile 62 arasında değişmektedir ($X= 30,88$, $SD=7,22$). Katılımcıların eğitim dağılımı şu şekildedir: %30,2'si ($N= 103$) lisansüstü, %63,9'u ($N = 218$) lisans, %5,3'ü ($N = 18$) lise, %0,6'sı ($N = 2$) ortaokul mezunudur. Katılımcıların toplam iş deneyimi sürelerinin 1 ile 432 ay ($X= 79,57$, $SD= 83,15$; $N=290$) arasında ve şu an çalıştıkları iş yerindeki iş deneyimi sürelerinin 1 ile 276 ay ($X= 33,62$, $SD= 42,41$; 294) arasında değiştiği tespit edilmiştir.

2.2.2. Veri Kaynakları

2.2.2.1. Demografik Bilgi Formu.

Katılımcılardan cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, çalıştıkları sektör, yöneticilik deneyimlerinin olup olmadığı, toplam çalışma süreleri ve şu anki işlerinde çalışma sürelerine dair bilgileri almak üzere araştırmacı tarafından oluşturulmuş bilgi formudur.

2.2.2.2. Karanlık Üçlü Durumsal Muhakeme Testi –KÜDMT (The Situational Judgment Test of Dark Triad).

Bu araştırma kapsamında; Paulhus ve Williams'ın (2002) öne sürdüğü Karanlık Üçlü kişilik özelliğini ölçmeyi amaçlayan bir Durumsal Muhakeme Testi geliştirilmiştir. Durumsal Muhakeme Testi geliştirme aşamasında genel hatlarıyla Motowidlo, Dunette ve Carter'ın (1990) üç aşamalı yaklaşımı izlenmiştir. Bu üç aşama; kritik olay toplamak, senaryo-cevap seçenekleri oluşturmak ve puanlama çalışması yürütmek şeklindedir. Asıl çalışmada katılımcılara, cevapları +2 ile -2 arasında değişen 18 senaryo uygulanmıştır (Ek 5). Bu formda Karanlık Üçlü'nün her bir boyutunu ölçmek amacıyla geliştirilmiş 6'şar senaryo yer almaktadır.

2.2.2.3. Kısa Karanlık Üçlü Ölçeği (The Short Dark Triad Scale-SD3).

Jones ve Paulhus'un (2014) Karanlık Üçlü adı verilen kişilik özelliğini ölçmek amacıyla geliştirdikleri ve kuramsal olarak Makyavelizm ($a=.74$), Psikopati ($a=.72$) ve Narsisizm ($a=.68$) olmak üzere üç boyutlu yapıda olan bir ölçme aracıdır. 27 maddeden oluşan ölçeğin her bir

boyutuna ilişkin 9 madde yer almaktadır. “1 = Kesinlikle Katılmıyorum” ile “5 = Kesinlikle Katılıyorum” arasında değişen beşli likert yapısıdır. Beş madde ters yönlü yapıda olmakla birlikte bu maddeler sırasıyla Narsisizm (11, 15, 17) ve Psikopati (20, 25) boyutunda yer almaktadır. Ölçekten alınabilecek toplam puan 27 ile 135 arasında değişmektedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar karanlık kişilik özelliklerinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Ölçeğin Türkçe’ye çevirisini ve adaptasyonunu Özsoy, Rauthmann, Jonason ve Ardıç (2017) gerçekleştirmiştir (Ek 9). Özsoy vd. (2017), Makyavelizm, Psikopati ve Narsisizm boyutlarına ilişkin Cronbach’s Alpha güvenirlik katsayıları sırasıyla $\alpha=.70$, $\alpha=.79$ ve $\alpha=.79$ olarak rapor etmişlerdir. Kısa Karanlık Üçlü Ölçeğinin kullanıldığı bu çalışmada da 27 maddelik genel versiyona ilişkin Cronbach’s Alpha güvenirlik katsayısı $\alpha=.86$ olarak hesaplanırken her bir alt boyuta ilişkin güvenirlik katsayıları Makyavelizm $\alpha=.77$, Psikopati $\alpha=.76$ ve Narsisizm boyutunda $\alpha=.75$ olarak hesaplanmıştır.

2.2.2.4. Dirty Dozen Karanlık Üçlü Ölçeği (The Dark Triad Dirty Dozen Scale- DTDD).

Jonason ve Webster (2010) tarafından Karanlık Üçlü kavramını ölçmek üzere geliştirilmiştir. Kavramın teorik arka planı gereği ölçeğin 3 boyutu bulunmaktadır (Narsisizm, Psikopati ve Makyavelizm). Orijinal ölçekte Cronbach’s Alpha iç tutarlılık katsayısı $\alpha=.83$ bulunmuştur. Eraslan-Çapan vd. (2015), Türkiye örnekleminde ölçeğin güvenirlik ve geçerlik çalışmasını yürütmüşlerdir. Ölçek 12 maddeden oluşmakta olup dokuzlu likert (1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Çoğunlukla katılmıyorum, 3=Katılmıyorum, 4=Bazen katılmıyorum, 5=Kararsızım, 6=Bazen katılıyorum, 7=Katılıyorum, 8=Çoğunlukla katılıyorum ve 9=Kesinlikle katılıyorum) şeklindedir (Ek 10). Boyutların Cronbach’s Alpha katsayıları sırasıyla Makyavelizm $\alpha=.79$, Narsisizm $\alpha=.87$ ve Psikopati $\alpha=.71$ ’dir. Dirty Dozen Karanlık Üçlü Ölçeği’nin istatistiksel olarak güvenilir ve geçerli bir ölçme aracı olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışma için ölçeğin 12 maddelik versiyonunun Cronbach’s Alpha katsayısı $\alpha=.85$ olmakla birlikte her bir alt boyut için sırasıyla Makyavelizm $\alpha=.80$, Narsisizm $\alpha=.86$ ve Psikopati $\alpha=.67$ olarak hesaplanmıştır.

2.2.2.5. Üretim Karşıtı İş Davranışı Ölçeği (Counterproductive Work Behavior Checklist - CWB-C).

Spector vd. (2006), tarafından örgüte zarar verebilecek olan iş davranışlarını tespit etmek üzere geliştirilmiştir. Ölçeğin orijinal uzun ve kısa olmak üzere iki versiyonu bulunmaktadır. Uzun versiyonu 45 madde ve kısa versiyonu 32 maddedir. Ölçek maddeleri beş boyutta incelenmektedir. Bunlar sırasıyla Kötüye Kullanma, Üretimden Sapma, Sabote Etme, Hırsızlık ve Geri Çekilme’dir. Bu ölçek formunda katılımcılar maddeleri ne derece sıklıkla

yaptıklarını ifade etmektedir. Üretim Karşısı İş Davranışları Ölçeği beşli likert-tipi olup katılımcıların verdiği cevaplar “Hiçbir zaman” ile “Her gün” arasında değişmektedir. Ölçekte ters madde bulunmayıp alınan yüksek puanlar yüksek üretim karşısı iş davranışına işaretler. Orijinal çalışmada ölçeğin 45 maddelik tüm boyutları içeren versiyonu için Cronbach’s Alpha katsayısı $\alpha=.87$ olarak rapor edilmiştir. Öcel (2010) Üretim Karşısı İş Davranışları Ölçeği’nin Türkçe’ye adaptasyonu çalışmasında Cronbach’s Alfa iç tutarlılık katsayısını $\alpha=.97$ ve test-tekrar test güvenilirlik katsayısını $\alpha=.92$ olarak hesaplamıştır.

Spector vd. (2010), formun ayrıca Örgüt-odaklı 5 madde “Örn. İşverenimize ait araç/gereçleri kasıtlı bir şekilde boşa harcama” ve Kişi-odaklı 5 madde “Örn. İnsanların özel hayatlarıyla alay etme” olmak üzere toplamda 10 maddelik iki boyutlu versiyonunu da yayınlamıştır. Bu çalışmada da Arkan’ın (2016) Türkçe’ye adapte ettiği 10 maddelik kısa versiyon kullanılmıştır (Ek 11). Arkan, güvenilirlik katsayılarını Kişi-odaklı ve Örgüt-odaklı boyutlar için sırasıyla $\alpha=.80$ ve $\alpha=.67$ olarak rapor ederken bu çalışmada da sırasıyla $\alpha=.84$ ve $\alpha=.72$ olarak tespit edilmiştir. Buna ek olarak 10 madde için hesaplanan Cronbach’s Alpha katsayısı $\alpha=.86$ ’dır.

2.2.2.6. Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği (Positive and Negative Affect Schedule -PANAS).

Watson, Clark ve Tellegen (1988) tarafından bireylerin olumlu ve olumsuz duygularını değerlendirmek üzere geliştirilmiştir. Ölçek, 10 olumlu ve 10 olumsuz duygu ifadesi olmak üzere toplamda 20 maddeden oluşmaktadır. Beşli likert-tipi bir ölçek olup cevaplar “Tamamen yansıtmıyor” ile “Tamamen yansıtıyor” arasında değişmektedir. Olumlu ve olumsuz duygular olmak üzere iki alt ölçeği bulunmaktadır. Alt ölçeklerden alınan puanlar 10 ve 50 arasında değişkenlik göstermektedir (Ek 12). Gençöz (2000) tarafından Türkçe’ye uyarlanan Olumlu ve Olumsuz Duygu Ölçeği’nin Cronbach’s alpha değerleri; olumlu duygu alt boyutu için $\alpha=.86$ ve olumsuz duygu alt boyutu için $\alpha=.83$ olarak tespit edilmiştir. Olumlu ve Olumsuz Duygu Ölçeği’nin test-tekrar test güvenilirlik katsayıları olumlu duygu ve olumsuz duygu için sırasıyla $\alpha=.54$ ve $\alpha=.40$ olarak rapor edilmiştir. Bu çalışmada Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeğinin Cronbach’s alpha katsayısı Olumlu Duygu alt boyutu için $\alpha=.86$ ve Olumsuz Duygu alt boyutu için $\alpha=.86$ olarak hesaplanmıştır.

2.2.2.7. Sosyal İstenirlik Ölçeği (Social Desirability Scale-SD).

Marlowe ve Crowne’un (1960) bireylerin kendilerini istenilir gösterme arzularını tespit etmek üzere geliştirdikleri ölçeğin orijinal formunda 33 madde bulunmaktadır. Marlowe ve Crowne, bu kavramı Sosyal İstenirlik olarak adlandırıp üç boyutta ele almışlardır. Bu boyutlar

sırasıyla sosyal ilişkilerde idare, toplumsal normlara aykırılık- öz kontrol ve son olarak bireysel başarı olarak sıralanabilir. Sosyal İstenirlik Ölçeği, Ural ve Özbirecikli (2006) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş ve adaptasyon çalışması yapılmıştır. 7 madde ile ölçeğin kısa formu oluşturulmuştur "*Örn. Kiminle konuştuğumun hiç önemi yoktur, daima iyi bir dinleyiciyimdir.*" (Ek 13). Her madde katılımcılar tarafından "Doğru" ya da "Yanlış" olarak ifade edilmektedir. Ölçeğin kısa formunun Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı $\alpha=.78$ olarak tespit edilmiştir. Bu çalışmada da ölçeğin dikotom olan yapısı gereği güvenirlik katsayısı Kuder-Richardson 20 Formülü ile hesaplanarak .51 olarak tespit edilmiştir.

2.2.3. İşlem

Asıl çalışma için tüm katılımcılara çevrimiçi form üzerinden sırasıyla; Bilgilendirilmiş Onam Formu (Ek 1), Demografik Bilgi Formu, Karanlık Üçlü Durumsal Muhakeme Testi (Ek 5), Kısa Karanlık Üçlü Envanteri (Ek 9), Dirty Dozen Karanlık Üçlü Ölçeği (Ek 10), Kısa Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği (Ek 12), Üretim Karşısı İş Davranışları Ölçeği (Ek 11) ve Sosyal İstenirlik Ölçeği (Ek 13) uygulanmıştır.

2.3. Test Tekrar-Test Çalışması

2.3.1. Örneklem

Araştırmanın bu kısmına çeşitli üniversitelerde eğitimine devam eden 84 üniversite öğrencisi katılım göstermiştir. Üç hafta arayla toplamda iki kez katılım gösterecek olmaları nedeniyle ilk çalışmada tüm katılımcılardan kendilerine bir rumuz belirlemeleri istenmiştir. İkinci çalışmada aynı rumuzu kullanarak tekrar katılım sağlamaları beklenmiştir. Araştırma verileri toplanırken pandemi koşulları hakim olduğu için katılımcıların sağlığını tehlikeye atmamak adına ölçek formları katılımcılara çevrimiçi ortamda iletilmiştir. Katılımcıların 38'i (%45,2) erkek ve 46'sı (%54,8) kadın olmakla birlikte yaşları 19 ile 30 arasında değişmektedir ($X= 22,52$, $SD= 1,68$). Örneklemen büyük bir çoğunluğu (%97,6) lisans öğrenimine aktif olarak devam ediyor olup; %36,9'u ($N= 31$) 4. Sınıf, %20,2'si ($N= 17$) 3. Sınıf, %23,8'i ($N= 20$) 2. Sınıf ve %19'u ($N= 16$) 1. Sınıf öğrencisi olduğunu da eklemiştir. Bu öğrencilerin %63,1'i ($N= 53$) daha önce bir işte çalıştığını ve %20,2'si ($N=17$) şu anda da bir işle meşgul olduğunu belirtmiştir.

2.3.2. Veri Kaynakları

2.3.2.1. Karanlık Üçlü Durumsal Muhakeme Testi -KÜDMT (The Situational Judgment Test of Dark Triad).

Yürütülen faktör analizleri sonucunda KÜDMT'nin on maddelik son versiyonu oluşturulmuş olup (bulgular bölümünde 3.2.2. numaralı başlık altında sunulduğu gibi) katılımcılara çevrimiçi şekilde uygulanmıştır (Ek 7 ve 8). KÜDMT'nin son versiyonu tek boyutlu bir yapı göstermektedir. Senaryolar; farklı sektörler ve meslek gruplarını içermekle beraber iş yaşamında genel olarak karşılaşılabilecek on ayrı çatışmayı içermektedir. Cevap seçenekleri +2 ile -2 arasında değişmekte olup ölçekten alınabilecek en yüksek puan (+20) karanlık kişiliği ifade etmektedir.

2.3.3. İşlem

Test tekrar-test güvenirlik analizini yürütebilmek amacıyla Türkiye'de bulunan farklı üniversitelerin çeşitli bölümlerinde eğitim gören öğrencilere, üç hafta arayla KÜDMT'nin on maddelik son versiyonu (Ek 7) uygulanmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde; geliştirilen DMT'nin istatistiksel yeterliliğine ilişkin bulgular ve araştırmanın hipotezlerini test etmek üzere gerçekleştirilen bir dizi analizin sonuçları yer almaktadır. Sonuçlar Ön çalışma, Asıl çalışma ve Test Tekrar-test çalışması olmak üzere üç temel kısımda incelenmiştir. Ön çalışma bulguları; kritik olayların niteliksel analizi sonucunda elde edilen bilgileri içermektedir. Asıl çalışma ve Test Tekrar-test çalışması bulguları ise geliştirilmiş olan DMT maddelerinin geçerlik ve güvenirlik analizlerinin sonuçlarını kapsamaktadır. Araştırmanın hipotezleri bu kısımda test edilmiştir.

3.1. Ön Çalışma

3.1.2. İçerik Analizi Sonuçları

Toplanan kritik olaylar; hem negatif/olumsuz olaylar hem de pozitif/olumlu olaylar için olay, sonuç ve hissedilen duygu bakımından ayrı ayrı incelenmiştir. Veri seti içerik analizinde sıklıkla kullanılan kategorisel analiz tekniği kullanılarak analiz edilmiştir. Kategorisel analiz tekniği, incelen mesajın önce en küçük birimlere ayrılması ve sonrasında bu birimlerin tekrar gruplanmasını içeren ikincil kategorileme sürecini ifade etmektedir (Bilgin, 2014). Bu araştırmada analiz kategorileri, temalara göre oluşturulduğundan Kategorisel analizin bir boyutu olan Tematik analiz üzerinden belirlenmiştir. Bu doğrultuda kritik olaylarla aktarılan mesajlar, tematik öğelerine ayrılıp ilk frekanslar saptanmıştır (Ek 14). Ardından elde edilen ilk kategoriler daha genel temalar/başlıklar altında birleştirilmiştir. Bu sayede kategorilere ilişkin en genel ifadeler ortaya çıkmıştır (Tablo 3.1 ve 3.2).

Tablo 3.1. İkincil Kategorileme Sonucunda Elde Edilen Olumsuz Tema/Başlıklar

Olumsuz Olay	Frekans
1-Dağıtımsal Adaletsizlik	30
2- Prosedürel ve Sistem Kaynaklı Adaletsizlik	16
3- Etkileşimsel Adaletsizlik	39
4- Bilgisel Adaletsizlik	10
5- Başarısızlık ve İşlerin Aksaması	17
6- Etik Dışı ve Üretime Zarar Verici Davranışlar	52
7- İş- Görev Kaynaklı Çatışma	24
8- Yönetici, İş Arkadaşı ve Müşterilerle İlişkisel Çatışma	42
Olumsuz Sonuç	
1-Çatışmanın Sürmesi	5

2-Çalışanın Adaleti Tesis Etmesi	43
3-Yöneticinin Problemi Çözmedeki Başarısızlığı	6
4-Yöneticiye/İş Arkadaşlarına Güvensizlik	15
5-Çatışan Tarafların Kendinden/Fikirlerinden Ödün Vermesi	15
6-Adaletsizliğin Çözülmemesi	25
7-Tükenmişlik	40
8- Problemin Çözülmesi	43
Olumsuz Duygu*	
1- Üzüntü	37
2- Öfke	34
3- Kötü/Olumsuz	13
4- Endişe	13
5- Haksızlık	9
6- Hayal kırıklığı	8
7- Gerginlik	6
8- Çaresizlik	5
9- Nefret	5
10- Değersiz Hissetme	4

**Olumsuz duygular kategorisinde frekansı en yüksek 10 duygu tabloda sunulmuştur.*

Tablo 3.2. İkincil Kategorileme Sonucunda Elde Edilen Olumlu Tema/Başlıklar

Olumlu Olay	Frekans
1-Kişiler arası İyi İlişkiler	42
2-Çalışanların İnisiyatif Alabilmesi/ Otonomi	15
3-Çalışanın Kendini Geliştirmesi/Başarı	44
4-Çalışanın Olumlu Davranışının Pekiştirilmesi	25
5-Örgütün Çalışanlara Yönelik Olumlu Politikaları	18
6-Çalışanın İş Tanımına Uygun Davranması	16
Olumlu Sonuç	
1- Çalışan- İş Uyumu	10
2-Olumlu Sosyal İlişkiler	49
3-Örgütün Ödüllendirme Gücü	22
4-Başarı ve Zafer Elde Etmek	49
5-Çalışanların İş Tatmini	20
Olumlu Duygu*	
1- Mutluluk/Sevinç	88

2- Gurur/Kıvanç	13
3- İyi/ Olumlu	13
4- Birlik/Aidiyet	9
5- Öz güven	9
6- Huzurlu/ Rahatlamış	9
7- Tatmin hissetmek/Memnuniyet	9
8- Değerli	7
9- Heyecanlı	7
10- Güvenli	4

***Olumlu duygular kategorisinde frekansı en yüksek 10 duygu tabloda sunulmuştur.*

3.1.2.1. İçerik Analizinin Güvenirliği

İçerik analizinin güvenirliği mesajların kodlama prosedürlerine bağlı olarak hesaplanmaktadır. İçerik analizi güvenirlilik hesaplama tekniklerinden biri olan kodlayıcının güvenirliği, birbirinden bağımsız uzmanlar tarafından aynı mesajın benzer şekilde kodlanması ile ölçülmektedir. Kategorilerin güvenirliği, ifadelerin açık ve net olmaları ile doğru orantılıdır (Bilgin, 2014). Bu doğrultuda Psikoloji alanında uzman iki yargıcıya veri setinden rastgele seçilmiş 15 kritik olay sunulmuş ve araştırmacı ile yargıcıların cevaplarının uyum yüzdeleri hesaplanmıştır. Yargıcılar ile elde edilen uyum yüzdeleri kabul edilebilir düzeydedir. Uyum yüzdelerine ilişkin değerler Tablo 3.3'te sunulmuştur.

Tablo 3.3. Değerlendirici Uyum İndeksi

Katılımcılar	Ortak Hücre Sayısı	Yüzdelik
Araştırmacı-Yargıcı 1	68	75.5
Araştırmacı-Yargıcı 2	61	67.8
Yargıcı 1- Yargıcı 2	60	66.7
Ortalama	63	70

Not: Toplam hücre sayısı 90'dır.

3.2. Asıl Çalışma

Analiz öncesinde araştırmada boş bırakılan verilerin yatay ve dikey olarak herhangi bir örüntüye sahip olup olmadığı, uçlardaki verilerin örüntüsü, normal dağılıma uygunluğu, doğrusallığı (Ek 15) ve varyansın homojenliği test edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda verinin analize uygun olduğuna ve tüm katılımcıların veri setinde kalması gerektiğine karar verilmiştir.

3.2.1. Katılımcıların Demografik Değerleri

Katılımcıların demografik değişkenlere ilişkin betimleyici istatistikleri Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 3.4. Betimleyici İstatistikler Tablosu

Değişken	Kişi Sayısı	Ortalama	Standart Sapma
Cinsiyet	341	1.42	.49
Yaş	339	30.88	7.22
Eğitim	341	4.24	.57
Yöneticilik Deneyimi	341	1.74	.44
Toplam Çalışma Süresi*	290	79.57	83.15
Şu anki İş Yerinde Çalışma Süresi *	294	33.62	42.41

**Toplam ve şu anki iş yerinde çalışma süreleri ay olarak hesaplanmıştır.*

Araştırma örnekleminin sektörlere göre dağılımı; T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlı Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) Yönetim Kurulu tarafından onaylanmış sektörler listesine göre düzenlenmiştir. Katılımcılar, MYK'nin belirlediği yirmi altı kategori arasından en yüksek oranda Eğitim ve Sağlık-Sosyal Hizmetler sektörlerinde dağılım göstermektedirler (Tablo 3.5).

