



T.C.
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

AKADEMİSYEN HEMŞİRELERDE KARANLIK ÜÇLÜ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN BİLGİ UÇURMA DAVRANIŞI İLE İLİŞKİSİ

Mine SEÇİR
Doktora Tezi

Hemşirelik Anabilim Dalı
Hemşirelikte Yönetim Doktora Programı

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Serap ALTUNTAŞ

Bandırma 2025

T.C.
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**AKADEMİSYEN HEMŞİRELERDE KARANLIK ÜÇLÜ KİŞİLİK
ÖZELLİKLERİNİN BİLGİ UÇURMA DAVRANIŞI İLE İLİŞKİSİ**

Mine SEÇİR
Doktora Tezi

Hemşirelik Anabilim Dalı
Hemşirelikte Yönetim Doktora Programı

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Serap ALTUNTAŞ

Bandırma 2025



**T.C.
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZ ONAYI**

Bu çalışma 15.09.2025 Tarihinde aşağıdaki jüri tarafından [Hemşirelik Anabilim Dalı],
[Hemşirelikte Yönetim Doktora Programı] Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir

TEZ JÜRİSİ

Prof. Dr. Serap ALTUNTAŞ
Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Doç. Dr. Feride EŞKİN BACAKSIZ
İstanbul Üniversitesi- Cerrahpaşa
Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi

Doç. Dr. Ayşe ÇİÇEK KORKMAZ
Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Doç. Dr. Hava GÖKDERE ÇİNAR
Bursa Uludağ Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Dilek AYDIN
Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışması ile elde edilmemiş bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığı beyan ederim.

15/09/2025

Öğrencinin Adı SOYADI

Mine SEÇİR

TEŞEKKÜR

Bu tezin ortaya çıkması sürecinde görüş ve önerileriyle bana yol gösteren ve her zaman destek olan danışman hocam Prof. Dr. Serap ALTUNTAŞ'a, tezin olgunlaşması, ilerlemesi ve şekillenmesi aşamasında önemli katkıları olan değerli hocalarım Doç. Dr. Feride EŞKİN BACAKSIZ ve Doç. Dr. Ayşe ÇİÇEK KORKMAZ'a,

Hayatımın her aşamasında karşılaştığım tüm zorluklarda hiçbir desteğini esirgemeyen, her zaman yanımda olan babam, annem ve kardeşlerime,

Desteklerini her zaman hissettiğim, tüm krizlerde hem beni sakinleştirip hem de çözüm üretip, sevgi ve sabırla arkamda olan tüm arkadaşlarıma,

Veri toplama sürecinde yardımcı olan ve değerli vaktini ayıran tüm akademisyen hemşirelere,

Tüm içtenliğimle sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vi
TABLolar LİSTESİ	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
KISALTMALAR VE SİMGELER LİSTESİ.....	ix
1. GİRİŞ.....	1
2.GENEL BİLGİLER.....	6
2.1. KARANLIK ÜÇLÜ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ	6
2.1.1. Karanlık Üçlü Kavramı.....	6
2.1.2. Karanlık Üçlü Kişilik Özelliklerinin Önemi.....	9
2.1.3. Makyavelizm.....	9
2.1.4. Psikopati.....	16
2.1.5. Narsisizm	19
4.1.6. Yöneticilerde Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	23
4.1.7. Sağlık Hizmetlerinde Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri.....	25
4.1.8. Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri ile İlgili Yapılan Çalışmalar	27
2.2. BİLGİ UÇURMA (WHISTLEBLOWING).....	30
2.2.1. Bilgi Uçurma Kavramı.....	30
2.2.2. Bilgi Uçurma Davranışının Özellikleri.....	32
2.2.3. Bilgi Uçurma Türleri.....	36
2.2.4. Bilgi Uçurma Süreci	39
2.2.5. Bilgi Uçurmayı Etkileyen Faktörler.....	40
2.2.6. Bilgi Uçurmanın Avantajları ve Dezavantajları	42
2.2.7. Bilgi Uçurmanın Önündeki Engeller	43
2.2.8. Sağlık Kurumlarında Bilgi Uçurma	46
2.2.9. Bilgi Uçurmayı Etkileyen Diğer Örgütsel Faktörler.....	50
2.2.10. Bilgi Uçurma Konusunda Yapılan Çalışmalar	55
2.3. Akademisyen Hemşirelerde Karanlık Üçlü ve Bilgi Uçurma.....	58
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	64
3.1. Araştırmanı Amacı, Tasarımı ve Modeli.....	64
3.2. Araştırma Soruları.....	64

3.3. Evren/ Örneklem.....	65
3.4. Veri Toplama Araçları.....	66
3.5. Veri Toplama Süreci.....	68
3.6. Verilerin Değerlendirilmesi.....	68
3.7. Araştırmanın Etik Yönü	69
3.8. Araştırmanın Güçlükleri ve Sınırlılıkları.....	69
4. BULGULAR.....	71
4.1. Akademisyen Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Yönelik Bulgular.....	71
4.2. Akademisyen Hemşirelerin Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri, Bilgi Uçurma Davranışları ve Nedenlerine Yönelik Bulgular.....	75
4.3. Akademisyen Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Göre Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri, Bilgi Uçurma Davranışları ve Nedenlerine Yönelik Bulgular.....	76
4.4. Akademisyen Hemşirelerin Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri ile Bilgi Uçurma Davranışı ve Nedenleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular.....	89
5. TARTIŞMA.....	92
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	108
7. KAYNAKÇA.....	113
EKLER.....	133

ÖZET

AKADEMİSYEN HEMŞİRELERDE KARANLIK ÜÇLÜ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN BİLGİ UÇURMA DAVRANIŞI İLE İLİŞKİSİ

Bu çalışma, akademisyen hemşirelerin karanlık üçlü kişilik özelliklerinin bilgi uçurma davranışı ile ilişkisini belirlemek amacıyla 401 akademisyen hemşire üzerinde Kasım 2023- Ağustos 2024 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veriler, “Tanıtıcı Bilgi Formu”, “Kısaltılmış Karanlık Üçlü Ölçeği”, “Bilgi Uçurma Ölçeği” ve “Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeği” ni içeren çevrimiçi bir anket formu ile toplanmıştır. Araştırma sonucunda akademisyen hemşirelerin karanlık üçlü özelliklerinin ve alt boyutlarının (çalışılan kurum türü, unvan, eğitim düzeyi, idari görevin bulunup bulunmaması), bilgi uçurma davranışları ve alt boyutlarının (kurumun akreditasyon durumu), bilgi uçurma nedenlerinin ve alt boyutlarının (üniversite türü, unvan, idari görevin bulunup bulunmaması) çeşitli demografik özelliklere göre farklılaştığı saptanmıştır. Çalışma sonucunda karanlık üçlü özelliklerinin ortalamasının altında bir seviyede olduğu ($X=67,45\pm10,75$), narsisizm düzeylerinin ($25,76\pm5,00$) psikopati ($17,84\pm4,55$) ve makyavelizm ($23,84\pm5,74$) düzeyine göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Akademisyen hemşirelerin bilgi uçurma düzeylerinin ise ortalama düzeyde olduğu ($X=51,89\pm9,47$), içsel bilgi uçurma ve destekçi bilgi uçurma davranışlarını daha çok sergiledikleri belirlenmiştir. Karanlık üçlü ile bilgi uçurma davranışları arasında genel olarak bir ilişki bulunmamasına rağmen, narsisizm ile bilgi uçurma arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ($r=0,098$, $p=0,05$); karanlık üçlünün dışsal bilgi uçurma davranışı ile pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkisi olduğu ($r=0,187$, $p=0,00$); makyavelizm ile destekçi bilgi uçurma arasında ($r=0,103$, $p=0,03$); narsisizm ile içsel bilgi uçurma ($r=0,131$, $p=0,00$) ve dışsal bilgi uçurma ($r=0,183$, $p=0,00$); psikopati ile de dışsal bilgi uçurma arasında pozitif yönde, çok zayıf ancak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=0,232$, $p=0,00$). Karanlık üçlü özellikleri ile bilgi uçurma nedenleri arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r=0,107$, $p=0,03$) belirlenmiştir. Sonuçlara doğrultusunda özellikle yöneticilerin karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip olan ve bilgi uçuran kişilere karşı çeşitli önlemler almaları önerilebilir.

Anahtar sözcükler: Akademisyen hemşire, bilgi uçurma, bilgi uçurma nedenleri, karanlık üçlü, karanlık üçlü kişilik özellikleri

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN DARK TRIAD PERSONALITY TRAITS AND WHISTLEBLOWING BEHAVIOR IN ACADEMIC NURSES

This study was conducted on 401 academic nurses between November 2023 and August 2024 to determine the relationship between the Dark Triad personality traits of academic nurses and whistleblowing behavior. Data were collected via an online survey form including an “Introductory Information Form,” “Short Dark Triad Scale,” “Whistleblowing Scale,” and “Reasons for Whistleblowing Scale.” The study found that academic nurses’ Dark triad traits and their sub-dimensions (type of institution they work in, title, level of education, presence or absence of administrative duties), whistleblowing behaviors and their sub-dimensions (accreditation status of the institution), and reasons for whistleblowing and their sub-dimensions (type of university, title, presence or absence of administrative duties) differed according to various demographic characteristics. As a result of the study, it was determined that the dark triad traits were at a below average level ($X=67.45\pm10.75$), and their narcissism levels (25.76 ± 5.00) were higher than psychopathy (17.84 ± 4.55) and machiavellianism (23.84 ± 5.74). It was determined that the whistleblowing level of academic nurses was at the average level ($X=51.89\pm9.47$), and they exhibited more internal whistleblowing and supportive whistleblowing behaviors. Although there was no general relationship between the dark triad and whistleblowing behaviors, there was a positive and significant relationship between narcissism and whistleblowing ($r=0.098$, $p=0.05$); the dark triad had a positive and significant relationship with external whistleblowing behavior ($r=0.187$, $p=0.00$); between machiavellianism and supportive whistleblowing ($r=0.103$, $p=0.03$); A positive, very weak, but significant relationship was found between narcissism and internal whistleblowing ($r=0.131$, $p=0.00$) and external whistleblowing ($r=0.183$, $p=0.00$); and a positive, very weak, but significant relationship was found between psychopathy and external whistleblowing ($r=0.232$, $p=0.00$). A negative and significant relationship was found between the dark triad traits and the reasons for whistleblowing ($r=0.107$, $p=0.03$). Based on the results, it may be recommended that managers, in particular, take various precautions against whistleblowers who exhibit dark triad personality traits.

Keywords: Academic nurses, whistleblowing, reasons for whistleblowing, dark triad, dark triad personality traits

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2.1.	Karanlık üçlünün temel özellikleri	7
Tablo 2.2.	Karanlık üçlü konusunda yapılan çalışmalar	27
Tablo 2.3.	Bilgi uçurma konusunda yapılan çalışmalar	55
Tablo 3.1.	Çalışmada kullanılan ölçekler ve alt boyutlarına ait basıklık çarpıklık değerleri	69
Tablo 4.1.	Akademisyen hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerinin dağılımı	72
Tablo 4.2.	Ölçek toplam ve alt boyutlarına ait toplam puan ortalamaları	75
Tablo 4.3.	Akademisyen hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine göre karanlık üçlü kişilik özellikleri	77
Tablo 4.4.	Akademisyen hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine göre bilgi uçurma davranışı ve bilgi uçurma nedenleri	81
Tablo 4.5.	Karanlık üçlü ile bilgi uçurma ve bilgi uçurma nedenleri arasındaki ilişkilere yönelik korelasyon değerleri	90

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1.	Bilgi uçurma tipolojisi	37
Şekil 2.2.	Bilgi uçurma süreci	40
Şekil 3.1.	Araştırma modeli	64



KISALTMALAR VE SİMGELER LİSTESİ

BUNÖ: Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeği

BUÖ: Bilgi Uçurma Ölçeği

DSM-III: Mental Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı

KK3: Kısaltılmış Karanlık Üçlü Ölçeği

MACH-IV: Makyavelizm Ölçeği

NHS: İngiltere Ulusal Sağlık Hizmetleri

NPI: Narsistik Kişilik Envanteri

OECD: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü

PCL: Hare Psikopati Kontrol Listesi - The Psychopathy Checklist

UNCAC: Birleşmiş Milletler Yolsuzluğa Karşı Sözleşmesi

WHO: Dünya Sağlık Örgütü

1. GİRİŞ

Karanlık üçlü kavramı; Paulhus ve Williams (2002) tarafından literatüre kazandırılmış olup subklinik narsisizm, makyavelizm ve psikopatiden oluşmaktadır (Aktaran: Ağralı Ermiş, 2019). Narsisizm, makyavelizm ve psikopati, örgütler için çalışan tükenmişliği, yüksek düzeyde işgücü devri gibi büyük gizli maliyetlere yol açabilecek zararlı ciddi davranışlara sebep olabileceğinden örgütü açıkça zehirleyen, sosyal açıdan belirgin yıkıcı kişilik özellikleridir (Biçer, 2020). Karanlık kişilik özelliklerine yüksek düzeylerde sahip bireylerin yalan söyleme, manipülasyon, aldatma gibi davranışlara yöneldikleri belirtilmektedir (Zhang, Paulhus ve Ziegler, 2019; Esteves, Olivia ve Andrade, 2021). Bu kişilik özellikleri bir araya geldiğinde bu kişilerin bulundukları sosyal, iş ve toplumsal çevrelerinde olumsuz pek çok durum meydana gelebilmektedir (Bayrak, 2022; Laurijssen, Wisse, Sanders ve Smeets, 2024).

Karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip bireylerden makyavelistler etik konuları ihlal etmesi ve sömürücülüğü, psikopatiler suçluluk duygusu eksiklikleri, narsistler ise kendini aşırı üstün ve imtiyazlı görme ve empati eksikliği nedeniyle çevreleriyle etkileşimde zorlanmakta, verimlilikleri azalmakta veya üretkenlik karşıtı davranışlar gösterebilmektedirler (Lata ve Chaudhary, 2020; Yılmaz, Karagöz, Uzunbacak ve Akçakanat, 2021; Karim, 2022). Örneğin, makyavelist tutum gösteren bireyler, bencilliğin normal olduğunu düşünmekte, bir hedefe ulaşmak için etik mekanizmaların varlığını dikkate almamakta, hatta vicdan yoksunluğu gösterebilmektedirler (Atalan, 2019). Bu yönde yüksek makyavelist davranış gösteren bireyler için ahlaki ve etik davranış ile ahlaki ve etik olmayan davranış arasında bir değiş tokuş olduğu söylenebilir (Khan ve Bhatti, 2019). Psikopati özellikleri yüksek çalışanların ise ekip çalışması becerilerinin az olduğu ve kendi kendine hizmet davranışında bulunma olasılıklarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Barelds, Wisse, Sanders ve Laurijssen, 2018).

Karanlık üçlü özellikleri gösteren bireyler, çalıştıkları kurum içerisindeki kurallar, yönetmelikler, etik oluşumlar ve hiyerarşi karşısında farklı tepkiler geliştirebilmektedirler. Özellikle kurumlarda görülen anti sosyal ve normal dışı davranışların karanlık üçlü ile ilişkili olduğu belirlenmiştir (Janke, Daumiller ve

Rudert, 2019). Pek çok örgütsel davranış ve örgütsel çıktılar üzerinde karanlık üçlünün önemli etkileri bulunduğu ifade edilmektedir (LeBreton, Shiverdecker ve Grimaldi, 2018). Karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip bireylerin yaratıcılık, zeka ve bilgiye erişim düzeyleri yüksektir (Hess, 2022). Sağlıklı bireylerde bu özelliklerin olması olumlu bir durum olarak değerlendirilirken karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip bireylerde ise bu özellikler dolandırıcılık riskleri ve bilgi uçurma gibi manipülasyona yönelik girişimlere dönüşebilecek yetenekler olarak görülmektedir (Hess, 2022).

Kurumlarda işleyiş ve süreçler her zaman mükemmel olmamakla birlikte, çeşitli hatalar, ihmaller vb. de görülebilmektedir. Bu hatalar, ihmaller gibi yanlış uygulamaları ortaya çıkardığından birer bilgi kaynağı ve iç kontrol sistemi olarak görülmelidir (Wisnievska, 2021). Bu aşamada devreye bilgi uçurma davranışı girmektedir. Bilgi uçurma davranışı genel olarak toplum ya da grup yararına, gönüllü olarak yapılan, yasalara, kurallara vb. uygun olmayan eylemlerin, bu eylemleri gerçekleştiren kişi veya kişilerin çeşitli kanallar kullanılarak açığa çıkarılması olarak ifade edilmektedir (Yıldız ve Tani, 2018).

Bilgi uçurma doğru yönetildiğinde; insanların zarar görmesinin engellenmesi, örgütlerin verimliliklerinin artması (Aydan ve Kaya, 2018), eksiklerin fark edilerek tamamlanması (Aydan, 2017) ve kurumsal iç denetimin sağlanması (Yıldız ve Tani, 2018), raporlama kalitesinin artması (Kuang, Lee ve Qin, 2020) gibi yararlar sağlanabilmektedir. Özellikle kamu kurumlarında yasalara ve etik ilkelere uygun olmayan durumlarda, bu eylemlerin durdurulması, gerektiğinde önlemler alınması ve kurumların bütünlüğünün bozulmaması adına bilgi uçurma sürecinin yönetilmesi önemlidir (Palumbo ve Manna, 2019; Salik Ata, 2022). Bunun yanında bilgi uçurma davranışı doğru ve yapılması gereken bir davranış olsa da bu davranışta bulunan kişilerin kötü bir duruma düşmesi ve mağdur olmalarıyla da sonuçlanabilmektedir (Sayğan Tunçay ve Sayğan Yağız, 2020)

Bilgi uçurma davranışı için öncelikle bireyin, karşılaştığı olumsuzluğun etik veya yasa dışı olup olmadığının ayrımını yapması gerektirmektedir. Örgüt/kurum içinde etik ya da yasa dışı bir durumla karşılaşıldığında çalışan için iki seçenek vardır; ya sessiz kalmak ya da çözüm için bilgi uçurmak. Bu karar aşamasında çalışanın kişilik özelliklerinin önemi ortaya çıkmaktadır. Çalışanın çıkarı için sessiz kalma, olayı ilan etme ya da bilgiyi saklama gibi seçeneklerinin yanında çevresindekileri manipüle

ederek bilgiyi kendisi için kullanması gibi senaryolar da olabilmektedir (Vural, 2021; Öztürk, 2022).

Karanlık kişilik özelliklerine sahip bir çalışanın da bu durumda nasıl bir düşünce içinde olacağı tahmin edilememektedir. Çünkü karanlık üçlü kişilik özelliklerini gösteren bireyler sadece kendi iyiliklerini düşünmekte, diğer insanları güvenilmez olarak görmekte ve neye mal olursa olsun kazanmaya odaklanmıştır (Coşkun, 2017). Hatta çıkarıcı kişilik davranışı göstermeden önce kurbanlarına daha yakın olabilmek için hayatlarıyla ilgili özel ve yanlış bilgileri paylaşabilmekte (Copkova, 2022), yükselmek veya daha iyisi olmak için hedefi etkilerken, izlenimleri çok iyi yönetebilmektedirler (Tariq, Amad ve Lingjie, 2021; Uppal, 2021). Karanlık üçlü kişilik özellikleri sergileyen ve aynı zamanda yükselerek güç sahibi olmak isteyen bir kişi, gerektiğinde hiyerarşik olarak üst basamaklardaki insanlara yapmacık bir sevimlilikle yaklaşma gibi politik davranışlarda bulunabilmektedir (Özsoy, 2017; Zor, 2019; Aktürk, 2022).

Makyavelizm, istikrarlı ve kalıcı bir eğilim olup, iş hayatında makyavelist eğilim gösteren bireyler aynı zamanda formal ve informal ilişkilerde çoğunlukla ikiyüzlü tutum ve davranışlar göstererek, samimi hareket etmemektedirler (Uçkun, Üzüm ve Uçkun, 2018; Yeşiltaş ve İmadoğlu, 2020). Bunun yanında makyavelizmin kariyer hırsı ve etik dışı davranış niyetiyle ilişkili olduğu bilinmektedir (Vezir, 2017; Zhao, Xiao, Mao ve Liu, 2018; Gürlek, 2020; Toprak, 2021). Bu özellikleri gösteren kişilerin bu davranışları bir süre sonra örgütsel işleyişini bozabilecek davranışlara ve olumsuz davranışsal sonuçlarına neden olmaktadır. Yapılan çalışmalarda, karanlık üçlü kişilik özelliklerinin verimsiz işyeri davranışlarını arttırdığı (O'Boyle, Forsyth, Banks ve McDaniel, 2013), makyavelizmin kaynakların kötüye kullanılması, hırsızlık, dolandırıcılık, sessiz kalma eğilimi ve örgütsel sinizm ile pozitif ilişkili olduğu (Aksoy, 2016; Vezir, 2017; Laurijssen ve ark., 2024), işe adanmışlığı (Han, 2024) ve iş doyumunu (Bayrak, 2022) etkilediği görülmektedir.

Psikopatik davranış gösteren bireyler ise soğukkanlı ve strese dayanıklı bireyler olduklarından diğer çalışanlara göre daha başarılı olarak görülebilirler. Bu özellikleriyle fayda sağlasalar da uzun vadede kurum ve toplum için olumsuz etkileri de olabilmektedir (Aktürk, 2022). Jonason ve arkadaşları (2014), bireylerin karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip olma düzeyleriyle başkalarının acısından zevk alma

düzeylerinin pozitif bir ilişki içinde olduğunu belirlemiştir. Meslektaş veya ekip arkadaşı başarısızlığa uğradığında bu kişilik özelliklerine sahip kişiler keyif (yani eğlence, tatmin, zevk ve mutluluk aldıklarını) ifade etmişlerdir. Makyavelist bir yöneticiyle çalışanlarda kariyer tatmininin azaldığı, tükenmişliğin arttığı (Volmer, Koch ve Goritz, 2016), narsistik liderlerin ise rekabetçi ve güvenilmez bir örgüt kültürü oluşturarak takipçilerinin kariyer gelişimi ve iş kalitesine zarar verdikleri ifade edilmektedir (Ghislieri, Costese, Molino ve Gatti, 2019). Bu sonuçlar karanlık kişilik özelliklerine sahip bireylerin bilgi uçurma davranışını gerçekleştirmeden önce çıkar ilişkilerine göre hareket edebileceklerini düşündürmektedir.

Bilgi uçurma kavramı genellikle şirketler, yönetim firmaları ve büyük teknoloji şirketlerindeki yolsuzluklar, bilgi kaçırmalar ve mali skandallar için konuşulsa da, üniversitelerde de kariyer rekabeti, birçok etik ve ahlak dışı durumlar (proje maliyetleri, not sistemleri, sahte dereceler vb.) nedeniyle bilgi uçurma görülebilmektedir. Ancak eğitim kurumlarında ihlalleri bildirme niyetinde artış yaşansa da akademisyenler koruyucu yasa olmaması ve misilleme kaygısından dolayı bilgi uçurma konusunda hala çekingen kalmaktadır (Hastuti, Indarto ve Claudia, 2023).

Akademisyen hemşireler gelecekte sağlık sisteminin birer üyesi olacak veya farklı şekillerde mesleğe katkı sağlayacak hemşirelik öğrencilerinin eğitiminden sorumludur. Bu nedenle öğrencilere eğitimleriyle yön vererek; etik konuların farkındalığını kazandırma, toplum yararına çalışma, mesleki kişiliklerinin gelişmesi ve kendilerine olumlu yönler katmada önemli rol oynamaktadırlar. Ancak eğitimcinin kendisinde etik kuralların ihlalinin, çıkarıcı davranış veya manipülatif yönlerin gözlenmesi öğrencileri de etkileyecektir. Ayrıca hemşire akademisyenlerin çalışma ortamlarının düzenini ve iş yaşam kalitelerini etkileyebileceği de bir gerçektir (Aghli, Ahi ve Mansouri, 2018; Bayrak, 2022).

Karanlık üçlü kişilik özellikleri ve bilgi uçurma davranışı ile ilgili çalışmalar son yıllarda artış göstermiştir. Bu konularla ilgili hemşireler ve akademisyenler üzerinde yapılmış çalışmalar mevcuttur (Aghli ve ark., 2018; Khorsihidi ve Bozorgi, 2019; Palumbo ve Manna, 2019; Copkova, 2022). Ancak yapılan çalışmalar karanlık kişilik özelliklerinin genellikle diğer kişilik özellikleriyle veya örgütsel davranışlarla ilişkisini araştırmaya yoğunlaşmaktadır (Ağralı Ermiş, 2019; Vural, 2021; Bayrak,

2022; Karim, 2022). Bilgi uçurma konusuyla ilgili yapılan ęalıřmalara baktığımızda ise bilgi uçurma ile etik konuların incelendiği görülmektedir (Zarefar, Surya ve Mela, 2018; eki, 2020; Mavibaş, 2022; Alper Ay ve Karakaya, 2024). Yapılan alan yazın incelemesi sonucu karanlık l kişilik özelliklerinin bilgi uçurma ile birlikte ele alındığı bir ęalıřmaya rastlanmamıştır.

Akademisyenliğin yoğun rekabet ve zaman zaman da hırs içeren bir meslek olması, akademik kadroların sınırlı olmasının yanında yerleşilen kadrolardaki kalıcılığın sağlanması için sürekli üretme ve daha çok tanınmanın gerekli olması, akademik ilerlemenin yayın sayısı, atıf sayısı, proje üretme gibi ölçütlere bağlı olması nedeniyle akademik kurumlarda karanlık l özelliklerinin hastanede çalışan hiyerarşik olarak yükselme fırsatlarının daha az olduğu hastanelerde çalışan hemşirelere göre daha yüksek olduğu düşünülmüştür. Bunun yanında bilgi uçurma davranışının en önemli parçasını bilgi uçuranın kişiliğinin oluşturması bu çalışmanın temelini oluşturmaktadır. Bu doğrultuda çalışma, akademisyen hemşirelerde karanlık l kişilik özelliklerinin bilgi uçurma davranışı ile ilişkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonuçlarının literatüre konuyla ilgili katkı sağlayacağı, gelecek araştırmaların planlanmasında yol göstereceği ve akademik yöneticilere konuyla ilgili bir öngörü sağlayacağı düşünülmektedir.

2.GENEL BİLGİLER

2.1. KARANLIK ÜÇLÜ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

2.1.1. Karanlık Üçlü Kavramı

Karanlık üçlü teorik olarak ayrı konular olsalar da deneysel olarak örtüşen, toplumda uyumsuz olarak yorumlanan kişilik özelliklerinin birleşimidir (Cohen, 2016). Bu kişilik özelliklerinden bahsetmeden önce klinik ve subklinik kavramlarının anlaşılması önemlidir. Klinik davranışlar, klinikte veya gözlem altında olan bireyleri kapsarken; subklinik davranışlar ise gözlem altında bulunmayan, toplum içindeki dağılıma atıfta bulunmaktadır. Bunun yanında subklinik terimler daha geniş bir örneklem için kullanılmaktadır (Vural, 2021). Açıklamalar ışığında incelenen narsisizm, psikopati ve makyavelizm kişilik özellikleri subklinik olarak ele alınmaktadır.

Üç anti-sosyal subklinik kişilik özellikleri; subklinik narsisizm, psikopati ve makyavelizm karanlık üçlüyü (Dark triad) meydana getirmektedir (Cohen ve Baruch, 2021). Son zamanlarda yapılan çalışmalar bu üçlüye sadizmin de eklenmesiyle oluşan karanlık dörtden de bahsetmektedir (Dark tetrad) (Jones ve Paulhus, 2014; Pajevic, Vukosavljevic-Gvozden, Stevanovic ve Neumann, 2018). Tam aksi yönde ise literatürde karanlık üçlüde makyavelizm ve psikopatinin gerçekte yeri veya narsisizmin rolünün ne olduğuyla ilgili çeşitli çelişkiler mevcuttur (O'Boyle ve ark., 2013; Rogoza ve ark., 2021).