Tablo 3.5. Örneklemin Sektörlere Göre Dağılımı

Sektörler	Kişi Sayısı	Yüzdelik (%)
1-Adalet ve Güvenlik	13	3.84
2-Ağaç İşleri, Kağıt ve Kağıt Ürünleri	1	0.29
3-Bilişim Teknolojileri	17	5.02
4-Cam, Çimento ve Toprak	7	2.07
5-Çevre	2	0.59
6-Eğitim	79	23.37
7-Elektrik ve Elektronik	4	1.18
8-Enerji	5	1.47
9-Finans	10	2.95
10-Gıda	10	2.95
11-İnşaat	4	1.18
12-İş ve Yönetim	1	0.29
13-Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik	5	1.47
14-Kültür, Sanat ve Tasarım	5	1.47
15-Maden	1	0.29
16-Medya, İletişim ve Yayıncılık	8	2.36

17-Metal	9	2.66
18-Otomotiv	11	3.25
19-Sağlık ve Sosyal Hizmetler	65	19.23
20-Spor ve Rekreasyon	1	0.29
21-Tarım, Avcılık ve Balıkçılık	3	0.88
22-Tekstil, Hazır Giyim, Deri	5	1.47
23-Ticaret (Satış ve Pazarlama)	17	5.02
24-Toplumsal ve Kişisel Hizmetler	31	9.17
25-Turizm, Konaklama, Yiyecek-İçecek Hizmetleri	9	2.66
26-Ulaştırma, Lojistik ve Haberleşme	15	4.43

N=338

3.2.2. Karanlık Üçlü Durumsal Muhakeme Testinin Faktör Yapısı

KÜDMT'nin faktör yapısını belirleyebilmek amacıyla SPSS 21.0 programı kullanılarak Keşifsel Faktör Analizi yürütülmüştür. Örneklem için uygunluğu Kaiser –Meyer- Olkin (KMO) değeri üzerinden sınanmıştır. KMO değeri .60 olarak hesaplanmış olup Bartlett's testi anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Bu doğrultuda verinin faktör analizi için uygun olduğuna karar verilmiştir. Ölçek maddelerinin Varimax rotasyonu kullanılarak yürütülen ilk temel bileşenler analizi sonucunda öz değeri 1'den büyük olup varyansın %56.59'unu açıklayan sekiz faktör elde edilmiştir. Karanlık Üçlü kavramının doğası gereği üç faktörlü yapı elde edilmek istenildiğinden Varimax rotasyonlu Doğrulamalı Faktör Analizi ile ölçek maddeleri üç faktörlü yapıya zorlanmıştır. Analiz sonucunda KMO değeri .60 ve Bartlett's testi anlamlı bulunmuştur. ($p<0.05$). Elde edilen üç faktörün özdeğerleri sırasıyla 2.08, 1.40 ve 1.34 olup Scree plot grafiği tek boyutlu bir yapıya işaret etmektedir (Ek 16). Bu doğrultuda tek faktörlü yapıyı test etmek amacıyla son kez Varimax rotasyonlu Doğrulamalı Faktör Analizi yürütülmüştür. Tek boyutlu yapıya ilişkin KMO değeri .60 ve Bartlett's testi anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Psikopati boyutunda 10 ve 11. senaryolar, Makyavelizm boyutunda 1, 2 ve 4. senaryolar ve Narsisizm boyutunda 14, 15 ve 16. Senaryolar; tek boyutlu yapıya olan faktör yükleri .30'un altında olduğu için ölçekten çıkarılmıştır. Tek boyutlu yapının bileşen matrisi Tablo 6'de gösterilmektedir.

Tablo 3.6. Tek Boyutlu Yapının Bileşen Matris Örüntüsü

Senaryo	Açıklama	Faktör
Psikopati 9	<i>Ev aksesuarları satan bir mağazada satış danışmanı olarak çalışmaktasınız...</i>	.516
Psikopati 7	<i>Tek blok bir sitenin kapıcısı olarak görev yapmaktasınız...</i>	.503
Makyavelizm 3	<i>Bir gazetede muhabir olarak çalışıyorsunuz...</i>	.496
Narsisizm 18	<i>Bir teknoloji şirketinde bilgisayar ve yazılım mühendislerinden oluşan beş kişilik bir ekipte çalışıyorsunuz...</i>	.472
Psikopati 12	<i>Rektörlüğün Çevre Planlama ve Geliştirme Birimi'nde koordinatör olarak çalışmaktasınız...</i>	.404
Psikopati 8	<i>Ulusal bir basın kuruluşunda haber müdürü olarak çalışmaktasınız...</i>	.376
Makyavelizm 6	<i>Bir sağlık kurumu bünyesinde tıbbi laboratuvar teknikeri olarak çalışıyorsunuz...</i>	.371
Makyavelizm 5	<i>Yeni kurulmuş bir tekstil atölyesinde düz makineci olarak çalışmaktasınız...</i>	.367
Narsisizm 17	<i>Kendi restoranınızda hem müdür hem de mutfak şefi olarak çalışmaktasınız...</i>	.340
Narsisizm 13	<i>Uzun zamandır bir mermer sanayi şirketinde orta düzey yönetici olarak çalışmaktasınız...</i>	.309

3.2.3. Güvenirlilik

KÜDMT'nin 10 maddelik son versiyonunun (Ek 7) Cronbach's alpha iç tutarlılık katsayısı $\alpha=.51$ olarak hesaplanmıştır. Bu araştırma kapsamında geliştirilen KÜDMT, orta düzeyde kabul edilebilir güvenilirlik kriterini sağlamaktadır (Salvucci ve ark, 1997).

3.2.4. Geçerlik

3.2.4.1. Görünüş ve Kapsam Geçerliği

Yargıcıların kendilerine sunulan her bir senaryoya ilişkin kişilik özelliği tahminleri tek tek incelenmiştir (Tablo 3.7). Ölçek formu, 10 senaryo içermekte olup yargıcılarla %76,7 (23 uyumlu hücre/30) kabul edilebilir bir uyum göstermektedir. Araştırmanın bu çalışmasından elde edilen bilgiler doğrultusunda Karanlık Üçlü kavramını ölçmek üzere geliştirilen KÜDMT'nin görünüş geçerliğine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 3.7. Senaryoların Görünüş Geçerliğine İlişkin Değerlendirici Uyumu Tablosu

	Araştırmacı	Yargıcı 1	Yargıcı 2	Yargıcı 3	Uyum İndeksi
Senaryo 1	Makyavelizm	Makyavelizm	Makyavelizm	Makyavelizm	1
Senaryo 2	Makyavelizm	Makyavelizm	Makyavelizm	Makyavelizm	1
Senaryo 3	Makyavelizm	Makyavelizm	Makyavelizm	Psikopati	0.75
Senaryo 4	Psikopati	Psikopati	Makyavelizm	Narsisizm	0.50
Senaryo 5	Psikopati	Psikopati	Makyavelizm	Psikopati	0.75
Senaryo 6	Psikopati	Psikopati	Makyavelizm	Makyavelizm	0.50
Senaryo 7	Psikopati	Makyavelizm	Psikopati	Psikopati	0.75
Senaryo 8	Narsisizm	Narsisizm	Narsisizm	Narsisizm	1
Senaryo 9	Narsisizm	Narsisizm	Narsisizm	Narsisizm	1
Senaryo 10	Narsisizm	Narsisizm	Narsisizm	Narsisizm	1

3.2.4.2. Bütünleşik-Ayrışık Geçerlik

KÜDMT'nin Karanlık Üçlü kavramını ölçen alternatif yapılar ile olan ilişkisini karşılaştırmak amacıyla katılımcılara KÜDMT'nin yanı sıra Kısa Karanlık Üçlü Ölçeği ve Dirty Dozen Karanlık Üçlü ölçekleri de sunulmuştur. KÜDMT'nin anlamlı ($p<.001$) ayırt edici ve birleştirici geçerlik katsayılarına sahip olduğu gözlemlenmiştir (Tablo 3.8).

3.2.4.3. Ölçüt Bağıntılı Geçerlik

KÜDMT ile diğer değişkenler arasındaki ilişkiler araştırmanın hipotezinde sunulduğu yönde gelişmiştir (Tablo 3.10). Alanyazınla uyumlu şekilde (O'Boyle vd., 2012) KÜDMT ve ÜKD ortalamaları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=.25$, $p\leq.001$). KÜDMT ile ÜKD'nin Örgüt-odaklı boyutu arasında ($r=.25$, $p\leq.001$), Kişi-odaklı ($r=.20$, $p\leq.001$) boyuntundan daha yüksek ilişki katsayısı elde edilmiştir. SD3 ($r=.28$, $p\leq.001$) ve DD ($r=.37$, $p\leq.001$) ile ÜKD arasındaki ilişkiler, bu araştırma kapsamında geliştirilen KÜDMT ile paralel yönde olup KÜDMT'nin ölçüt bağıntılı geçerliğinin kabul edilebilir düzeyde olduğuna yönelik destek sağlamaktadır. Karanlık Üçlü'nün doğasıyla uyumlu olarak SD3 ($r=.16$ $p\leq.001$) ve DD ($r=.22$, $p\leq.001$) gibi KÜDMT ($r=.11$, $p\leq.05$) de negatif duygularla olumlu yönde korelasyon katsayısına sahiptir. Bununla birlikte KÜDMT'nin pozitif duygularla anlamlı bir ilişki yapısı raporlanamamıştır. Toplumsal olarak kabul görmediği algısı nedeniyle (Roeser vd., 2016) varlığı ifade edilmeyen diğer olumsuz kişilik özellikleri gibi Karanlık Üçlü kişilik özelliğinin ifadesi de sosyal istenirlikten olumsuz yönde etkilenmiştir. Sosyal istenirlik bulgularını ayrıntılı

incelemek gerekirse; KÜDMT ile $r=.29$ ($p\leq.001$), SD3 ile $r=.22$ ($p\leq.001$) DD ile $r=.33$ ($p\leq.001$) ve son olarak ÜKD ile $r=.23$ ($p\leq.001$) korelasyon katsayılarına sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 3.8. KÜDMT'nin SD3 ve DD Ölçeklerinin Boyutları İle Arasındaki Korelasyonlar

Değişkenler	KÜDMT	SD3	M ₁	N ₁	P ₁	DD	M ₂	N ₂	P ₂
KÜDMT	(.51,.82)								
SD3	.48**	(.86)							
<i>Makyavelizm</i>	.44**	.82**	(.77)						
<i>Narsisizm</i>	.25**	.74**	.40**	(.75)					
<i>Psikopati</i>	.42**	.80**	.49**	.37**	(.76)				
DD	.49**	.71**	.55**	.51**	.60**	(.85)			
<i>Makyavelizm</i>	.47**	.62**	.53**	.33**	.58**	.84**	(.80)		
<i>Narsisizm</i>	.31**	.52**	.39**	.57**	.28**	.79**	.45**	(.86)	
<i>Psikopati</i>	.41**	.54**	.40**	.23**	.63**	.73**	.59**	.26**	(.67)

Not: KÜDMT: Karanlık Üçlü Durumsal Muhakeme Testi, DD: Dirty Dozen Karanlık Üçlü Ölçeği, SD3: Kısa Karanlık Üçlü Ölçeği'dir. Kalın ile yazılan korelasyon katsayıları birleşen geçerlik katsayılarıdır, ** $p < .001$.

3.2.4.4. Artan Geçerlik

ÜKD'ye yönelik artan geçerliği hesaplamak üzere hiyerarşik regresyon analizi yürütülmüştür. KÜDMT'nin artan etkisini görebilmek amacıyla, modele ilk aşamada SD3 ve ikinci aşamada SD3'ün yanı sıra KÜDMT de eklenmiştir. Modelde söz konusu yordayıcı değişkenlerin bir bütün olarak ÜKD'nin toplam puanındaki varyansa yaptıkları katkı anlamlıdır [$F_{(2,338)} = 18.57, p=.000$]. KÜDMT model üzerinde $r=.02$ 'lik ($p<.05$) artan bir geçerlik eklemiştir. Modeli daha detaylı anlayabilmek için ÜKD'nin her iki boyutuna yönelik hiyerarşik regresyon analizleri yürütülmüştür (Tablo 3.9). Bu analizler sonucu KÜDMT, yalnızca Örgüt- Odaklı Üretim Karşıtı Davranışları yordamada varyansa anlamlı bir katkı sağlamıştır [$F_{(2,338)} = 15.76, p=.000$]. KÜDMT bu model üzerinde de $r=.03$ 'lük ($p<.05$) artan bir geçerlik eklemiştir.

Tablo 3.9. KÜDMT'nin Artan Yordayıcı Geçerliliği Hiyerarşik Regresyon Analizi Tablosu

Bağımsız Değişkenler	Örgüt-Odaklı ÜKD					Kişi- Odaklı ÜKD				
	β	R	R ²	ΔR^2	Partial r	β	R	R ²	ΔR^2	Partial r
1.Aşama		.24**	.06**	.06**			.27**	.08**	.07**	
Constant										
SD3	.24**				.24	.27**				.27
2.Aşama		.29**	.09**	.08**			.29	.08	.08	
Constant										
SD3	.15*				.14	.22**				.20
KÜDMT	.19**				.17	.11				.10

Not. KÜDMT: Karanlık Üçlü Durumsal Muhakeme Testi, SD3: Kısa Karanlık Üçlü Ölçeği ve ÜKD: Üretim Karşıtı Davranış Ölçeği'dir. **p < .001, *p < .05.

3.3. Test-Tekrar Test Güvenirliği Çalışması

KÜDMT'nin üç hafta arayla gerçekleştirilen birinci ve ikinci ölçümleri arasında $r=.82$ korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. KÜDMT'ye verilen cevaplar farklı zamanlarda yüksek oranda tutarlılık göstermiştir.

3.4. Hipotezlere Yönelik Bulgular

Araştırma bulgularını araştırmanın hipotezleri bağlamında ele almak gerekirse; Hipotez 1 için Karanlık Üçlü boyutların KÜDMT'de ayrılmadığını fakat elde edilen tek boyutlu yapının bütünleşik ve ayrışık geçerliğinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu söylemek mümkündür. Dolayısıyla Hipotez 1 kısmen desteklenmektedir. Araştırmanın güvenirliğine ilişkin kurulan Hipotez 2'nin ise, araştırma bulgularında alanyazında belirtildiği doğrultuda orta düzeyde kabul edilebilir iç tutarlılık katsayısı ve yüksek düzeyde test-tekrar test güvenirliği istatistikleri elde edilmesi sebebiyle desteklenmiştir. Alanyazında Karanlık Üçlü'yü ölçmek için sıklıkla kullanılan Kısa Karanlık Üçlü ve Dirty Dozen Karanlık Üçlü Ölçekleri ile KÜDMT arasında, Hipotez 3 ve 4'ü destekler nitelikte pozitif yönlü anlamlı korelasyonlar elde edilmiştir. Son olarak KÜDMT ve ÜKD arasındaki pozitif yönlü anlamlı ilişki, daha önceki Karanlık Üçlü ve ÜKD araştırmaları ile paralel bir biçimde sonuçlanmış olup ölçüt bağıntılı geçerliği tespit etmek üzere kurulmuş olan Hipotez 5'i destekler niteliktedir.

Tablo 3.10. Araştırma Değişkenleri Arasındaki Korelasyonlar, Güvenirlikler ve Betimleyici İstatistikler

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1 Yaş	-														
2 Cinsiyet	.27**	-													
3 Eğitim Seviyesi	.05	-.06	-												
4 Toplam Çalışma Süresi	.88**	.29**	.02	-											
5 Şu anki Çalışma Süresi	.55**	.17**	-.02	.56**	-										
6 Yöneticilik Deneyimi	-.37**	-.29**	-.02	-.43**	-.24**	-									
7 KÜDMT	-.17**	-.00	.02	-.16	-.11	.01	-								
8 SD3	-.12*	.11*	-.05	-.14	-.12*	-.10	.48**	-							
9 SD3 Makyaavelizm	-.18**	.01	-.04	-.20**	-.15*	.04	.44**	.82**	-						
10 SD3 Narsisizm	-.02	.02	.05	-.04	-.03	-.17**	.25**	.74**	.40**	-					
11 SD3 Psikopati	-.08	.24**	-.11**	-.08	-.09	-.11*	.42**	.80**	.49**	.37**	-				
12 DD	-.21**	-.06	.03	-.23	-.16**	-.03	.49**	.71**	.55**	.51**	.60**	-			
13 DD Makyaavelizm	-.18**	-.08	-.01	-.18**	-.16**	.02	.47**	.62**	.53**	.33**	.58**	.84**	-		
14 DD Narsisizm	-.15**	-.13*	.09	-.20**	-.08	-.01	.31**	.52**	.39**	.57**	.28**	.79**	.45**	-	
15 DD Psikopati	-.16**	.12*	-.04	-.14*	-.15*	-.07	.41**	.54**	.40**	.23**	.63**	.73**	.59**	.26**	-
16 PANAS Pozitif	.16**	.15**	.07	.17**	.07	-.24**	-.07	.14**	.02	.28**	.06	-.02	-.10	.04	.01
17 PANAS Negatif	-.16**	-.11*	-.08	-.19**	-.10	.06	.13*	.16**	.13*	-.07	.31**	.22**	.19**	.15**	.19**
18 ÜKD Örgüt-Odaklı	-.14*	-.01	.02	-.22**	-.07	.06	.26**	.24**	.16**	.10	.29**	.32**	.32**	.17**	.30**
19 ÜKD Kişi-Odaklı	-.02	.07	-.06	-.15*	-.05	-.04	.22**	.27**	.14**	.14*	.36**	.35**	.34**	.16**	.38**
20 Sosyal İstenirlik	-.21**	-.17**	-.06	-.25**	-.13*	-.18**	.28**	.22**	.26**	.03	.22**	.33**	.35**	.24**	.18**
Ortalama	30.88	-	-	79.57	33.62	-	-1.06	2.76	3.09	3.13	2.07	2.22	1.91	2.89	1.89
Standart Sapma	7.22	-	-	83.15	43.41	-	.46	.52	.70	.61	.66	.69	.79	1.07	.76

Not. KÜDMT: Karanlık Üçlü Durumsal Muhakeme Testi, DD: Dirty Dozen Karanlık Üçlü Ölçeği, SD3: Kısa Karanlık Üçlü Ölçeği, ÜKD: Üretim Karşıtı İş Davranışı Ölçeği ve PANAS: Pozitif ve Negatif Duygulanım Ölçeği'dir. **p < .001, *p < .05.

Tablo 3.10. (devamı)

	16	17	18	19	20
16 PANAS Pozitif	-				
17 PANAS Negatif	-.02	-			
18 ÜKD Örgüt-Odaklı	-.13*	.42**	-		
19 ÜKD Kişi-Odaklı	-.01	.36**	.68**	-	
20 Sosyal İstenirlik	-.40**	.31**	.25**	.17**	-
Ortalama	3.61	2.17	1.52	1.29	1.23
Standart Sapma	.68	.67	.63	.56	.21

** $p < .001$, * $p < .05$.

4. TARTIŞMA

4.1. Genel Bakış

Bu tezin amacı Karanlık Üçlü kavramını ölçmeye yönelik bir Durumsal Muhakeme Testi geliştirmektir. Bu amaç doğrultusunda bir Ön çalışma (Kritik olay çalışması), bir Asıl çalışma ve son olarak Test Tekrar-test çalışması yürütülmüştür. Öncelikle geliştirilecek olan Durumsal Muhakeme Testi'nin senaryolarını ve cevap seçeneklerini oluşturabilmek amacıyla Kritik Olay Çalışması yürütülmüştür. Bu doğrultuda çalışan bireylerden iş hayatında yaşadıkları kritik olaylar toplanmıştır. Ardından kritik olayların niteliksel analizi yürütülerek her bir olay en genel tema/başlıklar altında kategorilenmiştir. Bu tema/başlıklar ve Karanlık Üçlü'nün teorik arka planı doğrultusunda Durumsal Muhakeme Testi'nin senaryoları ve cevap seçenekleri yazılmıştır. Maddeler Asıl çalışmada örnekleme sunulmadan önce görünüş ve kapsam geçerliği çalışmasına tabi tutulmuştur. Geçerliği düşük olan maddeler çıkarılarak test bataryası örnekleme sunulmaya hazır ve daha geçerli hale getirilmiştir. Araştırmaya katılan bireylerden toplanan veriler üzerinden KÜDMT'nin istatistiksel analizleri yürütülmüştür. Son olarak KÜDMT'nin zaman içerisindeki tutarlılığını hesaplayabilmek adına üniversite öğrencilerinden üç hafta ara ile toplamda iki kez veri toplanmıştır. Bu çalışmalar sonucunda Türkçe alanyazına Karanlık Üçlü'yü ölçen bir Durumsal Muhakeme Testi kazandırılmıştır. Bu bölümde araştırmanın bulguları her üç çalışma için de ayrı ayrı tartışılacaktır. Nihai olarak araştırmanın güçlü yönleri, kısıtlılıkları ve alanyazına katkıları sunulacaktır. Gelecekte bu konuda yapılacak olan araştırmalara yol göstermesi bakımından birtakım önerilerde bulunulacaktır.