Literatüre bakıldığında karanlık üçlünün iç dinamiğinin incelendiği çalışmalarda genellikle makyavelizm ve psikopatinin birbiriyle örtüşmesi nedeniyle üçlü değil, “Karanlık İkili” kavramı da kullanılmaktadır. Karanlık ikili, makyavelizm ve psikopatinin birbirleriyle yakından ilişkili olduğunu ve hatta bir yapının iki yüzü olarak ele alınabileceğini varsaymaktadır. Bu kavram, narsisizmin en az ilişkili olduğu, modellerden hariç tutulduğu ve farklı kriter geçerliliğine sahip farklı çalışmalarda destek bulmuştur (Ali, Amorim ve Chamorro-Premuzic, 2009; Egan, Chan ve Shorter, 2014; Kowalski, Vernon ve Schermer, 2016; Rogoza ve Cieciuch, 2020).

Paulhus ve Williams (2002) saldırgan olmakla birlikte patolojik olmayan makyavelizm, subklinik narsisizm ve subklinik psikopatinin ortak yönleri nedeniyle

bir arada incelenmesi gerektiğini öne sürerek alan yazına yön vermişlerdir (Aktaran; Vural, 2021; Ağralı Ermiş, 2019). Kişiliğin üç karanlık yönü de kişilik bozukluklarının bir parçasıdır (Khorsihidi ve Bozorgi, 2019). Makyavelizm; başkalarını manipüle etme, narsisizm; büyüklenme, kendini üstün görme ve psikopati; düşük empati ve kaygıyla birlikte seyreden yüksek dürtüsellik ve heyecan arayışı olarak tanımlanmaktadır (O’Boyle ve ark., 2013; Ternes, Babin, Woodworth ve Stephe, 2019).

Jones ve Paulhus (2014) yapmış olduğu çalışmada karanlık üçlü kişilik özelliklerinin başlıca özelliklerini belirlemiştir. Tablo 2.1’de gösterilen özelliklerde boşluklar ortalama seviyeyi, artılar ortalamanın biraz üstünü, çift artılar ise ortalamanın oldukça üzerinde olduklarını göstermektedir (Araştırmada yazar sadizmi de değerlendirmiş, tablo oluşturulurken bu grup çıkarılmıştır).

Tablo 2.1. Karanlık Üçlünün Temel Özellikleri

Özellik	Narsisizm	Makyavelizm	Psikopati
Duygusuzluk	++	++	++
Dürtüsellik	+		++
Manipülasyon	+	++	++
Etik Dışılık		Sadece beyaz yakalılar	++
Abartma	++		++

Zulümden keyif alma (sadist)

(Kaynak: Paulhus, 2014)

Karanlık üçlü kendi içerisinde farklı özellikleri bulundursa da birbiri içine geçen ortak noktalar; manipülatif eğilim ve duygu yoksunluğudur (Yılmaz ve ark., 2021). Bunların yanında; saldırganlık, duygusal soğukluk, sömürü, iş birliği yapmama, benmerkezcilik ve aldatma için karanlık üçlünün diğer temel özellikleridir. (Kraus, Berchtold, Palmer ve Filser, 2018; Karim, 2022). Özellikle karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip bireyleri dolandırıcılık, hırsızlık, suiistimal eylemleri geliştirme olasılıklarının daha yüksek olması olumsuz durumlara örnek olarak verilebilir (O’Boyle ve ark., 2013; Hess, 2022). Ayrıca bulundukları kurumlarda dolandırıcılığa yönelik girişimler, yöneticiye veya kuruma başarılı görünmeye çalışmayla birlikte istismarlarda bulunma ve hilekâr stratejiler geliştirme gibi durumlar görülebilmektedir (Ağralı Ermiş, 2019; Hess, 2022).

Üçlü içindeki farklılıklara bakıldığında; makyavelizm ve psikopatide aldatma davranışı daha yüksek seviyede görülürken, narsisizmde daha düşüktür (Jonason, James, Kavanagh, Chonody ve Scrutton, 2014). Özellikle makyavelizm, narsisizm ve psikopatiyle kıyaslandığında daha yüksek düzeyde istek/dürtü kontrolüne sahiptir. Bunun nedeni, makyavelist bireylere göre eğer ucunda çıkar varsa nasıl ulaşıldığının bir öneminin olmamasıdır (Öztürk, 2022). Ayrıca makyavelist bireyler kurdukları plan ve hedefleri için ittifaklarına dikkat etmekte psikopatlar gibi dürtüsel davranmak yerine stratejik davranmaktadırlar (Jones ve Paulhus, 2014; Mesko, Lang, Czibor, Szijarto ve Berazkei, 2014; Kowalski, Rogoza, Salofske ve Schermer, 2021). Sadece makyavelist bireyler değil karanlık üçlünün tamamı anti-sosyal kişilikleri olmasına karşın istediklerini elde etmek için ikili ilişkilerde başarılı olabilmektedirler (Ağralı Ermiş, 2019). Karanlık üçlü kişilik özellikleri yüksek bireylerin zenginlik, sosyal tanınma ve kendilerini geliştirmek için çaba göstermeleri; çevrelerindeki insanların üzerinde etki yaratma ve sosyal anlamda bir hakimiyet kurma çabalarından kaynaklanmaktadır (Southard ve Zeigler-Hill, 2016; Guillen, Jacquart, Hogg, 2022). Karanlık üçlü kişilik özellikleri hem yüksek riskli aldatma hem de suistimale ilişkilidir (Dussault, Hojjat ve Boone, 2013; Azizli ve ark., 2016; Aldousari ve Ickes, 2021).

Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin, etik tutumları olumsuz yönde etkilediği belirtilmektedir (Himes, Olson-Buchanan ve Elson, 2021). Karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip bireylerin en önemli özelliklerinden biri aldatma, rol yapma gibi davranışlarda oldukça başarılı olmalarıdır. Bu durum bu kişilik özelliklerine sahip bireylerin kurumlarda tespit edilmesini zorlaştırmaktadır. Karanlık üçlü kişilik özelliklerini etkileyen değişkenlere baktığımızda; cinsiyetin (erkeklerin kadınlardan daha yüksek karanlık üçlü özelliklerine sahip oldukları) (Rogoza ve ark., 2021; Copkova, 2022) bulunulan kültürün (Düşük gelirli kültürlerin makyavelizm, narsisizm ve psikopatide önemli ölçüde daha yüksek bir ortalama elde ettiği, makyavelizin en yüksek Polonya’da ölçüldüğü, erkeklerin kadınlardan psikopati konusunda en yüksek puanı aldığı kültürlerin İsviçre, Almanya, İtalya, Çin ve Macaristan olduğu) (Aluja ve ark., 2022), ülkeler arası farklılıkların (Türk katılımcılar Avustralyalı katılımcılara göre daha yüksek) (Jonason, Okan ve Özsoy, 2019) etkili olduğu görülmektedir.

2.1.2. Karanlık Üçlü Kişilik Özelliklerinin Önemi

Karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip çalışanların olduğu kurumlarda bu kişiler kendilerinden daha başarılı çalışanları istemediğinden suistimale uğratabilir, kurumda beyin göçü görülebilir, personel uzmanlığında düşüş görülebilir. Ayrıca yöneticinin çalışanlarına karşı duyarsız olması, geri dönüşleri göz ardı etmesi ve manipülatif olması sonucunda örgütte sinik davranışlar, üretkenlik karşıtı iş davranışları ve daha pek çok olumsuz örgütsel davranış ortaya çıkabilmektedir (Blair, Helland ve Walton, 2017; Yu, Wang, Zheng ve Shi, 2020; Hess, 2022). Psikopatik özelliklere sahip bir üst ile çalıştıklarında bireylerin işten ayrılma niyetleri (Yılmaz ve ark., 2021) artarken; iş tatminleri azalmaktadır (LeBreton ve ark., 2018; Ghislieri ve ark., 2019). Narsisizm açısından Ceo narsisizmi ile dolandırıcılık arasında (hem Ceo hem de astları için) olumlu bir ilişki tespit edilmiş (Rijsenbilt ve Commandeur, 2013), benzer şekilde narsisizmin güç ihtiyacı ve etik olmayan davranışlarla ilişkili olduğu ifade edilmiştir (Aydoğan ve Serbest, 2016). Şunu söylemek gerekir ki narsist yöneticiler kişilik özellikleri dolayısıyla kendilerini yeterli ve üstün görecektir, bunun sonucunda da yeniliklere ve gelişmelere kapalı bir kurum kültürü oluşabilecektir (Toprak, 2021).

Yapılan bir meta-analiz çalışmasında duygusal zeka ve karanlık üçlü arasındaki ilişki araştırılmış, makyavelizm ve psikopatinin hem yetenek hem de özellik duygusal zekası ile negatif yönde bir ilişkisinin olduğu, narsisizmin ise hem yetenek hem de özellik duygusal zekası ile zayıf bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir (Miao, Humphrey, Qian ve Pollack, 2019). Başka bir çalışmada ise büyüklük narsisizminin genellikle duygusal zeka ile pozitif ilişkisinin olduğu, savunmasız narsisizm, ikincil psikopati ve makyavelizmin ise negatif ilişkili olduğu ifade edilmiştir (Walker, Double ve Birney, 2021).

2.1.3. Makyavelizm

Makyavelizm kavramı 16. yüzyıl İtalya'sında yaşamış Niccola Machiavelli'in eserleri olan (Coşkun, 2017; Demirgöl, 2021), "Prens" ve "Söylevler" isimli çalışmalarından yola çıkılarak ortaya çıkmıştır. Siyaset bilimci ve yazar olan Machiavelli, yayımlanan bu kitaplarda gücü elde etmenin ve elinde tutmanın yöntemlerinden bahsetmiştir. Prens kitabında Machiavelli, prensin güç ve zekâsını ön planda tutup askerî ve siyasi bilgisini kullanarak gerektiğinde yalan söyleme ve hile

yapmada usta olmasını (Demirgöl, 2021); prenslere, gerektiğinde acımasız ve ahlaksız bir şekilde davranmaları gerektiğini öğütlemektedir (Muris, Merkelbach, Otgaar ve Meije, 2017). Machiavelli'nin fikirlerine ve düşüncelerine dayatılarak oluşturulan makyavelizm, amaca ulaşmak için her yolun meşru olduğunu, yalan söyleme ve hileli davranışların bir önemi olmadığını savunmaktadır (Atalan, 2019; Demirgöl, 2021).

Makyavelistler kişilerarası ilişkilerdeki davranışlarına ilişkin ortak inanç, başkalarını aldatmaları ve manipüle etmeleridir (Aldousari ve Ickes, 2021). Ayrıca makyavelizm, duygusal anlamda kopuk ilişkiler, başkalarını istismar etme isteği (Brewer ve Abell, 2017), riyakarlık (Sungur, 2017) gibi kavramları da kapsayan bir davranış eğilimidir. Makyavelist yaklaşımın özü, amaca ulaşmak adına yasal, dinsel, etik tüm unsurların yok sayılarak ortaya çıkan tüm engellerin ortadan kaldırılmasıdır (Sungur, 2017). McHoskey ve arkadaşları (1998), makvavelizmi; suçluluk hissetmeden hile ve etik olmayan davranışları gerçekleştirebilen, empatiden yoksun davranış gösterilmesi olarak tanımlamıştır (Aktaran; Atalan, 2019).

Christie ve Geis (1970), bazı politik ve dini liderleri gözlemleyerek bu liderlerin izleyicilerini etkileyerek amaçlarına ulaşmak için çeşitli manipülatif davranışları gösterdiklerini tespit etmiş, manipülatif davranışlar yani makyavelizmin dört temel unsuru olduğunu belirtmiştir (McHoskey ve ark., 1998; Li-Ping ve ark., 2008; Coşkun, 2017; Toprak, 2021):

- Kişilerarası ilişkilerde duygu (empati) eksikliği
- Geleneksel etik kaygıların eksikliği
- Düşük ideolojik bağlılık
- Psikopatoloji eksikliği (duygu, düşünce ve davranış bozukluğu)

Bu ortak özelliklerin kişilik ile ilgili olduğunu düşünen Christie ve Geis (1970), bireylerin makyavelist eğilimlerini ortaya koymak amacıyla bir ölçek geliştirmiştir. March-IV ölçeğinde 10 pozitif, 10 negatif madde bulunmaktadır. Testte yüksek puan alanlar yüksek makyavelist, düşük puan alanlar ise düşük makyavelist olarak belirlenmiştir (Özsoy, 2017; Toprak, 2021).

Makyavelistler için; sinik, otoriter ve ilgisiz oldukları (McHoskey ve ark., 1998), kendi çıkarları için olayların seyrini takip ettikleri (Christie ve Geis, 1970), kuşkucu, duygudan uzak ve ikna edici şeklinde betimlemeler kullanılmıştır (Ağrali

Ermiş, 2019). Makyavelizmin yapısına yönelik diğer yaklaşım ise Dahling, Whiteaker ve Levy (2009) tarafından geliştirilmiş ve makyavelizmin dört temel bileşeni şu şekilde belirtilmektedir; başkalarına güvensizlik, ahlaki olmayan manipülasyon, kontrol arzusu, statü arzusu. Bu dört bileşen bizlere makyavelist davranış eğilimi gösterenlerin, diğer bireyleri dikkatle takip ederek davranışlarının olası sonuçlarına karşı güvensiz olduklarını, sürekli manipüle etmekten ziyade kazanç fırsatı elde ettiğinde etikten saptıklarını, çevresindekilere güvenmemesinden dolayı kontrolcü olduklarını, son olarak da şans ve tesadüf gibi durumlara inanmadıklarını göstermektedir. Makyavelist davranış eğilimi gösteren bireyler için başarı, zenginlik ve güç ile ortaya koyulan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Dahling ve ark., 2009; Chandler, Petrenko, Hill ve Hayes, 2021; Toprak, 2021).

Literatürde makyavelizmin bir kişilik özelliği mi yoksa kişilik boyutlarının karmaşıklığı mı olduğu (Inançsi, Lang ve Bereczkei, 2016), kişilik özelliklerinden mi yoksa davranış şekillerinden mi etkilendiği bilinmemektedir. Makyavelist davranış eğilimi gösteren bireyler, çıkarları için yalan söyleme, diğer insanları manipüle etme, bencil ve çıkarıcı olma gibi davranışlar gösterebilmektedir. Ancak dikkat edilmesi gereken nokta bu tarz davranışların belirli miktarda her insan tarafından gösterilebilecek olmasıdır. Bu bağlamda birey bu özelliklerin tamamına büyük oranda sahipse makyavelist davranış eğiliminin yüksek olduğu söylenebilir (Özsoy ve Ardic, 2017).

Makyavelist davranış eğilimi gösteren kişileri yüksek ve düşük seviyede sınıflandırmak mümkündür. Literatürde yüksek makyavelist kişilerin özellikleri aşağıdaki gibi açıklanmaktadır:

- Dış olayları daha doğrudan kontrol etme konusundaki algılanan eksikliklerini telafi etmek için diğer insanları manipüle etmeye çalışan (Brinke, Black, Porter ve Carney, 2015; Aldousari ve Ickes, 2021).
- Maddiyata düşkün, para sevgisi yüksek (Tang, Chen ve Sutarso, 2008),
- Üretkenlik karşıtı çalışma davranışlarında bulunma eğilimi gösteren (Rehman ve Shahnawaz, 2018; Younus, Danish, Sair, Ramzan ve Sheikh, 2020),
- Empati düzeyi oldukça düşük (Andrew, Cooke ve Muncer, 2008; Rauthmann ve Kolar, 2012; Blötnner, Steinmayr ve Bergold, 2021),

- Duygusal zekâ düzeyi düşük (Austin, Farrelly, Black ve Moore, 2007; Miao ve ark., 2019),
- Faydacı ve duygusal mesafeyi koruyan (Demirgöl, 2021),
- İletişim yetenekleriyle politik ve stratejik davranan (Zor, 2019; Kowalski ve ark., 2021)
- Toplumdan kendini soyutlayan, sonuç odaklı (Rauthmann ve Kolar, 2012).
- Gerekğinde yalana dayanarak rahatça hareket edebilen (Kessler ve ark., 2010; Zor, 2019).
 - Kişisel çıkar ve kişisel kazanıma aşırı derecede odaklanmaları nedeniyle iş yerinde etik olmayan ve verimsiz davranışlarda bulunan bireylerdir (O'Boyle ve ark., 2013; Chandler ve ark., 2021).

Düşük makyavelist davranış eğilimi gösteren bireylerin özellikleri genellikle yüksek makyavelist davranış eğilimi gösterenler ile kıyaslanarak ortaya konulmaktadır.

- Düşük makyavelist kişilik özellikleri taşıyan bireyler; örgütsel uygulama ve politikalar ile desteklendiğine ilişkin olumlu algıya sahiptirler, enerjilerini çalışma arkadaşları ve yöneticilerini manipüle etme, kendi güçsüz yönlerini saklama, yalan ve hileye başvurma gibi olumsuz eylemlere harcamaktansa kişisel iyi olma, örgütsel başarı ve verimlilik gibi kavramlara yönlendirebilecektir (Üstün ve Ersolak, 2020).
- Bu bireylerin bireysel durumlardan kendilerini duygusal olarak soyutlayamamalarından kaynaklı olarak, yönlendirici (manipülatif) bir davranış sergilemedikleri, çevresindekiler ile duygusal olarak bir etkileşimde oldukları varsayılmaktadır. (Macrosson ve Hemphill, 2001).
- Düşük seviyede makyavelist davranış eğilimi gösteren bireyler yüksek makyavelist davranış eğilimi gösterenlere göre daha az kazanmaktadırlar. Ayrıca ikna yetenekleri daha düşüktür ve daha kolay ikna olurlar (Özsoy, 2017).

Makyavelist kişilik tipi; oportünizm (zor durumlarda, davranışlarını etik ilkelere göre değil, kişisel çıkarlarına göre ayarlayan tutum), pragmatizm, ahlaksızlık, sömürü ve başkalarına güvenmeme gibi özelliklerle karakterizedir (Bianchi ve

Mirkovic, 2020; Karim, 2022). Ayrıca yüksek motivasyona ve diğer bireylere göre daha yüksek manipülatif taktik geliştirme ve kullanma becerisine sahiptirler (Wlodarska, Zyskowska, Terebus ve Rogoza, 2021). Makyavelizmin saldırganlıkla ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Aluja ve ark., 2022).

Makyavelist düşünceye sahip kişilerin özellikleri, bencil, insanları manipüle eden, mükemmel görünmeye çalışan, fırsatçı, etik dışı davranışlar sergileyen, çevrelerindeki kişileri amaçları için kullanabilen, empati düzeyi düşük, yalan söylemekten çekinmeyen ve duygusal zekâ düzeyi düşük olarak sıralanabilmektedir. Örgütsel makyavelizm, örgütsel amaçlara ulaşmak adına yöneticilerin makyavelist tavırlar sergilemesi, örgüt içinde bulunan farklı grupların kendi çıkarlarını esas alması ve daha yüksek hiyerarşik basamağa çıkmak uğruna sergiledikleri makyavelist yaklaşımlardır (Demirgöl, 2021).

Machiavelli, örgütlerde korkulan bir lider olunması gerektiğini, hem korkulan hem de sevilen bir lider olmanın ideal olduğunu, ancak bunu başarmanın fazlasıyla zor olduğunu belirtmektedir (Sungur, 2017). Diğer bir ifadeyle, başarı için dürüst ve ahlaki bir yönetim tarzından ziyade bunu göz ardı etmenin gerekli olduğunu savunmaktadır (Gürlek, 2020).

Yöneticilerin makyavelist davranış eğilimi göstermesi, çalışma ortamını ve çalışan verimliliğini etkileyebilecek bir faktördür. Özellikle makyavelist davranış gösteren liderlerin düşmanca, taciz edici davranışlarda bulunma eğilimleri, çalışanlar ve kuruluşlar için yıkıcı olabilmektedir (De Hoogh, Den Hartog ve Belscak, 2020). Yöneticilerin makyavelist eğilimlerinin çalışanların işe yönelik tutumlarını olumsuz yönde etkilediği (Zor, 2019), örgütsel muhalefeti pozitif, işe adanmışlığı ise negatif yönde etkilediği (Naktiyok, Zengin, Kayapalı ve Yıldırım, 2019) tespit edilmiştir. Ayrıca yapılan çalışmalarda makyavelizm düzeyi arttıkça tümleştirme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşmanın azaldığı belirlenmiştir (Özsoy, 2017). Bu nedenle yöneticilerin sağlıklı bir şekilde görevlerini yerine getirebilmeleri adına makyavelist davranış eğilimi düzeylerinin belirlenmesi önemlidir.

Makyavelist eğilim gösteren yöneticiler etik liderlik özelliklerini gösteremez ve etik liderlikle bütünleşemezler (Den Hartog ve Belschak, 2012). Bu yöneticiler kendi düşünceleri doğrultusunda çalışanları etkileyerek, kendisini daha üst

pozisyonlara taşıyabilmektedir (Zor, 2019). Makyavelist bireyler uzun vadedeki hedefler için –kendilerine kazanç sağlayacak işlerde- doğru yol ve yöntemi beklemekte ve sabırla amacını gerçekleştireceğini düşünmektedir (Atalan, 2019). Amaçlarına ulaşmak için etik olmayan yöntemler kullanacak hatta aykırı davranışlar gösterebileceklerdir.

Makyavelist davranış gösteren yöneticiler durumu lehlerine kullanmak için manipülatif davranışlar sergileyebilirler. Bu tür davranışların önüne geçebilmek için yöneticiler tarafından ortak bir değer ya da davranış rehberi oluşturmaları örgütler için faydalı olacaktır. Paylaşılan değerler veya prosedürler çalışanların algıları ve belirli durumlarda nasıl davranmaları gerektiğine rehberlik edecektir (Ülkü ve Döven, 2021).

İstihdam edilen çalışanların kişilik özellikleri bireysel ve örgütsel düzeyde çeşitli etkilere sahiptir. Bu anlamda negatif tutum ve davranışları içeren, amaca giden her yolu mübah kılan makyavelist kişilik özelliklerinin örgüt içinde azaltılması ile iş birliği, yardımlaşma ve dayanışmanın hakim olacağı olumlu bir örgüt kültürü yaratılacaktır (Üstün ve Ersolak, 2020). Ayrıca makyavelist davranış gösteren çalışanların örgütsel değil de kişisel fayda algıladıklarında daha az üretkenlik karşıtı iş davranışı sergiledikleri belirtilmektedir (Lowe ve Grieve, 2024). Yüksek düzeyde makyavelist eğilim gösteren yöneticiler astlarının, iş doyumu, memnuniyeti, verimliliği hatta özel hayatlarını olumsuz yönde etkileyebileceği gibi işten dışlanma (Elmas, 2018), iş nezaketsizliği gibi durumların artmasına neden olabileceklerdir (Üçok, 2018; Üstün ve Ersolak, 2020). Makyavelizm yönetim ve çalışan arasındaki güveni zedelerken, performans çıktılarını (Yıldız, 2013), iş doyumunu (Bayrak, 2022) ve işe adanmışlığı (Han, 2024) olumsuz etkilemektedir.

Örgütsel makyavelizm ve makyavelist eğilim gösteren çalışanların özelliklerine baktığımızda bu çalışanların örgüt için faydalı mı olduğu yoksa örgütte bulunmaması gereken çalışanlar mı olduğu tartışmalıdır. Bu çalışanlar istenmeyen, soru çıkarıcı çalışanlar olarak anılsa da (Zhao ve ark., 2018), belirli sınırlar içinde örgüt yapısı bakımından yarar sağlayıcı bireyler olabilmektedir (Aksoy, 2016). Literatüre bakıldığında makyavelist eğilim gösteren bireylerin pazarlık yapma, ittifak kurma ve grup liderliğini üstlenme gibi konularda iyi performans gösterdikleri (Mesko ve ark., 2014), düşük düzeyde makyavelist davranış eğilim gösteren çalışanların, örgütün

amaçlarını benimsediklerinde zarardan daha çok amaçların gerçekleştirilmesi için kendine düşen görevi yerine getirdikleri ve iş birliği yaptıkları belirtilmektedir (Üstün ve Ersolak, 2020). Yüksek makyavelist bireyler, istediğini alma konusunda yüksek azme ve iyi bir iletişim yeteneğine sahiptirler (Atalan, 2019). Ayrıca makyavelist çalışanlar pratik zekalı, duygusal kontrolü yüksek, kendi kendine saygınlığı en üst düzeye çıkarmak ve olumlu geri bildirimler almak için genellikle kendini geliştirmeyi hedefleyen bireylerdir (Yeşiltaş ve İmadoğlu, 2020).

Berezkei (2015), belirli senaryolarda, adil ve adaletsiz koşullarında yüksek ve düşük makyavelist bireylerin beyin aktivitesindeki değişimi incelemek için fMRI (Fonksiyonel manyetik rezonans görüntüleme) tekniklerini kullanmışlardır. Çalışma sonucunda yüksek makyavelist bireyler, düşük makyavelistlerden daha fazla kar elde etmiştir. Yüksek makyavelist bireyler işbirlikçi ortakları sömürme ve adaletsiz ortakları cezalandırma; düşük makyavelistler ise işbirlikçi ortaklara adil teklifler yapma, adaletsiz ortakları da cezalandırma eğilimi göstermişlerdir. Ayrıca yüksek makyavelistlerin ortaklardan ve işbirlikçilerden şüphelendiği ve onlara güvenmediği ifade edilmektedir (Sakalaki, Richardson ve Thepaut, 2007).

Örgütlerdeki yönetim ve liderlikte makyavelist davranış eğilimli üstlerin bulunması da yine aynı şekilde örgüt açısından fayda veya zarar sağlayabilecektir. Demokratik liderlik yani çalışanların daha serbest karar verebilmesi imkanı söz konusu olduğunda, makyavelist tutumların arttığı belirlenmiştir. Örgütler, makyavelist tutumları örgüt hedefleriyle aynı potada eritebildikleri, farklılıkları yönetebildikleri ölçüde, bu eğilimi örgütün amaçlarını gerçekleştirme adına avantaja dönüştürebileceklerini ifade etmektedir (Zor, 2019; Yasım, 2020).

Makyavelistler kişilerarası ilişkilerinde özel hayatlarında stratejik ve düzenleyici, genel ilişkilerde ise agresif tutum, ihtiyatlı ve bilinçli davranışlar gösterirler (Furnham, Richard ve Paulhus, 2013). Yapılan bir meta-analiz çalışmasında 41 çalışma (1969-2018 yılları arasında) incelenmiş, dış kontrol odağı ile makyavelizm arasında orta büyüklükte anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Çalışmacılar, bu bulgularla makyavelizmden yüksek puan alan kişilerin dış olayları kontrol edememe becerilerinin eksikliği nedeniyle diğer insanları manipüle ettikleri teorisini doğruladıklarını ifade etmişlerdir (Aldousari ve Ickes, 2021). Bunun yanında makyavelist bireylerin; başarılı manipülasyonlar için evrimleşmiş sezgisel yöntemler

ve algoritmalar kullandığı (Bereczkei, 2018), bireyler arası topluluklardan bilgi almak için sosyal durumları okumada yetenekli olduğu (Bereczkei, 2015), davranış stratejilerinin esnek olduğu (Kowalski ve ark., 2021), hatta davranışlarını grup arkadaşlarının davranışlarına göre ayarladıkları (Czibor ve Bereczkei, 2012) bilinmektedir. Ayrıca Monaghan ve Bizumic (2022), makyavelistlerin “paranoyak inançlarının onları başkalarına karşı koruyucu bir güvensizlik ve kopukluk geliştirmeye yatkın hale getirdiğini” ifade etmişlerdir. Bu çıktılar ekip veya grup içinde çalışan makyavelist bireylerin davranışlarının değişkenliğini, ekip içi dinamiklerindeki etkilerini ve takım çalışmalarındaki pozisyonlarını öngörmektedir.

Yüksek makyavelistler etik kararlarla karşı karşıya kaldıklarında etik normları görmezden gelme eğilimindedir (Dalton ve Radtke, 2013). Bu nedenle, makyavelizmi yüksek olan bireyler daha az etik davranma ve başkalarının etik olmayan davranışlarını daha fazla kabul etme eğilimindedir (Dahling ve ark., 2009; Tang, Li ve Yang, 2012). Aldatma taktikleri kullanımı ve eğilimleri daha yüksek olan makyavelist bireylerin (Dussault ve ark., 2013), yalnızca yakalanma olasılığı düşükse risk almaya eğilimli olduklarını belirtmektedir (Jones, 2013). Dahling ve arkadaşları (2009), makyavelistlerin “güven ilişkilerinde kayıp potansiyelini abartma eğiliminde olduklarını, bunun da sonuçların kesinlikle kendi lehlerine olmadığı durumlarda risk almaktan kaçınacaklarını” gözlemlemiştir.

2.1.4. Psikopati

Psikopati kavramı, 19. yüzyılda Pinel’in “Mania sans delire (Madness without delirium)” ifadesiyle; kontrolsüz olma ve insanları etkileme becerilerine sahip olup, psikolojik olarak belirtisi bulunmayan bireyleri tanımlamakta kullanılmıştır (Ağralı Ermiş, 2019; Aktürk, 2022). Sonrasında Hare (1985)’nin subklinik psikopati ölçeğini geliştirmesiyle “suçluluk duygusundan ve vicdandan yoksunluk” gibi anti sosyal kişilik bozuklukları olarak betimlenmiştir (Aktaran; Yılmaz ve ark., 2021). Aynı zamanda Hare psikopatinin derecesi ve boyutları ölçmek amacıyla “Hare Psikopati Kontrol Listesi (The Psychopathy Checklist-PCL)” ’ni geliştirmiştir. Robert D. Hare, geliştirdiği bu kontrol listesinin uygulanmasının zarar potansiyeli barındırmasından dolayı yalnızca uzmanlar tarafından kullanılmasının gerekli olduğunu ifade etmiştir. Bu doğrultuda klinik, yasal veya araştırmalarda kullanılmak üzere revize edilmiş (The Psychopathy Checklist-Revised; PCL-R) versiyonu geliştirilmiştir (Hare, 2003).

Psikopati kişilik tipi; dürtüsellik, kalıcı anti sosyal davranış, şiddete eğilim, sorumsuz davranış tarzı, kolay yalan söyleme ve acımasızlık gibi özelliklerle karakterizedir (Tariq ve ark., 2021; Karim, 2022). Ayrıca bu bireyler, ortaya koydukları davranışların çevresi ve toplum üzerinde nasıl bir etkisinin olacağını düşünmez, davranışın sonuçlarıyla ilgili herhangi bir pişmanlık veya suçluluk hissetmezler (Aktürk, 2022). Psikopatide de makyavelizmdeki gibi manipülatif taktikler vardır. Ancak psikopati farklı olarak daha dürtüseldir (Wlodarska ve ark., 2021). Bir diğer fark ise makyavelizm, zeka ile pozitif ilişkiliyken; psikopati negatif ilişkilidir (Kowalski ve ark., 2018).

Cleckley (1941) e göre diğer psikopati özellikleri ise şöyle sıralanabilir;

- İleri düzeyde bilişsel beceriler,
- Psikonörotik belirtilerin bulunmaması,
- Güvenilmezlik
- Pişmanlık duygusunun yoksunluğu,
- Yalan söyleme,
- Yetersizlik,
- Kişilerarası ilişkilerde sorumsuzluk şeklindedir (Aktaran: Aktürk, 2022).

Psikopati; birincil ve ikincil psikopati olarak incelenmektedir. Birincil psikopati özelliklerini gösteren bireylerde etik yoksunluğa bağlı olarak soğukkanlı ve temkinli bir şekilde planlanmış davranışlar, yüzeysel ilişkiler ve kaygı vicdan azabı gözlenmektedir (Öztürk, 2022). Ayrıca bu kişiler toplumda yüksek işlev görme yeteneğine sahiptirler (Schade, Voracek ve Tran, 2021). Aynı zamanda kendilerini toplumdan üstün görmektedirler (Öztürk, 2022). Yapılan bir çalışmada psikopatinin, bireylerin sahip olduğu sosyal konumla ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Aluja ve ark., 2022).

İkincil psikopati özelliklerini gösteren bireyler ise çevreyle az da olsa ahengi sağlamış olmalarına rağmen; çevresinde hasara neden olabilecek dürtüsel ve duygusal olarak net olmayan bir yapıya sahiptirler (Vural, 2021). Bunun yanında ikincil psikopati aleksitimiyle de (duyguları tanımlama ve açıklama konusunda subklinik yetersizlik) ilişkilidir. İkincil psikopati, birincil psikopatiden farklı olarak saldırgan davranış ve dürtü kontrolü yoksunluğunu da barındırır (Aktürk, 2022).

Psikopatisi yüksek bireyler, başkalarının iyiliğini düşünmez, kendi amaçlarına uygun değilse etik kuralları ihlal ederek başkalarına zarar vermekten kaçınmazlar (Schade ve ark., 2021). Bu durumun nedeni pişmanlık ve empati yoksunluğu olarak düşünülebilir. Nitekim bu yoksunluklar sonucunda çevrelerine karşı acımasız davranma ve sonuçlarını düşünmeme görülebilmektedir (Toprak, 2021). Özellikle zorbalık, proaktif ve reaktif saldırganlık gibi davranışlarda bulunabilmektedirler (Kinght, Dahlen, Bullock-Yowell ve Madson, 2018). Psikopati arttıkça vicdanlılık azalmakta, saldırganlık ise artmaktadır (Aluja ve ark., 2022). Yapılan bir çalışmada ise bu bulgulardan farklı olarak, psikopati davranışı gösteren bireylerin tükenmişliğinin azaldığı ortaya konulmuştur (Grover ve Furnham, 2021).

Daha önce ifade edildiği gibi makyavelizm ve psikopati birbiriyle özellik olarak örtüşmektedir. Bu nedenle makyavelizmde gözlemlenen, yalan söyleme ve manipülatif davranışlar psikopatide de mevcuttur. Bunun yanında sorumlulukları kabul etmeme, vicdan ve empati yoksunluğu, duyguları yüzeysel yaşamının yanında ani çıkışlar, hedef koyma ve gerçekleştirme konusunda yetersizlik ve suç işleme yatkınlığı gibi özelliklerde görülmektedir (Sözer, 2013)

Psikopatik özelliklere sahip çalışanlar, kişilik özellikleri gereği duygu, empati ve vicdan eksikliği bulunan bireylerdir. Bu kişiler belirledikleri amaçlara ulaşmak için çalışma arkadaşlarını veya yöneticilerini kullanmaktan çekinmez ve genellikle çalışma hayatında başarılı olarak nitelendirilen kişiler olarak karşımıza çıkmaktadır (Ağralı Ermiş, 2019; Aktürk, 2022). İletişim ve ikna becerileri gelişmiş olduğundan kendi hedefleri doğrultusunda yöneticilerse astlarını, çalışanlarsa ekip arkadaşlarını yönlendirerek, onlardan faydalanırlar. Ray ve Ray (1982), bu kişilerin yönetici olarak idealize edilen özelliklere sahip olduklarını, bu nedenle de toplum içinde tespit edilmelerinin zor olduğunu ifade etmiştir.

Öztürk (2022), yapmış olduğu çalışmasında yöneticilerin psikopati özellikleri göstermesinin astlarından psikososyal ve kariyer desteği sağlamalarını negatif etkilerken, bilgi saklama davranışlarını pozitif yönde etkilediğini, bu yöneticilerle çalışmanın çalışanlar için zorlayıcı olduğunu ifade etmiştir. Bunun yanında bir diğer çalışmada ise psikopatinin örgütsel vatandaşlık davranışını azalttığı belirlenmiştir (Çivit ve Göncü Köse, 2021). Yapılan bir çalışmada hem saha hem de anket çalışması uygulanmış, her iki çalışmada da takipçilerin özsaygısı düşük olduğunda lider

psikopatisinin bencil davranışlarla pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Bareld ve ark., 2018).

Toksik yöneticiler olarak psikopatlar iş doyumunu etkilemektedirler. Birleşik Krallık'ta yapılan bir araştırmaya göre, boylamsal olarak incelenen iki kuruluştaki kurumsal bir psikopat yöneticiliği devraldıktan sonra iş tatmini o kadar zayıftı ki, incelenen kuruluşlardan birinde sırasıyla çalışan herkes departmanı terk etmiş ve diğerinde organizasyon değiştirmiş ya da ayrılmıştır. Diğer bir deyişle, etkilenen personelin tamamı kuruluşun psikopat yöneticisi tarafından yaratılan taciz edici ortamlarla karşı karşıya kaldıklarında ayrılmışlardır (Boddy, 2010).

2.1.5. Narsisizm

Narsisizm ifadesi, kendi yansımasına aşık olan Yunan mitlerinde bulunan Narcissus karakterinden türetilmiştir. “Öz-severlik” olarak da ifade edilebilen narsisizm kişilik tipi; güçlü bir üstünlük duygusu, hakimiyet, benmerkezci davranış, eleştiriye kapalı, kıskanç, dikkat ve hayranlık ihtiyacı gibi özelliklerle karakterizedir (Rogoza ve ark., 2021; Vural, 2021; Karim, 2022). Ek olarak bu bireyler diğer bireylere göre daha az utanma ve suçluluk duygusuna sahiplerdir (Shah, Safraz, Khawaja ve Tariq, 2020).

Narsisizm bir seviyeye kadar özdeğeri düzenleme ve özgüven gelişimi için gereklidir. Ancak bir seviyeden sonra sadece kendisini önemseyen, empati yoksunu ve benmerkezci şekle bürünerek patolojik hal alabilmektedir (Tekçe ve Bilge, 2023).

Narsisizm, bir kişilik özelliği olarak, başlangıçta tek boyutlu bir yapı olarak kavramsallaştırılmıştır (Raskin ve Hall, 1979); ancak, daha yeni önermeler bunun çok boyutlu olduğunu ileri sürmektedir. İki alternatif model mevcuttur: Ackerman, ve arkadaşları (2011) tarafından önerilen üç boyutlu bir model ve Back ve arkadaşları (2013) tarafından önerilen iki boyutlu bir model.

Ackerman ve arkadaşlarının (2011) modeli, narsisizmin uyarlanabilir ve uyumsuz yönlerinin varlığını varsaymaktadır. Uyumsuz narsisizmin toksik yönü Hak Sahipliği/Sömürü iken, Görkemli Sergilemecilik hem olumsuz hem de bazı olumlu yönleri sahiptir (Ackerman ve ark. 2011; Rogoza ve Cieciuch, 2020).

DSM-III (Mental Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı) (APA, 1980) narsistik kişilik bozukluğu tanı kriterlerini yansıtmayı amacıyla Narsistik Kişilik Envanteri (NPI) bir anket olarak Raskin ve Hall (1979) tarafından tasarlanmış ve geliştirilmiştir. NPI narsisizmin görkemli ve iddialı yönlerine odaklanırken, narsisizmin saldırgan ve düşmanca yönleri yeterince temsil edilmemektedir. Narsisizm genellikle bir kişilik özelliği olarak kabul edilmesinin yanında; büyüklenmeci ve savunmasız narsisizm olarak incelenir (Miller ve ark., 2011; Aktaran: Walker ve ark., 2021).

Büyüklenmeci (ya da açık) narsisizmi yüksek olan bireyler, büyüklük, özgüven, egemenlik, başkalarının ihtiyaçlarına saygısız ve başkalarını sömürme eğilimi, başkalarının hayranlığına duyulan güçlü bir ihtiyacı içerirken, benlik saygısını korumak için kendilerini doğrulama eğilimindedir (Miller, Taylor ve Bedeian, 2011). Savunmasız (veya gizli) narsisizm, dış doğrulamaya güvenme eğilimindedir. Aynı zamanda çekingen ve sosyal olarak savunmasızdırlar. Büyüklenme fantezileri aynı zamanda savunmasız narsisizmi karakterize ederken, savunmasız narsisizme sahip insanlar, kendini sevmeye ve kendinden öğrenme arasında gidip gelme eğilimi gösterirler. Bu nedenle kırılmalı benlik saygısı, savunuculuk ve içerleme sergilerler (Weiss, Campbell, Lynam ve Miller, 2019; Öztürk, 2022). Büyüklenmeci ve savunmasız narsisizmin, kişilerarası uzlaşmaz bir tarz, kendini beğenmişlik, yetki sahibi olma ve eleştiriye karşı aşırı duyarlılık gibi ortak özelliklere sahip olduğu belirtilmektedir (Weiss ve ark., 2019). Büyüklenmeci narsisizmde birey kendine odaklanarak büyüklenmeciliği beslemektedir. Savunmasız narsisizmde ise başka bir kişiyi zihninde mükemmelleştirerek kendisine değil ona yatırım yaptığında büyüklenmeci düşüncelerinden içten içe utanç duymaktadır (Tekçe ve Bilge, 2023).

Toplum cinsiyet ve kalıp yargıları nedeniyle toplumda erkeklerin kendilerini daha güçlü ve yetkin hissettikleri, büyüklenmeci narsisizmin erkeklerde daha fazla görüldüğü (Grijalva ve ark., 2015), erkeklerin büyüklenmeci narsisizm düzeyleri ile duygusal zekaları arasında negatif bir ilişki olduğu (Jauk, Freudenthaler Neubauer, 2016) tespit edilmiştir. Bunun yanında büyüklenmeci narsisizmi daha yüksek olan bireylerin düşük benlik saygısına sahip oldukları (Kaufman, Weiss, Miller ve Campbell, 2018), genel olumsuz durumlardan daha az etkilendikleri tespit edilmiştir (Miller ve ark., 2011). Ayrıca büyüklük narsisizminin genellikle duygusal zeka ile

pozitif ilişkisinin olduğu, savunmasız narsisizm, ikincil psikopati ve makyavelizmin ise negatif ilişkili olduğu ifade edilmiştir (Walker ve ark., 2021).

Narsisizm genel kişilik özelliklerine baktığımızda:

- Fiziksel açıdan çekici, zeki,
- Özel becerilere sahip,
- Kendine aşırı bağlı olma,
- Empatik olmama,
- Kıskanç,
- Takdir görme isteği şeklindedir (Elmas, 2018).

DSM-5'e göre (Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı) narsistik kişilik bozukluğu tanısı alabilmek için, aşağıdaki tanı ölçütlerinden en az beşinin karşılanması gerekmektedir (DSM-5, APA 2013):

1. Kendini önemli görme duygusu vardır.
2. Sınırsız başarı, güç, parlaklık, güzellik veya ideal aşk fantezileriyle meşguldür.
3. Kendisinin "özel" ve eşsiz olduğuna ve yalnızca diğer özel veya yüksek statülü kişiler (veya kurumlar) tarafından anlaşılabilmesine veya onlarla ilişkilendirilmesi gerektiğine inanır.
4. Aşırı hayranlık gerektirir.
5. Hak sahibi olma duygusu vardır.
6. Kişilerarası ilişkilerde sömürücüdür.
7. Empati eksikliği vardır: başkalarının duygularını ve ihtiyaçlarını tanımaya veya onlarla özdeşleşmeye isteksizdir.
8. Sık sık başkalarını kıskanır veya başkalarının kendisini kıskandığına inanır.
9. Kibirli, kendini beğenmiş davranışlar veya tutumlar gösterir.

Narsistik bireyler kendilerini daha fazla sevmeleri, mükemmel ve yenilmez olduklarını düşünmelerine karşı özgüvenleri kırılığandır. Olumsuz herhangi bir geri bildirim öz imajlarına zarar vermektedir (Copkova, 2022). Bu nedenle eksikliklerinin üzerini kapatmak adına kendilerini olduklarından farklı şekilde gösterme eğilimindedirler (Vural, 2021). Kişilik özellikleri ile ilişkilerinin araştırıldığı çalışmalarda dışa dönüklük ile pozitif bir ilişkisinin olduğu (Aluja ve ark., 2022), narsisizmi daha yüksek olan bireylerin diğerlerine göre daha fazla etik dışı davranışlarda bulunduğu ifade edilmektedir (Toprak, 2021). Sosyo ekonomik düzey

olarak bakıldığında ise üst sınıf bireylerin daha fazla narsistik kişilik eğiliminde oldukları belirlenmiştir (Piff, 2014).

Sosyal bir varlık olarak insanlar bulundukları kültürün özelliklerini ve yapısını yansıtmaya eğilimindedir. Nitekim yapılan bir çalışmada kültürün narsisizm üzerinde güçlü bir etkisinin olduğunu, entegre ve hiyerarşik kültürel sistemlere sahip kültürlerin daha narsistik özellikler taşıdığı sonucuna varılmıştır (Rogoza ve ark., 2021). Dahası gelişmiş topluluklarda artan cinsiyet farklılıkları nedeniyle kadınların narsisizme daha az eğilim gösterdikleri belirlenmiştir (Jonason ve ark., 2019). Ancak güncel bir çalışmada şaşırtıcı bir şekilde bireyci kültür olarak kabul edilen Batı kültüründe Afrika ve Asya kültürüne oranla daha az karanlık kişilik özellikleri puanları elde edilmiştir (Aluja ve ark., 2022). Tüm bu çalışma sonuçları bizlere narsistik özellik göstermenin aslında belirli kritere bağlı olmadığını, çocukluktan yetişkinliğe yaşanan tüm süreçlerin bu kişilik özelliğini göstermede etkili olabileceğini düşündürmektedir.

İnsanın benlik duygusunun varlığıyla kendisini sevmesi doğal bir olgu olsa da bu durumun aşırılığı kişilik bozukluğu sebebi olabilmektedir (Çal, 2024). Narsistik kişilik; bireylerin kendilerine olan sevgileri aşırı tavırlar sergileyerek ortaya koydukları, duygu, düşünce ve davranışlardır. Bu kişilikteki bireyler, bulundukları kurumlarda veya toplumda yardımsever olarak tanımlanabilecek kişilerdir. Ancak yardımsever davranış göstermelerinin nedeni kendilerini çevreye hayran bırakarak, dışta iyi görünme çabalarından kaynaklanmaktadır (Elmas, 2018). Aynı zamanda dışarıya oynadıklarından iş görüşmelerinde narsist bireyler daha çekici bulunmaktadır (Jones ve Paulhus, 2014).

Bir kurumda narsist bir yöneticiye sahip olmanın olumlu ve olumsuz yönleri bulunmaktadır. Yapılan bazı çalışmalarda, yöneticinin narsisizm kişilik özelliği arttıkça örgütün strateji geliştirmesinin ve performansının arttığı (Chatterjee ve Hambrick, 2014); narsist yöneticilerin, örgütsel politikalar, iyi ilişkiler kurmak ve liderlik konusunda becerilere sahip oldukları ifade edilmektedir (Yurdakul ve Bozkurt Bostancı, 2016; Öztürk, 2022). Özellikle insanların zihinlerinde canlanan lider algısı narsisizmle iç içedir. Bunun nedeni baskınlık, güven, öz değerlilik ve dışadönüklüğün hem narsisizmin temel özellikleri hem de bir liderde aranan özellikler olmasıdır (Öztürk, 2022). Olumsuz yönü ise benmerkezci doğalarından dolayı egoist olmaları ve

başkalarının/kurumun zararına olsa bile kendi ihtiyaçlarına odaklanmaya eğilimli olmalarıdır (Braun, Sleebos, Zou ve Wisse, 2024).

Narsist bireyler amaçlarına ulaşmak için alt gruplar, çalışanlar veya fayda sağlayabileceği kaynaklara ihtiyaç duyar ve bunun için birlikte çalıştıkları kişileri araç olarak görürken; derin sosyal bağlar kurmaz ve egosu kendisinden üstün kimselerle birlikte bulunmaktan kaçınabilmektedirler (Çal, 2024). Narsist bireyler, kendine değer verme, kişilerarası ilişkilerde benmerkezci konumda olma ve kendi bildiklerine inanarak hareket etme gibi davranışlarda bulunmaktadır (Sezgin, 2022). Bu nedenle narsisizm düzeyinin artmasının, psikolojik ayrıcalık seviyesini ve işten ayrılma niyetini attırdığının tespit edilmesi şaşırtıcı değildir (Yılmaz ve ark., 2021).

Blair ve arkadaşları (2017), yaptıkları bir çalışmada öncelikle katılımcıların narsisizm derecesi ölçmüş, sonrasında da idari olarak karar verme birimi oluşturarak etik olmayan durumlarda liderlik göstermelerine dair bir nitel görüşme gerçekleştirmiştir. Narsisizmin karar vermede etik olmayan davranışlarının ortaya konulmasıyla ilişkili olduğu belirlenmiştir. Narsisizmin derecesi ile tek yönlü iletişim, güç kontrolü, başkalarına karşı duyarsızlık, çevrenin gerçekçi olmayan bir şekilde değerlendirilmesi, manipülatif iletişim ve sözde dönüşümsel davranışlar dahil olmak üzere etik olmayan liderlikle pozitif ilişkisinin bulunduğu ortaya konmuştur (Blair ve ark., 2017).

Bayrak (2022), yaptığı çalışmada narsisizmin artmasının iş doyumunu azalttığını, çalışma ortamlarında stres yaşayan narsist bireylerin iş doyumunun azalmasıyla tükenmişlik yaşadıklarını ifade etmiştir. Ayrıca narsisizmin yüksek seviyede görülmesi duygusal tükenme ve sinizmi tetikleyerek iş tükenmişliğine neden olduğu tespit edilmiştir (Schwarzkopf ve ark., 2016).

4.1.6. Yöneticilerde Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri

Kişisel çıkarlar adına sahte imaj oluşturma, dikkat çekmek için rol yapma gibi davranışlar yönetici/lider olmak adına karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip bireylerin sergileyeceği davranışlardandır (Himes ve ark., 2021). Yönetici ve lider olma, insanların desteği ve istenirliğiyle ilişkilidir. Bir yönetici açısından sosyal istenirlik istenen bir durumdur. Narsist bireyler sürekli yükselmek ve takdir görmek istemeleri, insanları etkileyebilmeleri nedeniyle liderlik yapabilmektedir (Aydoğan ve

Serbest, 2019; LeBreton ve ark., 2018; Vural, 2021). Literatürde yapılan bir çalışmada, sosyal istenirliğin; narsisizm ile pozitif, psikopati ve makyavelizm ile negatif (Kowalski ve ark., 2018), karanlık üçlü özelliklerinin tamamıyla negatif ilişkili (Gamache, Savard ve Maheux-Caron, 2018) olduğu görülmektedir.

Karanlık üçlü özelliklerinin liderlerde görülmesine bağlı olarak çalışanların liderleri, soğuk, duygusuz ve inatçı olarak algıladıkları görülmektedir. Karanlık üçlü ve liderlik kavramlarına bakıldığında; liderliğin ortaya çıkmasında narsisizmin pozitif bir etkiye sahip olduğu (Grijalva ve ark., 2015), psikopatik eğilimlerin ise negatif bir etkisinin olduğu belirlenmiştir (Turnipseed ve Landay, 2018). Çalışanlar liderleri tanımlarken, soğuk, duygudan yoksun ve amaçlarında ısrarcı tanımlı yapmaktadır. Bunun nedeni liderlerin genellikle karanlık kişilik özellikleri göstermeleridir (Aktürk, 2022).

Liderler çalışma hayatında birer mentor görevi de üstlenmektedir. Çalışanlarıyla gerektiğinde bilgi paylaşma, yol gösterme ve kariyer gelişimlerinde rehberlik yapmaları gerektiğinde karanlık kişilik özelliklerine sahip liderlerde bu davranışlar görülmemektedir. Bu liderlerin astlarıyla bilgi paylaşımı, örgütsel destek veya kariyer gelişimi konusunda rehberlik yapması beklenmemektedir (Öztürk, 2022). Makyavelist yöneticiler bireysel hedeflerine ulaşmak için mevcut tüm araçları kullanarak, bencil ve sert davranışlar gösterebilmektedir. Ayrıca etik olmayan bir örgütsel iklimde liderlerde makyavelist özellikler artmakta ve taciz edici gözetim/denetim davranışları görülmektedir (De Hooghe ve ark., 2021).

Son yıllarda araştırmaya başlanan karanlık liderlik kavramı da karanlık üçlü özelliklerinin çoğunun bir liderde görülmesi olarak düşünülebilir. Karanlık liderlik kavramı içerisinde narsist liderleri de barındırmaktadır. Narsist liderler kendilerinin her şeyi bildiğini düşünen, kibirli, çalışanlara değer göstermeme ve sürekli eleştiride bulunma, övgü bekleme, çalışma ortamındaki herkesi kendine rakip/düşman olarak görme gibi özellikler göstermektedir (Yılmaz, 2019). Narsist liderliğin artmasının örgütsel bağlılığı azalttığı, örgütsel sessizliği ise arttığı (Laurijssen ve ark., 2024), iş tatminini etkilediği (Ghislieri ve ark., 2019) ve işe adanmışlığın azalmasıyla ilişkili olduğu ifade edilmiştir (Han, 2024). Psikopat liderlerin ise çıkarıcı ve taciz edici davranış sergilemelerinin örgütsel bağlamsal faktörler tarafından sınırlanabileceğini bulunmuştur (Lider-ast ikilileriyle yapılan deneysel çalışmada açık kuralların,

suistimalin yaptırıma tabi olmasından ve davranışın şeffaflığından daha çok, liderlerin birincil psikopatik özellikleriyle bencil ve taciz edici davranışları arasındaki pozitif ilişkiyi zayıflattığını göstermiştir (Laurijssen ve ark., 2024).

4.1.7. Sağlık Hizmetlerinde Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri

Sağlık hizmetlerinin sunumunda, pek çok meslek grubu bir araya gelerek, ekipler halinde çalışmaktadır. Bu ekiplerde hemşireler hem çoğunluğu oluşturmakta hem de ekiplerin işleyişinde önemli bir yere sahiptirler. Profesyonel bir meslek olarak hemşirelikte hiyerarşik açıdan yükselme imkanları kısıtlıdır. Karanlık üçlü kişilik özellikleri gösteren bir hemşire, ekip içerisinde manipülatif davranışlarla karmaşaya sebep olabilecektir. Özellikle sürekli takdir görmek isteme, kendi benliğini ortaya çıkarmaya çalışan, çıkarıcı davranışlar sergileyen (Elmas, 2018) bir hemşirenin ekip üyeleriyle ve matriks yapı içerisinde sıkıntılar yaşayabileceği düşünülmektedir.

Karim (2022), karanlık üçlünün abartılı hak etme, mantıksız olma inanç ve tutumlarıyla bağlantılı olduğunu ifade etmiştir. Sinik özellikler gösteren makyavelist kişiler ve narsistler, ekip arkadaşlarına karşı samimi olmayan ve çıkarıcı davranışlar göstermelerinin yanında onlara güvenmeyerek takım ruhuna ve örgütsel güvene zarar verebileceklerdir (Vural, 2021). Bu durum narsist bireylerin iyi bir ekip arkadaşı olamayacaklarının göstergesidir (Uçkun ve ark., 2018).

Hastalar açısından baktığımızda karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip bir hemşire empati veya pişmanlık duygularına sahip olmadığından (Hess, 2022), insan sağlığını riske atmaya yönelik girişimlerde bulunabilecektir. Hemşirelerde karanlık üçlü kişilik özelliklerinin psikolojik iyi oluşlarını ve mizah tarzlarını yordadığı bilinmektedir (Aghli ve ark., 2018). Bu durumun, hemşirelerin hastalara yönelik davranış tarzını etkileyebileceği düşünülmektedir. Yapılan güncel bir çalışmada sağlık çalışanları ve kurtarma görevlilerinin genel popülasyondan daha yüksek psikopati özellikleri gösterdikleri tespit edilmiştir (Copkova, 2022). Başka bir çalışma ise genel nüfusa göre cerrahların narsisizm ve hemşirelerin psikopatide önemli ölçüde daha yüksek puan aldığını ortaya koymuştur (Bucknall, Burwaiss, MacDonald, Charles ve Clement, 2015). Pegrum ve Pearce (2015) araştırmalarında yalnızca hekimlerdeki subklinik psikopati derecesine odaklanmış, yine cerrahların örnekleminde ve şaşırtıcı bir şekilde çocuk doktorlarında önemli sonuçlar elde edilmiştir.

Sağlık kurumları için etik önemli bir kavramdır. Özellikle insan hayatının söz konusu olduğu, her davranışın etkilerinin çok büyük olduğu göz önüne alındığında, sağlık kurumlarında çalışan personelin karanlık üçlü kişilik yapısının belirlenmesi önemlidir. Bu yönde yapılan çalışmalar etik dışı davranışlar ile narsisizm arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır (Bailey, 2019; Shah ve ark., 2020). Yüksek makyavelist olarak değerlendirilen bireylerin kişisel çıkarlarını, örgütün veya diğerlerinin çıkarlarından üstün tutması ve manipülatif davranışlar sergilemeye yatkın olmasının; bu bireylerin etik dışı davranış sergilemeye daha meyilli olmalarına neden olduğu bilinmektedir (Toprak, 2021). Sahada çalışan bir hemşire yüksek makyavelist davranış eğilimi gösterdiğinde, çevresindekilerin –çalışma arkadaşları, bakım verdiği hastalar vb.- duyguları, hakları ve ihtiyaçları ne olursa olsun, amaçlarına ulaşmak için saldırgan ve sapkın yöntemler kullanabilecek (Gürlek, 2020), belki de ileri boyutlarda toplum sağlığına zarar verecek davranışlarda bulunabilecektir.