4.2. Ön Çalışma/Kritik Olay Çalışması Bulgularının Tartışılması

Daha önce bahsedildiği gibi Durumsal Muhakeme Testi alanyazınında madde köklerini oluşturan senaryolar çeşitli yöntemler kullanılarak oluşturulmaktadır. Bu çalışmada ise hem Kritik olay tekniği hem de Teori-temelli yöntem bir arada kullanılmıştır. Kritik olay tekniği ile katılımcılardan iş yerinde yaşadıkları hem olumlu/pozitif hem de olumsuz/negatif olayları anlatmaları istenmiştir. Çok çeşitli sektörlerde ve mesleklerde çalışan katılımcılardan cevaplar toplanmıştır. Katılımcıların anlattıkları olaylar, ilişkili oldukları kategorilerde sınıflandırılmıştır. Katılımcıların olumsuz/negatif cevaplarında büyük oranda *Adaletsizlik* teması yer almaktadır. Alanyazında çalışanların maruz kaldıkları adaletsizliklerin, onları kendi adaletlerini sağlamaya teşvik ettiği yönünde bulgular yer almaktadır (Cihangiroğlu & Yılmaz, 2020). Alanyazınla paralel şekilde olumsuz/negatif olayların sonuçlarıyla ilgili kategorilere bakıldığında *Kendi Adaletini Tesis Etme* sonucu, yüksek frekanslı sonuçlar arasında yer almaktadır. Çalışanların

deneyimledikleri olumsuz/negatif olaylar arasında en sık paylaştıkları diğer bir konu *Etik Dışı ve Üretime Zarar Verici Davranışlar*'dır. ÜKD'lerin örgütlere farklı yönlerden zarar verdiği, bilinmektedir. Bu davranışların birçok yordayıcısı (Politik yeti, Algılanan örgütsel politikalar, Şeffaflık, Hesap verebilirlik ve Örgütsel iklim gibi) bulunmaktadır (Cohen, 2016). Örgütsel kavramların yanı sıra yaşanan olumsuz duyguların da ÜKD'lerin önemli bir belirleyicisi olduğu bilinmektedir (Erol-Korkmaz, 2014). Kategorisel analiz sonucunda katılımcıların olumsuz olaylar sırasında hissettiklerini bildirdikleri olumsuz duygulara bakılacak olursa, frekansı en yüksek olan duyguların Üzüntü ve Öfke olduğu görülmektedir. Zhou, Eatough ve Wald (2018), gün sonunda hissedilen öfke duygusu ile ertesi günkü ÜKD'ler arasında pozitif yönlü anlamlı korelasyon ($r=.37$) hesaplamışlardır. Yine aynı çalışmada angarya işler (görev tanımı dışındaki) ile ertesi günkü ÜKD'ler arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=.28$) olduğu ortaya konulmuştur. İkincil kategorilere bakıldığında alanyazını destekler nitelikte *İş-Görev Kaynaklı Çatışma*'ların, katılımcılar tarafından bildirilmiş iş yerinde en sık yaşanan olumsuz/negatif olaylar arasında yer aldığı görülmektedir. Çatışmanın diğer bir boyutu olan *Kişiler arası/İlişkisel Çatışma*'lar bu araştırmada katılımcılar tarafından paylaşılan olumsuz olaylar arasında en yüksek frekansa sahip ikinci kategoridir. Kişiler arası çatışma, olumsuz/negatif duygularla ilişkisi olduğu olduğu bilinen bir iş stresörüdür (Ilies vd., 2011). Uzun süren çatışmanın, çalışanın işten ayrılma niyeti ($r=.59$) ve tükenmişliği ($r=.55$) ile ilişkileri göz önünde bulundurulduğunda olumsuz/negatif olayların sonuçlarında *Yöneticiye/İş Arkadaşlarına Güvensizlik, Çatışan Tarafların Kendinden/Fikirlerinden Ödün Vermesi* ve doğrudan *Tükenmişlik* gibi kategorilerini ortaya çıkması alanyazının beklediği yöndedir. Olumsuz/negatif olaylar sırasında ve/ya sonrasında hissedilen olumsuz/negatif duyguların özellikle tetikleyici faktörlerin ortadan kaldırılmadığı durumlarda iş yaşamının önemli bir stresörü olan duygusal emek kavramına zemin hazırladığı düşünülmektedir. Çalışanın içsel süreçlerinde yaşadığı duygular ile eş zamanlı olarak iş gereği etkileşimlerinde yansıttığı duyguların uyumsuz olması anlamına gelen duygusal emeğin; tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz sonuçlarla ilişkisi bulunmaktadır (akt. Ceylan & Gökalp, 2020: 335-347).

Olumlu/pozitif olaylara bakıldığında *Çalışanın Kendini Geliştirmesi/Başarı* ve *Kişiler arası İyi İlişkiler* kategorilerinin en yüksek frekanslara sahip iki kategori olduğu görülmektedir. Katılımcılardan olumlu/pozitif olay anlatmaları istenildiğinde bir kısmının bireysel başarı içeren olayları anlatması bir kısmının da kişiler arası ilişkisel olayları anlatmış olması bu durumun kültürel bir yanı olduğunun düşündürmektedir. Hofstede (1980), kültürlerin birbirlerinden ayrıştıkları boyutları tanımlarken; bireyin davranışının gruptan bağımsız olduğu ve kişisel hedeflerini grubun hedeflerinden önde tuttuğu boyutu Bireycilik, bireyin toplumsal kimliğini benliğinin önemli bir parçası olarak tanımladığı ve iç grubunun çıkarlarını bireysel çıkarlarından üstün tuttuğu boyutu ise Toplulukçuluk kavramlarıyla açıklamıştır. Bu kavramlar

farklı kültürlerde yaşayan bireylerin birbirinden farklı değerlere sahip olmasını açıklamakta kullanılmaktadır. Aşağıda bu araştırmanın katılımcılarının olumlu/pozitif olaylar kapsamında verdikleri cevaplardan *Çalışanın Kendini Geliştirmesi/Başarı* kategorisinde değerlendirilmiş olan örnek olaylar yer almaktadır. Başarının bireysel bir olgu olduğunu vurgulayan olumlu/pozitif olaylar bireyci kültür izlerini yansıtmaktadır.

Yöneticimden işimi iyi yaptığıma dair olumlu bir geri dönüş aldım aynı zamanda iş arkadaşlarımdan da. (19)

Görevde yükselme sınavına girmeme gerek kalmadan hakkım olan ünvana idarecilerimin takdiri ile atanarak takdir edilmiş oldum kısaca çalışmam ödüllendirilmiş oldu. (32)

Olumlu/pozitif bir olay olarak kişiler arası iyi ilişkilerin vurgulandığı olaylarda ise toplulukçu kültürün izlerini görmek mümkündür. Aşağıda Kişiler arası İyi İlişkiler kategorisinde yer alan olaylardan örnekler yer almaktadır.

İş hayatımda yaşadığım en güzel olaylar güvenilir ve sağlam ekip arkadaşlarıyla çalışmak oldu. Uzun yıllar farklı şehirde yaşarken hiç bilmediğim bir şehire yaşamak için gittiğimde, iş hayatına başladığım ilk günler benim için oldukça zor oldu. Beş ay hiç bıkmadan bana her yeri öğreten, yardımcı olan ekip arkadaşlarım sayesinde daha rahat çalıştım. (4)

Düğünüme az bir süreç kalmıştı şirkete beraber çalıştığım iş arkadaşlarımdan bana bu süreçte maddi anlamda destek olmak için kendi aralarında para topladıklarını öğrendim. Kendi aralarında belirli bir bütçenin toplanması üzerine bu bana takdim ettiler. Topladıkları meblağ beni hem maddi hem de manevi açıdan mutlu etmişti.(5)

Olumlu/pozitif olay kategorisinde yer alan tüm kategorilerin aslında birer motivasyon unsuru olduğunu gösteren çalışmalar yer almaktadır. Motivasyon sağlayan faktörlere ilişkin yapılmış bir grupta, üç temel faktör üzerinde durulmuştur. Bunlar sırasıyla; Örgütsel faktörler, Psiko-sosyal faktörler ve Ekonomik faktörler olarak ifade edilmiştir.

Örgütsel faktörler, çalışanlara yönelik yönetim politikalarını içermektedir. Örneğin; çalışana yaptığı işte özerklik tanımak, iş sağlığı-güvenliği sağlamak, çalışanın iş ortamında ihtiyaç duyabileceği maddi ve manevi kaynaklarını temin etmek, terfi ve değişim olanakları sunmak, çalışana yapılan işin bir parçası olduğunu hissettirmek, yapılan işi daha cazip hale getirmek ve işleri bu doğrultuda yeniden tasarlamak, rekabet ve iş birliği ortamı yaratmak, yönetimde söz hakkı tanımak, liyakate uygun ve devamlı sıkı düzen ortamı kurmak, iş güvencesi sağlamak Örgütsel faktörler olarak sıralanabilmektedir. Psiko-sosyal faktörler ise, çalışana otonomi vermek, çalışanı takdir etmek ve onurlandırmak, çalışanlara yönelik kaynaşma projeleri olan sosyal etkinlikler, iş dışında da sürdürülebilir arkadaşlık ilişkilerine sahip olmak, aktif ve etkili iletişim, çalışanın kişiliği gibi konularda dikkatli ve özel alanına müdahale etmeyen bir yandan da problemleriyle ilgili olan ve çözmek adına çaba gösteren örgütsel destek

hizmetleri olarak bilinmektedir. Son olarak Ekonomik faktörler; çalışanın özlük haklarına (maaş, sigorta, mola vb.) saygılı olmak ve adil bir biçimde elde etmesini sağlamak, Çalışanın koşullarını iyileştiren hizmetlerde (prim ve promosyon uygulaması, öğle yemeği, konaklama, yol ücreti veya servis) bulunmak şeklinde alanyazında yer almaktadır (Ünsar vd., 2010).

Bu doğrultuda olumlu/pozitif olay kategorilerinden Çalışanın Kendini Geliştirmesi/Başarı ve Çalışanın İş Tanımına Uygun Davranması örgütsel faktörler arasında, Kişilerarası İyi İlişkiler ve Çalışanların İnisiyatif Alabilmesi/ Otonomi kategorileri hem örgütsel hem de psikososyal faktörler arasında; son olarak Çalışanın Olumlu Davranışının Pekiştirilmesi ve Örgütün Çalışanlara Yönelik Olumlu Politikaları ise her üç faktör arasında da yer almaktadır. Araştırmanın katılımcılarının paylaştığı tüm olumlu/pozitif olaylar en temelde bir motivasyon aracı olarak değerlendirilebilmektedir. Olumlu/pozitif olayların sonuçları da motivasyon çalışmaları bulgularını destekler niteliktedir. Motivasyonun iş tatmini üzerindeki etkisinin araştırıldığı bir çalışmada regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında pozitif yönde ve anlamlı ($\beta = 0.814$, $p < .001$) etkisi olduğu bulgulanmıştır (Alper, 2018). Olumlu/pozitif sonuç kategorilerinde Çalışanların İş Tatmini kategorisi, değerlendirilen yanıtların alanyazınla paralel bulgular elde edildiğine işaret etmektedir.

Benzer şekilde Çalışan- İş Uyumunu sonuç kategorisinde de çalışanın iş performansını yordayıcı faktörlere işaret eden sonuçlardan bahsedilmektedir. Aşağıda bu kategoriye ilişkin cevaplar yer almaktadır. Alanyazında motivasyon ve iş performansı ile ilgili çalışmalar motivasyonun iş performansı üzerinde önemli ve bir belirleyici etkiye ($\beta = 0.506$, $p < .001$) sahip olduğunu göstermektedir (Boncuklu, 2020).

Bant şefi beni hız kapasiteme uygun yerde daha sabit olacağım şekilde çalıştırmaya başladı. (125)

Ben işimi hiç sıkılmadan yorulmadan söylenmeden en iyi şekilde yapabildim. (127)

Kritik Olay Çalışması içerik analizinin güvenilirliğini tespit etmeye yönelik yapılan yargıcı değerlendirmesi sonucunda kabul edilebilir düzeyde uyum indeksleri elde edilmiştir. İçerik analizinin kabul edilebilir düzeyde güvenilirliğe sahip olmasının, biraz önce bahsedilen kategorilerinin alanyazını destekler nitelikte olmasının bir sonucu olduğu düşünülmektedir.

4.3. Asıl Çalışma ve Test Tekrar-Test Çalışması Bulgularının Tartışılması

Testin Karanlık Üçlü'nün üç boyutunu da ölçüyor görünüp görünmediğine ilişkin yargıcı değerlendirmesi yapılmıştır. Bu doğrultuda önce Karanlık Üçlü kavramının her bir boyutu, kuramsal çerçevesi içerisinde tanımlanmıştır. Psikoloji alanında uzman yargıcıların bu tanımlamalar doğrultusunda geliştirilmiş her bir senaryonun hangi boyutu ölçmek üzere geliştirildiğine dair fikir yürütmeleri istenmiştir. Yargıcılar senaryolar için bir değerlendirme

yaptıktan sonra araştırmacı ile yargıcıların uyum indeksi hesaplanmıştır. Makyavelizm boyutunda bir senaryonun için bir yargıcı tarafından Psikopati olarak değerlendirilmesinin, bu senaryonun +2 puanlık cevabının empati eksikliği gibi ilişkisel boyutta zarar verici bir tutumu içermesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Empati eksikliği Psikopati ve Makyavelizm için ayırt etmesi güç bir kavram olabilir fakat cevap skalasında da belirtildiği gibi “İş yüküm diğer çalışanlarınkinden daha az olduğu için sesimi çıkarmam”, Psikopati gibi dürtüsel (Hart & Dempster, 1997) özellikleri içeren bir boyuttan ziyade Makyavelizm gibi stratejik (Jones & Paulhus, 2009) özelliklere sahip bir boyutun gösterebileceği davranışsal tepki olduğu düşünülmektedir. Benzer şekilde Psikopati’nin öne çıkan bir özelliği olarak bilinen etik dışı davranışların yasal olarak suç boyutunun (Hare, 2001), Psikopati’yi ölçmek amacıyla geliştirilmiş senaryolarda stratejik hedefler doğrultusunda olması bu kavramın, Makyavelizm boyutu ile karıştırılmasına zemin hazırlamıştır. Yargıcı değerlendirmeleri sonucunda Makyavelizm ve Psikopati kavramlarını ölçmek amacıyla geliştirilen senaryoların görünüş geçerliği Narsisizm kavramını ölçmek için geliştirilenlere göre daha zayıftır. Bunun Makyavelizm ve Psikopati kavramlarının çok benzer olmasından değil Narsisizm kavramının görünüş olarak diğer iki kavramdan daha ayırt edici (yüksek benlik algısının) olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Dolayısıyla yargıcıların en yüksek uyum yüzdelere sahip olduğu kavram Narsisizm olmuştur. Sonuç olarak KÜDMT’yi oluşturan senaryoların tam anlamıyla boyutlara ayrılıyor görünmemesi, tek boyutlu yapısını destekler niteliktedir. Testin nihai 10 maddesi ile ilgili yargıcı görüşlerinin genel olarak uyumlu olduğunu ve Karanlık Üçlü’nün her bir boyutuyla ilgili test maddelerinin yer aldığını söylemek mümkündür.

Karanlık Üçlü kavramını ölçmek üzere geliştirilen Durumsal Muhakeme Testi’nin faktör yapısını ortaya koymak amacıyla bir dizi açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yürütülmüştür. Açıklayıcı faktör analizleri sonucunda kavramın üç faktörlü yapısı ortaya çıkmamıştır. Yürütülen iki açıklayıcı ve bir doğrulayıcı faktör analizi sonuçları da ölçeğin tek boyutlu yapısına işaret etmektedir. Kavramın tek boyutlu yapısı alanyazında da tartışma konusu olmaktadır. Persson vd. (2017), tek boyutlu yapının da içerisinde bulunduğu beş ayrı modeli test etmişlerdir. Yürüttükleri açıklayıcı faktör analizi sonucunda iki faktörlü [χ^2 (298)= 3780.047, $p < .001$, RMSEA = .077 (90% CI [.074, .079])] yapının uyum indekslerinin üç faktörlü [χ^2 (273)= 1794.55, $p < .001$, RMSEA = .062 (90% CI [.059, .064])] yapıdan daha iyi olduğunu ortaya koymuşlardır. Bahsedilen araştırmada Makyavelizm ve Psikopati özelliklerinin tek bir boyutta, Narsisizm’in ise diğer boyutta yer almaya eğilimli olduğu üzerinde durulmuştur. Karanlık Üçlü yapılarının geçerliğini nomolojik ağları üzerinden ortaya koymaya çalışan bir araştırmada Psikopati ve Makyavelizm özelliklerinin birbiri ile oldukça benzer bir yapı gösterdiği bulgulanmıştır (Vize vd., 2018). İki ve üç faktörlü yapının uyumlarının hesaplandığı başka bir çalışmada omega katsayıları yardımı ile tek boyutlu Karanlık Üçlü’nün açıkladığı

varyansın büyüklüğünü hesaplamak amacıyla Derecelendirme Ölçeği Modeli (Rating Scale Model) kullanılmıştır. Omega katsayısı ile hesaplanan puanlar doğrultusunda varyansın %77.9'unun büyük genel bir faktör tarafından açıklandığı ortaya konulmuştur (Bonfa-Araujo vd., 2021). Bu araştırma, tek boyutlu yapının varlığını ortaya koyan araştırmaları destekler niteliktedir. Her ne kadar Karanlık Üçlü'nün bütünleşikleri özellikleri, birbirinden ayrıştıkları özellikler ile birlikte vurgulanmak istenirse ve en başında buna yönelik çalışmalar yapılsa da genel test bataryası tek bir boyut kapsamında yer alan karanlık özellikleri ölçer niteliktedir. Bu doğrultuda KÜDMT, Karanlık Üçlü'nün her bir boyutunu ayrı ayrı yapısal olarak taşımadığı için araştırmanın ilk hipotezini destekler nitelikte bulgular ortaya koyamamıştır.

Tek boyutlu KÜDMT'nin Cronbach's alpha iç tutarlılık katsayısı $\alpha=.51$ olarak tespit edilmiştir. KÜDMT'nin iç tutarlılık katsayısının var olan Karanlık Üçlü ölçeklerinin sahip olduğu iç tutarlılık katsayılarından düşük olduğu gözlemlenmektedir ($\alpha=.86$ ve $\alpha=.85$). Kişiliği ölçmek üzere geliştirilmiş olan DMT alanyazınına bakıldığında, iç tutarlılık katsayılarının kabul edilebilir düzeylerde olmadığını ($\alpha=.86$ ve $\alpha=.85$) görmek mümkündür (Eriş, 2013; Çolakoğlu, 2013). Eriş'in (2013), Beş Faktör Kişilik özelliklerini tespit etmek üzere geliştirdiği DMT'de her bir boyuta ait iç tutarlılık katsayılarının $\alpha=.17$ ile $\alpha=.52$ arasında; test tekrar-test güvenilirlik katsayılarının ise $\alpha=.22$ ile $\alpha=.75$ arasında değiştiği gözlenmektedir. Benzer şekilde bir liderlik ölçeği olan SJT-L'yi geliştiren Çolakoğlu (2013), ölçeğin iç tutarlılık katsayısının $\alpha=.26$ olduğunu belirtmiştir. Alanyazında, DMT'lerin iç tutarlılık katsayılarının sıkıntılı olduğu ve güvenilirlik hesabı için alpha katsayısının uygun olmayacağı vurgulanmıştır (Motowidlo, 1990; Weekley & Ployhart, 2006). Bir gözden geçirme çalışmasında 39 farklı DMT çalışmasının iç tutarlılık katsayıları incelendiğinde alpha katsayılarının kabul edilebilir sınırın altında olduğu gözlenmiştir (Catano vd., 2012). Bu durumun DMT'lerin tek bir yapıyı değil eş zamanlı olarak birçok yapıyı ölçmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir (O'Connell vd., 2007; Lievens & Peeters, 2008). Cronbach's alpha katsayısının, ölçümün homojen olduğu koşullarda kullanılan bir güvenilirlik hesabı olduğu bilinmektedir (Schmidt & Hunter, 1996). DMT'lerin ölçümü homojen olmadığı için DMT'nin güvenilirlik hesabı için genellikle test-tekrar test veya paralel form güvenilirliği tavsiye edilmektedir (O'Connell vd., 2007). Bu doğrultuda tek boyutlu KÜDMT'nin 10 maddelik formunun test tekrar-test güvenilirlik analizini yürütmek amacıyla üç hafta arayla iki uygulama yapılmıştır. 10 maddelik KÜDMT'nin test tekrar-test güvenilirlik katsayısı $r=.82$ kabul edilebilir düzeydedir. Sonuçlar beklenildiği üzere araştırmanın hipotezini destekler niteliktedir.

Alanyazında var olan Karanlık Üçlü ölçme araçlarının birbirleri ile olan ilişkisi tatmin edici istatistiklere sahiptir. Bu araştırma kapsamında aynı kavramın farklı bir ölçüm yöntemi olan DMT ile ölçülmesi amaçlandığı için geliştirilmiş olan KÜDMT'nin hem SD3 ile hem de Dirty Dozen ile anlamlı korelasyonlara sahip olması beklenilmekteydi. Bu doğrultuda yürütülen

analizlerin sonucu, araştırmanın 3. ve 4. hipotezlerini destekler nitelikteydi. KÜDMT, her iki Karanlık Üçlü ölçme aracıyla da pozitif yönlü anlamlı korelasyonlara sahiptir. SD3 ve DD'nin toplam skorlarıyla olan ilişkiler incelendiğinde KÜDMT'nin birleşik ve ayrıışık geçerlik düzeyine sahip olduğu söylenebilmektedir. Ayrıca KÜDMT, her iki ölçme aracının Makyavelizm ($r=.44$, $r=.47$; $p<.001$) ve Psikopati ($r=.42$, $r=.41$; $p<.001$) boyutlarıyla, Narsisizm ($r=.25$, $r=.31$; $p<.001$) boyutuyla sahip olduğundan daha yüksek korelasyon katsayılarına sahiptir.

Karanlık Üçlü ile ilişkisi olduğu bilinen ÜKD de bu araştırma kapsamında ölçüt bağıntılı geçerliğin belirleyicisi olarak kullanılmıştır. Araştırma bulgularına bakıldığında KÜDMT'nin ÜKD ile hem araştırmanın 5. hipotezini hem de alanyazını destekler nitelikte pozitif yönlü anlamlı korelasyonlara sahip olduğu gözlenmiştir. Ayrıca araştırmanın bulgularına göre KÜDMT, negatif duygu durumlarını içeren davranışsal ögelere sahip Karanlık Üçlü kavramının doğasını yansıtır bir biçimde negatif duygular ile pozitif anlamlı korelasyonlara sahiptir. Fakat pozitif duygular ile negatif anlamlı bir ilişki örüntüsü tespit edilememiştir. Bu doğrultuda KÜDMT'nin, ölçüt bağıntılı geçerliğe sahip olduğunu söylemek mümkündür.