Yöneticiler açısından bakıldığında, olumsuz durumlara müdahalesi zorlaşacak, örgütsel iklime zararlı etkileri olabilecektir (Yılmaz ve ark., 2021). Nitekim yapılan bir çalışmada karanlık üçlü kişilik özelliklerinin üretkenlik karşıtı iş davranışlarını arttırdığı (Karim, 2022), örgütsel sinizmi ve bilgi saklama davranışını etkilediği (Vural, 2021) tespit edilmiştir. Örneğin, narsist bireyler sürekli haklı olduklarını ifade ettiklerinde, makyavelistler çalışma arkadaşlarını manipüle ettiğinde, psikopatik özellikteki bireyler için ise antisosyal eğilimler gösterdiğinde bu durumlar gözlemlenebilir (Karim, 2022). İletişim ve etkileşimin yanında, sürekliliğin önemli olduğu hemşirelikte bu durumların görülmesi kaliteli hasta bakımının sağlanması ve sürdürülmesinde problemlere neden olabilecektir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak bakıldığında; karanlık üçlü kişilik özellikleri gösteren bireyler bencil ve manipülatif yapıları sebebiyle doğrudan ya da dolaylı olarak verimsiz davranışlarda bulunabilirler (Karim, 2022). Bu olumsuzluklarla karanlık üçlü kişilik özellikleri gösteren veya bu yönde eğilimi olan bireyleri işe almaktan kaçınmak yerine etik olmayan davranışlarda ve istismarcı denetimde makyavelist özelliklerinin ifadesini sınırlamaya çalışmalı, hem liderler hem de çalışanlar için açık normlar ve düzenlemeler olması sağlanabilir (De Hoogh ve ark., 2021).

4.1.8. Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Karanlık üçlü kişilik özellikleri ile ilgili yapılan çalışmalar aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 2.2. Karanlık Üçlü Konusunda Yapılan Çalışmalar

Yazar/Yıl	Örneklem	Sonuç
Miller ve arkadaşları, 2017	Uzman görüşü ve ölçüm karşılaştırması	Makyavelizm'in tipik özellikleri olan Beş Faktörlü Model (FFM) özelliklerinin uzman derecelendirmeleri toplanmış ve mevcut makyavelizm ölçümlerinin bu özellik profiliyle ne ölçüde eşleştiği incelenmiştir. Ölçümler, uyumluluk yönleriyle beklenen ilişkileri gösterse de, vicdanlılık yönleriyle ilgili teorik profilden önemli ölçüde farklılaşmıştır. Uzmanlar, makyavelizmin vicdanlılık yönleriyle pozitif olarak ilişkili olması gerektiğini öne süren derecelendirmeler sunarken, makyavelizmin en yaygın kullanılan ölçütlerinin bu yönlerle güçlü bir şekilde negatif olarak ilişkili olduğu tespit edilmiştir.
Lenkov ve arkadaşları, 2018	Anaokulu, ilk ve orta dereceli okullar ve üniversitelerdeki eğitimciler	Üniversite öğretmenleri, tüm karanlık üçlü kişilik özelliklerinin en yüksek seviyelerini göstermişlerdir.
Elmas, 2018	İdari ve akademik personel	Karanlık üçlü, cinsiyet, medeni durum ve personele göre farklılaşmamakta ve örgütsel dışlanma ve karanlık üçlü arasında pozitif ilişki bulunmaktadır. Personelin narsisizmi ve psikopatisi arttıkça örgütsel dışlanma da artmaktadır. Katılımcıları karanlık üçlü özellikleri kısmen yüksek bulunmuş, boyutlar açısından narsisizm diğerlerinden daha yüksek seviyede tespit edilmiştir.
Ağralı Ermiş, 2019	Akademisyenler	Akademisyenlerin makyavelizm ve narsisizm düzeylerinin orta, psikopati kişilik özelliklerinin ise düşük seviyede olduğu, örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutu ile narsisizm ve makyavelist kişilik özellikleri arasında orta düzeyde ve ters yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir.
Yılmaz ve arkadaşları, 2021	Akademisyenler	Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin artmasıyla işten ayrılma niyetinin ve psikolojik ayrıcalığın arttığı, katılımcıların karanlık üçlü kişilik özelliklerinin ortalamanın altında kaldığı belirlenmiştir.
Toprak, 2021	Beyaz yakalılar	Etik dışı davranış ile makyavelizm arasında anlamlı ve pozitif yönde; etik dışı davranış ile narsisizm arasında ise anlamlı olmayan pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.

De Hooghe ve arkadaşları, 2021	Lider-takipçi ikilileri	219 ve 183 lider-takipçi ikilisinin katıldığı iki çalışma şeklinde uygulanmış, kurallara düşük uyum ve yüksek araçsalcılık ile karakterize edilen etik olmayan iklimlerin liderlerde makyavelist özellikleri harekete geçirdiğini ve taciz edici gözetim davranışlarına yol açtığı tespit edilmiştir. Örgütsel iklimin liderlerde karanlık üçlü özelliklerini etkilediği belirlenmiştir.
Blötner ve arkadaşları, 2021	Meta-analiz çalışması	Makyavelizmin bilişsel empati (yani, başkalarının ne düşündüğünü yorumlama, anlama ve çıkarsama eğilimi) ile negatif korelasyonlu olduğu ve bu ilişkinin, duygusal empati (yani, başkalarının duygularını dolaylı olarak hissetme eğilimi) istatistiksel olarak kontrol edildiğinde zayıfladığı tespit edilmiştir.
Esteves ve arkadaşları, 2021	Lisans öğrencileri	Erkeklerin kadınlardan daha fazla öz bildirimli akademik hile yaptığı, Makyavelizm ve narsisizmin öz bildirimli akademik hile davranışıyla pozitif ilişkili olduğu, psikopatinin ise ilişkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir.
Dalton, 2021	Şirket çalışanları ve lisans öğrencileri	Makyavelizm, hem düşük hem de yüksek ahlaki yoğunluk senaryolarında bilgi uçurma niyetleriyle negatif; bir organizasyonun etik ortamı, hem düşük hem de yüksek ahlaki yoğunluk senaryolarında bilgi uçurma niyetleriyle pozitif ilişkili bulunmuştur. Düşük ahlaki yoğunluk senaryosunda makyavelizm ve etik ortamın gücü arasında bir etkileşim belirlenmiştir.
Copkova, 2022	Yardım meslekleri pedagojik çalışanlar, sağlık çalışanları, kurtarma görevlileri, sosyal hizmet uzmanları ve genel nüfus	Sağlık çalışanları ve kurtarma görevlilerinin genel popülasyondan daha yüksek psikopati özellikleri gösterdikleri tespit edilmiştir. Ayrıca cinsiyet farklılıkları da tespit edildi, erkekler karanlık üçlü özelliklerinde daha yüksek puan aldı.
Aluja ve arkadaşları (2022)	18 kültürden katılımcılar	Çalışmada karanlık üçlü özelliklerindeki varyansın %6 ila %16'sı kültür tarafından açıklandığını tespit etmişlerdir. Ayrıca erkekler çoğu kültürde üç özellikte de kadınlardan daha yüksek puan almıştır. Cinsiyet farklılıklarının genellikle Avrupa ülkelerinde daha büyük olduğu, psikopatinin düşük sosyal pozisyonla, narsisizm ise yüksek sosyal pozisyonla ilişkili olduğu belirlenmiştir. Kişilik özellikleri açısından Narsisizm, dışadönüklükle pozitif ilişkilidir ve psikopati, HEXACO için vicdanlılıkla negatif ilişkilidir ve narsisizm, aktivite ve duygu arayışıyla pozitif ilişkilidir ve makyavelizm ve psikopati, AFFM (alternatif

		beş faktör modeli) için saldırganlık ve duygu arayışıyla pozitif ilişkilidir.
Bayrak, 2022	Yönetici pozisyonunda çalışanlar	İş doyumu ve narsisizm arasında pozitif bir ilişkinin bulunduğu, yaşam ve iş doyumunu karanlık üçlü içinden en çok narsisizmin açıkladığı tespit edilmiştir. Psikopatinin ise iş doyumu üzerinde negatif etkisinin bulunduğu belirlenmiştir.
Geltermeyer ve Kastenmüller, 2023	Üniversite öğrencileri	Öğrencilerin ChatGPT gibi yapay zekâ araçlarını akademik kopya çekme amacıyla kullanma niyetlerini, kişilik özellikleri bağlamında incelemiş, dürüstlük-alçakgönüllülük ve sorumluluğu yüksek olan bireylerin, yapay zekâ metinlerini kopya amacıyla kullanmaya daha az istekli olduğunu, makyavelizm, narsisizm ve psikopati düzeyi yüksek olan bireylerin, kopya amaçlı kullanıma daha yatkın olduklarını ifade etmiştir.
Love ve Reckers, 2024	Yöneticiler	Çalışmada kurumsal yönetim kültürünün, finansal raporlamalardaki dolandırıcılık için gözlemlenen ihlallerin bildirilmesinde ödül ve ceza sisteminin caydırıcılığı deneysel olarak incelenmiştir. Ödül hükümlerinin, kontrol koşuluna kıyasla algılanan riskleri marjinal olarak artırdığı, ceza hükümlerinin ise algılanan riskleri önemli ölçüde artırdığı belirlenmiştir. Bunun yanında, daha güçlü bir kurumsal yönetim kültürünün varlığının, gözlemlenen ihlallerin bildirileceği algılarını artırdığını; ancak daha fazla makyavelizmin, risk algılarının azalmasına yol açtığı görülmüştür. Ek olarak, bilgi uçurma teşvik hükümlerinin etkisinin yalnızca makyavelizmde düşük katılımcılar arasında ortaya çıktığı gözlemlenmiştir.
Alper Ay ve Karakaya, 2024	Kamu ve özel sektörde çalışanlar	Çalışmada katılımcıların Makyavelizm seviyeleri orta olarak tespit edilmiş, 30 yaş altında, eğitim düzeyi düşük olanlarda, kadınlarda, bekarlarda ve özel sektör çalışanlarında daha yüksek Makyavelizm olduğu belirlenmiştir. Makyavelizm ile bilgi uçurma eğilimi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Çalışmada Makyavelizm ile etik dışı organizasyon yanlısı davranış arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur.

2.2. BİLGİ UÇURMA (WHISTLEBLOWING)

2.2.1. Bilgi Uçurma Kavramı

Bir örgütte etik, ahlaki ya da bireysel yönden bir sorunla karşılaşıldığında çalışanlar ya sessiz kalır ya da sorunu çözüm üretebilecek birimlere iletir (Alper ve Artan, 2021). Çalışanların sessiz kalmadığı durumda etik olmayan davranışı ve yanlış yapanı başkalarına bildirmesi, eylemleri açığa çıkarması whistleblowing olarak adlandırılır (Asiamah ve Mensah, 2021).

Whistleblowing kavramı ilk olarak 1963 yılında Otto Otepka tarafından kullanılmıştır. İngilizce 'blow the Whist' ifadesinin muhtemel kökeni, bir failin olay mahallinden kaçtığına polisler ve yoldan geçenlere haber vermek için düdük çalınması veya yapılan hataları uyarmada güvenlik güçleri ve hakem gibi kişilerin düdük çalması gibi durumlardan esinlenilerek türetilmiştir (Sarıdiken, 2021; Wisnievska, 2021). Türkçe karşılığı için pek çok kavram bulunmakla birlikte kullanımı en yaygın olanı “bilgi uçurma”dır. Yabancı literatürden çevrildiğinde ise kötü uygulamaları bildiren çalışan davranışı ve ses yükseltme olarak da ifade edildiği görülmektedir (Rauwolf ve Jones, 2019). Dünyanın dört bir yanında kullanılan tanımların farklı olmasının, bu terimin hala hem uygun bir teknik çağrışım hem de oybirliğiyle kabul edilmiş yasal bir tanımının olmamasından kaynaklandığı ifade edilmektedir (Scaturro, 2018). İhbarcılık, ihbar etme, ifşa, bilgi ifşası, izharcılık, gammazlama anlamlarına da gelen kavram olumsuz algılanabileceğinden (Şen, 2020) metnin devamında bilgi uçurma kavramı olarak ifade edilmiştir.

Yıllar içerisinde bilgi uçurma kavramı farklı şekillerde ele alınmıştır. 1970 ve 1980’lerde bilgi uçurmaya ekonomik, yasal, sosyolojik vb. yönden yaklaşıırken, 1990’larda yolsuzlukla mücadeledeki bilgi uçurmanın düzenlenmesi, bilgi uçuranların korunması, bilgi uçurmaya teşvik etmenin önemi vurgulanmıştır. 2000’lerde ise daha çok yolsuzluk karşıtı topluluğun dışındaki kurumların görüşlerini ifade etmesiyle devam etmektedir (Scaturro, 2018).

Bilgi uçurma kurumlarda gerçekleştiğinden bir iş yeri davranışı olarak ele alınmıştır. Yöneticilerin ve kurumların genellikle istemediği bir davranış olması nedeniyle sapkın iş yeri davranışı olarak değerlendirilmektedir. Ancak bilgi uçurma davranışı insanların ve toplumun sağlığını, refahını ve huzurunu etkileyen olayların

yöneticiye kurumun rızası olsun ya da olmasın bildirilmesidir. Dikkatli yönetildiğinde tehlikelerin önlenmesi ve iç denetim sağlanması adına olumlu bir iş yeri sapkın davranışı olarak görülmektedir (Yıldız ve Tani, 2018)

Bilgi uçurma kavramının literatürde pek çok tanımı bulunmaktadır. Bunlardan bazıları şu şekildedir:

- Kurumun içerisinde çalışmış veya hala çalışmakta olan bir iş görenin etik ya da dışı bir durumu kurumun içerisinde veya dışarısında, olumsuz durumu çözebilecek mevkilere ihbar etmesidir (Near ve Miceli, 1985).
- Ahlaki yönü yüksek, fedakar ve örgüte bağlılıkları yüksek çalışanların etik dışı durumları, bu durumlara müdahale edebilme gücüne sahip örgüt içinden veya dışından yetkililere bildirilmesidir (Yener, 2018).
- Kurumda karşılaşılan uygun olmayan bir davranış karşısında sessiz kalmayarak, uygunsuz durumun giderilmesi için ahlaki sorumluluğundan kaçmama davranışdır (Yeniavcı, 2020).
- Brown (2006) bilgi uçurmayı, otoritenin kötüye kullanılması, çıkar çatışmaları, profesyonel olmayan davranışlar, kaynakların ve mevzuatın uygunsuz kullanımı, kurum ve çalışana yönelik tüm şikayetleri kapsayan bir kavram olarak ele almıştır (Aktaran: Sarıdiken, 2021).

Hirschman (1970) bilgi uçurmayı muhalefet eylem olarak ele almış ve kurumlarda olumsuz durumlarla karşılaştıklarında çalışanların 3 farklı tepki verebileceğini ifade etmiştir. Bunlar:

- Çıkış: Ekonomik memnuniyetsizliklerden sonra verilen transfer olmak istemek ya da istifa etmek gibi tepkilerdir.
- Ses: Kişinin endişe ya da anlaşılmazlığını dile getirmesidir. Her iki durumda da tepki gösteriş şekilleri çalışanın memnuniyetsizliğini giderme ve kurumun kendisini iyileştirmesine fırsat veren mekanizmalardır.
- Sadakat: Olumsuz durumlarla karşılaşılsa bile tam ve kısmi bir uyumla çalışmaya devam etme eylemidir (Scaturro, 2018).

Jubb (1999), bilgi uçurmanın diğer bilgilendirmelerden farklı olduğunu, bunun nedeninin algılanan yanlış, genellikle kötü davranış, yetersizlik veya dolandırıcılıkla

ilgili olumsuz mesajları tanımladığı için bir tür suçlama olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca bilgi uçurmanın muhalif bir eylem olduğunu, “etik ikileme yanıt” olarak görülebilecek bir kavram olduğunu belirterek, bilgi uçurmanın gerçekleşebilmesi için;

- Zararlı bir haber veya bilgiyi bilgi uçurma eylemi,
- Muhalif bir ajan-bilgi uçuran
- Bir bilgi uçurma konusu- olası yanlış olaylar,
- Sorumlu tutulan hedef kurulu ,
- Bilgi uçurma alıcısı, medya veya ombudsman,
- Bilgi uçurmanın kamuya açık hale gelmesi gerektiğini ifade etmektedir.

2.2.2. Bilgi Uçurma Davranışının  zellikleri

Bilgi uçurma kavramının meydana gelebilmesi için belirli unsurların bir arada bulunması gerekmektedir. Bu kavramlar pek çok kaynakta değişik versiyonlarda ele alınmıştır. Near ve Micelli (1985), bilgi uçurma davranışında öncelikle etik veya yasa dışı bir durum bulunması gerektiğini belirtmiştir. Bu durumun kurumda gerçekleşmiş olması ve raporlanması gerekmektedir. Raporun gerekli mercilere iletilmesi sağlandığında bilgi uçurma davranışı gerçekleşmiş olmaktadır.

Bilgi uçurma davranışının gerçekleşebilmesi için en önemli faktör, ahlaki, etik ve yasal olmayan bir durumun meydana gelmesidir. Diğer süreçler farklılık gösterse de önemli olan bu durumun fark edilmesi ve bildiriminin yapılmasının gerekli olup olmadığının karar verilmesidir. Kurum  alı anlarının kendi algı ve fikirlerine göre yanlış olarak kabul ettikleri durumları bildirmeleri bilgi uçurma olarak kabul edilmemektedir (Near ve Micelli, 1985; Yeniavcı, 2020).

Bildirimi yapılacak durum örgüt içerisinde veya dışında yetkili birimlere iletilebilir. Bazı görüşler kurum dışına bilgi aktarmayı bilgi uçurma olarak ele alırken (Jubb, 1999); bazıları hem kurum içi hem de kurum dışına bilgi aktarmayı (Elliston, John, Lockhart and Sihaick, 1985) bilgi uçurma olarak kabul etmektedir.

Bilgi uçurmanın tanımlanabilmesi için aşağıdaki dört temel özelliğin bulunması gerektiği ifade edilmektedir. Bunlar;

- Genellikle i  yeriyle ilgili yanlışların olması,

- Yasa ihlali, etik olmayan uygulamalar, yolsuzluk, sağlık/güvenlik ihlalleri, kötü yönetim,
- Yanlışların içsel ve dışsal (dahili ve harici) olarak bildirilmesi,
- Kişisel şikâyetlerinin değil kamu yararı boyutunun bulunmasıdır (Scaturro, 2018).

Bilgi uçurma ile örgüt içindeki; yolsuzluk, kaynakların kötüye kullanımı, rüşvet alma, görev ve yetkinin kötüye kullanımı, kaynakların israfı, yolsuzluk, kayırma, cinsel ya da sözlü taciz gibi durumların, kamu sağlığı ve güvenliğine neden olmadan önce bildirilmesi sağlanmaktadır (Uyar ve Yelgen, 2015; Aydan, 2017; Çekiç, 2020). Bilgi uçurma için örgütü etik olmayan uygulamalardan arındıran ahlaki bir eylemdir diyebiliriz (Asiamah ve Mensah, 2021). Bilgi uçurma aynı zamanda bir süreçtir ve bilgi uçuran, bilgi uçurma davranışı, bilgi uçurmanın gerçekleştiğı taraf ve olayın gerçekleştiğı kurum olmak üzere dört faktörden oluşmaktadır (Öztürk, 2019).

Bilgi uçuran, toplumun sağlığını, güvenliğini ve özgürlüğünü tehlikeye atan, yasal olmayan ve israfa sebebiyet veren yönetim faaliyetlerini, durdurmak ve önlem almak amacıyla ortaya çıkaran kurum çalışanlarıdır (Cemaloğlu ve Akyürek, 2017). Bilgi uçuran (whistleblower), şimdi ya da geçmişte kurumda çalışmış olan bireyler olabilmektedir (Yeniavcı, 2020; Asiamah ve Mensah, 2021). Bilgi uçuran, örgüt iklimi ve kültürüne, toplumun kültürel yapısına ve algısına göre bazen bir “kahraman” bazen de bir “hain olabilmektedir (Baltacı, 2017; Ekpenyong, Nyashanu, Ibrahim ve Serrant, 2021). Örgüt açısından baktığımızda bilgi uçuran, örgütte yöneticiye yardımcı olarak kurum içinden bilgi aktarmakta; bir nevi iç denetçi ya da gönüllü denetçi görevi görmektedir (Yıldız ve Tani, 2018; Yeniavcı, 2020). Bilgi uçuran, olumsuz bir durumun çevresindekilere, topluma zarar vereceğini düşüncesiyle gönüllü olarak hareket eder. Zorlama ile gerçekleştirdiğinde bu durum bilgi uçurma davranışı olmamaktadır. Kendi iradesiyle etik dışı davranışı gerekli otoritelere bildirir ve yanlışın duyurulmasını sağlar (Dungan, Yang ve Waytz, 2019; Salik Ata, 2022).

Bilgi uçurmada iki ana mekanizma bulunmaktadır. Birincisi, bilgi uçurmanın yolsuzluk gibi olumsuz durumlarını/uygulamalarını tespit etmek, araştırmak ve sonunda cezalandırmak için etkin bir aracın bulunması veya oluşturulması; ikincisi bilgi uçurana karşı alınan taciz, işten çıkarma, misilleme hatta hapis cezası gibi

cezalandırıcı önlemlerin etkin koruma mekanizmaları oluşturularak önlenmesidir (Scaturro, 2018).

Bilgi uçuran terimi uluslararası belgelerde farklı şekillerde ifade edilmektedir. Örneğin; Amerika İnsan Hakları Sözleşmesi “kamu görevlileri” ve “özel vatandaşları” bilgi uçuran olarak kabul ederken; Birleşmiş Milletler Sözleşmesi, “her vatandaşın” bilgi uçuran olarak rapor verebileceğini belirtmektedir. Avrupa Konseyi ve OECD (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü) ise bilgi uçuran için “çalışan” kelimesini kullanmaktadır. UNCAC (Birleşmiş Milletler Yolsuzluğa Karşı Sözleşmesi) ve özel raportör “herhangi bir kişinin” bilgi uçurma konusunda özgür olduğunu ifade etmektedir.

Moberly ve Wylie (2011), kurumların bilgi uçurma politikalarını ve davranış kurallarını analiz ettikleri çalışmalarında listelenen ABD şirketlerinin 90 davranış kodunu analiz etmişler, resmi belgelerin çalışanları bilgi uçurmaya açıkça teşvik ettiğini bulmuşlardır. Kurum içinde bu politika ve davranışların %96’sı çalışanların yasadışı davranışları bildirmesini zorunlu kılmakta, kapsanan yanlış davranış kapsamı yasadışı ve gayrimeşru davranışların geniş kategorilerini içermektedir. Kağıt üzerinde bilgi uçuranın koruması yüksek, politika ve davranışların %91’i misillemeyi açıkça yasaklamaktadır. Ancak başka bir çalışmada ise Boaheng ve Arku (2021), çalışanlara bilgi uçuran olarak koruma sağlanmasına rağmen, bunun bilgi uçurma sisteminin etkili bir şekilde çalışmasını teşvik edemediğini bulmuştur.

Birleşik Devletler yakın zamanda, dolandırıcılıkları ortaya çıkaran bilgi uçuranları ödüllendirmek için tasarlanmış önemli düzenleyici reformlar yürürlüğe koymuş, eyalet düzeyinde, kademeli Sahte İddialar Yasaları (FCA'lar) 1986'dan bu yana oluşturulmuştur. Tüketicuyu Koruma Yasası çıkarılmış ve 2011'de bilgi uçuran hükümlerini oluşturmuştur. Bu hükümlere göre gönüllü bilgi uçuran olmaktan kaynaklanan parasal yaptırımların yüzde 10 ila yüzde 30'u bilgi uçurana verilebilmektedir. SEC (Amerika Birleşik Devletleri Menkul Kıymetler ve Borsa Komisyonu), 4 Haziran 2020'de en büyük bilgi uçuran ödülünü Bank of New York Mellon'un bilgi uçurması için vermiş ve değeri yaklaşık 50 milyon dolardır (Zhou ve ark., 2024). Ayrıca 2011'de çıkarılan yasa ile bilgi uçurma vakaları 2011'den 2018'e 16 kat artmıştır. <https://www.sec.gov/files/sec-2018-annual-report-whistleblower-program.pdf>

Türkiye’de bilgi uçurma kavramı ve bilgi uçurana yönelik genel hükümleri, yasal koruyuculuk boyutu veya cezalarına yönelik direk bir yasa ya da yönetmelik bulunmamaktadır. Ancak “dilekçe hakkı” ile vatandaşların dilek ve şikayetlerini yetkili makamlara ve TBMM’ye iletme yetkisi Anayasa’da yer almaktadır (m. 74, f.1). Bilgi uçurma ile ilgili ceza hukuku mevzuatında direk bir hüküm bulunmasa da “suçu haber verme, suçu haber vermeme” ifadesi ile benzerlikler bulunmaktadır. Suçu haber vermeme Türk Ceza Kanunu’nda (151.,235.,530. Maddeler) “devlet kuvvetleri aleyhine işlenen suçları haber alan fertlere durumu hükümete bildirme zorunluluğunu” ve “kamu görevlilerine görevleri ile ilgili olarak kamu adına kovuşturmayı gerektiren bir suç işlendiğinde bunu ilgili daireye bildirme yükümlülüğünü” düzenlemektedir. Türk Ceza Kanunu’nun 530. maddesinde ise “Hekim, cerrah, ebe yahut sıhhiye memurları eşhas (şahıslar=kişiler) aleyhine işlenmiş bir cürüm asarını (suç belirtisini) gösteren ahvalde (durumda) sanatlarının icabettirdiği yardımı ifa ettikten (uyguladıktan) sonra keyfiyeti (durumu) adliyeye veya zabıtaya bildirmezler yahut ihbar hususunda teahur (gecikme) gösterirlerse bu ihbar kendilerine yardım ettikleri kimseyi takibata (koğuşturmaya) maruz kılacak ahval (durum) müstesna (ayrık) olmak üzere hafif cezayı nakdiye (para cezası) mahkum olurlar” ifadesi yer almaktadır. Bu maddede sağlık personelinin, uygunsuz durumları yetkili makamlara bildirme sorumluluğu yer almaktadır. Bu maddeler genellikle bildirim teşvik etse de bilgi uçuranın korunup korunmayacağı ve korunma sınırları belirlenmiş değildir (Yangıncı ve Tekin, 2022).

Birkaç bilgi uçuran örneğine bakacak olursak;

- İngiltere’deki Ulusal Sağlık Hizmetleri’nde (NHS) tıp doktoru (ürolog) olarak çalışan bir hekim meslektaşları arasında mesleki davranış ihlalleri keşfetmiş, dahili düzeltme seçeneklerini araştırdıktan sonra sağlık sistemindeki düzenleyici kurumlara açıklamalarda bulunmuştur. Yanlış davranış kurum içinde normalleştirildiğinden, hekimin kendisi düzeltme çabalarını üstlenmiş, kamuoyunun eleştirisi korkusundan dirençle karşılaşmıştır. Çeşitli misilleme deneyimleri yaşamış, meslektaşlarından destek görmüş ancak kurum içinde sınırlı açık bir muhalefet olması nedeniyle işten çıkarılmıştır. 2018’de hukuka aykırı işten çıkarma ve maaş indirimi hakkında mahkeme davasını kazanmıştır (Duffy, 2019).