DMT'lerin iş performansı gibi konularda bilişsel yetenek, iş deneyimi gibi yordayıcılara ek bir yordama gücü olduğu bilinmektedir (Clevenger vd., 2001). Araştırmanın hipotezleri arasında yer almasa da KÜDMT'nin ÜKD'yi yordamada diğer Karanlık Üçlü testlerine ek bir katkısı olup olmadığı merak konusu olmuştur. Araştırma bulguları beklenildiği üzere KÜDMT'nin Örgüt-odaklı ÜKD boyutunu yordamada SD3'e ek %3'lük bir katkısı olduğu gözlenmiştir. KÜDMT'nin 10 maddelik versiyonuna yalnızca Örgüt-odaklı ÜKD boyutunda artan geçerliğe sahip olmasının, örgütsel ve iş-görev odaklı çatışma senaryolarının ilişkisel çatışma içeren senaryolardan daha fazla olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

4.4. Araştırmanın Kısıtlılıkları

Karanlık Üçlü'nün Sosyal değerleri araştırıldığında tam olarak kavramın doğasını yansıtan Sosyal değerler ile karşılaşılmaktadır. Jonason vd. (2019), Bir dizi Sosyal değer ile Karanlık Üçlü arasındaki ilişkileri araştırmış olup; başarı (Psikopati ile $r=.22$, Narsisizm ile $r=.49$ ve Makyavelizm ile $r=.22$; $p<.01$) ve güç (Psikopati ile $r=.40$, Narsisizm ile $r=.55$ ve Makyavelizm ile $r=.41$; $p<.01$) değerleri ile Karanlık Üçlü'nün boyutları arasında pozitif yönde anlamlı korelasyonlar gözlemlenmiştir. Bahsedilen araştırmada kullanılan Sosyal Değerler Ölçeğinin (Sandy vd., 2017) başarı ("*Başarılı olarak görülmek ve insanları etkilemek istiyorum*") ve güç ("*Yetki sahibi olmaya ve diğerlerinin söylediğini yapmasına değer veriyorum*") değerlerine ilişkin maddeler incelendiğinde Karanlık Üçlü'nün başarı ve güç arzusunun; sahip oldukları toplumca kabul görmeyen özelliklerin ifadesinde aldatmacayı mümkün kılmaktadır. Karanlık Üçlü kavramına atfedilen negatif özellikler araştırmanın temel kısıtlılığı olarak ele alınabilmektedir.

Araştırmanın ilk aşamasında katılımcılardan kritik olaylar toplamak üzere oluşturulmuş İş yerinde Yaşanan Olaylar formunun yönergesinde herhangi bir tarih kısıtlaması yapılmamıştır. Katılımcıların anlattıkları olayların bellekte deformasyona uğrayacağı hesaba katılmamıştır. Bu nedenle katılımcıların anlattıkları olayların daha çok uçlarda duygular yaşadıkları hikayeler olduğu düşünülmektedir.

Alanyazında DMT'lerin bilişsel yetenek ile ilişkili olduğuna yönelik destekleyici birçok araştırma bulunmaktadır (McDaniel vd., 2001). Kişilik özelliği olarak nitelendirilen Karanlık Üçlü kavramına yönelik bir ölçümün eş zamanlı olarak bilişsel yeteneği ölçmemesi gerekmektedir. Bu araştırma kapsamında bilişsel yeteneğin ölçüm üzerinde etkisi kontrol edilmemiştir.

Bu tez çalışmasının veri toplama aşamasında küresel bir salgın hastalık olan COVID-19'un varlığını göstermesi ile hem sosyal hem de fiziksel sağlık koşulları tehdit altına girmiştir. COVID-19 nedeniyle çoğu iş yeri kapanmaya veya sınırlı çalışma koşullarına geçiş yapmıştır. Bu nedenle bu araştırmanın her aşamasında veri toplama formları katılımcılara çevrimiçi olarak ulaştırılmıştır. Kurumlarda pandemi politikası hakim olması nedeniyle katılımcıları çoğu nöbetleşe veya serbest zamanlı çalışmaktadır. Bu koşulların da katılımcıların çalışma hayatına yönelik gerçekçi değerlendirmeler yapmalarına engel teşkil edebileceği düşünülmektedir. Her ne kadar verilerinin gizliliği ve anonimliği temin edilmiş olsa da çevrimiçi ortamda anonim olmadıklarına dair huzursuzluk hissetmiş olabilecekleri ve karanlık kişilik özelliklerini ifade etme konusunda yanıtlarını manipüle etmiş olabilecekleri düşünülmektedir. Ayrıca COVID-19'un bireylerde oluşturduğu umutsuzluk, çaresizlik ve bitkinlik gibi olumsuz duygu durumlarının, katılımcıların hem katılım motivasyonunu hem de yanıtlarını olumsuz yönde etkilediği düşünülmektedir.

4.5. Araştırmanın Alanyazına Katkıları

İş yaşamında çeşitli amaçlarla çalışanların kişilik özelliklerini belirlemek üzere pratik uygulamalar yapılmaktadır. Daha önce bahsedildiği gibi Karanlık Üçlü gibi doğası gereği sahip olduğu olumsuz özellikler nedeniyle toplumca kabul görmeyen kavramlar için var olan doğrudan likert-tipi ölçme araçlarına ek dolaylı/örtük ölçme araçlarına ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Bu araştırma kapsamında Karanlık Üçlü'yü ölçmek üzere bir simülasyon modeli olarak kabul edilen DMT geliştirilmiştir. Mevcut Türkçe alanyazında DMT geliştirme çalışmaları konusunda büyük bir eksiklik bulunmaktadır. Bu araştırma Türkçe alanyazını için gelecek DMT geliştirme çalışmalarında takip edilecek yollar konusunda kılavuz niteliği taşımaktadır.

İş yaşamında Karanlık Üçlü'yü belirlemek büyük önem taşımaktadır. Küresel bir salgın olan COVID-19'dan korunmak ve yayılmasını önlemek amacıyla Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından belirlenmiş sağlıklı davranışlar (Sosyal mesafeyi korumak, maske kullanmak ve sık sık el yıkamak vb.) bulunmaktadır. Araştırmalar Karanlık Üçlü'nün Makyavelizm ve Psikopati boyutları ile sağlıklı davranışlar arasında negatif yönlü ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Triberti vd., 2021). Karanlık Üçlü'nün adaptif olmayan ve üretime zarar verici birtakım davranış örüntülerine sahip olduğu bilinmektedir. Karanlık Üçlü özelliklerine sahip bireylerin heyecan arayışı ve dürtüsellliği (Crysel vd., 2013), toplumun da sağlığını tehdit altında olduğu koşullarda risk içeren davranışlarla örgütsel süreçlerin devamlılığı açısından tehlike oluşturmaktadır.

DMT formatı, çeşitli olay ve tepki seçenekleri barındırdığı için katılımcıların dikkatini çekmektedir. Karanlık Üçlü gibi olumsuz özelliklere sahip bir kavramı tespit etmek üzere geliştirilmiş olan KÜDMT için katılımcıların çoğu araştırma sonrasında oldukça ilginç bulduklarına yönelik geri bildirimlerde bulunmuştur. Hem akademik hem de uygulama alanında var olan likert-tipi ölçme araçlarına ek, Karanlık Üçlü'yü örtük olarak belirlemek üzere kullanılabilecek bir ölçme aracı alanyazına kazandırılmıştır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu tez kapsamına Karanlık Üçlü kavramını ölçen kısmen güvenilir ve geçerli bir DMT ortaya konulmuştur. Araştırmanın ilk aşaması olan Ön çalışmada Kritik olay çalışması gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın kısıtlılıklarında belirtildiği üzere kritik olayların yaşandığı tarihle ilgili katılımcılar sınırlandırılmamıştır. Bu durumda katılımcılar çok eskiye dayanan olaylar anlatma girişiminde bulunmuşlardır. Gelecek çalışmalarda katılımcılardan anlatacakları olayların son üç ay içerisinde yaşanmış olması gerektiğine dair bilgilendirmenin yapılması önem arz etmektedir. Kritik olay çalışmasının yönergesinin daha açıklayıcı olması (Ör. Örnek olay verilmesi) katılımcıların olayları anlatırken dikkat etmesi gereken hususları kavramasına yardımcı olabileceği düşünülmektedir. Senaryoların geliştirilmesinin ardından görünüş geçerliği çalışmalarında yargıcılar tarafından Makavelizm ve Psikopati senaryolarının birbirinden ayırt edilmekte zorlanıldığı gözlemlenmiştir. Bu iki kavramın arasındaki en belirgin ayrım dürtüsellik ve heyecan arayışı/risk alma (Vize, 2016) olduğundan gelecek çalışmalarda senaryoların bu ayrımı içermesine dikkat edilmesi önem arz etmektedir.

Araştırmanın ikinci aşaması olan Asıl çalışmada katılımcılara senaryoların sunumu sırasında seçilen yanıt yönergeleri büyük önem taşımaktadır. Yanıt yönergelerinin farklılaşması üzerine birtakım istatistiksel bulguların değişimlerini araştıran bir çalışmada; *Her bir cevabın ne kadar etkili olduğunu değerlendirin* yönergesinin en yüksek iç tutarlılık katsayısı (.67, .78) ile *Her bir cevapta bulunan eylemi gerçekleştirme olasılığınızı değerlendirin* yönergesinin en yüksek test tekrar-test güvenilirliği katsayısı (.82, .97) ile ilişkili olduğu ortaya konulmuştur (Ployhart & Ehrhart, 2003). Bu doğrultuda gelecekte yapılacak araştırmalarda ölçülmek istenilen kavrama yönelik en etkili sonuçları verecek yönergenin seçilmesine dikkat edilmesi gerekmektedir. Madde sayısı bilişsel olarak yük oluşturmuyorsa katılımcılara aynı formun farklı yönergeleri uygulanarak yönergenin kontrolünün sağlanması tavsiye edilmektedir.

Bu araştırmanın nihai çalışması olan Test Tekrar-test çalışması üniversite öğrencilerinin katılımı ile gerçekleşmiştir. Bu çalışmanın, iş yaşamı değişkenlerinin birçoğuna henüz aşına olmayan bir demografik grup yerine, çalışan bireylerden oluşan katılımcılara uygulanması bu çalışmanın dış geçerliği açısından önem taşımaktadır.

KAYNAKLAR

- [1].Alper, İ. (2018). *Motivasyonun iş doyumu üzerindeki etkisi: Sivas halk sağlığı müdürlüğü örneği*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- [2].Amerikan Psikologlar Derneği Kişilik Tanımı (t.y.). 15 Nisan 2021 tarihinde <https://dictionary.apa.org/personality> adresinden alınmıştır.
- [3].Anderson, N. E., Widdows, M., Maurer, J. M., & Kiehl, K. A. (2021). Clarifying fearlessness in psychopathy: An examination of thrill-seeking and physical risk-taking. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 43(1), 21-32.
- [4].Arkan, Ö. (2016). *Determinants of organizational citizenship and counterproductive work behavior: The role of personality, job characteristics, job satisfaction and organizational commitment*. Unpublished master's thesis, Middle East Technical University, Ankara.
- [5].Azizli, N., Atkinson, B. E., Baughman, H. M., Chin, K., Vernon, P. A., Harris, E., & Veselka, L. (2016). Lies and crimes: Dark Triad, misconduct, and high-stakes deception. *Personality and Individual Differences*, 89, 34-39.
- [6].Babiak, P., & Hare, R. D. (2015). *Takım elbiseli psikopatlar* (Çev. Ed. Başoğlu, C., & Tütüncü, R.) İstanbul: Yerküre (Özgün çalışma 2006).
- [7].Baloch, M. A., Meng, F., Xu, Z., Cepeda-Carrion, I., & Bari, M. W. (2017). Dark triad, perceptions of organizational politics and counterproductive work behaviors: The moderating effect of political skills. *Frontiers in Psychology*, 8: 1972.
- [8].Barrick, M.R. & Mount, M., K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44 (1), 1-26.
- [9].Başar, U. (2019). *Liderin karanlık kişilik özellikleri ile çalışanın tükenmişliği arasındaki ilişkide çalışanın karanlık liderlik algısının aracı rolü: Çok düzeyli bir araştırma*. Yayımlanmamış doktora tezi, Başkent Üniversitesi, Ankara.
- [10].Bergman, M.E., Drasgow, F., Donovan, M.A., & Henning, J.B. (2006), "Scoring situational judgment tests: once you get the data, your troubles begin". *International Journal of Selection and Assessment*, 14 (3), 223-235.
- [11].Bilgin, N. (2014). *Sosyal bilimlerde içerik analizi: teknikler ve örnekler çalışmalar* (3. Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- [12].Billings, F. J. (2004). *Psychopathy and the ability to deceive*. Unpublished doctoral dissertation, The University of Texas, El Paso.
- [13].Boncuklu, R. (2020). *Motivasyonun ve iş tatmininin iş performansı üzerindeki etkisi: Hatay ilinde bir uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Hayat Mustafa Kemal Üniversitesi, Hatay.
- [14].Bonfá-Araujo, B., Simões, N. C., Zuchetto, S. R., & Hauck-Filho, N. (2021). The unidimensionality of evil: A rating scale analysis of the short dark triad. *Personality and Individual Differences*, 168: 110376.
- [15].Burger, J. M. (2006). *Kişilik: Psikoloji biliminin insan doğasına dair söyledikleri*. (Çev. İ.D. Erguvan-Sarioğlu). İstanbul: Kaknüs (Özgün çalışma 2004).
- [16].Catano, V. M., Brochu, A., & Lamerson, C. D. (2012). Assessing the reliability of situational judgment tests used in high-stakes situations. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(3), 333-346.
- [17].Ceylan, S. & Gökalp, A. (2020). Duygusal emek. F. G. Cihirlioğlu (Ed.), *Duyguları anlamak* içinde (ss. 335-349). Ankara: Nobel.
- [18].Christian, M. S., Edwards, J. C., & Bradley, J. C. (2010). Situational judgment tests: Constructs assessed and a meta-analysis of their criterion-related validities. *Personnel Psychology*, 63, 83-117.
- [19].Christie, R. & Geis, F. L. (1970). *Studies in machiavellianism*. New York, NY: Academic Press.
- [20].Cihangiroğlu, N. & Yılmaz, A. (2010). Çalışanların örgütsel adalet algısının örgütler için önemi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19), 194-213.

- [21].Clevenger, J., Pereira, G. M., Wiechmann, D., Schmitt, N., & Harvey, V. S. (2001). Incremental validity of situational judgment tests. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 410-417.
- [22].Cüceloğlu, D. (2006). *İnsan ve davranışı (15. Baskı)*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- [23].Cohen, A. (2016). Are they among us? A conceptual framework of the relationship between the dark triad personality and counterproductive work behaviors (CWBs). *Human Resource Management Review*, 26(1), 69-85.
- [24].Costa, P. T., McCrae, R. R., & Holland, J. L. (1984). Personality and vocational interests in an adult sample. *Journal of Applied psychology*, 69(3), 390-400.
- [25].Crowne, D. P., & Marlowe, D. (1960). A new scale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, 24(4), 349-354.
- [26].Çivilidağ, A. (2018). *Endüstri ve örgüt psikolojisi perspektifinden insan*. Ankara: Atlas Akademik.
- [27].Çolakoğlu, Z. R. (2013). *Establishing the validity of a leadership based situational judgement test*. Unpublished master's thesis, Middle East Technical University, Ankara.
- [28].DePaulo, B. M., & Rosenthal, R. (1979). Telling lies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(10), 1713-1722.
- [29].Eraslan-Çapan, B., Satıcı, S. A., Yılmaz, M. F., & Kayış, A. R. (2015). *Karanlık Üçlü Ölçeği: Türkçeye uyarlama çalışması*. 13. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresinde sunulmuştur, 7-10 Ekim, Mersin, Türkiye.
- [30].Erol-Korkmaz, H. T. (2014). Çalışanların günlük duygu durumu ve üretim karşıtı davranışları arasındaki ilişki: Genel örgütsel adalet algısının düzenleyici rolü. *Türk Psikoloji Yazıları*, 17(33), 77-87.
- [31].Fernández-del-Río, E., Ramos-Villagrasa, P. J. ve Escartín, J. (2021). The incremental effect of dark personality over the big five in workplace bullying: Evidence from perpetrators and targets. *Personality and Individual Differences*, 168: 110291.
- [32].Gabriel, M. T., Critelli, J. W., & Ee, J. S. (1994). Narcissistic illusions in self-evaluations of intelligence and attractiveness. *Journal of Personality*, 62(1), 143-155.
- [33].Geis, F., & Moon, T. H. (1981). Machiavellianism and deception. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41(4), 766-775.
- [34].Gençöz, T. (2000). Pozitif ve negatif duygu ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 15(46), 19-26.
- [35].Glenn, A. L., & Raine, A. (2014). *Psychopathy: An introduction to biological findings and their implications* (Vol. 1). New York: NYU Press.
- [36].Hare, R. D., (2001). Psychopaths and their nature: Some implications for understanding human predatory violence. In A., Raine & J., Sanmartin (Eds.), *Violence and psychopathy* (pp. 5-34). New York: Springer Science & Business Media.
- [37].Hare, R. D. (2003). *The Hare psychopathy checklist-revised* (2nd ed.). Toronto, Canada: Multi-Health Systems.
- [38].Hare, R.D., & Neumann, C.S. (2005). Structural models of psychopathy. *Current Psychiatry Reports*, 7(1), 57-64.
- [39].Hart, S. D., & Dempster, R. J. (1997). Impulsivity and psychopathy. In C. D. Webster & M. A. Jackson (Eds.), *Impulsivity: Theory, assessment and treatment* (pp. 212-232). New York: The Guilford Press.
- [40].Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences*. Beverly Hills. Sage.
- [41].Ilies, R., Johnson, M. D., Judge, T. A., & Keeney, J. (2011). A within-individual study of interpersonal conflict as a work stressor: Dispositional and situational moderators. *Journal of Organizational Behavior*, 32(1), 44-64.
- [42].Jonason, P. K., Li, N. P., Webster, G. D., & Schmitt, D. P. (2009). The dark triad: Facilitating a short-term mating strategy in men. *European Journal of Personality: Published for the European Association of Personality Psychology*, 23(1), 5-18.
- [43].Jonason, P. K., & Webster, G. D. (2010). The dirty dozen: A concise measure of the dark triad. *Psychological Assessment*, 22(2), 420-432.

- [44].Jonason, P. K., Koehn, M. A., Bulyk, R. A., & Davis, M. D. (2020). Standing out and not fitting in: The dark triad traits and social values. *The Journal of Social Psychology*, 160(2), 164-169.
- [45].Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2009). Machiavellianism. In Mark R. Leary & Rick H. Hoyle (Eds.), *Individual Differences In Social Behavior* (pp.93-108). New York: Guilford.
- [46].Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2011). The role of impulsivity in the dark triad of personality. *Personality and Individual Differences*, 51(5), 679-682.
- [47].Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2014). Introducing the short dark triad (SD3) a brief measure of dark personality traits. *Assessment*, 21(1), 28-41.
- [48].Kessler, S. R., Bandelli, A. C., Spector, P. E., Borman, W. C., Nelson, C. E., & 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.
- [49].Kiazad, K., Restubog, S. L. D., Zagenczyk, T. J., Kiewitz, C., & Tang, R. L. (2010). In pursuit of power: The role of authoritarian leadership in the relationship between supervisors' machiavellianism and subordinates' perceptions of abusive supervisory behavior. *Journal of Research in Personality*, 44, 512-519.
- [50].Kowalski, C. M., Rogoza, R., Vernon, P. A., & Schermer, J. A. (2018). The Dark Triad and the self-presentation variables of socially desirable responding and self-monitoring. *Personality and Individual Differences*, 120, 234-237.
- [51].Lee, K., & 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.
- [52].Levenson, M. R., Kiehl, K. A., & Fitzpatrick, C. M. (1995). Assessing psychopathic attributes in a noninstitutionalized population. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(1), 151-158.
- [53].Libbrecht, N., & Lievens, F. (2012). Validity evidence for the situational judgment test paradigm in emotional intelligence measurement. *International Journal of Psychology*, 47(6), 438-447.
- [54].Lievens, F. (2000). Development of an empirical scoring scheme for situational inventories. *European Review of Applied Psychology*, 50, 117-124.
- [55].Lievens, F., & Peeters, H. (2008). Impact of elaboration on responding to situational judgment test items. *International Journal of Selection and Assessment*, 16, 345-355.
- [56].Lievens, F., Peeters, H., & Schollaert, E. (2008). Situational judgment tests: A review of recent research. *Personnel Review*, 37, 426-441.
- [57].Machiavelli, N. (2015). *Prens*. (Çev. M.C. Uğur). İstanbul: Cem Yayınevi (Özgün çalışma 1532)
- [58].McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81-90.
- [59].McDaniel, M. A., Morgeson, F. P., Finnegan, E. B., Campion, M. A., & Braverman, E. P. (2001). Use of situational judgment test to predict job performance: A clarification of the literature. *Journal of the Applied Psychology*, 86(4), 730-740.
- [60].McDaniel, M. A., & Nguyen, N. T. (2001). Situational judgment tests: A review of practice and constructs assessed. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1-2), 103-113.
- [61].McDaniel, M. A., & Whetzel, D. L. (2005). Situational judgment test research: Informing the debate on practical intelligence theory. *Intelligence*, 33, 515-525.
- [62].McDaniel, M. A., Hartman, N. S., Whetzel, D. L., & Grubb, W. L., (2007). Situational judgment tests, response instructions, and validity: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 60, 63-91.
- [63].Mesleki Yeterlilik Kurumu (t.y.). *Sektörlerin Dağılımı*. 19 Nisan 2021 tarihinde <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-meslek-standard-ana/182> adresinden alınmıştır.
- [64].Miller, J. D., Few, L. R., Seibert, L. A., Watts, A., Zeichner, A., & Lynam, D. R. (2012). An examination of the Dirty Dozen measure: A cautionary tale about the costs of brief measures. *Psychological Assessment*, 24, 1048-1053.
- [65].Motowidlo, S. J., Dunnette, M. D., & Carter, G. W. (1990). An alternative selection procedure: The low fidelity simulation. *Journal of Applied Psychology*, 75, 640-647.