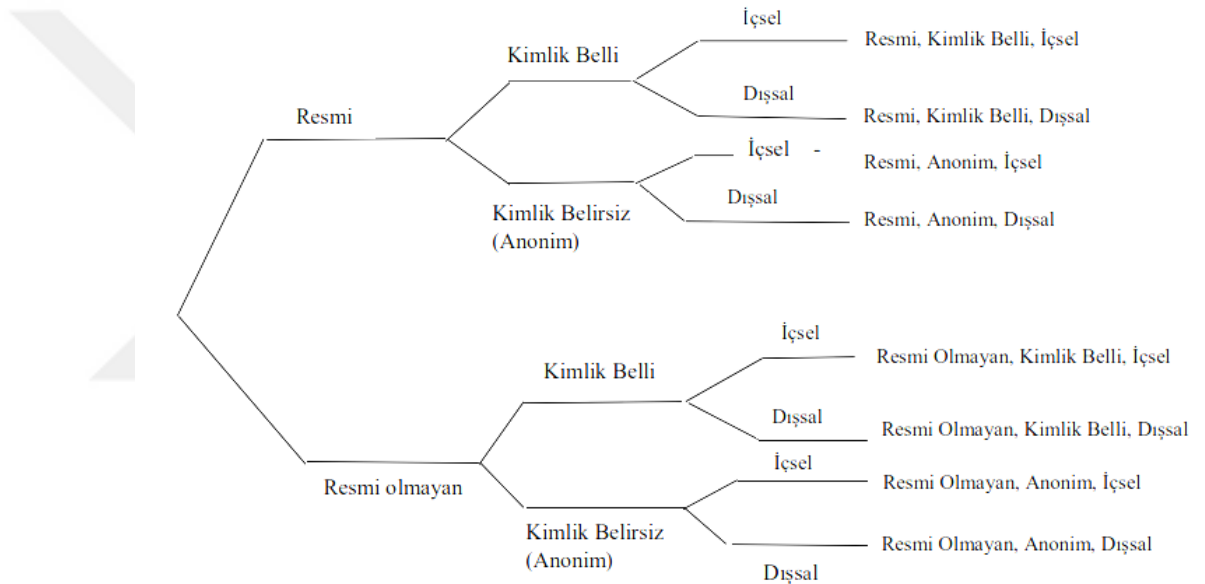
- CIA ve Ulusal Güvenlik Ajansı (NSA) için taşeron bilgisayar analisti olarak çalışan Snowden 11 Eylül sonrası ABD nüfusunun dijital kitlesel gözetimini keşfetmiş, basına bilgiyle gitmeye karar vermiştir. Hikaye 5-6 Haziran 2013'te The Guardian ve Washington Post'ta yayınlanmıştır. Haksız uygulama yapmasının yasallığı belirsizdir. Ancak 11 Eylül sonrası gerekli olarak kabul edilmiştir. Snowden, iç düzeltme girişimlerinin boşuna olduğunu, çünkü haksız uygulama gerekçelerinin en üst düzeyde yerleşmiş durumda olduğunu ve çalışanlar kabullendiklerini ifade etmiştir (Snowden, 2019)
- Rebekah Jones, Florida'daki COVID-19 verileri ve gözetimi yöneticisi olarak görev yaparken, eyaletin Mayıs 2020'de yeniden açılması sırasında Bakanlıkta veri manipülasyonu ve tahrifatını kamuoyuna duyurmuştur. Bu duyuru sonrası görevinde ayrılması söylenmiş, kendisi izne ayrılmıştır. İstifa vermemesi üzerine itaatsizlik nedeniyle işten atılmıştır. 2022 tarihli Sayıştay raporu, eyaletin vakaları ve ölümleri %20'ye kadar eksik saydığı sonucuna varmıştır (Jones, 2020)
- Elliot- Mainwaring (2021) bir hastanede ebe olarak çalışırken çalışma arkadaşı tarafından hasta güvenlik ihlallerinin olduğunu fark etmiş ve bunu bildirmiştir. Hastane yönetimi tarafından “yalancı” ve “ihbarcı” olarak etiketlenme yaşamıştır. Pek çok yöneticisine içsel bilgi uçurmasına rağmen gerekli geri bildirimi alamadığında kullanılan elektronik sistem üzerinden notlar alarak hasta güvenliği için çeşitli yollar denemiştir. Israrı ve çabası sonucunda denetleme ve soruşturma yapılmış, doğumhanede pek çok güvenlik ihlalinin bulunduğu belirlenmiş ve kendisine özür mektubu gönderilmiştir.

2.2.3. Bilgi Uçurma Davranışı Türleri

Bilgi uçurma davranışı, etik-dışı olay, davranış ve faaliyetlerin, gerekli önlemlerin alınması amacıyla gerek işletme içi, yeterli gelmediği takdirde de işletme dışına bildirilmesi şeklinde tanımlanabilir (Cemaloğlu ve Akyürek, 2017). Bilgi uçurma davranışı isimli ve isimli (anonim) olmak üzere iki tipte görülebilmektedir (Şekil 2.1.). İsimli bilgi uçurma kimliği belirli bir şekilde bireyin yetkili makamlara (kolluk kuvvetleri, düzenleyici birimler gibi) bilgi uçurmasıdır. İsimli bilgi uçurma ise çalışanın kendisini korumak adına anonim olarak bilgi uçurmasıdır. Bu yöntemde

çalışan kendisini tehlikeye karşı koruyabilirken durumun araştırılmasını zorlaştırabilir (Park, Blenkinsopp ve Park, 2014).

Açıkça veya anonim olarak yapılan bilgi uçurma ise iki farklı şekilde görülmektedir; içe ve dışa bilgi uçurma. Ancak bazı kaynaklar kavramı farklı şekillerde ele almışlardır. Farklı çalışmalarda sessizlik boyutunun eklenmesi nedeniyle bilgi uçurma 3 boyutta ele alınmıştır. Bu üç boyutun içerisinde bilgi uçurma resmi ve resmi olmayan yollarla, kimliği belirli veya anonim şeklinde olabilmektedir (Park ve ark., 2008).



Şekil 2.1. Bilgi uçurma tipolojisi (Kaynak: Park ve ark., 2008)

Şekil 2.1.'de bilgi uçurmanın farklı şekillerde ve yollarla gerçekleştirilebileceği gösterilmektedir. Karşılaşılan etik ve yasa dışı durum/davranışın bildirilme sürecinde davranışın organizasyon içerisindeki ilgili mercilere ya da organizasyon içerisindeki herhangi birine rapor edilmesi “içsel bilgi uçurma” olarak tanımlanmaktadır (Çekiç, 2020). Bir nevi kurum içi kontrol mekanizmasıdır ve içsel bilgi uçurma ile uygunsuz durum kurum dışına çıkarılmadan çözümlenmeye çalışılır (Yeniavcı, 2020). Örgüt içerisinde çözülemediğinde veya bilgi uçurmanın içsel bilgi uçurma yapmadan dışsal bilgi uçurma davranışında bulunmasıyla kurumun imajı zarar görebilir. Bu nedenle içsel bilgi uçurma bir fırsat olarak

görülmeli, hataların teşhis edilmesi ve hataların giderilmesi yoluna gidilmesi için bir basamak olarak görülmelidir (Aydan ve Kaya, 2018; Köse, 2021; Yeniavcı, 2020). İçsel bilgi uçurma, kurumlardaki bilgi uçurma kanallarının nasıl görüldüğünü anlamak ve bilgi uçurmayı bir izleme aracı olarak tanıtmak ve olası engelleri aşmak için önemlidir (Friedrick ve Quick, 2023).

Alper (2018) ‘in ifade ettiğine göre içsel bilgi uçurma ortaya çıktığında; durumun göz ardı edilmemesi, örgüt içi iletişimin aktif hale getirilmesi, yönetsel ve örgütsel hatalarda kusur varsa kabul edilip kurum içinde çözümlenmesi, farklı bir durum nedeniyle kaynağın tespit edilmesi, olası durumlar için kriz planının güncel olarak var olması gerekmektedir.

Karşılaşılan etik ve yasa dışı durum ve davranışın bildirilme sürecinde bilgi uçurmaya konu olabilecek davranışın organizasyon dışındaki ilgili mercilere ya da organizasyon dışındaki herhangi birine rapor edilmesi ise “dışsal bilgi uçurma” olarak tanımlanmaktadır (Çekiç, 2020). İçsel bilgi uçurma ile çözüme ulaşmayan konular burada medya, güvenlik kuvvetleri veya yetkili mercilerden duruma müdahale edebilecek kurumlara iletilir.

Bireyler çalıştıkları kurumlarda olumsuz durumlarla karşılaştıklarında durumu yok sayarak problemi çözebilecek veya yanlışları düzeltebilecek mercilere iletmemeyi seçmesi durumu “sessizliği” oluşturmaktadır. Bu durumun meydana gelmesinde genellikle öncesinde karşılaşılan deneyimler, misilleme korkusu, problemin bildirileceği mercilerin çözemeyeceğine olan inançlar ve kurumdan sorunlu kişi etiketine maruz kalma gibi etkenler rol oynamaktadır (Salik Ata, 2022)

Bilgi uçurma eylemleri, bazen bir örgütün tamamen çökmesine ve bazen de bireylerin aile hayatlarının ve yaşam şekillerinin değişmesi gibi önemli durumlarla sonuçlanabilmektedir (Yıldız ve Tani, 2018). Özellikle dışsal bilgi uçurma, içsel bilgi uçurmaya kıyasla daha tehlikeli sonuçlar doğurabilmektedir. Buna rağmen; içsel bilgi uçurma da örgüt tarafından iyi karşılanmamaktadır. İçsel bildirimde bulunan bireyler, genellikle örgüt tarafından bastırılabilen ya da görmezden gelinmektedirler (Sayğan Tunçay ve Sayğan Yağız, 2020). İçsel bilgi uçurma ile örgütsel skandallar ve kurumun itibarının zarar görmesi engellenebilir (Aydan, 2017). Bu nedenle dışsal bilgi uçurma davranışı için; içsel bilgi uçurmanın yapılmış olması, toplum sağlığıyla ilgili

bir durum bulunması, içsel bilgi uçurma ile sonuç alınmaması ve dışarıya bildirildiğinde davranışın son bulacağı düşünülmesi gerekmektedir (Bayrakçı, 2016; Çiğdem, 2013).

2.2.4. Bilgi Uçurma Süreci

Şekil 2.2.'de gösterildiği gibi bilgi uçurma süreci dört faktörden oluşmaktadır (Near ve Micelli, 1985):

- Bilgi uçuran
- Bilgi uçurma davranışı
- Bilgi uçurulan mercii
- Hakkında şikayette bulunulan kişi ya da kurum

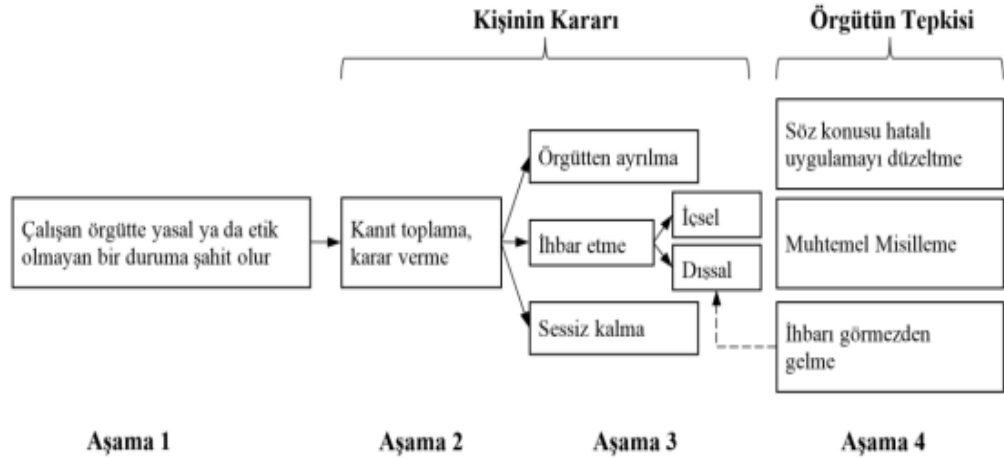
Bir başka şekilde ise bilgi uçurma süreci yanlış durumun gözlemlenmesi, bilgi uçurma davranışında bulunma ve bu davranışın sonuçları olarak ele alınmaktadır (Pohjanoksa, Stolt, Suhonen, Löyttyniemi, Leino- Kilpi, 2017).

Süreç içerisindeki ilk adımda gözlemlenen olayın uygunluğu değerlendirilir.

Yasal ve etik dışı davranışlardan;

- Görevin kötüye kullanılması,
- Yolsuzluk,
- Yönetimsel yetersizlikler,
- Kaynakların israfı,
- Kaynakların kötüye kullanımı,
- İnsanlara ve topluma zarar, insan hakları ihlalleri,
- Fiziksel şiddet ve mobbing,
- Cinsiyet, ırk, din gibi ayrımcılıklar gibi davranışların gözlenmesi bilgi uçurma sürecini başlatabilir (Çetinel ve Taslak, 2019; Akyürek, 2020; Yeniavcı, 2020; Salik Ata 2022).

Bu durumlardan herhangi biriyle karşılaşan çalışanın kendi özgür iradesiyle bu durumu nasıl yöneteceğine kadar vermesi gerekmektedir. İçer veya dışı bilgi uçurma davranışı yapabilecekken, sessiz kalmayı da seçebilir. Bu sürecin son aşamasında ise uygunsuz davranışın gözlemlendiği kurumun tepkisi beklenir. Kurum tepki olarak uygunsuz durumu düzeltme veya ortadan kaldırabilirken, misilleme veya bilgi uçurmayı görmezden de gelebilmektedir (Sayğan Tunçay ve Sayğan Yağız, 2020).



Şekil 2.2. Bilgi uçurma süreci (Kaynak: Turan, 2021)

2.2.5. Bilgi Uçurmayı Etkileyen Faktörler

Bilgi uçurma davranışını etkileyen pek çok etken bulunmaktadır. Bilgi uçurmayı etkileyen faktörler çoğunlukla bilgi uçurma önündeki engellerle iç içedir. Genel olarak bu faktörleri, kişisel, etik dışı davranış ya da durum, misilleme kaygısı, organizasyon yapısı, kültürel ve yasal faktörler olarak toplanmaktadır (Çekiç, 2020). Ekpenyong ve arkadaşları (2021), bilgi uçurmayı etkileyen faktörlerin üç boyutta toplandığını belirlemiştir.

İlk olarak “kişilik özellikleri ve demografik değişkenler” ele alınmaktadır. Örneğin; dürüstlük-alçak gönüllülük ve uyumluluk gibi kişilik özelliklerinin bilgi uçurmayı etkilediği ve Y kuşağının dışsal bilgi uçurma niyetlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Turan, 2021). Bunun yanında Z kuşağının, X ve Y ye göre resmi olmayan yollardan bilgi uçurmayı davranışını tercih ettiklerini ifade edilmiştir (Gözen ve Ergün, 2020). Ayrıca proaktif kişilerin bilgi uçurma davranışını daha çok gösterdiği (Dungan, Young ve Waytz, 2015), bireysel hassasiyet, erdem ve sorumluluk duygusunun bilgi uçurmada etkili olduğu (Aydan ve Kaya, 2018) tespit edilmiştir. Bunun yanında bilgi uçurmanın bazı sosyo-demografik özelliklerden etkilendiği (eğitim düzeyi, yaş, işte kalma süreci, dini bağlantı) (Asiamah ve Mensah, 2021), bazı bireysel özelliklerden ise etkilenmediği (Alinaghian, Isfahani ve Safari, 2018) belirlenmiştir. 2024 yılında yapılan bir meta-analiz çalışmasında bireyin bilgiyi uçurup uçurmayacağına demografik özelliklerin (cinsiyet, yaş, ülke, bulunan sektör) önemli bir etkisinin olmadığı ortaya konmuştur (Festa, Knotts ve Jones, 2024). Değer yönelimleri ve bilgi uçurma niyetleri arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmada ise

içsel ve dışsal bilgi uçurmada Türk yöneticilerin değerlerinin etkili olduğu belirlenmiştir (Nayır ve Herzig, 2012).

Bireyin içinde bulunduğu kültürel özellikler, davranışın şekli, bilgi uçurma davranışı sonrası olası beklenen durumlar, ahlaki davranışlar ve misilleme yaşayıp yaşamama durumu gibi faktörler ise “durumlar faktörler” olarak değerlendirilebilir (Celep ve Konaklı, 2012; Bayrakçı, 2016; Yeniavcı, 2020; Ockenden, 2022). Bireyler bulundukları kültürlerin özelliklerini yansıtarak, kalıp yargılarıyla hareket etme eğiliminde olabilmektedir. Toker Gökçe ve Oğuz (2015) yaptıkları çalışmada, bireyci kültür değerinin toplumcu değerlerden daha yüksek olduğunu ve bireyci kültür değerleri ile dışsal bilgi uçurma arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki ortaya koymuştur. Cemaloğlu ve Akyürek (2017) ise bireysel yaşam kültürü yerine ortam yaşam kültürünün bulunduğu kültürlerde bilgi uçurma eylemi daha fazla gerçekleştiğini ifade etmiştir. Bilgi uçurmaya yönelik yasal düzenlemelerin bulunması da bilgi uçurmayı etkileyen faktörlerdendir (Watson ve O’Connor, 2017; Ayar, 2020).

Bilgi uçurmaya konu olan olumsuz duruma yönelik algı da bilgi uçurmayı etkilemektedir. Olumsuz durumla ilgili algılanan ciddiyetin artması hem içsel hem de dışsal bilgi uçurmayı arttırmaktadır. Bu durum bireylerin bir suçun daha ciddi olduğunu algıladıklarında bilgi uçurmada bulunma olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca bilgi uçurma sonucunda algılanan maliyet, içsel bilgi uçurmayı azaltmakta, bu da bireylerin iş kaybı veya diğer misillemeler gibi algılanan kişisel maliyetlerden dolayı bilgi uçurmadan kaçınabileceklerini göstermektedir (Festa ve ark., 2024).

Çalışılan kurumun niteliği de bilgi uçurma niyetinde etkili faktörlerdendir. Özellikle özel sektörde çalışanların daha fazla politik davranış gösterdiği ve özel sektörde çalışanların kamuda çalışanlara göre daha fazla bilgi uçurma yaptıkları ifade edilmektedir (Batga ve Özdemir, 2022). Bunun yanında kamu sektöründe çalışanların özeldekilere göre daha fazla dışsal bilgi uçurmayı tercih ettikleri belirlenmiştir (Aslan ve Kayalar, 2017)

Örgüt kültürü, örgütsel bağlılık, yönetici desteği, yönetim tarzı ve liderlik gibi faktörler ise “örgütsel faktörler” olarak değerlendirilebilir (Salik Ata, 2022). Yapılan

çalışmalarda; bilgi uçurma davranışında liderliğin etkili olduğu (Cailler ve Sa, 2017; Alper Ay, 2018), örgütsel bağlılığın ve örgütsel özdeşleşmenin bilgi uçurma davranışını arttırdığı (Göze, 2021) ve örgütün yönetim şeklinin (Kılınç, 2020) bilgi uçurma davranışını etkilediği görülmektedir. Bu konuya dahil diğer değişkenler bilgi uçurmanın örgütsel davranışlarla ilişkisinin incelendiği başka bir başlıkta incelenecektir.

2.2.6. Bilgi Uçurmanın Avantajları ve Dezavantajları

Bilgi uçuran açısından değerlendirildiğinde; bilgi uçurma davranışı her ne kadar yapan kişi için vicdani olarak doğruları yapmak olsa da bu durum birey açısından olumlu çıktıları oluşturmayabilir. Özellikle bilgi uçurana sorunlu kişi olarak etiketlenme, istifa etse dahi devam eden meslek hayatıyla ilgili tehditler, misilleme, iş arkadaşları tarafından dışlanma ve sadakatsizlikle suçlanma gibi sonuçları olabilmektedir (Salik Ata, 2022; Meriç ve Aksoy, 2024). Bunların yanında, istifaya zorlamak adına görev tanımı dışında işler verme veya zorlayıcı, başarısızlıkla sonuçlanacak görevler vererek suçlu addetmeye, hiyerarşik olarak pozisyonun düşürölmesi de sebep olabilmektedir (Duffy, 2019; Meriç, 2019; Yeniavcı, 2020). Ayrıca bilgi uçurmanın sosyal hayatı açısından ekonomik gelir kaybına, saygınlığını kaybetmesine, çeşitli suçlamalara maruz kalmasına neden olabilmektedir (Yıldız ve Tani, 2018).

Kurum açısından bakıldığında ise içsel bilgi uçurmanın aktif olarak kullanılması kurumun iç denetiminin sağlanması açısından fayda sağlayacaktır (Yeniavcı, 2020). Kamu İç Kontrol Rehberi, yöneticilerin hata, usulsüzlük, etik dışı davranışlar gibi durumların bildirilmesi, raporlanması ve raporların değerlendirilmesine ilişkin, her kurumun kendi denetim sisteminin olması gerektiğini belirtmektedir. Kurumlar bilgi uçurma süreçlerine uygun sistemler belirleyebilir ve her kurum bu sistemi kendi yapısına uyarlayabilmelidir (şen, 2020). Bu sayede bilgi uçurmayla kurumda zarar verebilecek veya veren kişilerin tespiti sağlanabilecektir.

Kurum içerisinde bilgi uçurmaya yönelik farkındalığa sahip personelin bulunması, hatalarının bildirileceği düşüncesiyle dikkatli hareket etme ve tetikle olma gibi faydalar sağlarken (Meriç, 2019); çalışanlar arasında güven ortamının sağlanamaması ve kıskançlıkların farklı amaçlarla zarar verici davranışlara dönmesine

sebeup olabileceği düşünülmektedir. Bir diğer olumsuzluk ise çalışan kaybına ve personel devrine neden olabilmektedir (Yıldız ve Tani, 2018).

Toplum açısından baktığımızda ise bilgi uçurma toplum yararına ve insanların refahına yönelik bir davranış olarak görülmektedir. Bilgi uçurma ile çevreye zarar verme, vergi kaçırma, halk sağlığını tehlikeye atma gibi yasa veya etik dışı davranışların önlenmesi ve bunların tekrarlanması önüne geçilmesi sağlayabilecektir. Ancak günümüzde sosyal medyanın ve diğer medya araçları vasıtaıyla bilginin manipülatif, kışkırtıcı veya çarpıtılarak yansıtılması toplumda güven kaybına neden olabilmektedir (Yeniavcı, 2020). Bu durumun gözlenmemesi için toplumun ve kurumların bilinçlendirilmesi önem arz etmektedir.

Toplum açısından zararlı bir faaliyet olarak yolsuzluk ve usulsüzlükle mücadelede bilgi uçurma önemli bir yere sahiptir. Bilgi uçurma ile ekonomik ve toplum sağlığı açısından pek olumsuz durum önlenmektedir. Bunun yanında şeffaflıkla süreç ele alındığında herkes için güven ortamının sağlanması ve haklar için iyileştirmeler yapılması gibi faydalar da sağlayacaktır (Yıldız ve Tani, 2018). Yasal düzenlemelerle bilgi uçurana korumaya yönelik düzenlemeler yapılması ve cezaların caydırıcı olmasıyla bilgi uçurma davranışı artacaktır (Alper, 2018; Erickson, Patterson ve Backhouse, 2019).

2.2.7. Bilgi Uçurmanın Önündeki Engeller

Bilgi uçurma erdemli bir davranış olarak görülmektedir. Ancak bilgi uçuran olmak zorlu bir sürece girmek demektir. Bunun sebebi bu kişilerin kahraman olarak kabul görülmeleri yerine sorunlu, sadakatsiz ve memnuniyetsiz çalışan etiketi almalarıdır (Yıldız ve Tani, 2018). Bu kişiler, huzursuzluk çıkaran kişiler olarak görülmek istemezken, arkadaşlarının ya da kurumunun zarar göreceği düşüncesi, örgüt kültürünün bilgi uçurmaya müsait olmaması nedeniyle sessiz kalmayı tercih etmektedirler (Alper ve Artan, 2021). Ayrıca iş arkadaşları ve yöneticiler tarafından dışlanma, iş arkadaşlarının baskısına boyun eğerek bilgi uçurmaktan vazgeçme gibi durumlarla karşılaşılmasına neden olabilmektedir (Jackson ve ark., 2010). Bunlara, mesleki olarak saygınlık kaybı, kariyerin olumsuz etkilenmesi, misilleme gibi olumsuz sonuçlar, meslektaşları tarafından dışlanma, küçük düşürülme, iş yeri zorbalığına maruz kalma, taciz, yöneticiler tarafından ise yıldırma politikalarının uygulanması ve

iş faydalarının sınırlandırılması eklenebilir (Aydan, 2017; Çekiç, 2020; Baljiya ve Rustemi, 2021).

İşsizlik oranının yüksek olduğu ve işini kaybedenlerin yeni iş bulma şansının düşük olduğu gelişmekte olan bir ülkede sosyal koruma ve finansal güvenlik çalışanların en çok ihtiyaç duyduğu şeylerden bazılarıdır. Güvenlik endişelerinin bulunması, yasal korumanın olmaması ve bilgi uçurana yönelik toplumsal algılar bilgi uçurmanın teşviki önündeki engellerdendir. Bilgi uçurmanın örgüte etkilerine baktığımızda bildirilen olaya karşı girişimde bulunulmaması karşısında güvensizlik ortamının oluşması, örgütteki iletişimsel sorunlar ve etik değerler konusunda bilinçli bir örgüt yapısının olmaması, bilgi uçurmanın etkin olarak yapılmasını etkilemektedir (Aydan, 2017; Cemaloğlu ve Akyürek, 2017; Kılınç, 2020). Örgütlerin soruşturma açılması, para cezalarının kesilmesi, örgüt imajının zarar görmesi gibi örgütün olumsuz etkilenmesine neden olacak durumların ortadan kaldırılması için bilgi uçurma ile ilgili teşvik edici önlemleri alması gerekmektedir (Öztürk, 2019; Kılınç, 2020). Aksi halde yöneticiler bilgi uçuran çalışanları işten çıkarabilir veya baskı ve misillemeler sonucu çalışanlar kendileri işten ayrılmak isteyebilmektedir (Aydan, 2017).

Bilgi uçurmanın iyi sonuçlanmayacağı düşüncesi girişimi baltalamaktadır (Sprinks, 2013). Öğretmen üzerinde yapılan bir çalışmada bilgi uçurma davranışı göstermemelerinin nedeninin en çok ciddiye alınmama, bir uygulamanın yapılmayacağı düşüncesi olduğu görülmüştür (Akyürek, 2020). Başka bir çalışmada sorumlu görevliye güven, yetkililerin sessizliği, bilgilerin gizliliğine ilişkin belirsizlik, vakaların ele alınmasında görevli profesyonellerin eksikliği, örgüt içindeki informel ağlar, vakaların tarafsız bir şekilde ele alınmaması, kurum içindeki nepotizm ve yanlış yapanların cezalandırılmaması bilgi uçurma için engeller olarak tespit edilmiştir (Baljiya ve Rustemi, 2021).

Bilgi uçurmaya karar vermek hayati bir adımdır. Çünkü devamında karşılaşılabilecek riskleri belirleyip bunları ele almak daha büyük bir sürecin yalnızca başlangıcıdır (Taylor ve Goodwin, 2022). Bilgi uçurma eyleminin çıktılarıyla yüzleşmek bu sürecin en zor kısmıdır (Wisnievska, 2021). Başkalarının iyiliği için bildirim yapmak bakıldığında olumlu bir durumdur. Ancak kurumlar ve yöneticiler, kuruma zarar verecek olayların bildirilmesini genellikle istememektedirler. Çoğunluk

sessiz kaldığında, konuşan kişinin kuruma sadakati sorgulanır ve ihanet eden konumuna getirilmektedir. Çalışanların bir uygun olmayan durumu bildirmeden önce birkaç kez düşündükleri ve bilgi uçurduklarında kariyerlerinin zarar göreceği düşüncesinden korktukları ortaya konmuştur (Sprink, 2013).