- [66].Motowidlo, S. J., Hanson, M. A., & Crafts, J. L. (1997). Low-fidelity simulations. In D. L. Whetzel & G. R. Wheaton (Eds.), *Applied measurement methods in industrial psychology* (pp. 241-260). California, Mountain View: Davies-Black Publishing.
- [67].Nagler, U. K., Reiter, K. J., Furtner, M. R., & 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, 47-52.
- [68].Nguyen, N., Pascart, S., & Borteyrou, X. (2021). The dark triad personality traits and work behaviors: A person-centered approach. *Personality and Individual Differences*, 170, 110432.
- [69].Northrop, L. C. (1989). *The psychometric history of selected ability constructs* (United State Office of Personnel Management Career Entry and Employee Development Group Personnel Research and Development Report No. 200402). Retrieved May 21, 2021, from <https://ntrl.ntis.gov/NTRL/dashboard/searchResults/titleDetail/PB2004100505.xhtml>.
- [70].O'Boyle, E. H., Forsyth, D. R., Banks, G. C., & McDaniel, M. A. (2012). A meta-analysis of the dark triad and work behavior: A social exchange perspective. *Journal of Applied Psychology*, 97, 557-579.
- [71].O'Connell, M. S., Hartman, N. S., McDaniel, M. A., Grubb III, W. L., & Lawrence, A. (2007). Incremental validity of situational judgment tests for task and contextual job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 15(1), 19-29.
- [72].Oostrom, J. K., De Soete, B., & Lievens, F. (2015). Situational judgment testing: A review and some new developments. In I. Nikolaou & J. K. Oostrom (Eds.), *Employee recruitment, selection, and assessment: Contemporary issues for theory and practice* (pp. 172-189). Routledge/Taylor & Francis Group.
- [73].Oyewunmi, A. E., Akinnusi, D. M., & Oyewunmi, O. A. (2018). Of predators and preys: Corporate psychopathy and employee burnout as parallels. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 26(2), 149-156.
- [74].Öcel, H. (2010). Üretim karsiti is davranislari ölçegi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 13(26), 18-26.
- [75].Özsoy, E., Rauthmann, J. F., Jonason, P. K., & Ardic, K. (2017). Reliability and validity of the Turkish versions of dark triad dirty dozen (DTDD-T), short dark triad (SD3-T), and single item narcissism scale (SINS-T). *Personality and Individual Differences*, 117, 11-14.
- [76].Paal, T., & Bereczkei, T. (2007). Adult theory of mind, cooperation, machiavellianism: The effect of mindreading on social relations. *Personality and individual differences*, 43(3), 541-551.
- [77].Paulhus, D. L. (1991). Measurement and control of response bias. In Robinson, J. P., Shaver, P. R., & Wrightsman, L. S. (Eds.). (2013). *Measures of personality and social psychological attitudes: Measures of social psychological attitudes* (Vol.1) (pp.17-59). Cambridge, Massachusetts: Academic Press.
- [78].Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, machiavellianism and psychopathy. *Journal of Research in Personality*. 36, 556-563.
- [79].Persson, B. N., Kajonius, P. J., & Garcia, D. (2019). Revisiting the structure of the Short Dark Triad (SD3). *Assessment*, 26(1), 3-16.
- [80].Ployhart, R. E., & Ehrhart, M. G. (2003). Be careful what you ask for: Effects of response instructions on the construct validity and reliability of situational judgment tests. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 1-16.
- [81].Raskin, R., & 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.
- [82].Riggio, R. E., & Friedman, H. S. (1983). Individual differences and cues to deception. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(4), 899-915.
- [83].Roeser, K., McGregor, V. E., Stegmaier, S., Mathew, J., Kübler, A., & Meule, A. (2016). The dark triad of personality and unethical behavior at different times of day. *Personality and Individual Differences*, 88, 73-77.

- [84].Salvucci, S., Walter, E., Conley, V., Fink, S., & Saba, M. (1997). *Measurement error studies at the National Center for Education Statistics (NCES)*. Washington D. C.: U. S. Department of Education.
- [85].Sandy, C. J., Gosling, S. D., Schwartz, S. H., & Koelkebeck, T. (2017). The development and validation of brief and ultrabrief measures of values. *Journal of Personality Assessment*, 99, 454–555.
- [86].Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1996). Measurement errors in psychological research: Lessons from 26 research scenarios. *Psychological Methods*, 1, 199–223.
- [87].Spector, P. E., Fox S., Penney L. M., Bruursema K., Goh A., & Kessler S., (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 446-460.
- [88].Spector, P. E., Bauer, J. A., & Fox, S. (2010). Measurement artifacts in the assessment of counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior: Do we know what we think we know? *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 781.
- [89].Triberti, S., Durosini, I., & Pravettoni, G. (2021). Social distancing is the right thing to do: Dark Triad behavioral correlates in the COVID-19 quarantine. *Personality and Individual Differences*, 170: 110453.
- [90].Ural, T., & Özbirecikli, M. (2006). Is ethical judgement influenced by social desirability in responding? An analyse on Turkish accountants. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1), 393-409.
- [91].Ünsar, A.S., İnan, A., & Yürük, P. (2010). Çalışma hayatında motivasyon ve kişiyi motive eden faktörler: Bir alan çalışması. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (1), 248-262.
- [92].Vize, C. E., Lynam, D. R., Collison, K. L., & Miller, J. D. (2018). Differences among dark triad components: A meta-analytic investigation. *Personality Disorders: Theory, Research, and Treatment*, 9(2), 101-111.
- [93].Vonk, J., Zeigler-Hill, V., Mayhew, P., & Mercer, S. (2013). Mirror, mirror on the wall, which form of narcissist knows self and others best of all?. *Personality and Individual Differences*, 54(3), 396-401.
- [94].Wardetzki, B. (2018). *Siyasette ve toplumda: narsisizm, ayartma ve iktidar*. (Çev. D. Cankoçak) İstanbul: İletişim (Özgün çalışma 2017).
- [95].Watson, D., Clark, L. A., & 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.
- [96].Weekley, J. A., Hawkes, B., Guenole, N., & Ployhart, R. E. (2015). Low-fidelity simulations. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 295-322.
- [97].Weekley, J. A., Ployhart, R. E., & Harold, C. M. (2004). Personality and situational judgment tests across applicant and incumbent settings: An examination of validity, measurement, and subgroup differences. *Human Performance*, 17(4), 433-461.
- [98].Weekley, J. A., & Ployhart, R. E. (Eds.). (2006). *Situational judgment tests: Theory, measurement, and application*. New Jersey, Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- [99]. Wu, J., & Lebreton, J. M. (2011). Reconsidering the dispositional basis of counterproductive work behavior: The role of aberrant personality. *Personnel Psychology*, 64(3), 593-626.
- [100].Zhou, Z. E., Eatough, E. M., & Wald, D. R. (2018). Feeling insulted? Examining end-of-work anger as a mediator in the relationship between daily illegitimate tasks and next-day CWB. *Journal of Organizational Behavior*, 39(8), 911-921.

EKLER

EK 1: BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

Değerli katılımcı,

Bu çalışma, Mersin Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü Öğretim Üyesi danışmanlığında ilerleyen yüksek lisans tezi kapsamında tarafından yürütülmektedir. Çalışmanın amacı iş yerinde karanlık kişilik olarak bilinen Klinik olmayan Psikopati, Makyavelizm ve Klinik olmayan Narsisizm özelliklerini tespit edecek bir Durumsal Muhakeme Testi geliştirmektir.

Cevaplama süresi yaklaşık 30 dakika sürmektedir. Araştırma için gerekli izinler Mersin Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Komisyonundan alınmıştır (Onay Tarihi ve Sayısı: 10 Şubat 2020 tarih ve 032 sayılı karar).

Çalışmaya katılım tamamıyla gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır. Bu Araştırmanın sonuçları bireysel olarak değerlendirilmeyecektir. Çalışmanın sonunda sağlıklı bilgiler çıkabilmesi için soruları samimi bir şekilde doldurmanız ve mümkün olduğu kadar tüm soruları cevaplamanız çok önemlidir. Çalışma, genel olarak kişisel rahatsızlık verici uygulamalar içermemektedir. Ancak, katılım sırasında herhangi bir nedenden ötürü kendinizi rahatsız hissederseniz uygulamayı yarıda bırakabilirsiniz. Böyle bir durumda çalışmayı uygulayan kişiye uygulamayı tamamlamadığınızı söylemek yeterli olacaktır. Uygulama sonunda bu çalışma ile ilgili sorularınız cevaplanacaktır. Araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya şimdi sorabilir veya aşağıda belirtilen e-posta adreslerinden ulaşabilirsiniz.

Çalışma hakkında ayrıntılı bilgi için;

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları anladım. Bu koşullarda söz konusu araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.



Kabul ediyorum

EK 2: KRİTİK OLAY FORMU

Değerli katılımcı,

Bu bölümde sizden iş yerinde daha önce yaşadığınız bir olumlu ve bir olumsuz olayı aşağıda belirtilen şekilde detayları ile anlatmanız beklenmektedir. Olayı anlatmanız beklenen form üzerinde sol tarafta bulunan sorular, olayı hatırlamanıza yardımcı olmak amacıyla yöneltilmiştir. İş yerinde yaşadığınız olayları anlatırken hakiki ve samimi bilgiler vermeniz araştırmanın sağlıklı sonuçlar elde etmesi açısından önem arz etmektedir. Form üzerinde paylaşacağınız iş yerinde yaşadığınız olaylar tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır.

Demografik Bilgi Formu	
Katılımcı	
Katılımcı No	
Cinsiyet	☐ Kadın ☐ Erkek ☐ Diğer
Doğum Yılı (Örneğin; 1984)	
Eğitim Düzeyiniz (En son bitirdiğiniz.)	☐ İlkokul ☐ Ortaokul ☐ Lise veya dengi okul ☐ Üniversite ☐ Lisansüstü
Çalıştığınız kurum	☐ Devlet ☐ Özel ☐ Diğer (lütfen belirtiniz)
Hangi sektörde çalışıyorsunuz? (“Otomotiv”, “Eğitim” vs.)	
Toplamda ne kadar süredir çalışıyorsunuz? (Yıl veya ay olarak yazabilirsiniz. Örneğin, “5 yıldır”, “8 aydır” gibi)	
Ne kadar süredir şu anki iş yerinizde çalışıyorsunuz? (Yıl veya ay olarak yazabilirsiniz. Örneğin, “5 yıldır”, “8 aydır” gibi)	

Olumsuz/Negatif Olay Formu	
İşe başladığınızdan bu yana iş yerinde yaşadığınız olumsuz/negatif bir olayı düşününüz ve bu olayın detaylarını sol kutudaki soruları yanıtlayacak şekilde anlatınız. <i>Lütfen kendi deneyimlerinizi yandaki boşlukta anlatınız.</i>	
Olay 1 <i>Ne olmuştu?</i> <i>Olay nasıl başlamıştı?</i> <i>Olay nerede gerçekleşmişti?</i> <i>Olay nasıl gerçekleşmişti?</i> <i>Bu olay ne zaman oldu?</i> <i>Kimler vardı?</i> <i>(iş arkadaşları, yönetici, müşteri vb.)</i>	
<i>Olayın sonucunda neler oldu?</i> <i>Olayı yaşarken neler hissettiniz?</i> <i>vs...</i>	

Olumlu/Pozitif Olay Formu	
İşe başladığınızdan bu yana iş yerinde yaşadığınız olumlu/pozitif bir olayı düşününüz ve bu olayın detaylarını sol kutudaki soruları yanıtlayacak şekilde anlatınız. <i>Lütfen kendi deneyimlerinizi yandaki boşlukta anlatınız.</i>	
Olay 2 <i>Ne olmuştu?</i> <i>Olay nasıl başlamıştı?</i> <i>Olay nerede gerçekleşmişti?</i> <i>Olay nasıl gerçekleşmişti?</i> <i>Bu olay ne zaman oldu?</i> <i>Kimler vardı?</i> <i>(iş arkadaşları, yönetici, müşteri vb.)</i>	
<i>Olayın sonucunda neler oldu?</i> <i>Olayı yaşarken neler hissettiniz?</i> <i>vs...</i>	

EK 3: İÇERİK ANALİZİ DEĞERLENDİRİCİ UYUM FORMU

Bu çalışma Mersin Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü Öğretim Üyesi Doç. Dr. H. Tuğba Erol-Korkmaz'ın danışmanlığında ilerleyen yüksek lisans tezi kapsamında Esra Cansu ŞEN tarafından yürütülmektedir (Etik Kurul Onay Tarihi ve Sayısı: 10 Şubat 2020 tarih ve 032 sayılı karar). Çalışmanın amacı iş yerinde karanlık kişilik olarak bilinen klinik olmayan Psikopati, Makyavelizm ve klinik olmayan Narsisizm özelliklerini durumsal muhakeme testi yoluyla tespit etmektir. Bu doğrultuda çalışanlarından açık-uçlu anketler aracılığıyla iş yerinde yaşadıkları olumlu ve olumsuz olaylar sorulmuştur. Yapılan içerik analizi sonucunda iş yerinde yaşanan olumlu ve olumsuz olaylara, sonuçlarına ve hissedilen duygulara ilişkin çeşitli tema-başlıklar belirlenmiştir.

Sizden beklenen, sizinle paylaşılan 15 adet açık-uçlu ankette her bir katılımcıya yönelttiğimiz 6 soruya verdikleri cevapları inceleyerek bu cevapların hangi tema veya başlığa uygun olduğunu belirlemenizdir. Bu tema ve başlıklar içerik analizi ile önceden belirlenmiş ve size Ek'te liste haline sunulmuştur. Ankete verilen cevapları okuduktan sonra örnekte gördüğünüz gibi hazırladığımız çizelgede Anket No kısmına incelediğiniz anketin numarasını; her soru için bırakılmış boş kutucuklara da o soru için verilmiş cevabı en iyi temsil ettiğini düşündüğünüz temanın numarasını ve başlığını listeden seçerek yazmanız gerekmektedir. Eğer listede uygun bir tema-başlık olmadığını düşünüyorsanız diğer olarak belirtilen boşluklara ekleme yapabilirsiniz. Bir ankete birden fazla tema-başlık uyabileceği gibi tek bir tema-başlık da uyabilmektedir. Eşleştirme olarak düşünmemelisiniz! Katılımınız için teşekkür ederim..

Örnek: 20 ve 21 Numaralı Katılımcılar

Anket No:	Soru 1 Olumsuz Olay	Soru 2 Olumsuz Sonuç	Soru 3 Olumsuz Duygu	Soru 4 Olumlu Olay	Soru 5 Olumlu Sonuç	Soru 6 Olumlu Duygu
20						4
						Aidiyet
21			1-2			
			Üzüntü, Öfke			

1. İŞ YERİNDE YAŞANAN OLUMSUZ OLAYLAR

Tema No #	Tema Başlığı	Tema Açıklaması
1	Yönetici, İş Arkadaşı ve Müşterilerle İlişkisel Çatışma	Kişiler arası ilişkilerde genellikle kişilik özellikleri, kişisel zevk, politik görüş veya değer farklılıklarının meydana getirdiği anlaşmazlıkları içermektedir.
2	Dağıtımsal Adaletsizlik	Bireyin dağıtılan kaynaklardan (ücret, prim, terfi, sosyal hak, ödül-ceza, hizmet ve fırsatlar gibi) adil pay aldığını düşünmemesi.
3	İşlemsel(Prosedürel) ve Sistem Kaynaklı Adaletsizlik	Karar alma sürecinde kullanılan prosedür ve uygulamaların yapısal özelliklerine (karar alınmadan önce çalışana söz hakkı verilmesi, fikir ve görüşlerinin dinlenmesi vs.) ve karar alma sürecinde kullanılan politika ve uygulamaların karar alıcılar tarafından uygulanma şekline yönelik adaletsizlik algısı. Dağıtımsal ile aralarındaki fark, prosedürel adaletsizlik dağıtım kararlarının alındığı süreci incelerken; dağıtımsal adaletsizlik dağıtımın sonuçlarının adaletini inceler.
4	Etkileşimsel Adaletsizlik	Örgütsel uygulamaların insani yönü ile ilgilidir. Adaletin kaynağı ve alıcısı arasındaki iletişim sürecindeki nezaket dürüstlük ve saygı gibi yönleri ele alır. Kararın uygulanmasından sorumlu olan kişilerin karardan etkilenen bireylere nazik ve saygılı davranmaması ile ilgilidir.
5	Bilgisel Adaletsizlik	Dağıtımsal kararların altında yatan mantığın kararın etkilediği bireylere açık ve yeterli derecede açıklanmamasıyla ilişkilidir.
6	Başarısızlık ve İşlerin Aksaması	Çalışanların ulaşmayı amaçladığı örgütsel hedeflere ulaşamaması durumudur. Örgütlerde tasarlanan hedefler gerçekleşmez ve karşılıklı etkileşimde bulunan unsurlar bir bütün meydana getiremez, kötü yürür, geri kalır.
7	Etik Dışı ve Üretime Zarar Verici Davranışlar	İşletmelerde <u>çalışanların</u> ahlaki olmayan davranışlarıdır. Hırsızlık (örgütün kaynağını izinsiz almak, rüşvet almak, görevini kişisel çıkarları için kullanmak, çalışanları kötüye kullanmak, birine haksız avantaj sağlamak vs.), örgüt kaynağını boşa harcamak, çalışanın iş güvenliğini sağlamamak, sözlü veya fiziksel taciz, ayrımcılık, hukuka aykırı davranmak olarak tanımlanabilir.
8	İş- Görev Kaynaklı Çatışma	İşin doğası, yapılış şekli ve işin hedeflerine yönelik anlaşmazlıkları içermektedir

2. İŞ YERİNDE YAŞANAN OLUMSUZ OLAYLARIN OLUMSUZ SONUÇLARI

Tema No #	Tema Başlığı	Tema Açıklaması
1	Çatışmanın Sürmesi	Örgütte çatışmanın yönetil/e/memesi sonucu taraflar arasındaki problemin devam etmesidir.
2	Çalışanın Adaleti Tesis Etmesi	Çalışanın örgütte adil olmadığına inandığı bir olayla karşılaştığında adaletsizliği çözmek amacıyla kendi adalet algısını yansıtan bir eylemde bulunması.
3	Yöneticinin Problemi Çözmedeki Başarısızlığı	Yöneticinin örgüt işleyişinde karşılaştığı bir problemde; problem tanımlayamaması, probleme ilişkin uygun çözüm yöntemini bilmemesi veya uygulamakta yeterli olmaması sonucu ortaya çıkan başarısızlıktır.
4	Yöneticiye/İş arkadaşlarına Güvensizlik	Bireyin diğerlerine ya da kendine yönelik bilişleri ve davranışlarıyla ilgili olumsuz duygularını barındıran psikolojik öge.
5	Çatışan Tarafların Kendinden/Fikirlerinden Ödün Vermesi	Çatışma yönetim stillerinden ödün verme/uyma stilini düşük kendine ilgi düzeyi ve yüksek diğerlerine ilgi düzeyi ile açıklamıştır. Bu stil tarafların kendi isteklerini göz ardı ederek farklılıklardan ziyade ortak noktaları vurgulama eğilimidir.
6	Adaletsizliğin Çözülmemesi	Örgüt tarafından alınan kararların ve uygulamaların çalışanlarca adil olmadığına ilişkin algılarını devam etmesi.
7	Tükenmişlik	Tükenmişlik; duygusal yılmışlık, ilgiyi kaybetme ve kayıp olmak üzere 3 boyutta ele alınmaktadır. Duygusal bıkmışlık işin birey üzerinde baskı ve bitmişlik hissi yaratmasıdır. İlgiyi kaybetme, bireyin diğerlerine yönelik duyarsızlaşmasıdır. Kayıp ise bireyin başarısızlığına dair algılarının davranışsal çıktılarıdır. Tükenmişlik kendini düşük enerji, düşük motivasyon, geleceğe ve kişilere yönelik negatif tutum ve uzaklaşma ile gösterebilir.
8	Problemin Çözülmesi	Problemin dışarıdan bir etki ile sonlanmasıdır.

3. İŞ YERİNDE YAŞANAN OLUMSUZ OLAYLARIN SONUCUNDA HİSSEDİLEN OLUMSUZ DUYGULAR

Tema No #	Tema Başlığı
1	Üzüntü
2	Öfke
3	Endişe
4	Kötü / Olumsuz
5	Haksızlığa uğramış
6	Hayal kırıklığı
7	Gerginlik
8	Çaresiz
9	Nefret
10	Değersiz
11	DİĞER:

4. İŞ YERİNDE YAŞANAN OLUMLU OLAYLAR

Tema No #	Tema Başlığı	Tema Açıklaması
1	Kişilerarası İyi İlişkiler	Örgüt çalışanların birbiri ile ilişkilerinin dayanışma ve itimat üzerine birimler arası ilişkilerin ise işbirliğine dayalı olmasıdır.
2	Çalışanların İnisiyatif Alabilmesi/ Otonomi	Çalışan bireylerin yaptıkları işin organizasyonunu yapabilmeleri ve profesyonel oldukları konularda karar verme özgürlüğüne sahip olmalarıdır.
3	Çalışanın Kendini Geliştirmesi	Örgüt çalışanlarının yaptıkları işe yönelik bilgi beceri ve yeteneklerini ilerletme çabasının sonucudur.
4	Çalışanın Olumlu Davranışının Pekiştirilmesi	Çalışanların olumlu davranışlarının ardından onlara sunulan ve aynı davranışı tekrarlama motivasyonlarını arttırıcı uyaranlardır.
5	Örgütün Çalışanlara Yönelik Olumlu Politikaları	Örgütsel amaçlara ulaşmak için çalışanlara yönelik belirlenmiş stratejilerin uygulanmasına yol gösterici olan kriterlerdir.
6	Çalışanın İş Tanımına Uygun Davranması	Çalışanın işi ile ilgili görev ve yapılacaklara ayrıca işi yaparkenki süreçlere ve sonuçlarına dair planlara uygun hareket etmesidir.

5. İŞ YERİNDE YAŞANAN OLUMLU OLAYLARIN OLUMLU SONUÇLARI

Tema No #	Tema Başlığı	Tema Açıklaması
1	Çalışan- İş Uyumu	Bir çalışanın becerileri, gereksinimleri ve değerleri ile örgütün çalışandan beklentileri ve/ya iş tanımının uyumlu olmasıdır.
2	Olumlu Sosyal İlişkiler	Bireylerin tutum ve davranışlarının diğer bireylerle doğrudan ya da dolaylı olarak olumlu etkileşimde olmasıdır.
3	Örgütün Ödüllendirme Gücü	Örgütün çalışanlarını maddi (ikramiye, cam ofis, otomobil vs.) ve manevi (övgü, terfi, ilginç bir iş vs.) besleyicilik gücüdür.
4	Başarı ve Zafer Elde Etmek	Çalışanın ya da çalışma ekibinin bir işin üstesinden gelmesi, istenilen sonuca ulaşmasıdır.
5	Çalışanların İş Tatmini	Çalışanların iş hakkında iyi/olumlu duygu ve tutumlara sahip olmasıdır. İş tatmininin hem örgüt (ör; çalışan devamlılığı) hem de çalışanlar (ör; örgütsel bağlılık) için bir dizi olumlu kavramla ilişkisi bulunmaktadır.

5. İŞ YERİNDE YAŞANAN OLUMLU OLAYLARIN SONUCUNDA HİSSEDİLEN OLUMLU DUYGULAR

Tema No #	Tema Başlığı
1	Mutluluk
2	Gurur/Kıvanç
3	İyi/Olumlu
4	Aidiyet
5	Huzurlu
6	Memnuniyet
7	Öz güvenli
8	Heyecanlı
9	Değerli
10	Güvenli
11	DİĞER:

EK 4: SENARYO ÇALIŞMASI DEĞERLENDİRİCİ UYUM FORMU

Bu çalışma Mersin Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü Öğretim Üyesi Doç. Dr. H. Tuğba Erol-Korkmaz'ın danışmanlığında ilerleyen yüksek lisans tezi kapsamında Esra Cansu ŞEN tarafından yürütülmektedir (Etik Kurul Onay Tarihi ve Sayısı: 10 Şubat 2020 tarih ve 032 sayılı karar). Çalışmanın amacı iş yerinde karanlık kişilik olarak bilinen klinik olmayan Psikopati, Makyavelizm ve klinik olmayan Narsisizm özelliklerini durumsal muhakeme testi yoluyla tespit etmektir.

Sizden beklenen, sizinle paylaşılan karanlık üçlü olarak adlandırdığımız üç ayrı kavramın tanımlarını okuyup ardından her bir senaryonun ve cevap şıklarının hangi kişilik özelliğini ölçmek için geliştirilmiş olabileceğini tahmin edip noktalı yere yazmanızdır.

Örnek:

PUAN	SENARYO A)..... Bu durum karşısında ne yaparsın?
+2	<i>Bu sırrı kendime saklarım.</i>
+1	<i>İstediğimi elde etmek için yöneticimi manipüle ederim.</i>
0	<i>Hiçbir şey yapmam.</i>
-1	<i>Müşterinin bilmesi gerektiğini düşüp onunla paylaşıyorum.</i>
-2	<i>Durumu düzeltmek adına çaba sarf ederim.</i>
	 MAKYAVELİZM

Katılımınız için teşekkür ederim..

	Kişilik Özellikleri ve Tanımları
Makyavelizm	Makyavelizm başlıca alaycı dünya görüşü, ahlak eksikliği ve manipülatif olmayı içermektedir. Makyavelistler plan yapmayı ve ittifak kurmayı olumlu itibar elde etme için amaç haline getirmektedirler. Bu nedenle önemli insanları kendi yakınlarında tutarlar. Planlama, koalisyon ve itibar oluşturma Makyavelizm ve Psikopati kavramlarını birbirinden ayırmaktadır. Bu nedenle uzun vadede kazanımlarını maksimize etmeyi amaçladıklarından dürtüsel olmaktan ziyade stratejiktirler. Soğuk empati (diğerlerinin duygu ve düşüncelerini yalnızca ayırt etmede başarılı) yetenekleri gelişmiştir. İleride insanların aleyhine kullanabileceği bilgileri toplayıp saklamayı akıllıca bulmaktadır. Eğer olması gerekiyorsa yalana ve hileye kolaylıkla başvurabilmektedirler.
Psikopati	Egosantrizm, pişmanlık duymama, sömürücülük, ahlak dışı davranışlar gibi özelliklerin yanı sıra antisosyal hayat tarzı ve davranışlar yer almaktadır. Bu bireyler empati yoksunluğu ve dürtüsellik sergilemektedirler. Psikopatlar başkalarını nasıl etkiledikleriyle ilgilenmemektedirler. Davranışları başkalarına zarar verdiğinde suçluluk ve pişmanlık hissetmemektedirler. Otorite sahibi kişilerden intikam almayı severler. İstediklerini elde etmek için her şeyi söyleyebilirler. Suça eğilimli kişiler olduğu söylenebilir.
Narsisizm	Onay ihtiyacı, göstermecilik, büyüklenme, sömürücülük, empati yoksunluğu, manipülasyona başvurma, ben odaklı olma, küstahlık, liderlik, ayartma, hayranlık ihtiyacı ve abartılı özdeğer gibi temel özellikleri bulunmaktadır. Bireyin kendine yönelik aşırı bir beğeni hissi duyması, abartılı özdeğer ve her türlü araçla bu değeri elde etme, koruma ve yüceltme çabasıdır. Narsisist bireyler kendilerini (yetenek, performans vs.) diğer bireylere göre daha yüksek değerlendirme eğilimindedirler. Karanlık Üçlü özellikleri arasında en yüksek empati seviyesine sahipler. Bu benliklerinin benzersiz olduklarına dair sosyal ipuçlarını okumaya ihtiyaç duymalarından kaynaklanmaktadır.

EK 5: DEĞERLENDİRİCİ UYUMU YÜKSEK 18 SENARYO

MAKYAVELİZM

1. Kurumsal bir firmada AR-GE departmanında çalışan bir personelsiniz. Yöneticiniz çarşamba günü bir proje toplantısı düzenlemeyi talep etti. Çarşamba günü bu toplantı gerçekleşmeden önce iş arkadaşınızın hazırladığı faaliyet raporunu ve sunumu gördünüz. Siz bu tarz bir hazırlık yapmadınız. Bu durumda ne yaparsınız?	
+2	Sonraki ayın toplantı sunumunu benim hazırlamam karşılığında bu seferkine beni ortak etmesini teklif ederim.
+1	Hasta olduğum yalanını söyleyip toplantıya katılmam.
0	Toplantıya hazırlıksız katılır faaliyetlerin hatırlayabildiğim kadarını anlatmaya çalışırım.
-1	Toplantıda yöneticime herhangi bir hazırlık yapmadığımı söylerim.
-2	Toplantı bittikten sonra hemen bir rapor hazırlayıp hatamı telafi etmeye çalışırım.

2. Bir inşaat şirketinde inşaat mühendisi olarak çalışıyorsunuz. Çalıştığınız şirket büyük bir inşaat projesinde ihale süreçlerini sizin yönetmenizi istedi. İhaleyi kazanan müteahhit firmanın projeye uygunluğunu denetleyip inşaatla ilgili hakediş raporları düzenlerken kullanılan malzeme miktarlarında eksiklik fark ettiniz. Bu durumda ne yaparsınız?	
+2	İleride koz olarak kullanabilmek için bu eksikliği raporlamam.
+1	Başım derde girmesin diye eksikliği görmezden gelirim.
0	Müteahhit firmanın patronunu arayıp bu durumdan haberi olup olmadığını öğrenirim.
-1	Bu eksikliği gidermeleri için müteahhit firmaya zaman tanırım.
-2	Hakediş raporunu, eksik değerleri olduğu gibi göstererek hazırlarım.

3. Bir gazetede muhabir olarak çalışıyorsunuz. Haber niteliği taşıyan çok önemli bilgiler elde ettiniz. Bunu bir haber olarak yazıp haber editörüne gönderiyorsunuz. Editör, metin üzerinde gerekli düzeltmeleri yaparken haber müdürünüzün dikkatini çekiyor. Müdürünüz metni okuduktan sonra öfke ile odanıza geliyor ve bu konuyu araştıramayacağınızı söylüyor. Bu durumda ne yaparsınız?	
+2	Bu haberi gizlice araştırmaya devam edip bulduğum çarpıcı bilgileri değeri karşılığında başka basın kuruluşlarına satarım.
+1	Müdürüm önemli birisi olduğundan onunla ters düşmemek için onun istediği haberler üzerinde çalışırım.
0	Hiçbir şey yapmadan başka haberlerle ilgilenirim.
-1	Halkın haber alma hakkını gözeterik isimsiz bir şekilde bu haberi yayınlardım.
-2	İşten atılmayı göze alarak bu haberi yayınlamak için müdürümü ikna etmeye çabalarım.

4. Bir GSM operatöründe çağrı merkezi müşteri temsilcisi olarak çalışmaktasınız. Müşterilerin satış, iptal, şikâyet, öneri vb. içerikli çağrılarını cevapladığınız sırada tarifesini aştığı için kendisine yüksek fatura gelmiş olan bir müşteri sizinle çok öfkeli ve saygı çerçevesi dışında konuşmaya başladı. Buna rağmen şahsınıza veya kuruma hakaret içerikli konuşmadığı için kurallar gereği telefonu kapatamıyorsunuz. Bu durumda ne yaparsınız?	
+2	Aklında yokken müşterinin daha kapsamlı bir pakete ihtiyacı olduğunu düşünmesini sağlarım.
+1	Konuşma veya internet paketi hediye ederek bu durumun üzerini kapatmaya çalışırım.
0	Sesini alamadığımı söyleyip sorunu tespit edene kadar müşteriyi oyalarım.
-1	Tarife seçerken tüm sözleşmeyi okuyup onayladığını ve aşımın sorumluluğunun şahsına ait olduğunu hatırlatırım.
-2	Şikâyetini kayda almak için sakinleştirmeye çalışırım.

5. Yeni kurulmuş bir tekstil atölyesinde düz makineci olarak çalışmaktasınız. Şefiniz yüksek miktarda sipariş almış olup bir hafta içerisinde müşteriye teslim etme sözü vermiştir. Bantta az sayıda çalışan olduğu için üç kişilik işi sizden tek başınıza yapmanız bekleniyor. Bu durumda ne yaparsınız?	
+2	Masamda sürekli dikilmiş ürünler bırakarak şefimin çok fazla iş çıkardığını düşünmesini sağlarım.
+1	Şefimle ters düşmemek için sesimi çıkarmam.
0	Tek başıma üç kişilik işi yaptığım için maaşıma zam talep ederim.
-1	Şefimle konuşup iş yükümün biraz daha hafifletilmesi isterim.
-2	Atölye yeni kurulduğu için bu durumun geçici olduğunu düşünüp idare ederim.

6. Bir sağlık kurumu bünyesinde tıbbi laboratuvar teknikeri olarak çalışıyorsunuz. Hastaların tanı ve tedavileri için hekimlerin gerekli gördüğü tıbbi testleri, laboratuvar şefiniz zorluğuna ve uzunluğuna bakmaksızın sizlere sayıca eşit bir şekilde paylaştırdı. Bu dağıtım sonucunda analizini sizin yürüteceğiniz testlerin diğer arkadaşlarınızinkinden daha basit ve kısa olduğunu fark ettiniz. Bu durumda ne yaparsınız?	
+2	İş yüküm diğer çalışanlarınkinden daha az olduğu için sesimi çıkarmam.
+1	Adil bir paylaşım yapmadığını düşünsem de üstüm olduğu için laboratuvar şefimle çatışmaktan kaçınırım.
0	Diğer günlerde iş yükü zaten dengeleniyordur diye düşünüp umursamam.
-1	Laboratuvar şefime iş yükümün diğer çalışanlardan daha hafif olduğunu, adil paylaşım yapması gerektiğini anlatırım.
-2	İşlerim bitince diğer arkadaşlarıma yardımcı olmaya çalışırım.

PSİKOPATİ

7. Tek blok bir sitenin kapıcısı olarak görev yapmaktasınız. Site yöneticisi, temizlik ve bakım işlerinin yoğun olmaması nedeniyle bu sitede kapıcıya ihtiyaç olup olmadığı ile ilgili bir anket yapmak istiyor. Bu anketin sonucuna göre eğer daireler ihtiyaç olmadığını düşünürlerse işinizden çıkarılma tehlikeniz bulunmaktadır. Bu durumda ne yaparsınız?	
+2	Site yöneticisini bu anketi yapmaması konusunda tehdit ederim.
+1	Gece yarısı dairelerin elektrik şalterlerini ana trafodan kapatarak bana ulaşmalarını ve bu sorunu gidermem için yardımına ihtiyaç duymalarını sağlarım.
0	Anket süresince site sakinlerine kendimi beğendirmek için çabalarım.
-1	Bu işe ihtiyacım olduğunu yönetici ve yönetim kuruluna söyleyerek gerekirse yarı zamanlı olarak çalışmaya devam etmek istediğimi söylerim.
-2	Anket sonucunu bekler akıbetimi öğrenirim.

8. Ulusal bir basın kuruluşunda haber müdürü olarak çalışmaktasınız. Size ulaşan bir bilgi doğrultusunda haber yapması için muhabirinizi bir olay yerine gönderdiniz. Muhabiriniz görüntü ve ses kayıtlarını aldıktan yarım saat sonra sizi aradı. Yolda kaza geçirdiğini ve yaralı olduğunu söyledi. Bu durumda ne yaparsınız?	
+2	Muhabirimim başına gelen bu kazayı haber olarak yayınlarım.
+1	Ne pahasına olursa olsun haberi tamamlayıp buraya gelmesini isterim.
0	Kaza yerine başka bir muhabir göndererek görüntü ve ses kayıtlarını aldırırım.
-1	Muhabirime geçmiş olsun dileklerimi sunar, yapabileceğim bir şey olup olmadığını sorarım.
-2	Muhabirime yardım gönderip iyi olduğundan emin olurum.

9. Ev aksesuarları satan bir mağazada satış danışmanı olarak çalışmaktasınız. Mağazanın anlaşmalı olduğu toptancı firmanın size yaptığı teslimat sonrasında teslim aldığınız ürünlerde bir sorun olduğunu fark ettiniz. Yalnızca bir kolide, fincan takımlarının tamamında bir fincanın fabrika hatasıyla farklı desene sahip olduğunu ve takımı bozduğunu tespit ettiniz. Ürünü kontrol edip almadığınız için sorumluluk size ait ve iade işlemi yapmanız mümkün değil. Bu durumda ne yaparsınız?

+2	Fabrikadan ürünleri bana teslim eden çalışanı arayıp bu koliyi değiştirmesi için tehdit ederim.
+1	Müşterilere içinde şans bardağının bulunduğu özel bir seri geldiğini söyler hepsini kandırıp bu ürünlerin tamamını satarım.
0	Hiçbir şey yapmam, fark etmemiş gibi davranırım.
-1	Bu ürünün hatalı basım olduğu konusunda müşterileri bilgilendiririm.
-2	Hatanın sorumluluğunu kabul edip zararın benim maaşımdan karşılanmasını kabul ederim.

10. Bir telekomünikasyon şirketinde internet kurulum ve teknik servis elemanı olarak görev yapmaktasınız. Müşterilerinizin satın aldığı hizmet karşısındaki memnuniyetine göre prim almaktasınız. Müşteriler ne kadar uzun süre kullanırlarsa primleriniz de o kadar fazla olmaktadır. Bu durumda ne yaparsınız?

+2	Kurulum yaptığım binalarda rakip telekomünikasyon şirketine ait teknik altyapıya zarar veririm. (Bağlantı kablolarını kesmek gibi..)
+1	Kurulumu tamamladıktan sonra başka bir hatta geçmenin çok ağır cezaları olduğuna dair müşteriyi korkuturum.
0	İşimi iyi yapmaya gayret ederek başkasına tavsiye etmesi için müşteride iyi izlenim bırakmaya çalışırım.
-1	Müşteriye prim durumundan bahseder yardımını isterim.
-2	Ekstra bir çaba sarf etmem, işimi yapar geçerim.

11. Belediyenin Yapı Kontrol Müdürlüğü'nde memur olarak çalışmaktasınız. Daha önce ruhsatsız yapıldığı gerekçesiyle uyarılar alan ve bu uyarıları dikkate almayan bir yapı hakkında yıkım emri çıkmıştır. Siz de bu yapının yıkımında görev yapacaksınız. Verilen adrese gittiğinizde yapının içi dolu bir mesken olduğunu gördünüz. Bu durumda ne yaparsınız?	
+2	Yapıyı derhal boşaltmaları için kepçeyi meskenin üzerine gönderip yıkıma başlıyormuş gibi yaparak aileyi korkuturum.
+1	Evi derhal boşaltmadıkları takdirde para cezası yazmakla tehdit ederim.
0	Elimde yıkım emri olduğunu ve acilen evi boşaltmaları gerektiğini söylerim.
-1	Meskenin içinde yaşayan aileyi olabildiğince zor durumda bırakmadan tarihi ertelemeye çalışırım.
-2	Aileyi mahkeme kararına itiraz edebilecekleri yollar hakkında bilgilendiririm.

12. Rektörlüğün Çevre Planlama ve Geliştirme Birimi'nde koordinatör olarak çalışmaktasınız. Göreve atandıktan sonra gerçekleştirmek istediğiniz ilk iş olan "Yeşil Kampüs Projesi" üzerinde çalışmaya başlıyorsunuz. Bu proje kapsamında kampüs içinde toplu taşıma ve bisiklet kullanımını artırmak istiyorsunuz. Bu durumda ne yaparsınız?	
+2	Sivil araçların kampüs içindeki sürelerini kısıtlamakla başlar, kampüse girmelerini tamamen yasaklayana kadar her şeyi yaparım.
+1	Sivil araçların kampüs içi otopark ücretlerine %100 zam yapılmasını talep ederim.
0	Okul meydanında öğrenci temsilcilerinin de yer alacağı bir gösteri yürüyüşü düzenleyerek çevreci ulaşım ile ilgili propaganda yaparım.
-1	Okuldaki reklam panolarına çevreci ulaşım ile ilgili poster ve afiş asılmasına yönelik çalışma başlatırım.
-2	Başta kendim toplu taşıma ve bisiklet kullanmaya başlarım.

NARSİZİZM

13. Uzun zamandır bir mermer sanayi şirketinde orta düzey yönetici olarak çalışmaktasınız. Şirketin yabancı bir ülkede yatırımcı bulması nedeniyle CEO'nuz işleri yakından yürütebilmek için bir süredir yurt dışında yaşamaya başlamıştır. Yönetim kurulu, açılan CEO pozisyonuna sizin atanmanızı uygun bulmuştur. Bu durumda ne yaparsınız?	
+2	İlk iş daha geniş, camlı bir odaya geçerim.
+1	Pozisyonumu herkese duyurabileceğim bir kutlama düzenletirim ve dikkatleri üzerime toplarım.
0	Gelecekteki yeni başarılarımı planlamaya başlarım.
-1	Göreve layık olmaya çalışırım.
-2	Önceki CEO'yu arar tecrübelerinden yararlanmak için öneriler alırım.

14. Bir mimarlık ofisinde iç mimar olarak çalışmaktasınız. Evlerini yenilemeniz için yaşlı bir çift şirketinize müracaat ediyor. Evlerinde özellikle görmek istedikleri detaylar (duvar rengi, ahşap zemin vs.) var. Çalışmaya başladığınızda bu detayların uyumsuz ve kötü görüneceğini fark ettiniz. Bu durumda ne yaparsınız?	
+2	Ev sahiplerine sormadan kendi özel zevkime uygun, uyumlu ve modern materyaller seçerim.
+1	Kendi çizimlerimden oluşan üç proje arasından birini seçmelerini isterim.
0	Kendi fikirlerimi sunup ortak paydada buluşmaya çalışırım.
-1	Ufak eklemeler yaparak uyumlu hale getirmeye çalışırım.
-2	Uyumsuz olsa bile müşterinin taleplerini birebir gerçekleştiririm.

15. Özel eğitim ve rehabilitasyon kurumunda uzman öğretici olarak çalışmaktasınız. Disleksi hakkında seminer vermek üzere davet ettiğiniz Dr. Öğr. Üyesi hocanız son bir saat kala acil bir işinin çıktığını söyleyip üzülerek seminere katılamayacağını haber verdi. Bu durumda ne yaparsınız?

+2	Misafir hoca kadar donanımlı olduğum için çıkıp bu sunumu kendim yaparım.
+1	Başka bir konu da olsa muhakkak anlatıp hak ettiğim alkışı alırım.
0	Disleksi ile ilgili bir film açıp velilere izletirim.
-1	Velilere durumu olduğu gibi anlatıp hocamız adına özür dilerim.
-2	Bu işin altından kalkamayacağım için sunumu iptal ederim.

16. Bir yazılım şirketinde yazılım mühendisi olarak görev yapmaktasınız. Ekip arkadaşınızla bir proje üzerinde çalışıyorsunuz. Projenin onaylanması için ilgili evrakları hazırlarken projeye isim konulması gerektiğini fark ediyorsunuz. Ekip arkadaşınız yanınızda değil. Bu durumda ne yaparsınız?

+2	Proje için çok önemli olduğumdan kendi ismimi koyarım.
+1	Ekip arkadaşıma haber vermeye gerek duymam, projeye kendi seçtiğim benzersiz bir ismi koyarım.
0	Ortak bir karar vermek için ekip arkadaşımı durumdan haberdar ederim.
-1	Birlikte belirlediğimiz uygun isimlerden ekip arkadaşımın hoşuna giden bir ismi onaylarım.
-2	Benim için fark etmez, ekip arkadaşımın karar vermesini isterim.

17. Kendi restoranınızda hem müdür hem de mutfak şefi olarak çalışmaktasınız. Siz mutfakta çalışırken garsonlardan biri, özel tarifinizi denemek için yurt dışından müşterilerin geldiğini size haber verdi. Bu durumda ne yaparsınız?