Bilgi uçurma sadece cesaretle ve etik ilkelere bağlılıkla ilişkili değildir. Bilgi uçuranın cesaretinin yanında koruyucu yasaların önemi de büyüktür (Yıldız ve Tani, 2018). Yasal olarak bir korumanın olmaması çalışanların bilgi uçurma konusunda çekimser kalınmasına neden olmaktadır (Baljiya ve Rustemi, 2021). Pek çok ülke bilgi uçurana korumak adına yasalar çıkarmaktadır. Kosova, 2018 yılında “İhbarcılarının Korunması Yasası”nı hayata geçirmiştir. Bu yasa sayesinde bilgi uçuranın süreç boyunca kimliğinin korunması, bildirilen bilgilerin kaynağının gizliliğinin korunması ve zarar verici eylemlere karşı korunması sağlanmaktadır (Baljiya ve Rustemi, 2021). Bununla birlikte Amerika’nın bilgi uçurma programına (Whistleblowing Program) 2017 yılı içerisinde farklı ülkelerden de bireysel olarak birçok bilgi uçuran başvuru yapmıştır. Buna göre Türkiye’den yalnızca bir başvuru olurken, İngiltere’den 84, Kanada’dan 73, Avustralya’dan 48, Çin’den 39 ve Rusya’dan 26 olmak üzere dünyanın pek çok ülkesinden başvuru olmuştur (U.S. Securities and Exchange Commission, 2017).

Tüm bunların yanında kültürel özelliklerin de bilgi uçurma üzerindeki etkisini göz ardı etmemek gerekir. Japonya, Çin ve Tayvan gibi Uzak Doğu ülkelerinde bilgi uçurma teşebbüsünün, Amerika gibi Batı ülkelerine oranla daha düşük olduğunu belirtmişlerdir. Bu durumda kolektif hareket etme anlayışının güçlü olduğu ve bireysel karar alma eğiliminin az olduğu toplumlarda, bilgi uçurma vakalarının sayısının da daha az olması beklenebilir (Dungan ve ark., 2015).

Kalıplaşmış yanlış uygulamaların bulunduğu kurumda bu örgüt kültürünü benimsemiş birisine/çalışana yaptığın yanlış bunu bildirmelisin demek kolaydır. Ancak çoğu kişi yanlışın içinde olduğunu göremez. Olesen (2024), 14 bilgi uçuran otobiyografisini incelemiş ve otobiyografilerdeki normalleştirilmiş yanlış yapmanın, yönetimin rolüne, organizasyonların yanlış yapmaktan elde ettiği faydalara ve yanlış yapma normlarının çalışanlar tarafından içselleştirilme derecesine bağlı olarak farklı yoğunluklarda görüldüğünü bulmuştur.

Örgüt içindeki bilgi uçurmadan kaynaklı sorunların çözümünde 4 yöntemden bahsedilmektedir (Gerçek, 2005);

- Kurumda güçlü bir etik kurulun oluşturulması ve tamamına zorunlu etik eğitimin verilmesi,
- Açık bir iletişimin oluşturulması, çalışanların yöneticilerine karşı açık olabilmeleri,
- Yöneticiye erişimin kolay olması ve bilgi uçurana karşı misilleme veya ayrımcılık hareketlerin olmayacağını teminatının verilmesi,
- Yanlışlar/ olumsuzluklar tamamen ortadan kaldırılmasının mümkün olmadığının, kurum içinde etik dışı davranışların bulunmasının her zaman görülebileceğini kabullenmek.

2.2.8. Sağlık Kurumlarında Bilgi Uçurma

Bilgi uçurma insanların/hastaların sağlığı, toplum sağlığı ve hasta güvenliğine hizmet açısından iyi bir araçtır (Wisnievska, 2021). Oakley (2005) sağlık hizmetlerinde bilgi uçurmayı “kalite ve güven eksikliğine karşı bir ses olarak”, Mannison ve Davies (2015) ise hastaların zarar görmeleriyle ilgili kaygısıyla etik olmayan faaliyetlerin bildirilmesi olarak tanımlamışlardır (Aktaran: Wisnievska, 2021).

Dünya Sağlık Örgütü, hastanede bakım alan on hastadan birinin zarar gördüğünü tahmin etmektedir (WHO, 2015). Bu nedenle bilgi uçurma davranışı ile durum tamamen ortadan kaldırılmasa dahi konuyla ilgili farkındalığın oluşturulması önemlidir. Bu konuyla ilgili en güzel örneklerden biri olarak İngiliz bir anestezi uzmanının yaşadıklarına bakabiliriz. Bir anestezi uzmanı, kalp ameliyatları sonrası çok fazla çocuk ölümleri olduğunu gözlemlemiş, bu durumu yönetime ve bakanlığa iletmış ama sonuç alamamıştır. Medya vasıtasıyla durumu anlatan uzman işinden olmuş, ancak yıllar sonra iddialarının haklılığı ispatlanmıştır. Çocuk ölümlerinin bakım eksikliği nedeniyle gerçekleşmesinin ortaya çıkarılması bakanlığın bu konuda pek çok düzenleme yapmasını sağlamıştır (Yeniavcı, 2020).

Bilgi uçurma sağlık sektörü için her ne kadar önemsiz olarak görünse de kaliteli bakım için en önemli faktörlerden biridir. Sağlık çalışanları, kurumda karşılaştıkları etik olmayan, insan hayatını tehlikeye atan durumları bildirmediğinde, kalite ve

hasta bakım uygulamalarının kağıt üzerinde kalacak, uygulamaya aktarılmadığı durumlarda sağlık hizmetlerinin kalitesi bir yanılsamadan ibaret olacaktır (Asiamah ve Mensah, 2021).

Kuruluşun eski ya da mevcut üyesi olan bir hemşirenin, kurumda sağlık hizmetlerinde yanlış bir davranıştan şüphelenildiği veya gözlemlendiğinde, bu durumu düzeltebilecek bir merciye bildirmesi, bilgi uçurma davranışı olarak kabul edilmektedir (Pohjanoksa ve ark., 2017). Ayrıca hemşirenin birçok profesyonel rolünden birinin hasta savunuculuğu olduğu unutulmamalıdır (Moore ve McAuliffe, 2012). Bu nedenle hemşirelerin bilgi uçurma ile ilgili bilgi sahibi olması ve süreçte hakim olmaları ayrıca önemlidir.

Hastaların bakım sürecinde birebir yer alan hemşirelerin karşılaşılabilecekleri olumsuz durumları sadece ilaç uygulama hataları ya da hasta güvenliği problemleri olarak sınırlandırmak yanlış bir olacaktır. Sahada çalışan tüm hemşireler; görevi kötüye kullanma, sağlık hizmetleri sunumunun usulüne uygun olmaması, hastalara eşit olmayan şekilde müdahale edilmesi, kaynak yetersizliğine bağlı hasta bakımının aksaması, bilgi güvenliği ihlalleri, faturalandırmada yapılan usulsüzlükler gibi insan hayatını tehlikeye atan ve etik olmayan pek fazla sorunla karşılaşmaktadır (Özer, 2021; Sarıdiken, 2021). Sağlık hizmetlerinde en yaygın olarak meydana gelen yanlış davranışlar; organizasyonla ilgili yanlış davranışlar ve bakım ihtiyacı ile ilgili insan kaynaklarının kısıtlılığı olarak tespit edilmiştir. Diğer davranışlar ise veri koruma suçları ve üstler veya meslektaşlar tarafından yapılan ayrımcılık olarak ifade edilmiştir (Pohjanoksa ve ark., 2017).

Sağlık alanında tıbbi hata ve olumsuz olayların bildirimi dışında hastanelerde karşılaşılan;

- Yetersiz veya kötü bakım,
- Mali ve idari görevlerin kötüye kullanılması (evrakta sahtecilik, sahte rapor düzenleme, fazladan faturalandırma),
- Hastane politikasına uymama,
- Hemşirelik standartlarına uyumsuzluk,
- Yetersiz personelin çalıştırılması,

- Etik ilkelere aykırı davranışlar (tedavi saatlerine dikkat edilmemesi, önemli verilerin kaydedilmemesi, veri gizliliğinin korunmaması),
- Bilginin kasıtlı olarak yanlış kullanılması,
- Kurumsal gücün uygunsuz kullanılması,
- Cinsiyet ve ırk ayrımcılığı,
- Sözlü taciz,
- İş yeri zorbalığı,
- Malpraktis gibi olumsuz durumlar da göz ardı edilmemelidir (McDonald ve Ahern, 2000; Aydan ve Kaya, 2018; Çekiç, 2020; Sarıdiken, 2021).

Bilgi uçurma kurumlar için olumlu sonuçların doğmasında önemli faktörlerden biridir (Baljiya ve Rustemi, 2021). Bilgi uçurmanın sağlık çalışanlarının performans çıktıları üzerinde önemli etkilerinin olduğu (Bjorkel, 2016) tespit edilmiştir. Ayrıca bilgi uçurma örgüt kültürü ile birlikte teşvik edildiğinde çalışanların ve hasta güvenliğinin sağlanması, hasta memnuniyetinin artması gibi yönetici ve çalışan yararına sonuçlar elde edilmesinde rol oynayacağı belirtilmektedir (Asiamah ve Mensah, 2021).

Bilgi uçurmanın yanlış bir davranış olduğu algısının hakim olduğu bir hastanede, görevi kötüye kullanma veya etiğe aykırı davranışların görülmesi, bakım kalitesinin ve örgütün var olan ikliminin olumsuz yönde etkilenmesine neden olacaktır (Baltacı, 2017). Bu nedenle hastane yönetimi açısından kurum itibarı zedelenmesi (Aydan ve Kaya, 2018), kuruma olan güvenin azalması ve personel devri gibi olumsuz durumlar görülebilecektir.

Hemşireler ve tıbbi sekreterler üzerinde yapılan bir çalışmada bilgi uçurma nedenlerinin, olumsuz olay ya da davranışın topluma zarar vereceği düşüncesinin olması, mesleki etik ilkelere aykırı olması, olumsuz olayın örgütün amaçlarına uygun olmaması, kuruma hasta ve çevresine, çalışanlara zarar vereceği düşüncesinin olduğu görülmüştür (Aydan ve Kaya, 2018). Ayrıca hemşireler, ahlaki ve mesleki değerlerinden dolayı bilgi uçurma davranışında bulunmakta (Çekiç, 2020; Poorchangici ve ark., 2017) ve idealist olan hemşireler daha fazla bilgi uçurma davranışı eğilimi göstermekte (Çekiç, 2020), Y kuşağında bulunan hemşireler, X

kuşağında bulunanlara göre daha fazla dışsal bilgi uçurma davranışı göstermektedir (Turan, 2021).

Hastaneler en fazla etik sorunları içinde barındıran, olumsuz sonuçlanabilecek pek çok duruma şahit edilecek kurumların başında gelmektedir. Bu nedenle bu kurumlarda çalışan her personelin bilgi uçurma konusunda bilgi sahibi olması ayrıca önemlidir. Hemşireler bilgi uçurma yollarından içsel bilgi uçurmayı daha çok kullandıkları belirtilmiştir (Demiral, 2008; Özer, 2021). Ayrıca yapılan bir çalışmada özel hastanede çalışan hemşirelerin kamu hastanesindekilere göre daha fazla kimliği belli olmayacak şekilde ve içsel bilgi uçurma davranışı gösterdikleri ifade edilmiştir (Taş ve Antalyalı, 2015).

Bilgi uçurma davranışının önündeki en önemli engellerden biri olumsuz durumun ortadan kaldırılması adına ciddiye alınmama ve değer görmemedir (Vie, 2020). Benzer şekilde hemşireler, yanlış uygulamalarla ilgili bilgi uçurdıklarında ilk olarak meslektaşlarında tepki görmekte, bildirdikleri durumla ilgili değişikliğin yapılmayacağı düşünmektedir (Demiral,2008). Bir yanda hasta/sağlıklı bireye zarar verme korkusu, diğer yanda işyerindeki ilişkileri kaybetme, dışlanma ve sadakatsizlik suçlamaları korkusu vardır. Bu nedenle en büyük tepki sessizlik davranışının görülmesidir. (Wisnievska, 2021). Özellikle olumsuz olayda sağlık çalışanının kendisi de dahil olmuşsa veya arkadaşı yaptığında bilgi uçurma eylemi gerçekleşmemektedir (Pohjanoksa ve ark., 2019).

Bilgi uçurma davranışı ile ilgili hemşirelikte yapılan çalışmalara bakıldığında sağlık alanında bilgi uçurma kavramı sınırlı sayıda çalışmayla ele alınmıştır. Wisnievska (2021) sağlık kuruluşlarında bilgi uçurma ile ilgili bir literatür incelemesi yapmış ve 2010 yılı sonrasında çalışmaların çoğunlukta olduğunu ifade etmiştir. Bu çalışmalardan bazılarını bakacak olursak;

Norveç'te yapılan bir çalışmadan sağlık ve eğitim sektörü çalışanlarının %76'sının kurumlarında yanlış davranış gözlemlediklerinde bunu dile getirdiklerini, bu oranın Avustralya, ABD ve Birleşik Krallık'taki orana göre çok yüksek olduğu belirtilmiştir. Ayrıca bu çalışma sonucunda bilgi uçuranların olumlu tepki aldıkları ve olumsuz duruma karşı iyileştirmeler yapıldığı tespit edilmiştir (Skivenes ve Trygstad, 2010). İngiltere'de yapılan bir çalışmada ise klinik ve klinik dışı sağlık personeliyle

yapılan çalışmada, katılımcıların %54'ü sorunun ciddiye alınmayacağı ve işlem yapılmayacağına dair endişelerinin olduğunu ortaya koymuştur (1000 Lives Plus Quality and Safety Survey, 2011). Ayrıca yanlış yapanların desteklenmesi, hataların örtbas edilmesi, cesaret eksikliği, bilgi uçurmanın nereye ve kime iletileceğine güven duymama ve küçük birimlerde çalışmanın sağlık çalışanlarında bilgi uçurmayı engellemiştir (Pohjanoksa ve ark., 2019). Bilgi uçurmayan hemşireler arasındaki en yaygın inanç ve korkunun, misilleme ve sorun çıkarmak istememek olduğu ifade edilmiş, yönetici hemşirelerin personel hemşirelere göre daha fazla bilgi uçurma olasılıklarının olduğu belirlenmiştir (Mooore ve McAuliffe, 2012).

Özel sağlık sektöründe çalışan sağlık çalışanlarının örnek vakalarla etik tutumları ve bilgi uçurmaları arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmada çalışanların; %72,6'sının yanlış uygulama veya hatayı isim verecek bildireceğini, %90,3'ü hatadan üst yönetimi haberdar edeceğini, %94,4'ü örnek vakada yer alan hastane kaynaklı bebek ölümlerindeki hatayı yöneticisine rapor edeceği belirlenmiştir (Kördeve, 2017).

2.2.9. Bilgi Uçurmayı Etkileyen Diğer Örgütsel Faktörler

Yapılan çalışmalar bilgi uçurma davranışının pek çok örgütsel değişken ve davranışla ilişkisini ortaya koymuştur. Bilgi uçurma genellikle etik kavramı, etik tutum, etik davranışlar ve etik iklim ile ele alınmıştır (Sayğan ve Kördeve, 2017; Cai, Zhu ve Jin, 2024). Etik değerleri belirlenmiş ve etik kodları benimsenmiş bir örgüt kültürünün bulunması, çalışanlarda edindikleri farkındalık ve bilinçle etik dışı davranışla karşılaştıklarında ne yapacaklarına dair onlara yol gösterici olacaktır. Etik davranışların ve etik tutum alt faktörlerinin artmasının bilgi uçurma davranışını pozitif yönde etkilediği ifade edilirken (Kördeve, 2017; Cai ve ark., 2024;), bu çalışmalara tezat olarak başka bir çalışmada ise bilgi uçurma ve etik iklim arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı tespit edilmiştir (Sayğan ve Bedük, 2013). Benzer şekilde başka bir çalışmada da etik iklimin bilgi uçurma üzerinde doğrudan bir etkisinin bulunmadığı, ancak örgütsel özdeşleşme aracı değişken olduğunda bilgi uçurma davranışı oluşumunda olumlu etkisinin olduğu belirlenmiştir (Cai ve ark., 2024). Başka bir çalışmada ise bilgi uçurma niyetinin etik iklim üzerinde doğrudan ve pozitif bir etkisinin olduğu tespit edilirken, yüksek mobbing algısında bilgi uçurmanın etik klime olan etkisinin azaldığı ortaya konmuştur (Demirtaş, 2014).

Bilgi uçurma kurumsal kalitenin sürdürülmesinde önemli bir yere sahiptir. Olumsuz durumla karşılaştıkların ęalıřanlar kurum kültürü ve güven ortamının olmaması nedeniyle bilgi uçurma davranışını yarıda bırakmaktadır (Pohjanoksa ve ark., 2019). Bunun yanında örgütsel bağlılığın bilgi uçurma üzerinde etkili olduğu bilinmektedir (Kuncara, Furqorina ve Payamta, 2017; Sarıdiken, 2021). Olumsuz durumun giderilmesi adına; kurum kültürünün bu konuda destekleyici olması, teşvik edici politikalarının olması (Aydan ve Kaya, 2018), etik bir iklim oluşturulması, ęalıřanların kısıtlanmış hissetmeden ifade edebilecekleri bir ortam bulunması önemlidir (zer, 2021). ęalıřanlar kurumda var olan sessizlik kültürünün devam etmesinden dolayı mevcut kabullenilmiş kalıplar hakkında konuşmakta zorlanmakta ve misilleme kaygısı yaşamakta olduklarını ifade etmişlerdir (Ockenden, 2022). Bu durum psikolojik güvenlik ortamında yönetici desteğinin bilgi uçurma üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmasını destekler niteliktedir (Köse, 2021).

Güçlü bir kurum kültürünün bulunması, hem ęalıřanların etik davranışlarını (fedakarlık gibi) hem de bilgi uğurmalarını pozitif yönde etkilemektedir (Brink, Eller ve Green, 2018; Cheng, Bai ve Yang, 2019; Chen, Nichol ve Zhou, 2021). Alper (2018), rgt kültürünün bilgi uçurma ve örgütsel sessizliği büyük lęekte etkilediğini ve ayrıca örgüt kültürü ve bilgi uçurma arasındaki ilişkide örgütsel sessizliğin mediatör olduğunu tespit etmiştir. Bireyler karşılaştıkları toplum ya da örgüt zararına olan durumlarda olumsuzluğu dile getirmediklerinde örgütsel sessizlik ortaya çıkmaktadır (Alper ve Artan, 2021). Yapılan ęalıřmalarda bilgi uçurmanın örgütsel sessizlikle pozitif bir ilişkisinin olduğunu ortaya konmuştur (Köylüoğlu ve ark., 2015; Alper, 2018).

Başarılı bir bilgi uçurma süreci için ęalıřanlar ve yönetim arasında güvene dayalı bir ilişki olması (Alper ve Artan, 2021;) diğer bir ifadeyle örgütsel güven ve buna önem veren bir örgüt kültürünün benimsenmiş olmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Bu faktörler sağlandığında uygun olmayan durumun çözümü çevredekileri, yöneticiyi, ęalıřanları ve rgt daha büyük zararlardan koruyacaktır. Örgütsel bağlılığı yüksek bir ęalıřan, kötü sonuçlar doğurabilecek bir durum fark ettiğinde içsel bilgi uçurmaya başvururken; düşük örgütsel bağlılığa sahip bir ęalıřan sessiz kalma davranışı göstermektedir (Chen ve Lai, 2014). ęalıřmalarda örgütsel güven algısının bilgi uçurma davranışında etkili olduğu (Güngör, 2024), ęalıřanın

kurumda çalışma yılı arttıkça bilgi uçurma davranışlarının azaldığı ifade edilmektedir (Çetinel ve Taslak, 2019)

Örgüt içinde bilgi uçurmayı destekleyen prosedür ve politikaların bulunması, yasal düzenlemelerin olması bilgi uçurma davranışı üzerinde olumlu bir etki yapacaktır (Çekiç, 2020; Kılınç, 2020). Tam tersi durumda, ilgisiz yönetim tarzı benimsendiğinde ise bilgi uçuran kurumuyla durumu paylaşmaması ve kurumu etkileyebilecek durumların meydana gelmesiyle sonuçlanabilecektir. Nitekim Kılınç (2020) çalışmasında, ilgisiz yönetim tarzının dışsal bilgi uçurma davranışlarının artmasına neden olduğunu, otokratik yönetim tarzı bilgi uçurmayı olumsuz etkilerken, demokratik yönetim tarzının bilgi uçurmayı olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir.

Liderler problem çözme becerileri yüksek bireylerdir. Bu nedenle olumsuz olaylarla karşılaştıklarında bunları görmezden gelmeden, etkili bir şekilde çözmeleri gerekmektedir. Ayrıca liderlerin olaylara yönelik tutumları, çalışanlarına olan destekleri bilgi uçurma sürecinin dışsallaşmadan çözülmesinde önemli rol oynayacaktır. Örgütlerde doğru liderlik yaklaşımı ve tarzı şeffaf bir iletişimin gerçekleştirilmesi ve kurum kültürü açısından önemli bir etkidir. Liderlik yaklaşımları iyileştikçe ve arttıkça sessiz bilgi uçurma azalmakta, içsel ve dışsal bilgi uçurma artmaktadır (Alper ve Çetin, 2018).

Liderlik farklılıklarına bakıldığında ise etkileşimci ve dönüşümcü liderlik ile bilgi uçurma arasında ilişkiler belirlenmiştir (Alper ve Çetin, 2018; Ayar, 2020). Etkileşimci liderlik ve dönüşümcü liderlik bilgi uçurma davranışını arttırırken, otoriter liderlik algısının bilgi uçurmayı azalttığı (Ayar, 2020), otantik liderliğin (Yeniavcı, 2020) ve etik liderliğin (Özbezek, Paksoy, Paksoy ve Gültekin, 2022) bilgi uçurma davranışını arttığı tespit edilmiştir. Ayrıntılı olarak incelendiğinde, etkileşimci ve dönüşümcü liderlik algısının artmasının, içsel, dışsal, gizli ve destekçi bilgi uçurmayı arttırırken; otantik liderlik algısının bilgi uçurma üzerinde herhangi bir etkisinin bulunmadığı ifade edilmiştir (Ayar, 2020). Dönüşümsel ve işlemsel odaklı liderlik olarak bakıldığında ise her ikisinin de çalışanlarda misillemeyle karşılaşmadan bilgi uçurabileceklerini hissetme düzeylerini pozitif yönlü etkilediği görülmektedir (Caillier ve Sa, 2016).

Yöneticilerin süreci kötü yönetmesi, çalışanları bilgi uçurmaktan vazgeçirmekte veya girişimlerini baltalamaktadır. Örgüt içerisinde bilgi uçurmayı teşvik amacıyla kullanılan yöntemlerden birisi de ödül ve ceza sistemleridir. Cezalandırmalar, örgüt içerisinde korku kültürünün oluşmasına profesyonel veya klinik sorun bildirimlerinin engellenmesine neden olmaktadır (Ockenden, 2022). Lisans öğrencileri üzerinde yapılan deneysel bir çalışmada hem ödüllerin hem de cezaların öğrencilerin bilgi uçurma niyetlerini kontrol grubuna kıyasla arttırdığı tespit edilmiştir. Cezaların ödüllere göre etkisinin daha büyük olduğu belirlenmiştir (Chen ve ark., 2017). Cezaların ise bilgi uçurma niyetleri üzerinde ödüllere göre daha büyük bir etkisi olmuştur (Schmolke ve Utikal, 2018). Ancak Bussmann ve Niemeczek (2019), kurumların bilgi uçurmayı teşvik için doğrudan teşviklerin (ödülleri ve cezaları) kullanılmasından çok bilgi uçurmaya elverişli bir kurum kültürünün bulunmasının daha etkili olacağını ifade etmiştir.

Bir kurumun kalitesi için psikolojik güvenlik, açık bilgi uçurma sistemleri, şeffaflık ve güvenlik kültürü elzemdir (Capper, Ferguson ve Muurlink, 2024). Goodwin (2018), sağlık kurumlarında şeffaflığın bulunmasının problemlerin daha iyi ortaya konmasını sağladığını; korku ve gizliliğin hakim olmasının ise düşük bakım standartlarına, bildirilmeyen olaylara ve olumsuz iş yeri performansına neden olacağını ifade etmiştir. Bilgi uçurma davranışında bulunmakta tedirgin olma nedenlerinin olumsuz tepkiler ve sonuçlar olduğu bilinmektedir (Aslan ve Kayalar, 2017). Ebeler üzerinde yapılan bir çalışma, suçlanan, sorun çıkaran ve etiketlenen olmak korkusuyla ebelerin olumsuz olayları bildirmekten kaçındıkları ve olumsuz olayların yalnızca %20-30'unun bürokratik süreçler nedeniyle bildirildiğini ortaya koymuştur (Mander, 2016).

Yukarıda da bahsedildiği gibi misillemenin bilgi uçuran için derin sosyal ve psikolojik olarak sonuçları vardır. Misilleme ile çalışanlarda, değersizlik hissi, azaltılmış öz saygı, yalnızlık gibi olumsuz çıktılar görülebilir (Curtis, Robertson, Cockrell ve Fayard, 2021; Sharma ve Dhar, 2024). Bir kurumda çalışanlar bilgi uçurmayı genellikle mevcut sosyal formun ihlali olarak gördüklerinden, bilgi uçurana karşı iş arkadaşları tarafından kara listeye alınma, soğuk davranma, rütbe düşürme, azaltılmış yönetici desteği, iş yerinde bağlantı kuramama ve dışlanma gibi ceza biçimleriyle karşılaşabilirler (Curtis ve ark., 2021; Sethi ve Madan, 2023). Otel

alışanlarında yapılan bir çalışmada içsel bilgi uçurmanın i yerinde dışlanma ve ite yalnızlık yoluyla iten ayrılma niyetine neden olduğu tespit edilmiştir (Sethi ve Madan, 2023; Meriç ve Aksoy, 2024).

Örgütle güçlü bir özdeşleşmeye sahip çalışan örgütsel hayata daha hızlı entegre olur, kurumsal hedefler için çabalar ve örgütün sürekliliği ve gelişimi için olumsuz durumların bilgilendirilmesinde olumlu tutum sergiler. Bu yönde örgütsel özdeşleşme, bilgi uçurmayı olumlu yönde etkileyen davranışlardandır diyebiliriz. Çalışanın örgütsel özdeşleşmesi ne kadar güçlüyse, çalışanların bilgi uçurma davranışında bulunmaları o kadar yüksek olması bu durumun göstergesidir (Cai ve ark., 2024). Ayrıca örgütsel özdeşleşme arttıkça içsel bilgi uçurma da artmaktadır (Zhao ve ark., 2018). Bu sonuç kurum imajı zedelenmeden problemin içerde özölmesi, gerekli müdahalenin yapılması için bir fırsat olarak görölmelidir.

Bilgi uçurma, örgütlerde yanlış, etik ve yasa dışı durumları ortaya çıkardığından zorlu çalışma ortamlarında güç dinamiklerini bozan bir eylemdir (Capper ve ark., 2024). Güç dinamiklerinin farklılaşması bilgi uçurma davranışının yönünü de etkilemektedir. Kamu sektöründe çalışanların özeldekilere göre daha fazla dışsal bilgi uçurmayı tercih etmeleri bu duruma örnek olarak verilebilir (Aslan ve Kayalar, 2017).

Çalışmalarda bilgi uçurmanın ele alındığı diğer örgütsel faktörlere bakacak olursak;

- Örgütsel iletişimin başarılı yönetilememesi nedeniyle çalışanların daha çok anonim bilgi uçurmayı tercih ettiği (Cemaoğlu ve Akyürek, 2017),
- Örgütsel adaletin varlığının algılandığı kurumlarda bilgi uçurmanın arttığı, en yüksek seviyeye ise adil sonuç, adil etkileşim ve adil prosedürlerin sağlanmasıyla çıktığı (Seifert ve ark., 2014),
- Algılanan örgütsel desteğin artmasının bilgi uçurma davranışını pozitif yönde etkilediği (alık Etle, 2023),
- Bilgi uçurmanın artmasının ve i performansını arttırdığı (Shim ve Kim, 2019),
- Çalışanların birey-örgüt değer uyumlarının artmasının bilgi uurmalarını arttırdığı (Cai ve ark., 2024),
- Örgütsel bağlılık algısının artması içsel ve destekçi bilgi uçurmayı arttırırken, dışsal bilgi uçurmayı etkilemediği (Ayar, 2020),

- İçsel bilgi uçurmanın artmasının örgütsel bağlılığın artmasıyla ilişkili olduğu (Can, 2019),
- Bilgi uçurmaya yönelik tutum, bilgi, örgütsel ve çalışan desteği, misillemelere karşı koruyucuların bulunması ve bireysel özelliklerin (yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem) bilgi uçurma ile anlamlı ilişkiler içinde olduğu görülmüştür (Chang, Wilding ve Shin, 2017).