+2	Müşterileri, şanıma yakışır ve gösterişli bir şekilde ağırlarım.
+1	Gelmiş geçmiş en iyi aşçıyla tanışmaları için masalarına gider kendimi gösteririm.
0	Müşterilerin masasına uğrayıp benim lezzetli yemeklerimden memnun kalıp kalmadıklarını sorarım.
-1	Farklı bir şey yapmam, onları diğer müşterilerle aynı şekilde ağırlarım.
-2	Müşterilerin masasına gidip ilgileri için minnettar olduğumu söylerim.

18. Bir teknoloji şirketinde bilgisayar ve yazılım mühendislerinden oluşan beş kişilik bir ekte çalışıyorsunuz. Amiriniz ekibinizle yaptığı bir toplantıda proje süreçlerini iyileştirecek ve maliyetleri azaltacak bir ekip lideri aradığını söyledi. Bu durumda ne yaparsınız?

+2	Doğuştan lider olduğum için öne atılırım ve ekip liderinin ben olmam gerektiğini söylerim.
+1	Bu işi yürütecek liderlik özelliklerine sahip olduğuma hem rakiplerimi hem de amirimi ikna ederim.
0	Amirimin zaten beni lider olarak seçeceğini düşünürüm ve bir şey yapmam.
-1	Performansı en yüksek çalışanın seçilmesi gerektiğine dair fikrimi söylerim.
-2	Demokratik bir biçimde belirlenmesi için oylama yapılmasını talep ederim.

EK 6: DEĞERLENDİRİCİ UYUMU DÜŞÜK OLUP ASIL FORMDAN ÇIKARILAN 6 SENARYO**MAKYAVELİZM**

1. İlköğretim okulunda çalışan bir sınıf öğretmenisiniz. Ders dışı faaliyetlerin kazanımlarını önemseydiğiniz için bu hafta gidilmek üzere bir at çiftliği gezisi planladınız. Çiftliğin açık olduğu saatler ders saatlerinize denk geliyor. Çalıştığınız okulun müdürü müfredat dışı faaliyetlerin hafta içi ders saatlerinde yapılmasına karşı bir tutum sergiledi ve geziyi yapmanıza izin vermedi. Bu durumda ne yaparsınız?	
+2	İntikam almak için müdürümün bana işinin düşeceği günü beklerim.
+1	Müdürüme, bu geziyi ücretli yapıp gelirini okula bağışlamak şeklinde reddedemeyeceği bir teklif sunarım.
0	Müdürüme, gezi esnasında aksayan derslerimi hafta sonu telafi edeceğimi söylerim.
-1	Bu gezinin müfredat dışı olmadığına dair müdürümü ikna etmeye çalışırım.
-2	Geziyi iptal ederim.

2. Süpermarketlerde ürün tanıtım personeli olarak görev yapmaktasınız. Müşterilere ürünleri tanıtmak ve tadım yaparak denemelerini sağlamak ile sorumlusunuz. Bir süredir bağlı olduğunuz ajans ödemelerinizi yapmıyor. Buna rağmen bir sonraki çalışma noktanız ve tanıtacağınız ürünler hakkında size devamlı bilgilendirmeler geliyor. Bu durumda ne yaparsınız?	
+2	Paramı vermedikleri takdirde durumu gizlice basına sızdırırım.
+1	Satış noktasında müşterilere tanıttığım markaya yönelik olumsuz algı yaratacak ifadeler kullanırım.
0	Şefimle konuşup maaşımı en kısa sürede almam gerektiğini söylerim.
-1	Ajansımın ödeme yapamamasını anlayışla karşılarım ve idare etmeye çalışırım.
-2	Çalışmaya devam etmem, haklarımı mahkeme yoluyla ararım.

PSİKOPATİ

3. Özel bir portföy yönetim şirketinde yatırım uzmanı olarak çalışmaktasınız. Sermayesini artırmak isteyen bir müşteriniz, bu alandaki yeteneklerinize güvenip yatırım kararlarını tamamen size bıraktı. Yaptığınız piyasa analizleri doğrultusunda çok riskli fakat çok kârlı bir yatırım gördünüz. Bu durumda ne yaparsınız?	
+2	Müşterime bu yatırımdan bahsetmeden yatırımı yapar kazanırsam kârını bir kısmını alırım.
+1	Çok düşünmem, riski göze alıp bütün sermayeyi yatırıyorum.
0	Müşterime bu riskli ve kârlı yatırımdan bahseder, kararı vermesine yardımcı olurum.
-1	Bu sorumluluğu kabul etmem.
-2	Müşterimi daha düşük riskli küçük yatırımlar yapmaya yönlendiririm.

4. Baroya bağlı bir avukatsınız. Hırsızlık ile suçlanan bir müvekkili savunmak adına davaya atanıyorsunuz. Davacı tarafın elinde ceza için yeterli kanıt bulunmamaktadır. Müvekkilinizle yaptığınız görüşmelerde sorduğunuz sorulara verdiği cevaplardan onun suçlu olduğuna dair ipuçları yakalıyorsunuz. Bu durumda ne yaparsınız?	
+2	Müvekkilimin suçunu umursamam sadece onu aklamaya çalışırım.
+1	Davayı kazanmak için elimdeki ipuçlarından mahkemede bahsetmem.
0	Bir dilekçe yazarak bu davayı reddederim.
-1	Müvekkilime mahkemede suçunu itiraf etmesini söylerim.
-2	Müvekkilimin adil yargılanması için savunmamı yaparım.

NARSİZİZM

5. Devlete ait bir hastanede pratisyen doktor olarak çalışmaktasınız. Çalıştığınız hastanede personel önlükleri birbirine benzemektedir. Molanız sırasında koridorda yürürken bir hasta yakını, sizin temizlik görevlisi olduğunuzu düşünen bir ifade şekliyle arkanızdan seslenip Radyoloji bölümünün yerini sordu. Bu durumda ne yaparsınız?	
+2	Temizlik görevlisi olmadığım için bu seslenmeye kulak asmam.
+1	Arkamı dönüp seslenen kişiye bu hastanenin doktoru olduğumu söyleyip yoluma devam ederim.
0	Hasta yakınına bir temizlik görevlisine yönlendiririm.
-1	Hasta yakınına Radyoloji bölümünün yerini tarif ederim.
-2	Hasta yakınına gitmek istediği yere kadar eşlik ederim.

6. Bir spor kulübünün voleybol takımında pasör olarak görev yapmaktasınız. Takımınız turnuvada çeyrek finale kalmıştır. Takımınızda sizin gibi bir pasör daha bulunmaktadır. Baş antrenörünüz çeyrek finale hanginiz ile çıkması gerektiği konusunda kararsız kalmıştır bu durumda ne yaparsınız?	
+2	Diğer pasörden daha iyi oynadığımı ve oyuna benim çıkmam gerektiğini söylerim.
+1	Başarılı ve yetenekli olduğum için bu oyunu hak ettiğimi söylerim.
0	Çeyrek finalde olmanın benim için çok önemli olduğunu ve oynamak istediğimi söylerim.
-1	Antrenörümün karar vermesini kolaylaştırmak için eksi ve artı yönlerimizden bahsederim.
-2	Antrenörümün en uygun kararı vermesini beklerim.

EK 7: KARANLIK ÜÇLÜ DURUMSAL MUHAKEME TESTİ (THE SITUATIONAL JUDGMENT TEST OF DARK TRIAD)

PUAN		1-) Bir gazetede muhabir olarak çalışıyorsunuz. Haber niteliği taşıyan çok önemli bilgiler elde ettiniz. Bunu bir haber olarak yazıp haber editörüne gönderiyorsunuz. Editör, metin üzerinde gerekli düzeltmeleri yaparken haber müdürünüzün dikkatini çekiyor. Müdürünüz metni okuduktan sonra öfke ile odanıza geliyor ve bu konuyu araştıramayacağınızı söylüyor. Bu durumda ne yaparsınız?
+2	A	Bu haberi gizlice araştırmaya devam edip bulduğum çarpıcı bilgileri değeri karşılığında başka basın kuruluşlarına satarım.
+1	B	Müdürüm önemli birisi olduğundan onunla ters düşmemek için onun istediği haberler üzerinde çalışırım.
0	C	Hiçbir şey yapmadan başka haberlerle ilgilenirim.
-1	D	Halkın haber alma hakkını gözeterek isimsiz bir şekilde bu haberi yayınlarım.
-2	E	İşten atılmayı göze alarak bu haberi yayınlamak için müdürümü ikna etmeye çabalarım.

PUAN		2-) Yeni kurulmuş bir tekstil atölyesinde düz makineci olarak çalışmaktasınız. Şefiniz yüksek miktarda sipariş almış olup bir hafta içerisinde müşteriye teslim etme sözü vermiştir. Bantta az sayıda çalışan olduğu için üç kişilik işi sizden tek başınıza yapmanız bekleniyor. Bu durumda ne yaparsınız?
+2	A	Masamda sürekli dikilmiş ürünler bırakarak şefimin çok fazla iş çıkardığımı düşünmesini sağlarım.
+1	B	Şefimle ters düşmemek için sesimi çıkarmam.
0	C	Tek başıma üç kişilik işi yaptığım için maaşıma zam talep ederim.
-1	D	Şefimle konuşup iş yükümün biraz daha hafifletilmesi isterim.
-2	E	Atölye yeni kurulduğu için bu durumun geçici olduğunu düşünüp idare ederim.

PUAN		3-) Bir sağlık kurumu bünyesinde tıbbi laboratuvar teknikeri olarak çalışıyorsunuz. Hastaların tanı ve tedavileri için hekimlerin gerekli gördüğü tıbbi testleri, laboratuvar şefiniz zorluğuna ve uzunluğuna bakmaksızın sizlere sayıca eşit bir şekilde paylaştırdı. Bu dağıtım sonucunda analizini sizin yürüteceğiniz testlerin diğer arkadaşlarınızinkinden daha basit ve kısa olduğunu fark ettiniz. Bu durumda ne yaparsınız?
+2	A	İş yüküm diğer çalışanlarınkinden daha az olduğu için sesimi çıkarm
+1	B	Adil bir paylaşım yapmadığını düşünsem de üstüm olduğu için laboratuvar şefimle çatışmaktan kaçınırım.
0	C	Diğer günlerde iş yükü zaten dengeleniyordur diye düşünüp umursamam.
-1	D	Laboratuvar şefime iş yükümün diğer çalışanlardan daha hafif olduğunu, adil paylaşım yapması gerektiğini anlatırım.
-2	E	İşlerim bitince diğer arkadaşlarıma yardımcı olmaya çalışırım.

PUAN		4-) Tek blok bir sitenin kapıcısı olarak görev yapmaktasınız. Site yöneticisi, temizlik ve bakım işlerinin yoğun olmaması nedeniyle bu sitede kapıcıya ihtiyaç olup olmadığı ile ilgili bir anket yapmak istiyor. Bu anketin sonucuna göre eğer daireler ihtiyaç olmadığını düşünürlerse işinizden çıkarılma tehlikeniz bulunmaktadır. Bu durumda ne yaparsınız?
+2	A	Site yöneticisini bu anketi yapmaması konusunda tehdit ederim.
+1	B	Gece yarısı dairelerin elektrik şalterlerini ana trafodan kapatarak bana ulaşmalarını ve bu sorunu gidermem için yardımına ihtiyaç duymalarını sağlarım.
0	C	Anket süresince site sakinlerine kendimi beğendirmek için çabalarım.
-1	D	Bu işe ihtiyacım olduğunu yönetici ve yönetim kuruluna söyleyerek gerekirse yarı zamanlı olarak çalışmaya devam etmek istediğimi söylerim.
-2	E	Anket sonucunu bekler akıbetimi öğrenirim.

PUAN		5-) Ulusal bir basın kuruluşunda haber müdürü olarak çalışmaktasınız. Size ulaşan bir bilgi doğrultusunda haber yapması için muhabirinizi bir olay yerine gönderdiniz. Muhabiriniz görüntü ve ses kayıtlarını aldıktan yarım saat sonra sizi aradı. Yolda kaza geçirdiğini ve yaralı olduğunu söyledi. Bu durumda ne yaparsınız?
+2	A	Muhabirimin başına gelen bu kazayı haber olarak yayınlardım.
+1	B	Ne pahasına olursa olsun haberi tamamlayıp buraya gelmesini isterim.
0	C	Kaza yerine başka bir muhabir göndererek görüntü ve ses kayıtlarını aldırırım.
-1	D	Muhabirime geçmiş olsun dileklerimi sunar, yapabileceğim bir şey olup olmadığını sorarım.
-2	E	Muhabirime yardım gönderip iyi olduğundan emin olurum.

PUAN		6-) Ev aksesuarları satan bir mağazada satış danışmanı olarak çalışmaktasınız. Mağazanın anlaşmalı olduğu toptancı firmanın size yaptığı teslimat sonrasında teslim aldığınız ürünlerde bir sorun olduğunu fark ettiniz. Yalnızca bir kolide, fincan takımlarının tamamında bir fincanın fabrika hatasıyla farklı desene sahip olduğunu ve takımı bozduğunu tespit ettiniz. Ürünü kontrol edip almadığınız için sorumluluk size ait ve iade işlemi yapmanız mümkün değil. Bu durumda ne yaparsınız?
+2	A	Fabrikadan ürünleri bana teslim eden çalışanı arayıp bu koliyi değiştirmesi için tehdit ederim.
+1	B	Müşterilere içinde şans bardağının bulunduğu özel bir seri geldiğini söyler hepsini kandırıp bu ürünlerin tamamını satarım.
0	C	Hiçbir şey yapmam, fark etmemiş gibi davranırım.
-1	D	Bu ürünün hatalı basım olduğu konusunda müşterileri bilgilendiririm.
-2	E	Hatanın sorumluluğunu kabul edip zararın benim maaşımdan karşılanmasını kabul ederim.

PUAN		7-) Rektörlüğün Çevre Planlama ve Geliştirme Birimi'nde koordinatör olarak çalışmaktasınız. Göreve atandıktan sonra gerçekleştirmek istediğiniz ilk iş olan "Yeşil Kampüs Projesi" üzerinde çalışmaya başlıyorsunuz. Bu proje kapsamında kampüs içinde toplu taşıma ve bisiklet kullanımını artırmak istiyorsunuz. Bu durumda ne yaparsınız?
+2	A	Sivil araçların kampüs içinde kaldıkları süreyi kısıtlamakla başlar, kampüse girmelerini tamamen yasaklayana kadar her şeyi yaparım.
+1	B	Sivil araçların kampüs içi otopark ücretlerine %100 zam yapılmasını talep ederim.
0	C	Okul meydanında öğrenci temsilcilerinin de yer alacağı bir organizasyon düzenleyerek çevreci ulaşım ile ilgili propaganda yaparım.
-1	D	Okuldaki reklam panolarına çevreci ulaşım ile ilgili poster ve afiş asılmasına yönelik çalışma başlatırım.
-2	E	Başta kendim toplu taşıma ve bisiklet kullanmaya başlarım.

PUAN		8-) Uzun zamandır bir mermer sanayi şirketinde orta düzey yönetici olarak çalışmaktasınız. Şirketin yabancı bir ülkede yatırımcı bulması nedeniyle CEO'nuz işleri yakından yürütebilmek için bir süredir yurt dışında yaşamaya başlamıştır. Yönetim kurulu, açılan CEO pozisyonuna sizin atanmanızı uygun bulmuştur. Bu durumda ne yaparsınız?
+2	A	İlk iş daha geniş ve camlı bir odaya geçerim.
+1	B	Pozisyonumu herkese duyurabileceğim bir kutlama düzenletirim ve dikkatleri üzerime toplarım.
0	C	Gelecekteki yeni başarılarımı planlamaya başlarım.
-1	D	Göreve layık olmaya çalışırım.
-2	E	Önceki CEO'yu arar tecrübelerinden yararlanmak için öneriler alırım.

PUAN		9-) Kendi restoranınızda hem müdür hem de mutfak şefi olarak çalışmaktasınız. Siz mutfakta çalışırken garsonlardan biri, özel tarifinizi denemek için yurt dışından müşterilerin geldiğini size haber verdi. Bu durumda ne yaparsınız?
+2	A	Müşterileri, şanıma yakışır ve gösterişli bir şekilde ağırlarım.
+1	B	Gelmiş geçmiş en iyi aşçıyla tanışmaları için masalarına gider kendimi gösteririm.
0	C	Müşterilerin masasına uğrayıp benim lezzetli yemeklerimden memnun kalıp kalmadıklarını sorarım.
-1	D	Farklı bir şey yapmam, onları diğer müşterilerle aynı şekilde ağırlarım.
-2	E	Müşterilerin masasına gidip ilgileri için minnettar olduğumu söylerim.

PUAN		10-) Bir teknoloji şirketinde bilgisayar ve yazılım mühendislerinden oluşan beş kişilik bir ekipte çalışıyorsunuz. Amiriniz ekibinizle yaptığı bir toplantıda proje süreçlerini iyileştirecek ve maliyetleri azaltacak bir ekip lideri aradığını söyledi. Bu durumda ne yaparsınız?
+2	A	Doğuştan lider olduğum için öne atılırım ve ekip liderinin ben olmam gerektiğini söylerim.
+1	B	Bu işi yürütecek liderlik özelliklerine sahip olduğuma hem rakiplerimi hem de amirimi ikna ederim.
0	C	Amirimin zaten beni lider olarak seçeceğini düşünürüm ve bir şey yapmam.
-1	D	Performansı en yüksek çalışanın seçilmesi gerektiğine dair fikrimi söylerim.
-2	E	Demokratik bir biçimde belirlenmesi için oylama yapılmasını talep ederim.

EK 8: KARANLIK ÜÇLÜ DURUMSAL MUHAKEME TESTİ DİJİTAL VERSİYON EKRAN GÖRÜNTÜSÜ

5. Senaryo

Yeni kurulmuş bir tekstil atölyesinde düz makineci olarak çalışmaktasınız. Şefiniz yüksek miktarda sipariş almış olup bir hafta içerisinde müşteriye teslim etme sözü vermiştir. Bantta az sayıda çalışan olduğu için üç kişilik işi sizden tek başınıza yapmanız bekleniyor. Bu durumda ne yaparsınız? *

☐ A) Masamda sürekli dikilmiş ürünler bırakarak şefimin çok fazla iş çıkardığını düşünmesini sağlarım.

☐ B) Tek başıma üç kişilik işi yaptığım için maaşıma zam talep ederim.

☐ C) Şefimle konuşup iş yükümün biraz daha hafifletilmesi isterim.

☐ D) Atöyle yeni kurulduğu için bu durumun geçici olduğunu düşünüp idare ederim.

☐ E) Şefimle ters düşmemek için sesimi çıkarmam.

GeriSonraki

EK 9: KISA KARANLIK ÜÇLÜ ÖLÇEĞİ (THE SHORT DARK TRIAD SCALE)

Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuduktan sonra kendinizi değerlendirip her bir ifadeyi 1 ile 5 arasında puanlayınız.

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1.	Sırlarınızı anlatmak akıllıca değildir.			
2.	İstediğimi elde etmek için akıllıca manipülasyon (kendi çıkarları doğrultusunda birilerini ya da bir şeyleri yönlendirme) yapmaktan hoşlanırım.			
3.	Her ne pahasına olursa olsun, önemli insanları kendi tarafına çekmelisin.			
4.	Başkalarıyla doğrudan çatışma yaşamaktan kaçının, çünkü bu kişiler ileride işinize yarayabilir.			
5.	Daha sonra insanlara karşı kullanabileceğiniz bilgileri kenarda tutmak akıllıcadır.			
6.	İnsanlardan intikam almak için doğru zamanı beklemelisiniz.			
7.	İnsanların bilmesi gerekmeyen şeyleri onlardan saklamalısınız.			
8.	Planlarınızın başkalarına değil, kendinize fayda sağlayacağından emin olun.			
9.	Birçok insan manipüle edilebilir (yönlendirilebilir).			
10.	İnsanlar beni doğal bir lider olarak görür.			
11.	İlgi odağı olmaktan nefret ederim.			
12.	Birçok grup aktivitesi bensiz sıkıcı olur.			
13.	Özel olduğumu biliyorum çünkü herkes bana sürekli böyle söylüyor.			
14.	Önemli kişilerle tanışmaktan hoşlanırım.			
15.	Biri bana iltifat ederse mahcup olurum.			
16.	Ünlü kişilerle mukayese edilmişliğim vardır.			
17.	Ortalama biriyim.			

18.	Hak ettiğim saygıyı görmekte ısrar ederim.	
19.	Yetkili kişilerden intikam almak hoşuma gider.	
20.	Tehlikeli durumlardan kaçınırım.	
21.	İntikam hızlı ve çirkin (bedeli ağır bir şekilde)olmalıdır.	
22.	İnsanlar sıklıkla kontrolden çıktığımı söyler.	
23.	Başkalarına karşı kaba olabildiğim doğrudur.	
24.	Benimle uğraşan insanlar buna daima pişman olur.	
25.	Yasa dışı işlere bulaşmaktan dolayı hiç sorun yaşamadım.	
26.	Kaybedenlere sataşmaktan hoşlanırım.	
27.	İstediğimi almak için her şeyi söylerim.	

EK 10: DIRTY DOZEN KARANLIK ÜÇLÜ ÖLÇEĞİ (THE DARK TRIAD DIRTY DOZEN SCALE)

Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuduktan sonra kendinizi değerlendirip sizin için en uygun seçeneğin karşısına çarpı (X) işareti koyunuz.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Çoğunlukla Katılmıyorum	Katılmıyorum	Bazen Katılmıyorum	Kararsızım	Bazen Katılıyorum	Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1-İstediğimi elde etmek için başkalarını yönlendirme eğilimindeyim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2-İstediğimi elde etmek için hileye veya yalana başvururum.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3-Amacıma ulaşmak için yağcılık yaparım.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4-Kendi çıkarlarım doğrultusunda başkalarını kullanma eğilimindeyim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5-Yaptıklarımın pişmanlık duymam.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6-Davranışlarımın ahlaki olup olmasını umusamam.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7-Duyarsız ve katı yürekli olma eğilimindeyim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8-Başkalarını küçümseme eğilimindeyim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9-Diğerlerinin bana hayran olmasını isterim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10-Başkalarının dikkatini üzerime çekmek isterim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11-Prestij veya statü peşinde koşarım.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12-Başkalarından özel ilgi beklerim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9

EK 11: ÜRETİM KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI ÖLÇEĞİ (COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR CHECKLIST)

Lütfen aşağıdaki davranışları NE SIKLIKLA yaptığınızı uygun rakamı işaretleyerek (X) belirtiniz.

	Hiçbir Zaman	Çok Seyrek	Ayda bir ya da iki kez	Haftada bir ya da iki kez	Her gün
1. İşverenimize ait araç/gereçleri kasıtlı bir şekilde boşa harcama	1	2	3	4	5
2. İş yerinde önemsiz şeyler hakkında şikayet etme	1	2	3	4	5
3. İş yeri dışındaki kişilere ne kadar kötü bir yerde çalıştığınızı söyleme	1	2	3	4	5
4. İzin almadan işe geç gelme	1	2	3	4	5
5. Hasta olduğunuzu bahane ederek işe gelmeme	1	2	3	4	5
6. İş yerindekileri performanslarından dolayı aşağılama	1	2	3	4	5
7. İnsanların özel hayatlarıyla alay etme	1	2	3	4	5
8. İşyerindeki diğer çalışanları yok sayma	1	2	3	4	5
9. İşyerindeki insanlarla tartışma çıkarma	1	2	3	4	5
10. İşyerindeki biriyle dalga geçme ya da ona hakaret etme	1	2	3	4	5

EK 12: POZİTİF VE NEGATİF DUYGU ÖLÇEĞİ (POSITIVE AND NEGATIVE AFFECT SCHEDULE)

Aşağıda birtakım duygu ifadeleri bulunmaktadır. Lütfen, söz konusu ifadelerin şu an içinde bulunduğunuz duygu durumunu ne derece yansıttığını yan taraftaki dereceleme ölçeğinde belirleyiniz. Bunu yaparken ifadenin yanında bulunan rakamlardan birini işaretleyiniz (X).

	Hiç yansıtmıyor	Yansıtmıyor	Ne yansıtmıyor ne yansıtmıyor	Yansıtıyor	Tamamen yansıtıyor
1. İlgili	1	2	3	4	5
2. Sıkıntılı	1	2	3	4	5
3. Heyecanlı	1	2	3	4	5
4. Mutsuz	1	2	3	4	5
5. Güçlü	1	2	3	4	5
6. Suçlu	1	2	3	4	5
7. Ürkmüş	1	2	3	4	5
8. Düşmanca	1	2	3	4	5
9. Hevesli	1	2	3	4	5
10. Gururlu	1	2	3	4	5
11. Asabi	1	2	3	4	5
12. Uyanık	1	2	3	4	5
13. Utanmış	1	2	3	4	5
14. İhamlı	1	2	3	4	5
15. Sinirli	1	2	3	4	5
16. Kararlı	1	2	3	4	5
17. Dikkatli	1	2	3	4	5
18. Tedirgin	1	2	3	4	5
19. Aktif	1	2	3	4	5
20. Korkmuş	1	2	3	4	5

EK 13: SOSYAL İSTENİRLİK ÖLÇEĞİ (SOCIAL DESIRABILITY SCALE)

Lütfen aşağıdaki her ifade için DOĞRU veya YANLIŞ seçeneklerinden birisini işaretleyiniz (X).

		Doğru	Yanlış
1.	Asla birinden çok fazla nefret etmem.		
2.	Daima giyimime özen gösteririm.		
3.	Kiminle konuştuğumun hiç önemi yoktur, daima iyi bir dinleyiciyimdir.		
4.	Hata yaptığımda daima itiraf etmek isterim.		
5.	Başkalarına verdiğim öğütleri daima kendim de uygulamaya çalışırım.		
6.	Hatalarımdan dolayı başka birinin cezalandırılmasına seyirci kalmayı asla düşünmedim.		
7.	Diğer insanlar benimkilerden çok farklı fikirler sürdüğünde hiç canım sıkılmaz.		

EK 14: İÇERİK ANALİZİ İLE ELDE EDİLEN İLK FREKANS TABLOSU

Olumsuz Olay	Frekans
1. Çalışan- iş eşleşmesinin yanlış yapılması	2
2. Çalışan fikirlerinin karar süreçlerine katılmaması	8
3. İş arkadaşları arasında kaba iletişim	9
4. İş arkadaşlarının etik dışı davranması ve durumu örtbas etme istekleri sonucu çıkan anlaşmazlık	4
5. İş arkadaşıyla anlaşamamak/ birbirinden hoşlanmamak	7
6. İş, görev ve sorumluluklarını gerektiği gibi yerine getirmemesi nedeniyle iş arkadaşlarıyla çatışma	7
7. İş arkadaşlarının kıdemlerine güvenerek diğerleri üzerinde baskınlık kurması	1
8. İş arkadaşlarının görevini kötüye kullanması	2
9. İş arkadaşlarının pasif agresyonlarına maruz kalmak	5
10. İş arkadaşlarının çıkarıcılığı	3
11. Özlük hakkı ihlali	17
12. Kişinin arkasından ona haber vermeden konuşma	8
13. Dağıtımsal Adaletsizlik	13
14. Müşterinin etik dışı davranışı; suçlama, bencillik, yalan vs	5
15. Müşterinin kurallara uymaması nedeniyle çatışma	8
16. Müşterinin saldırgan tavrı	13
17. Müşterinin kaba iletişim tarzı (Etkileşimsel adaletsizlik)	17
18. Müşteri ile fikir uyuşmazlığı/anlaşmazlık	6
19. Müşterinin aldığı hizmetin sonucunun beklentisini karşılamaması	7
20. Yöneticinin kaba iletişim tarzı	10
21. Yönetici ile anlaşmazlık/ çatışma	10
22. Yöneticinin saldırgan tavrı	7
23. Yöneticinin etik dışı davranışı	19
24. Yönetici tarafından pasif agresyona maruz kalmak (küsmesi, dedikodu yapması vs.)	2

25. Yöneticinin empati eksikliği; çıkarıcılığı	13
26. Birimde etik dışı davranış; yalan yere suç atma	9
27. Bilgisel Adaletsizlik	9
28. İşini eksik yapmak/ başarısız olmak	7
29. İş arkadaşının işini eksik yapışından sorumlu tutulmak	3
30. Dışlama ve ayrımcılığa maruz kalmak	6
31. Angarya İşler yapmak	4
32. Çatışmalı iş arkadaşlarının arasında kalmak	3
33. Astlarına ya da üstlerine yapması gereken görevleri hatırlatmak	2
34. Sistemin yanlış işleyişi kaynaklı problem yaşamak	2
35. Yönetici tarafından psikolojik baskı ve/ya şiddete maruz kalmak	13
36. İşin doğasının gereği olumsuzluklar	6
37. Üçüncü şahıslar (hırsız, kurye vs.) tarafından zarar uğratılma	1
38. İş yerinde tacize maruz kalmak	1
39. Yetersiz işgücü nedeniyle işlerin aksaması	2
40. Amirin koyduğu kurallar ile beklentilerinin çelişmesi	1
41. Amirin güvensizliği- çalışanı sürekli kontrol etmesi	3
42. İşten çıkarmaların olması	4
43. Tayin konusunda engelle karşılaşmak	1
44. İşe alım, terfi vs de liyakatsizlik	1
45. Çalışanın yetkisini aşması	1
46. Kolektif eylemin başarısızlığı	2
47. Çalışanların fikirlerini ifade etmemesi (Güç mesafesinin yüksek olmasından, işlerini tehlikeye atmamak veya arkadaşılık ilişkisini bozmamak için vs.)	4
48. Yöneticinin vurdumduymazlığı	4
49. Çalışanların ailevi problemlerini işe yansıtması	1
50. Çalışanın diğer çalışanların işini yapmasına engel olması	1

Olumsuz Sonuç	Frekans
1. Verimsizlik	5
2. Aşırı sorumluluk yüklenmek	2
3. Özlük hakkı ihlali	3
4. Adaletsizliğin çözülmemesi	21
5. Müşteriler arası tartışma	3
6. İş arkadaşına yaptığı yanlışla yönelik geribildirim verilmesi	7
7. Karşılıklı özür dileme	3
8. Etik dışı davranış (itaat)	2
9. Duygusal patlama / sinir krizi	3
10. Müdahale ile müşterinin kurallara uymasının sağlanması /durumun düzeltilmesi / correction	15
11. Kendini savunarak hakkını geri kazanma; adaleti tesis etme	23
12. Güvensizlik	4
13. İşten ayrılma kararı	11
14. Görevi reddetmek/geri çekilmek	5
15. Etkileşimsel adaletsizlik	2
16. İşten-iş yerinden soğuma	8
17. Çatışmanın sürmesi	2
18. Sistemsel hatanın düzeltilmesi	4
19. Kolektif eylemin başarısızlığı	1
20. Yaşanan olaylardan sorumlu tutulma/suçlanma	2
21. Olayların büyümemesi için duygu ve düşüncelerini bastırma	3
22. İlişkilere veya kişiye mesafe koyma	4
23. Maddi manevi yıpranma	8
24. Stratejik davranma	5
25. Problemin çözülmesi	41
26. Başarısızlık	4
27. Çalışanlar ve/ya müşterilerin olumsuz etkilenmesi	3
28. İşin baltalanması	3

29. 3. şahısların arabuluculuk etmesi	7
30. Görevden uzaklaştırılmak/başka yere gönderilmek	1
31. Problem yaratan çalışanın/ların işine son verilmesi	2
32. İstemediği görevi yapmak zorunda kalmak	1
33. müşteri kaybetmek	1
34. İdarenin şikayete yönelik göstermelik yaptırımlar uygulaması	1
35. İdarenin memnun olmayan çalışanları tehdit etmesi (tutanak, işten kovma vs.)	1
36. Üstünün uyarılarını dikkate almama	1
37. İşini kaybeden personelin diğer personellere zarar vermesi	1
38. İdarenin şikayete kayıtsız kalması	1

Olumsuz Duygu	Frekans
1. Korku	3
2. Endişe	13
3. Küçük düşmüş/aşağılanmış	4
4. Hayal Kırıklığı	8
5. Haksızlık	9
6. Üzgün	37
7. Çaresiz	5
8. Moral bozukluğu	3
9. Kızgın/sinizli	23
10. Öfke	12
11. Nefret	5
12. İntikam arzusu	2
13. Yorgun	2
14. Tükenmiş	4
15. Düşük motivasyon	2

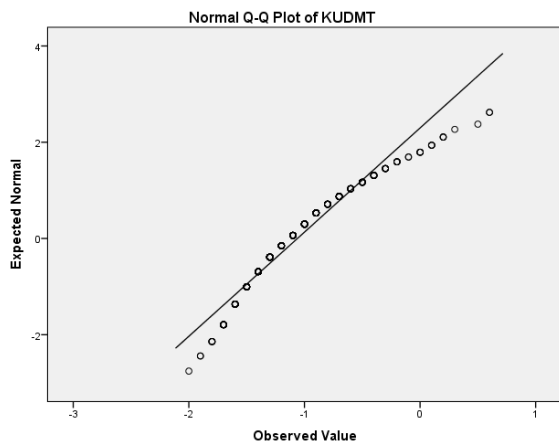
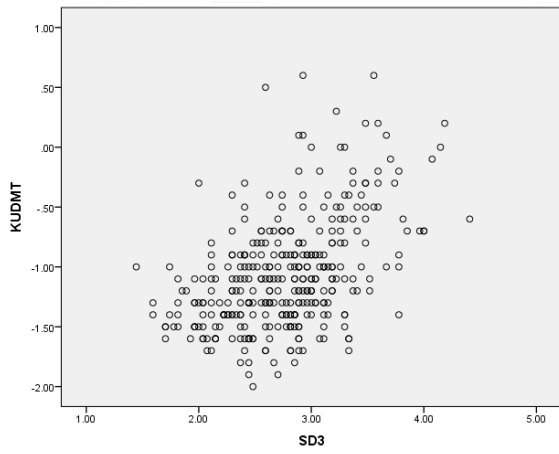
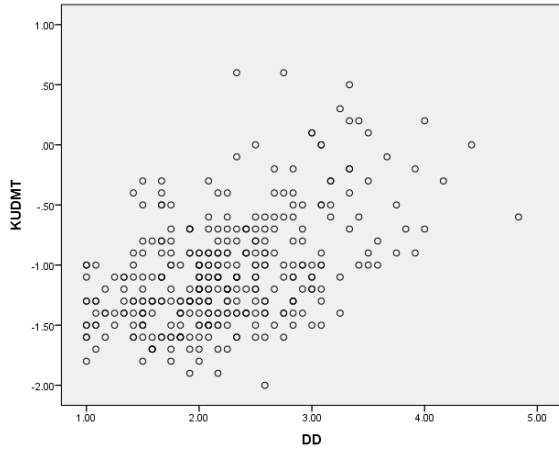
16. Kandırılmış	2
17. Kötü/olumsuz	13
18. Değersiz hissetme	4
19. Gerginlik	6
20. Yetersizlik Hissi	2
21. İlgisiz/soğumuş	1
22. Depresif	3
23. Huzursuz	2
24. İhanete uğramış	2
25. Suçlu	1
26. Sınırları ihlal edilmiş	1
27. Stresli	4
28. Öz güvensiz	1
29. İğrenme	1
30. Yıpranmış	1
31. Kin	1
32. Şaşırmış	2
33. Baskı	2
34. Karamsarlık	1
35. Aciz	1
36. Bıkmış	1
37. Mücadeleci	2
38. Bunalmış	1
39. Onuru kırılmış/gücüne gitmiş	1
40. Kararsızlık	1
41. Tedirgin	2
42. Güvensiz	1

Olumlu Olay	Frekans
1. İş arkadaşlarının desteği (ya da onlara destek) iyi ilişkiler;	41
2. İş arkadaşlarının yardımı; koruması	9
3. Kişinin/ Birimin/Takımın başarısı	35
4. Yöneticinin desteği	15
5. Müşteriye yönelik duygusal emek	11
6. Yönetim tarafından takdir edilmek / ödüllendirilmek	20
7. İş tanımı dışında görevi üstlenmek	10
8. Görev dağılımında çalışanın fikrinin alınması	1
9. Çalışana oryantasyon-işe alışma süresi tanınması	1
10. İş ortamında kendini geliştirmek	8
11. Kendi bilgi ve becerilerini tanımak ve doğru yerde kullanmak	4
12. Müşteriye yönelik gerekli eğitim, yardım destek sunmak	4
13. Müşterinin güvendiğini belli etmesi	4
14. Sosyal sorumluluk yürütmek	4
15. Çalışanın kendi istediği konuyu/işi çalışması	1
16. İş güvencesinin sağlanması	1
17. Eğitim ve seminerlere katılarak kendini geliştirmek	1
18. Network oluşturmak	2
19. İş arkadaşının,müşterinin veya yöneticinin hatasını kabul etmesi özür dilemesi	1
20. Maaşlara zam yapılması	1
21. İş arkadaşlarıyla iş dışında da vakit geçirmek	1

Olumlu Sonuç	Frekans
1. Çalışan-iş eşleşmesinin etkili olması	3
2. İşe aidiyeti	5
3. İş arkadaşlarıyla iyi ilişkiler	27
4. Başarı	27
5. İş arkadaşlarıyla hemfikir olmak	1
6. Ödül almak (zam, pirim)	10
7. Kariyerde yükselmek	6
8. Birimde iyi ilişkiler	11
9. Müşteri ile iyi ilişkiler	11
10. Müşteri memnuniyeti	18
11. Yönetici tarafından takdir edilmek	8
12. Öz güvenin artması	8
13. İş performansında artış	3
14. Tecrübe Kazanmak	7
15. Otantik Varoluş	3
16. Müşteriye destek/ yardım etmek	4
17. Kariyerine yönelik adımlar atmak	1
18. Kendini diğerlerine kanıtlamak	4
19. Çalışma motivasyonunun artması	4
20. İş tatmini	2
21. Güvende hissetmek	1
22. İş yerinde uzlaşma	1
23. İş yerine adapte olmak/ alışmak	1
24. Çalışanın kapasitesine uygun işler verilmesi	1

Olumlu Duygu	Frekans
1. Mutlu/sevinçli	88
2. Güvenli	4
3. İyi/olumlu	13
4. Gurur/Kıvanç	13
5. Birlik/aidiyet	9
6. Olumlu heyecan	7
7. Değerli	7
8. Tatmin hissetmek/memnuniyet	9
9. Utanmış/mahcup hissetmek	3
10. Öz güvenli	8
11. Huzurlu/rahatlamış	9
12. Minnet	4
13. Başarmış	3
14. Umutlu	2
15. Şanslı	1
16. Merhamet	2
17. Olumlu Stres	4
18. Yeterli	2
19. Güçlü	1
20. Motive	4
21. Kendinden emin	1
22. Olumlu şaşkın	3
23. Sakin	1
24. Dikkatli	1
25. Sabırlı	1
26. Enerjik	1

EK 15: SCATTER VE Q-Q PLOT GRAFİKLERİ



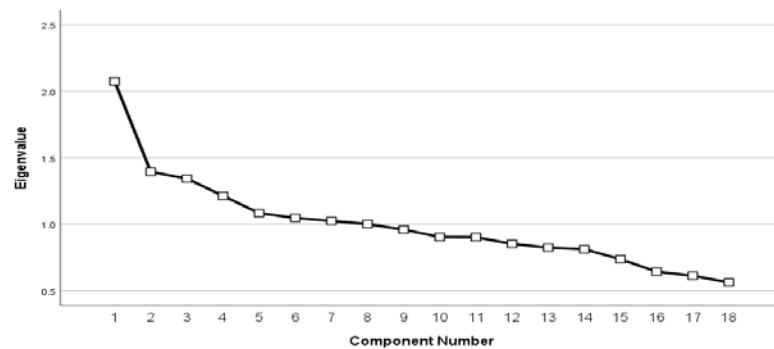
EK 16: KARANLIK ÜÇLÜ DURUMSAL MUHAKEME TESTİ FAKTÖR ANALİZİ SONUÇLARI**8-Faktörlü Yapı için Özdeğerler**

Factor	Initial Eigenvalues		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.076	11.531	11.531
2	1.395	7.751	19.282
3	1.344	7.464	26.747
4	1.214	6.745	33.492
5	1.084	6.024	39.515
6	1.047	5.819	45.334
7	1.024	5.691	51.024
8	1.002	5.566	56.590

8-Faktörlü Yapı için Açıklanan Toplam Varyans

Factor	Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	2.076	11.531	11.531	1.625
2	1.395	7.751	19.282	1.364
3	1.344	7.464	26.747	1.294
4	1.214	6.745	33.492	1.252
5	1.084	6.024	39.515	1.209
6	1.047	5.819	45.334	1.195
7	1.024	5.691	51.024	1.143
8	1.002	5.566	56.590	1.102

Note. Extraction Method: Principal Component Analysis.

Scree Plot

8-Faktörlü Yapı için Rotated Component Matrix- Maddelerin Faktör Yükleri (.30'dan yüksek değerler sunulmuştur)

Factor	1	2	3	4	5	6	7	8
Psikopati 7	.670				.374			
Psikopati 10	.667							
Narsisizm 18	.559							
Psikopati 9	.482							
Psikopati 8		.791						
Makyavelizm 6		.430	.387					
Makyavelizm 3		.406	-.307		.310			
Narsisizm 16			.701					
Psikopati 11			.621					
Narsisizm 13				.651				
Psikopati 12				.638			.318	
Makyavelizm 5					.771			
Makyavelizm 4				-.417	-.473		.374	
Narsisizm 15						.756		
Narsisizm 14						-.675		
Makyavelizm 1							.832	
Makyavelizm 2								.830
Narsisizm 17								.527

Note. Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. Rotation converged in 10 iterations.

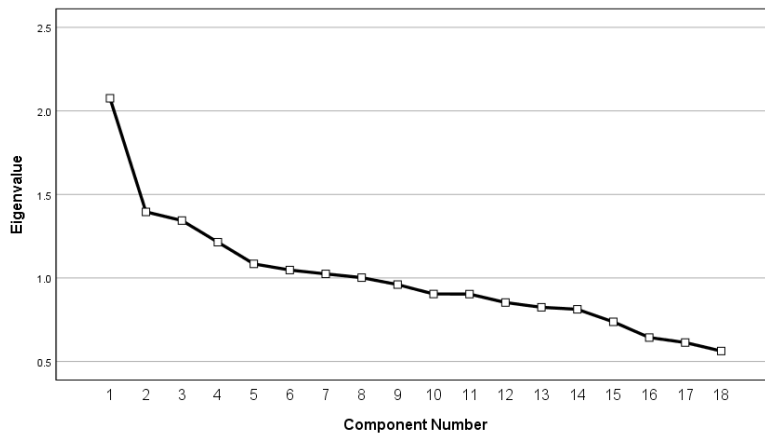
3-Faktörlü Yapı için Özdeğerler

Factor	Initial Eigenvalues		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.076	11.531	11.531
2	1.395	7.751	19.282
3	1.344	7.464	26.747

3-Faktörlü Yapı için Açıklanan Toplam Varyans

Factor	Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	2.076	11.531	11.531	1.722
2	1.395	7.751	19.282	1.646
3	1.344	7.464	26.747	1.446

Note. Extraction Method: Principal Component Analysis.

Scree Plot

3-Faktörlü Yapı için Rotated Component Matrix- Maddelerin Faktör Yükleri (.30'dan yüksek değerler sunulmuştur)

Factor	1	2	3
Psikopati 7	.688		
Psikopati 10	.600		
Psikopati 9	.549		
Narsisizm 18	.487		
Narsisizm 14			
Psikopati 12		.624	
Psikopati 8		.575	
Narsisizm 13		.464	
Makyavelizm 3	.370	.395	
Makyavelizm 2			
Makyavelizm 1			
Psikopati 11			.571
Narsisizm 16			.568
Makyavelizm 5			.483
Makyavelizm 6			.436
Makyavelizm 4			-.388
Narsisizm 17			
Narsisizm 15			

Note. Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. Rotation converged in 6 iterations.

EK 17: ETİK KURUL İZNİ