2.2.10. Bilgi Uçurma Konusunda Yapılan Çalışmalar

Bilgi uçurma kavramı literatürde eski bir kavram olmasına karşın yapılan araştırma sayısı son yıllarda artmıştır diyebiliriz. Saygan Tunçay ve Saygan Yağız (2020) yaptığı bibliyometrik inceleme çalışmasında bilgi uçurma konusunun 2012 yılından sonra ilgi gördüğünü ve çalışmaların arttığını ifade etmiştir. Ayrıca ulusal literatürdeki çalışmaların çoğunlukla bilgi uçurmanın ne derece var olduğunu ve etik dışı durumlar karşısında gerçekleşip gerçekleşmediğini ortaya koymak adına yapıldığını belirtmiştir.

Tablo 2. Bilgi Uçurma Konusunda Yapılan Çalışmalar

Yazar/Yıl	Örneklem	Araştırma Sonucu
Afe ve arkadaşları, 2018	Akademik personel	Bireysel otonomi ve moralin bilgi uçurma niyetini olumsuz yönde etkilediği, örgütsel iklim faktörlerinin sürekli olarak gayri resmi bilgi uçurma niyetiyle ilişkili olduğu, akademisyenlerin meslektaşları tarafından yapılan yanlış uygulamalara tanık olmaları durumunda derin bir isteksizlik ifade ettikleri tespit edilmiştir.
Zarefar, Mela ve Surya, 2018	Ofis çalışanları	Makyavelist karaktere sahip olmak ile bilgi uçurma niyeti arasında negatif bir ilişki belirlenmiştir. Çalışanın bulunduğu etik çevrenin ve algılanan maliyetin bilgi uçurma niyetini etkilediği ortaya konmuştur.
Can, 2019	Asistan hekimler	Çalışmaya katılan hekimlerin çoğunun yanlış uygulamalarla karşılaştığı ve bu durumlarda sessizlik gösterdikleri tespit edilmiş, örgütsel bağlılık durumları ile bilgi uçurma davranışları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.
Çetinel ve Taslak, 2019	İdari akademik personel	Örgütsel adalet algısının artmasının bilgi uçurma davranışını arttırdığı, kişilik özelliklerinin bilgi uçurma eğilimlerini olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir.
Asiamah ve	Sağlık çalışanları	Yöneticilerin diğer çalışanlara göre içsel bilgi uçurmaya daha yatkın oldukları, cinsiyet, mesleki görev süresi ve dini

Mensah, 2019		bağlılığın bilgi uçurma davranışını etkilediği tespit edilmiştir.
Çeven, 2019	Sağlık çalışanları	Örgütsel sessizlik ve bilgi uçurma arasında anlamlı olmayan, ancak pozitif yönde bir ilişki belirlenmiş, savunma amaçlı sessizliğin bilgi uçurmayı azalttığı, örgüt yararına sessizliğin ise arttırdığı belirlenmiştir.
Palumbo ve Manna, 2019	Akademik çalışanlar	Kâğıt tabanlı bilgi uçurma prosedürlerinin akademik çalışanların bilgi uçurma eğilimlerini caydırdığı, BİT tabanlı ve anonimleştirilmiş sistemlerin bilgi uçurma niyetlerini teşvik ettiği tespit edilmiştir.
Ülkü, 2019	Kamu sağlık çalışanları	Makyavelist eğilimler arttıkça bilgi uçurma niyetlerinin azaldığı, bilgi uçurmada en yüksek puanı sessizlik alt boyutunda aldıkları belirlenmiştir.
Ayar, 2020	Sağlık çalışanları	Otoriter liderlik algısının, bilgi uçurma ve iş gören sesliliğini azaltırken, etkileşimci liderlik ve dönüşümcü liderlik algılarının ise arttırdığı tespit edilmiştir.
Çekiç, 2020	Hemşireler	Hemşirelerin etik değerleri ve bilgi uçurma niyetleri arasında zayıf ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiş, etik değerleri arttıkça niyetlerinin de arttırdığı görülmüştür. Etik dışı olumsuz olaylarda etik değerleri yüksek hemşirelerin daha çok bilgi uçurdıkları tespit edilmiştir.
Vie, 2020	Bir proje kapsamında 8 kurumda görevli çalışanlar	Nitel olarak gerçekleştirile çalışmada yanıt verenler sonuçlarla ilgili endişeliydi. Suistimali keşfettiklerinde harekete geçmemeyi seçenlerin çoğu, eylemsizliklerinin nedeni olarak olası olumsuz sonuçlara işaret etmiş, Harekete geçmemeyi seçenlerin on ikisi, kişisel sonuçlardan korktuklarını belirtmiştir. Katılımcıların %31'i "Bir muhbir olarak korunacağımdan eminim" e küçük bir ölçüde katılırken, 28,1'i ise hiçbir şekilde düşünmemektedir. Ayrıca katılımcıların 39.3'ü "Üniversitedeki fakültenin (veya diğer ilgili kurumların) ihbarı ciddiye alacağımdan ve buna göre hareket edeceğinden eminim" e bir dereceye kadar katılmaktadır.
Göze, 2021	Akademisyenler	Akademisyenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin bilgi uçurma davranışını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir.
Asiamah, 2021	Sağlık çalışanları	Erkeklerin kadınlara göre daha az iç ihbarda bulunma olasılığının olduğunu; Hristiyanların Hristiyan olmayanlara göre daha az iç ihbarda bulunma olasılığının olduğunu (yani Müslümanlar, gelenekçiler vb.) ve lider olmayanların liderlere göre daha az iç ihbarda bulunma olasılığının olduğunu tespit edilmiştir. Çalışan rütbesi arttıkça bilgi uçurmanın azaldığı, eğitim seviyesi ve yaş arttıkça bilgi

		uçurmanın arttığı belirlenmiştir. Cinsiyet, mesleki kıdem ve dinsel bağlılığın genel, iç ve dış bilgi uçurma üzerinde olumsuz etki yarattığı teslim edilmiştir
Mavibaş, 2022	Akademisyenler	Örgütsel etik iklim düzeyleri ve bilgi uçurma arasında orta düzeyde pozitif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir.
Capper ve arkadaşları, 2024	Tematik inceleme	Sağlık profesyonellerinin anne ve yenidoğan sağlık hizmetleri ortamlarında bilgi uçurma deneyimleri: Kapsam incelemesi” başlıklı çalışmada uluslararası kaynaklardan 35 makale belirlenmiş ve tematik analiz yapılmıştır. Çalışmada üç ana tema belirlenmiştir. Bunlar; yapısal güç, mükemmeliyetçilik ve Cesurluk, Umut ve Hayal Kırıklığı şeklindedir.
Festa ve arkadaşları, 2024	Meta-analiz çalışması	Üç temel belirleyicinin (algılanan ciddiyet, algılanan maliyet ve kişisel sorumluluk) ve demografik değişkenlerin bilgi uçurma niyetleriyle ilişkisi incelenmiştir. Algılanan ciddiyetin hem içsel hem de dışsal bilgi uçurma ile pozitif ilişkili olduğunu, bunun bireylerin bir suçun daha ciddi olduğunu algıladıklarında ihbarda bulunma olasılıklarının daha yüksek olduğunu gösterdiği ifade edilmiştir. Öte yandan, algılanan maliyetle, içsel bilgi uçurmanın negatif ilişkili olduğunu, bunun da bireylerin iş kaybı veya diğer misillemeler gibi algılanan kişisel maliyet nedeniyle bilgi uçurmada bulunmaktan kaçınabileceklerini belirtmiştir. Kişisel sorumluluk, içsel bilgi uçurmada güçlü bir pozitif ilişki ve dışsal bilgi uçurmada orta düzeyde pozitif ilişki göstermektedir; bu da bireylerin güçlü bir görev duygusu hissettiklerinde raporlama yapma olasılıklarının daha yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Bu çalışma ile bireylerin içsel bilgi uçurma davranışlarının yaş, cinsiyet, ülke ve sektör örneğinin önemli bir rol oynamadığını ortaya konmuştur
Alper Ay ve Karakaya (2024)	Kamu ve özel sektör çalışanları	Yaptıkları çalışmada, katılımcıların bilgi uçurma seviyelerini yüksek olarak tespit etmişlerdir. Bilgi uçurma niyetiyle demografik özellikler arasında istatistiksel bir anlamlılık belirlenmemiştir. Bilgi uçurma eğilimleri ile etik dışı organizasyon yanlısı davranış arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir.
Meriç ve Aksoy, 2024	Mavi yakalılar	Örgütsel dışlanma ile bilgi uçurma arasında orta düzeyde pozitif ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel dışlanmanın, dışsal bilgi uçurma ve sessiz kalma üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu belirlenmiştir. Örgütsel adaletin, örgütsel dışlanma ve bilgi uçurma ile olan ilişkide aracılık rolü belirlenmemiştir.

2.3. Akademisyen Hemşirelerde Karanlık Üçlü ve Bilgi Uçurma

Kurumlarda yapılan işin türü ve çalışanların kişilik özelliklerinin uyumu, kurumun verimini, işten alınacak çıktıları ve örgütsel iklimi etkileyecek durumların başında gelmektedir. Akademik ortamlar araştıran, geliştiren, aynı zamanda geleceğin çalışanlarının yetiştirildiği kurumlardır. Bu nedenle bu kurumlarda bulunan bireylerin kişilik özellikleri, yansımaları olan öğrenciler açısından ve bilimsel açıdan önemlidir. Özellikle akademisyen hemşireler bulundukları alanlarda araştırmalar yaparak bilime, eğitime ve hemşireliğe dolaylı veya dolaysız yoldan katkı sağlamaktadırlar (Elmas, 2018; Karim, 2022).

Alper (2018), ülkemizde kültürün de etkisiyle, otoriteye bağlı olma, güce karşı itaat, bulunulan topluluk, inanış ve geleneklere sadakat gibi etkenlerin çalışma hayatını da etkilediğini ve çalışanları içe dönük ve çıkarıcı kişilere dönüştürdüğünü ifade etmektedir. Anti sosyal kişilik bozukluğu olarak ele alınan ve uyumsuz olarak tanımlanan karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip bireyler, yöneticiyse astlarının örgütsel güvenini sarsabilir veya örgüte bağlılığı azaltabilir, çalışansa kurum içerisinde örgütsel iklimi, çalışma ortamını ve huzuru bozucu davranışlarda bulunabilirler. Nitekim makyavelist bireylerin artan kontrol arzusu ve statü isteklerinin işyerinde nezaketsiz davranışları arttırdığı ifade edilmektedir (Üstün ve Ersolak, 2020). Ayrıca, makyavelist eğilimleri olan bir yönetici ile çalışıldığında, iş tatmini ve yaşam tatmininin azaldığı belirlenmiştir (Zor, 2019).

Bilgi uçurma fedakarlık gerektiren bir eylem olarak tanımlanabilir. Bu nedenle psikolojik sağlamlık ve güvenlik gerektiren bir davranıştır (Capper ve ark., 2024). Karanlık üçlü kişilik özellikleri ise duygusal yoksunluğu içinde barındıran bir duyguların işlenememe sürecidir. Bu kişiler herhangi bir duruma müdahale ederken önce kendi çıkarlarını düşünmekte, kendi çıkarı olmadığı sürece duruma müdahil olmamayı seçmektedirler. Nitekim yapılan bir çalışmada, makyavelist ve narsist kişilerin kaçınarak ve bilmezden gelerek bilgiyi sakladıklarını göstermektedir (Vural, 2021). Ayrıca makyavelist bireyler kaynaklar için stratejik olarak çabalama davranışı gösterirken, güvensiz kayıpları önlemek için de kaçınma yöneliminde bulunmaktadır. Yani ortama bağlı olarak yaklaşım ve kaçınma yöneliminde bulunmaktadır (Blötner ve ark., 2021).

Akademik kurumlar bilginin sürekli işlendiği ve üretildiği kurumlardır. Özellikle hiyerarşik yapının yoğun olması bu kurumlarda hırsı da beraberinde getirmektedir. Hırsla yükselmek, kariyer basamaklarını tırmanmak isteme, kişilik özelliklerine göre etik olmayan yolların da seçilmesine neden olabilmektedir. Örgütsel iklimin, yöneticinin, kişilik özelliklerinin ve daha pek çok faktörün etkisiyle bireyler “her ne şekilde olursa olsun kazanç sağlamalıyım” düşüncesi içerisine girebilmektedir. Bu yolda çıkarıcı, manipülatif, benmerkezci hareket edebilmektedirler (Chandler ve ark., 2021; Himes ve ark., 2021; Hastuti ve ark., 2023).

Rekabetin yoğun olması ile kurumlarda verimliliğin ve üretkenliğin artacağını düşünceleri, kurum içinde yaşanan bazı etik dışı davranışların göz ardı edilmesine neden olmaktadır. Öğretmenler üzerinde yapılan bir çalışmada okullarda karşılaşılan olumsuz durumlar çoğunlukla; kaynakların boşa kullanımı, kişisel çıkarlar için makamın kullanılması; okulun parasının boşa harcanması ve yönetmeliklerin ihlali şeklinde sıralanmıştır (Toker Gökçe, 2014). Akademisyenler arasında sıklıkla görülen etik dışı davranışlara araştırmaların kopyalanması, kaynak temin etme veya yayınlamalarda etik dışı durumlar örnek verilebilir (Heron ve Belford, 2022). Bunlara ek olarak üniversite fonlarının yönetiminde meydana gelen dolandırıcılıklar, mal ve hizmetlerin tedarikinde ve operasyonel bütçenin gerçekleştirilmesinde meydana gelen dolandırıcılıklar da sıralanabilir (Hastuti ve ark., 2023). Bu durumun devam etmesi akademik ve bilimsel kültürün yozlaşmasına neden olabileceği gibi bilimsel kaynakların israfına da sebebiyet verebilecektir (Vie, 2020). Üstelik çalışanlar makyavelist yapıda ise aldatmada inisiyatif alacak veya sürece başkalarını da dahil edebileceklerdir (Esteves ve ark., 2021).

Afe ve arkadaşları (2018), üniversitelerdeki not için seks ticaretleri, intihaller, hak edilmeyen notlar, sahte dereceler verme, mobing vb. gibi etik ve yasa dışı durumların üniversite personelinin pasifliği veya hakim olan örgütsel iklim nedeniyle gizli kalabileceğini ifade etmiştir. Ayrıca öğretmenlerin genellikle eğitim kurumda rüşvet, cinsel taciz, hırsızlık vb. olaylarla karşılaştıklarında resmi olmayan bilgi uçurma yolunu seçtikleri tespit edilmiştir (Toker Gökçe, 2014). Bu nedenler üniversitelerdeki proje sistemleri için açık, şeffaf, entegre ve dürüst bir mali yönetim ve mali raporlama sistemi uygulamaları olmalıdır (Hastuti ve ark., 2023).

Kurumlardaki etik iklimin varlığı, çalışma ortamını, çalışanları etik değerleri ve tüm süreçleri denetleyen bir yapının olması akademisyenlerin bilgi uçuurma davranışını etkileyecektir (Mavibaş, 2022). Araştırma görevlilerinde nitel olarak gerçekleştirilen bir çalışmada etik kavrama ilişkin 5 ana tema belirlenmiştir. Temalar; “ahlak, çalmamak/sahtekarlık yapmamak, kurallara uymak, dürüstlük, toplum ve yaşam” şeklindedir. Ayrıca araştırma görevlilerinin etik kavramı ile ahlak kavramı arasındaki ayrımı net olarak yapamadığı ve bilimsel etik kavramına yönelik temel düzeyde bilgiye sahip olduğu görülmüştür (Şahinoğlu ve Bebek, 2018). Hemşire akademisyenlerin daha üretken ve etik yönü güçlü öğrenciler yetiştirmesi adına kurumun şeffaflığı, yöneticilerin yaklaşımı önem arz etmektedir. Örgütsel suçların önlenmesi amacıyla kontrol süreçlerinin entegre edilmesi, akademik çalışanların bilgi uçuurma niyetlerini olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilemiştir (Palumbo ve Manna, 2019).

Son zamanlarda, eğitim kurumlarında ciddi ihlalleri bildirme niyeti artmıştır (Hastuti ve ark., 2023). Ülkemizde ise Selçuk Üniversitesi’nde yapılan bir çalışmada fakülte ve enstitü üyelerinin bilgi uçuurma niyetleri zayıf olarak tespit edilmiştir. Ayrıca yüksek düzeyde bireysel özerkliğin, akademik personelin usulsüzlükleri bildirmek için resmi prosedürleri kullanmak zorunda kaldığında bilgi uçuurma olasılığını azaltacağını ifade etmişlerdir (Afe ve ark., 2018).

2023 yılında üniversitelerdeki öğretim görevlileriyle yapılan bir çalışma, örgütsel iklimin ve ihlalin ciddiyetinin bilgi uçuurma niyetini olumlu yönde etkilediğini gösterirken; raporlama maliyet algılarının, iç kontrol odaklarının ve temsil edilen kişiliğin bilgi uçuurma niyetlerine bir etkisinin olmadığını ortaya koymuşlardır. Ayrıca öğretim görevlilerinin bilgi uçuurma niyetleri orta seviye olarak belirlenmiş ve bu sonuç araştırmacılar tarafından katılımcıların ihlal veya dolandırıcılık olayları saptadıklarında muhbir olma konusunda hala çekingen oldukları şeklinde yorumlanmıştır (Hastuti ve ark., 2023).

Akademik personel üzerinde yapılan başka bir çalışmada, bireysel otonomi ve moralin bilgi uçuurma niyetini olumsuz yönde etkilediği, örgütsel iklim faktörlerinin sürekli olarak gayri resmi bilgi uçuurma niyetiyle ilişkili olduğu belirlenmiştir. Ayrıca akademisyenlerin meslektaşları tarafından yapılan yanlış uygulamalara tanık olmaları durumunda derin bir isteksizlik ifade ettikleri tespit edilmiştir. Örgütsel adalet, moral,

lider güvenilirliği ve mobbing gibi bazı örgütsel iklim faktörlerinin gayri resmi bilgi uçurma niyetiyle tutarlı bir şekilde ilişkili olduğu, yalnızca bireysel özerkliğın resmi bilgi uçurma niyetiyle bağlantılı olduğu ortaya konmuştur. Bununla birlikte, çıktılar bireysel özerkliğın ve moralin bilgi uçurma niyeti üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu vurgulamaktadır. Son olarak örgütsel iklim sürücülerı ile bilgi uçurma niyeti arasındaki ilişkide güven ve emniyet ikliminin aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir (Afe ve ark., 2018)

Bilgi uçurmaya karar vermek hayati bir adımdır. Çünkü devamında karşılaşılacak riskleri belirleyip bunları ele almak daha büyük bir sürecin yalnızca başlangıcıdır (Taylor ve Goodwin, 2022). Karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip çalışanların kişilik özelliklerinin yapısı gereği çok fazla örgütsel özdeşleşme kurmaları beklenmemektedir. Kişilik özellikleri olarak bencil ve çıkarıcı yapıya sahip bir çalışan kendi çıkarlarını örgütün çıkarlarının üzerinde tutacak, kurumun misyon ve vizyonunu, etik kodlarını ve etik iklimini göz ardı edecektir. Kendisini koruma kaygısı ve kişisel çıkarlarına uymadığında da bilgi uçurma yerine sessiz kalmayı tercih edecektir. Bunun yanında akademisyenlerde bildirilen taraf ile üniversite yönetimi arasındaki yakınlık nedeniyle bilgi uçuran olmaya karşı isteksiz olma görülebilmektedir (Hastuti ve ark., 2023).

Bilgi uçurma davranışı erdemli olmayı gerektiren ve toplum yararına bir davranıştır. Karanlık üçlü kişilik özellikleri ise bu özelliğın zıttı olarak, bilginin saklanması, çıkarlara göre hareket etme veya manipülatif davranışlar ile iç içedir. Akademisyenlerin bilgi uçurma konusunda çekingen olmalarının nedeni refahları, konumları ve kurumsal statülerini korumak için hiçbir koruyucu yasa ya da uygun ortamın bulunmamasıdır (Hastuti ve ark., 2023). Olumsuz durumlar dile getirilmediğinde akademik ve bilimsel kültürün bozulması, kaynakların israfı ve uzun vadede öğrencilerin zarar görmesi gibi sonuçları olabilecektir (Satalkar ve Shaw, 2018).

Lenkov, Rubtsova ve Nizamova (2018) anaokulu, ilkokul ve ortaokul ile üniversitelerdeki öğretmenler arasında Makyavelizm, subklinik narsisizm ve psikopatıyı incelemiş, akademisyenlerin tüm karanlık üçlü kişilik özelliklerinin en yüksek seviyelerini gösterdiğini tespit etmiştir. İlkokul ve ortaokul öğretmenleriyle karşılaştırıldığında, üniversite öğretmenleri Makyavelizm ve narsisizm açısından

önemli ölçüde daha yüksek, Psikopati ise ilköğretim ve ortaokul öğretmenlerinde önemli ölçüde daha yüksek bulunmuştur.

Bilgi uçuşmanın gerçekleşebilmesi için örgüt içerisinde güven ve şeffaflık ortamının bulunması gerekmektedir (Capper ve ark., 2024). Bilgi uçuşma, temelinde kişisel çıkarlardan uzak, genel bir iyilikle fayda sağlama eylemi içeren erdemli, özverili, dürüst ve ahlaklı kişi tarafından ortaya konan bir davranıştır (Ayar, 2020). Örgütlerde yüksek makyavelizm düzeyine sahip çalışanların, edinilen bilginin etrafa dağıtılmaması, bilginin tamamen kişisel menfaatler uğruna kullanılması ve kendine saklanması (Liu, 2008), edinilen deneyimlerden sağladıkları faydaları çevresindekilerle paylaşmadıkları görülmektedir (Demirgöl, 2021). Akademisyenler genellikle bireysel çalışmakta, statünün önemli olduğu ve yükselmek için hırslı gerekli olduğu kurumlarda görev yapmaktadırlar. Makyavelist bireylerin özelliklerine baktığımızda anti-sosyal davranışlarının olduğu kendine yarar davranışlarda bulundukları bilinmektedir (Rogoza ve Cieciuch, 2020). Ayrıca bu bireylerin ekiple çalışma becerileri düşüktür (Elmas, 2018).

İlerleyen teknolojiyle birlikte akademik etik dışı durumlara yenileri eklenmektedir. Özellikle son yıllarda kullanılan akademik makaleler için yapay zekanın kullanılması, teknolojinin var olan potansiyelinin kötüye kullanımına örnek olarak verilebilir. 2023 yılında yapılan bir çalışmada akademik hile olarak chatbotların kullanım niyetinin kişilik özellikleriyle ilişkisini belirlemek amaçlanmıştır. Çalışmada karanlık üçlü ve HEXACO kişilik özellikleri karşılaştırılmış, dürüstlük-alçakgönüllülük, vicdanlılık, deneyime açıklık özelliklerine sahip olanların Chatbot tarafından oluşturulan akademik metinleri kullanmaktan kaçındıkları tespit edilmiştir. Makyavelizm, psikopati ve narsisizm kişilik özelliklerine sahip olanların akademik hile yaparak bu metinleri kullanma niyetleri artış göstermektedir (Greitemeyer ve Kastanmüller, 2023). Bu sonuçlar karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip bireylerin benmerkezci, stratejik ve duygusuz yapıları sebebiyle hedeflerine ulaşmak için yapabileceklerine örnektir.

Bilgi uçuşma kavramının karanlık üçlü kişilik özelliklerinin tamamıyla ilişkisinin incelendiği herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Ancak HEXACO ve 5 faktör kişilik özellikleriyle ilişkisinin incelendiği çalışmalarda; kişilik özelliklerinden sorumluluk, uyumluluk ve deneyimlere açıklığın içsel bilgi uçuşma ile pozitif bir

ilişkinin bulunduğu (Gökçe ve Oğuz, 2015), sessizlik ile dışa dönüklük, sorumluluk ve uyumluluk arasında negatif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Ayrıca dışa dönük, sorumlu ve uyumlu çalışanların ahlak dışı davranışlar karşısında sessiz kalamayacağı görülmüştür (Çetinel ve Altan, 2019).

Karanlık üçlü ve bilgi uçurma kavramlarının birlikte ele alındığı çalışma sayısı sınırlıdır. Yapılan çalışmalarda genellikle karanlık üçlü kişilik özellikleri bilgi uçurma ile ayrı ayrı incelenmiştir.

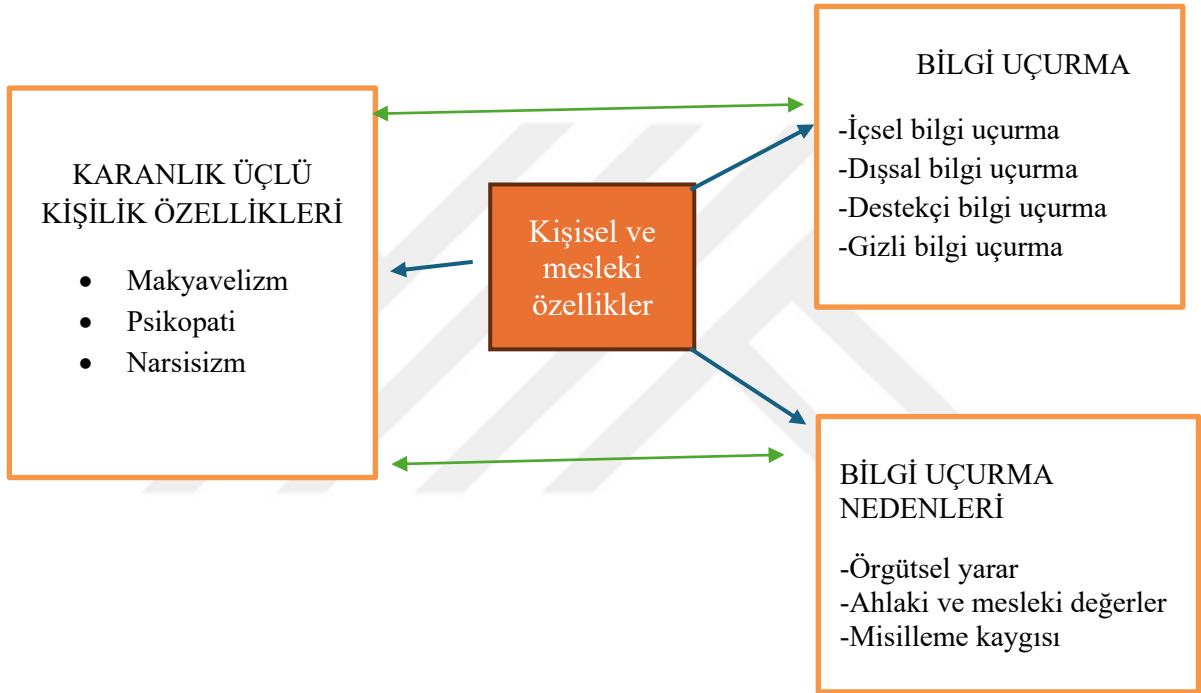
Yapılan çalışmalarda;

- Makyavelizmin e-ihbarcılık niyetlerini pozitif etkilediği (Junitasari ve Ariyanto, 2018),
- Makyavelizmin bilgi uçurma niyetini olumsuz etkilediği (Dalton, 2021),
- Makyavelist kişilik özelliğinin bilgi uçurma niyetini negatif yönde etkilediği (Demirtaş ve Biçkes, 2014; Dammak, Mbarek ve Jmal, 2021; Ülkü, 2019),
- Makyavelizmin bilgi uçurma niyetini etkilemediği (Hakim ve ark, 2022),
- Psikopatinin (Pan, Zhang, Teo ve Lim, 2018) ve makyavelizmin (Vural, 2021; Öztürk, 2022) bilgi saklama davranışını arttırdığı,
- Bilgi uçurma teşvik hükümlerinin etkisinin yalnızca makyavelizmi düşük katılımcılar arasında ortaya çıktığı (Lowe and Reckers, 2024),
- Makyavelizm ve bilgi uçurma arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı tespit edilmiştir (Alper Ay ve Karakaya, 2024).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın amacı, tasarımı ve modeli

Araştırma akademisyen hemşirelerde karanlık üçlü kişilik özellikleri ile bilgi uçurma davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla tanımlayıcı, kesitsel ve ilişki arayıcı tasarımda gerçekleştirilmiştir. Araştırma modeli Şekil 3.1.'te sunulmuştur.



Şekil 3.1. Araştırma modeli

3.2. Araştırma Soruları

Araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Akademisyen hemşirelerde karanlık üçlü kişilik özellikleri hangi düzeydedir?
2. Akademisyen hemşirelerde bilgi uçurma davranışları hangi düzeydedir?
3. Akademisyen hemşirelerde bilgi uçurma nedenleri nelerdir?
4. Akademisyen hemşirelerde karanlık üçlü kişilik özellikleri kişisel ve mesleki özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?

5. Akademisyen hemşirelerde bilgi uçurma d¼zeyi kişisel ve mesleki ¼zelliklerine g¼re farklılık g¼stermekte midir?
6. Akademisyen hemşirelerde bilgi uçurma nedenleri kişisel ve mesleki ¼zelliklerine g¼re farklılık g¼stermekte midir?
7. Akademisyen hemşirelerin karanlık ¼çlü kişilik ¼zellikleri ile bilgi uçurma davranışları arasında ilişki var mıdır?

3.3. Evren / ¼rneklem

Araştırmanın evrenini T¼rkiye’de hemşirelik eğitimi verilen y¼ksek¼ęretim kurumlarında (114 devlet ve 53 vakıf ¼niversitesi) alışan akademisyen hemşireler (N=3075) oluşturmaktadır. Evreni bilinen durumlarda kullanılan ¼rneklem hesaplama y¼ntemi kullanılarak yapılan hesaplamada;

N= Evrendeki birey sayısı

n= ¼rneklem alınacak birey sayısı

p= İncelenen olayın g¼r¼l¼ř sıklığı (olasılığı)

q= İncelenen olayın g¼r¼lmeyiř sıklığı (1-p)

t= Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma d¼zeyinde t tablosunda bulunan değer

d= Olayın g¼r¼l¼ř sıklığına g¼re yapılmak istenen + sapma olarak simgelenmiştir (¼rneklem

hatası)

N=3075

t değeri 1.96’dır.

p= 0.50

q= 0.50

d= 0.05

$$n = (N \cdot t^2 \cdot p \cdot q) / (d^2(N-1) + t^2 \cdot p \cdot q)$$

$$n = (3075 \cdot ((1.96) \cdot (1.96)) \cdot (0.50) \cdot (0.50)) / ((0.05) \cdot (0.05)) + (1.96) \cdot (1.96) \cdot (0.50) \cdot (0.50)$$

$$n = 2952 / (7,68 + 0,96)$$

$$n = 2952 / 8,64$$

$$n = 341,6$$

bu araştırma için 3075 kişilik bir evren b¼y¼kl¼ę¼nde %95 g¼ven d¼zeyinde %5 ¼rneklem hatası ile 342 kişinin ¼rneklem alınması gerektiği ortaya çıkmıştır.

Çalışmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak ulaşılabilen ve araştırmaya gönüllü olarak katılan tüm akademisyen hemşireler çalışmaya dahil edilirken; çalışmaya katılmayı reddeden (4 kişi) akademisyen hemşireler dahil edilmemiştir. Toplamda veri toplama sürecinde gönüllü olarak araştırmaya katılan 401 akademisyen hemşire araştırmanın örneklemini oluşturmuş olup hedef örneklem büyüklüğünün fazlasıyla sağlandığı görülmektedir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri, “Tanıtıcı Bilgi Formu”, “Bilgi Uçurma Ölçeği” , “Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeği” ve “Kısaltılmış Karanlık Üçlü Ölçeği” ni içeren çevrimiçi anket formu ile toplanmıştır. Anketin ilk sayfasında araştırma ile ilgili açıklamaların yer aldığı ve katılımcıların bu açıklamalar doğrultusunda araştırmaya katılmayı kabul edip etmediklerini işaretledikleri “Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu” yer almaktadır. Araştırmaya katılmayı kabul ettiğini belirten katılımcılar anket formunun diğer sayfalarına erişebilmişlerdir.

Tanıtıcı bilgi formu: Araştırmaya katılan akademisyen hemşirelerin cinsiyet, yaş, çalıştığı kurum türü, unvan, mesleki çalışma yılı vb. tanıtıcı özelliklerini belirlemeye yönelik olarak 20 sorudan oluşan bir formdur (EK-2).

Kısaltılmış Karanlık Üçlü (KK3) Ölçeği: Karanlık üçlü kişilik yapısını ölçmek amacıyla Jones ve Paulhus (2014) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe uyarlaması Özsoy ve ark. (2017) tarafından yapılmıştır. Ölçek makyavelizm, psikopati ve narsisizmi dokuzar madde ile değerlendiren kısa bir ölçme aracı olarak tanımlanmaktadır. Toplamda 27 madde bulunan ölçekte, ilk dokuz madde (1-9) makyavelizmi, sonraki dokuz madde (10-18) narsisizmi ve son dokuz madde ise (19-27) psikopatide ölçmektedir (EK-3). Beşli Likert tipinde derecelendirme yöntemiyle puanlanan ölçek “1= Kesinlikle Katılmıyorum” “2= Katılmıyorum” “3= Kısmen Katılıyorum” “4= Katılıyorum” ile “5 = Kesinlikle Katılıyorum” olarak yanıtlanmaktadır. Makyavelizmde ters yönlü puanlanan madde bulunmamasına karşın, narsisizmde üç madde (11, 15, 17) ve psikopatide iki madde (20, 25) ters yönlü puanlanmaktadır. Her bir boyuttan elde edilebilecek puanlar en düşük dokuz ile en yüksek 45 arasında değişmekte ve boyutlardan elde edilen toplam puanının yüksekliği, bireyin ilgili kişilik özelliği düzeyinin yüksekliğine işaret etmektedir. Ölçek toplam

puan ortalaması ve alt boyutlarının her biri için orta noktaları belirlenmiş, belirlenen bu noktalara göre düzeyler ifade edilmiştir. Ölçeğin Türkçe geçerlilik çalışmasında Cronbach alfa katsayısı 0,80 olarak tespit edilmiştir (Özsoy ve ark. 2017). Orjinal ölçekte ise Cronbach alfa katsayıları 0,71, 0,77 ve 0,80 olarak belirlenmiştir (Jones ve Paulhus, 2014). Bu çalışmada ise toplam Cronbach alfa değeri 0,75 olarak hesaplanmıştır.

Bilgi Uçurma Ölçeği (BUÖ): Celep ve Konaklı (2012) tarafından geliştirilen ölçek içsel, dışsal, destekçi, gizli olmak üzere dört alt boyutta yer alan toplam 16 maddeden oluşmaktadır. İçsel bilgi uçurma alt boyutu 5 madde (4,6,7,15,16), dışsal bilgi uçurma alt boyutu 4 madde (8,9,11,13), destekçi bilgi uçurma alt boyutu 4 madde (2,3,10,14) ve gizli bilgi uçurma alt boyutu 3 maddeden (1,5,12) oluşmaktadır. Ölçek maddelerine verilen yanıtlar 5'li likert tipinde (Kesinlikle katılıyorum-5 puan, Katılıyorum-4, Kısmen Katılıyorum-3, Katılmıyorum- 2, Kesinlikle Katılmıyorum-1) olup ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar o alt boyuttaki bilgi uçurma nedeni düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin toplam Cronbach alfa değerinin 0,76 olduğu belirtilmektedir (Celep ve Konaklı 2012). Bu araştırmada ise ölçeğin alt boyut Cronbach alfa değerinin toplamda 0,84 olduğu görülmüştür.

Bilgi Uçurma Nedenleri Ölçeği (BUNÖ): Celep ve Konaklı (2012) tarafından geliştirilen ölçek örgütsel yarar, ahlaki ve mesleki değerler, misilleme kaygısı olmak üzere üç alt boyutta yer alan 15 maddeden oluşmaktadır. Örgütsel yarar alt boyutu 6 maddeden (2,3,11,13,14,15), ahlaki ve mesleki değer alt boyutu 5 maddeden (5,6,8,9,10) ve misilleme kaygısı alt boyutu 4 maddeden (1,4,7,12) oluşmaktadır (EK-5). Ölçek maddelerine verilen yanıtlar 5'li Likert tipinde olup (Kesinlikle Katılıyorum-5 puan, Katılıyorum-4, Kısmen Katılıyorum-3, Katılmıyorum- 2, Kesinlikle Katılmıyorum-1 puan), 1., 4., 7. ve 12. Maddeler ters puanlanmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar ilgili bilgi uçurma nedeninin yüksek öncelikte olduğunu göstermektedir. Ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,85 olduğu tespit edilmiştir (Celep ve Konaklı 2012). Bu çalışmada ise Cronbach alfa değeri toplamda ise 0,82 olarak bulunmuştur.

3.5. Veri Toplama Süreci

Araştırma Ekim 2023 ile Eylül 2025 tarihleri arasında yürütülmüş olup veriler Kasım 2023- Ağustos 2024 tarihleri arasında toplanmıştır. Çalışma öncesi ölçek izinleri alınmış veri toplama formları oluşturulmuştur. Araştırmada akademisyen hemşirelerin çalıştıkları kurumların web sayfalarından elde edilen kurumsal e-posta adreslerine araştırma ile ilgili yazılı kısa bilgilendirmeler ile birlikte veri toplamada kullanılan çevrimiçi anket formuna erişim linki ve bilgilendirilmiş gönüllü onam formu gönderilerek araştırmaya davet edilmişlerdir. Belirli aralıklarla erişim linki e-posta adreslerine tekrar gönderilerek hatırlatmalar yapılmış ve katılımcı sayısında artışın olmadığı noktada veri toplama süreci sonlandırılmıştır. Veri toplama sürecinde veri kayıplarını önlemek için çevrimiçi anket formunda yer alan sorular zorunlu olarak cevaplanacak şekilde ve bir kez doldurmaya izin verecek şekilde düzenlenmiştir.

3.6. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde IBM SPSS Statistics 23.0 programı kullanılmış ve %95 güven aralığında $p < .05$ istatistiksel anlamlılık düzeyi esas alınarak değerlendirilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde Cronbach alfa katsayısı, frekans ve yüzde dağılımı, tanımlayıcı istatistikler, normal dağılıma uygunluk testleri, gruplar arası karşılaştırmalarda t testi, ANOVA ile normal dağılıma uygunluk göstermeyen değişkenlerin karşılaştırılmasında ise Mann Whitney-U testi, Kruskal Wallis testleri kullanılmıştır. Anlamlı farkın bulunduğu gruplarda farkın kaynağını belirlemek amacıyla homojenlik durumuna göre ileri analiz testleri uygulanmıştır (Tukey ve Dunnett-C testi). Son olarak da ölçeklerden elde edilen ölçümlerle değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeklerin çarpıklık ve basıklık değerleri ise Tablo 3.1’de yer almaktadır.

Tablo 3.1. Çalışmada kullanılan ölçekler ve alt boyutlarına ait basıklık çarpıklık değerleri

Ölçekler ve alt boyutları	Skewness değerleri (Basıklık)	Kurtosis değerleri (Çarpıklık)
<i>Bilgi uçuurma ölçeği</i>	<i>0,08</i>	<i>0,31</i>
İçsel bilgi uçuurma	-0,24	0,31
Dışsal bilgi uçuurma	0,61	0,24
Destekçi bilgi uçuurma	-0,59	0,14
Gizli bilgi uçuurma	-0,22	0,45
<i>Bilgi uçuurma nedenleri ölçeği</i>	<i>-0,49</i>	<i>1,25</i>
Örgütsel yarar	-0,54	0,92
Ahlaki ve mesleki değerler	-0,71	0,61
Misilleme kaygısı	0,01	-0,34
<i>Karanlık üçlü ölçeği</i>	<i>0,39</i>	<i>0,94</i>
Makyavelizm	0,05	-0,19
Narsisizm	0,16	0,31
Psikopati	0,75	1,44

3.7. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmaya başlamadan önce araştırmacıların görev yaptığı kurumun Sağlık Bilimleri Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulundan etik kurul onayı alınmıştır (Karar no:2023-146) (EK-6). Kullanılan ölçekleri geliştiren yazarlardan ölçek kullanım izinleri alınmıştır (EK-7). Veri toplama sürecinde katılımcıların kurumsal e-posta adresleri kullanılmıştır. Katılımcılar “Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu (EK-1)” doğrultusunda yazılı olarak bilgilendirilerek araştırmaya davet edilmiş ve gönüllü olanlardan veri alınmıştır. Veriler yalnızca araştırma amacıyla kullanılmak üzere gizli tutularak anonim olarak analiz edilmiştir.

3.8. Araştırmanın Güçlükleri ve Sınırlılıkları

Araştırma sonuçları katılımcıların kendi beyanları ve kendi bakış açıları ile sınırlıdır. Verilen yanıtlarda istenirlik, tepki görme veya kendini farklı yansıtmayı istemeye bağlı sınırlılıklar olabilir. Ayrıca ölçülen değişkenler çalışmada kullanılan

ölçme araçları ile sınırlıdır. Katılımcılara yüz yüze ulaşma imkanının sınırlı olması nedeniyle araştırma verilerinin çevrimiçi olarak toplanması hem verilerin toplanmasında güçlüklerle hem de araştırmaya katılımda sınırlılığa yol açarken, tüm bölgelerden akademisyen hemşireler adına veri toplanması açısından güçlü yönünü oluşturmuştur. Bununla birlikte çalışma konusu nedeniyle bazı katılımcıların araştırmaya katılmaya gönüllü olmamalarına yol açmıştır.



4. BULGULAR

Çalışmadan elde edilen bulgular;

- Akademisyen hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine yönelik bulgular
- Akademisyen hemşirelerin karanlık üçlü kişilik özellikleri, bilgi uçurma davranışları ve nedenlerine yönelik bulgular
- Akademisyen hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine göre karanlık üçlü kişilik özellikleri, bilgi uçurma davranışları ve nedenlerinin karşılaştırılmasına yönelik bulgular
- Akademisyen hemşirelerin karanlık üçlü kişilik özellikleri ile bilgi uçurma davranışı ve nedenleri arasındaki ilişkilere yönelik bulgular

başlıkları altında sunulmuştur.

4.1. Akademisyen Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Yönelik Bulgular

Çalışmaya katılan akademisyen hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleri incelendiğinde %92'sinin kadın, %66,3'ünün bekar olduğu, %73,8'inin kamu üniversitesinde, %28,7'sinin Marmara bölgesinde çalıştığı, %47,4'ünün çalıştıkları kurumun akredite olmadığı veya akreditasyon durumunu bilmediği, %73,8'inin sağlık bilimleri fakültesinde çalıştığı, %70,8'inin doktora mezunu olduğu, %32,7'sinin de doktor öğretim üyesi unvanına sahip olduğu ve %15,7'sinin hemşirelik esasları anabilim dalında görev yaptığı görülmüştür.

Akademisyen hemşirelerin %66,3'ünün idari görevinin bulunmadığı, idari görevi bulunanların ise çoğunluk olarak anabilim dalı başkanı, bölüm başkanı veya yardımcısı görevinde bulunduğu belirlenmiştir. Akademisyen hemşirelerin %89,5'inin akademisyen olmadan önce mesleki deneyime sahip olduğu saptanmıştır. Çalışmaya katılan akademisyen hemşirelerin yaş ortalamasının $40,50 \pm 9,73$, mesleki deneyim ortalamasının $16,63 \pm 10,54$ yıl ve bulundukları kurumda çalışma yılı ortalamasının ise $7,88 \pm 6,81$ yıl olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.1).

Tablo 4.1. Akademisyen hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerinin dağılımı (n:401)

Kişisel ve mesleki özellikler		n	%
Cinsiyet	Kadın	369	92
	Erkek	32	8
Medeni durum	Evli	266	66,3
	Bekar	135	33,7
Çalışılan üniversite türü	Kamu Üniversitesi	296	73,8
	Vakıf Üniversitesi	105	26,2
Görev yapılan bölge	Marmara Bölgesi	115	28,7
	Karadeniz Bölgesi	69	17,2
	Akdeniz Bölgesi	44	11,0
	Ege Bölgesi	57	14,2
	Doğu Anadolu Bölgesi	23	5,7
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	22	5,5
	İç Anadolu Bölgesi	71	17,7
Çalışılan kurumun akreditasyon durumu	Akredite	118	29,4
	Akreditasyon Sürecinde	93	23,2
	Akredite Değil	190	47,4
Çalışılan kurum türü	Hemşirelik Fakültesi	79	19,7
	Sağlık Bilimleri Fakültesi	296	73,8
	Hemşirelik Yüksekokulu	3	0,7
	SYO	23	5,7
Unvan	Prof. Dr.	45	11,2
	Doçent	72	18,0
	Dr. Öğretim Üyesi	131	32,7
	Araştırma Görevlisi / Araştırma Görevlisi Dr.	98	24,4
	Öğretim Görevlisi/ Öğretim Görevlisi Dr.	55	13,7

Tablo 4.1. Devamı

Kişisel ve mesleki özellikler		n	%
Görev yapılan anabilim dalı	Hemşirelik Esasları	63	15,7
	İç Hastalıkları Hemşireliği	55	13,7
	Kadın Sağlığı Ve Hastalıkları Hemşireliği	49	12,2
	Çocuk Sağlığı Ve Hastalıkları Hemşireliği	37	9,2
	Ruh Sağlığı Ve Hastalıkları Hemşireliği	42	10,5
	Halk Sağlığı Hemşireliği	52	13,0
	Hemşirelikte Öğretim / Yönetim	41	10,2
	Cerrahi Hastalıklar Hemşireliği	55	13,7
	Diğer (Onkoloji Hemşireliği vb.)	7	1,7
Eğitim düzeyi	Yüksek Lisans Devam Ediyor	9	2,2
	Yüksek Lisans Mezunu	13	3,2
	Doktora Devam Ediyor	95	23,7
	Doktora Mezunu	284	70,8
İdari görevi bulunma durumu	Evet	135	33,7
	Hayır	266	66,3
Hemşirelik deneyimi bulunma durumu	Evet	359	89,5
	Hayır	42	10,5
Çalışma yaşamında etik olmayan bir olayla karşılaşma durumu	Evet	229	57,1
	Hayır	172	42,9
Etik olmayan olayın içeriği(n=229)	Eğitim öğretim faaliyetleri	32	13,9
	Yönetimle ilgili faaliyetler	74	32,3
	Çalışanlar arası ilişkiler	64	27,9
	Yöneticilerle ilişkiler	45	19,6
	Hepsi	14	6,1

Tablo 4.1. Devamı

Kişisel ve mesleki özellikler		n	%
Etik olmayan olayı bildirme durumu (n=229)	Hayır bildirmedim	52	22,7
	Yöneticime bildirdim	117	51,09
	Meslektaşına bildirdim	50	21,8
	Başka birine bildirdim	7	3,06
	Sosyal medyada bildirdim	3	1,31
Etik olmayan olayı bildirme nedeni (n=177)	Kişilerin cezalandırılmasını sağlamak	11	6,21
	Tekrarını önlemek	138	77,9
	İntikam almak	5	2,8
	Mağdur kişilere yardım etmek	23	13
Yaş	Ortalama: 40,50±9,73		
Mesleki deneyim	Ortalama: 16,63±10,54		
Çalışma yılı	Ortalama: 7,88±6,81		

Çalışmaya katılan akademisyen hemşirelerin %57,1'inin çalışma yaşamlarında etik olmayan bir durumla karşılaştığı, karşılaşılan etik olmayan durumların %32,3'ünün yönetimle ilgili faaliyetler, %27,9'unun ise çalışanlar arasındaki ilişkilere yönelik olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %22,7'sinin karşılaştıkları etik olmayan durumu bildirmediği, %51,09'unun yöneticisine, %21,8'inin meslektaşlarına bildirdiği görülmüştür. Bildirimde bulunanların da %77,9'unun etik olmayan durumun tekrarını önlenmek, %13'ünün ise mağdur kişilere yardım etmek amacıyla bildirimde bulunduğu belirlenmiştir.

4.2. Akademisyen Hemşirelerin Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri, Bilgi Uçurma Davranışları ve Nedenlerine Yönelik Bulgular

Tablo 4. 2. Ölçek toplam ve alt boyutlarına ait toplam puan ortalamaları

Ölçekler	Alt boyutları	X	SS	Alınan puanlar		Alınabilecek puanlar	
				Min	Max	Min	Max
<i>Kısaltılmış Karanlık üçlü ölçeği</i>	Makyavelizm	23,84	5,74	9	42	9	45
	Narsisizm	25,76	5,00	11	40	9	45
	Psikopati	17,84	4,55	9	39	9	45
	Toplam	67,45	10,74	39	113	27	135
<i>Bilgi uçurma ölçeği</i>	İçsel bilgi uçurma	17,95	3,66	5	25	5	25
	Dışsal bilgi uçurma	9,79	3,35	4	20	4	20
	Destekçi bilgi uçurma	14,64	3,38	4	20	4	20
	Gizli bilgi uçurma	9,50	2,34	3	15	3	15
	Toplam	51,89	9,47	19	80	16	90
<i>Bilgi uçurma nedenleri ölçeği</i>	Örgütsel yarar	22,68	4,17	6	30	6	30
	Ahlaki ve mesleki değerler	19,80	3,54	7	25	5	25
	Misilleme kaygısı	10,88	3,44	4	20	4	20
	Toplam	53,36	7,65	19	73	15	75

Akademisyen hemşirelerin KK3 alt boyut puan ortalamaları incelendiğinde; alt boyut puan ortalamalarının ortalamanın altında olduğu, narsisizm ($X=25,76 \pm 5,00$) ve makyavelizm ($X=23,84 \pm 5,74$) alt boyut puan ortalamalarının daha yüksek olduğu, psikopati ($X=17,84 \pm 4,55$) alt boyut puan ortalamasının ise daha düşük olduğu belirlenmiştir. Ölçek toplam puan ortalamasının da ($X=67,45 \pm 10,74$) ortalamanın altında olduğu görülmüştür (Tablo 4.2).

Katılımcıların BUÖ alt boyut puan ortalamaları incelendiğinde içsel bilgi uçurma ($X=17,95\pm3,66$) ve destekçi bilgi uçurma ($X=14,64\pm3,38$) alt boyut puan ortalamalarının diğer alt boyutlara göre daha yüksek ve ortalamanın üzerinde olduğu; dışsal bilgi uçurma ($X=9,79\pm3,35$) alt boyut puan ortalamasının ortalamanın altında olduğu; gizli bilgi uçurma alt boyut puan ortalamasının ise ($X=9,50 \pm 2,34$) orta düzeyde olduğu görülmüştür. Ayrıca BUÖ toplam puan ortalamasının da ($X= 51,89 \pm 9,47$) orta düzeyde olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.2).

Akademisyen hemşirelerin BUNÖ alt boyut puan ortalamaları değerlendirildiğinde ise örgütsel yarar ($X= 22,68 \pm 4,17$) ile ahlaki ve mesleki değerler ($X=19,80 \pm 3,54$) alt boyut puan ortalamasının ortalamanın üzerinde, misilleme kaygısı ($X= 10,88 \pm 3,44$) alt boyut puan ortalamasının ise ortalamanın altında olduğu belirlenmiştir. Ayrıca ölçeğin toplam puan ortalamasının da ($X=53,36\pm7,65$) ortalamanın üzerinde olduğu görülmüştür (Tablo 4.2).

4.3 . Akademisyen Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Göre Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri, Bilgi Uçurma Davranışları ve Nedenlerine Yönelik Bulgular

Akademisyen hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine göre karanlık üçlü kişilik özellikleri incelendiğinde genel olarak erkek, bekar, vakıf üniversitesinde çalışan, Güneydoğu Anadolu Bölgesinde çalışan, hemşirelik yüksekokulunda görev yapan, Araştırma Görevlisi /Araştırma Görevlisi Dr. unvanına sahip olan, Kadın Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği ile Hemşirelikte Yönetim/Öğretim anabilim dallarında görev yapan, yüksek lisans eğitimi devam eden ve idari görevi ile hemşirelik deneyimi olmayan akademisyen hemşirelerin toplam puan ortalamalarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca medeni durum, çalışılan kurum türü, unvan, eğitim düzeyi ve idari görevi bulunma durumu açısından gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğu ($p < 0.05$) görülmüştür (Tablo 4.3).

Tablo 4.3. Akademisyen hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine göre karanlık üçlü kişilik özellikleri (n:401)

KK3 alt boyutları		Makyavelizm	Narsisizm	Psikopati	Toplam
Kişisel ve mesleki özellikler		X±SS	X±SS	X±SS	X±SS
Cinsiyet	Kadın	23,70±5,74	25,92±4,97	17,72±4,44	67,34±10,67
	Erkek	25,53±5,54	25,93±5,02	19,25±5,57	68,71±11,65
Test ve p değeri		Z=-2,034 p=0,04*	Z=-1,798 p=0,07	Z=-1,830 p=0,06	Z=-1,212 p=0,22
Medeni durum	Evli	23,28±5,68	25,64±4,94	17,56±4,31	66,49±9,93
	Bekar	24,95±5,71	25,99±5,13	18,40±4,95	69,34±11,99
Test ve p değeri		t=2,774 p=0,000*	t=-0,654 p=0,51	t=1,750 p=0,08	t=2,532 p=0,01*
Çalışılan üniversite türü	Kamu üniversitesi	23,93±5,58	25,44±4,89	17,94±4,54	67,33±10,41
	Vakıf üniversitesi	23,59±6,19	26,66±5,21	17,54±4,58	67,80±11,68
Test ve p değeri		t=0,534 p=0,59	t=2,163 p=0,03*	t=0,785 p=0,43	t=-0,384 p=0,70
Görev yapılan bölge	Marmara Bölgesi	24,15±5,65	26,73±4,77	17,91±4,45	68,80±10,20
	Karadeniz Bölgesi	23,79±6,47	25,44±4,52	17,86±5,01	67,11±11,38
	Akdeniz Bölgesi	22,88±5,77	26,70±6,02	17,88±4,21	67,47±11,79
	Ege Bölgesi	24,43±5,89	25,26±5,23	17,15±4,58	66,85±12,44
	Doğu Anadolu Bölgesi	21,86±5,57	24,26±5,32	17,56±4,57	63,69±11,00
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	25,36±5,45	25,54±5,04	18,63±6,29	69,54±12,09
	İç Anadolu Bölgesi	23,69±5,06	24,87±4,61	18,07±3,85	66,63±7,92
Test ve p değeri		KW:6,627 p:0,35	KW:12,422 p:0,05*	KW:2,231 p:0,86	KW:5,338 p:0,50
Çalışılan kurumun akreditasyon durumu	Akredite	23,96±5,94	26,08±4,95	17,33±4,51	67,38±10,42
	Akreditasyon Sürecinde	23,63±5,04	25,55±4,88	17,76±4,30	66,95±9,87
	Akredite Değil	23,87±5,95	25,66±5,11	18,19±4,68	67,73±11,37
Test ve p değeri		F=0,092 p=0,91	F=0,358 p=0,70	F=1,306 p=0,27	F=0,167 p=0,84

Tablo 4.3. Devamı

KK3 alt boyutları		Makyavelizm	Narsisizm	Psikopati	Toplam
Kişisel ve mesleki özellikler		X±SS	X±SS	X±SS	X±SS
Çalışılan kurum türü	Hemşirelik Fakültesi ^a	23,26±5,29	25,13±4,85	17,60±3,74	66,01±9,73
	Sağlık Bilimleri Fakültesi ^b	23,82±5,90	25,97±5,03	17,75±4,71	67,55±10,98
	Hemşirelik Yüksekokulu ^c	25,91±4,49	25,82±5,00	20,26±4,53	72,00±10,40
	SYO ^d	25,33±8,50	20,66±4,04	14,33±0,57	60,33±4,72
Test ve p değeri		KW=4,549 p=0,20	KW=5,253 p=0,15	KW=11,438 p=0,01* c>d	KW=8,650 p=0,03*
Ünvan	Prof. Dr.	21,51±5,19	26,77±4,81	16,93±3,98	65,22±9,34
	Doçent	22,02±5,83	26,18±5,40	17,51±4,03	65,66±10,59
	Dr. Öğretim Üyesi	23,69±5,85	25,19±4,84	17,23±4,21	66,12±10,07
	Araştırma Görevlisi / Araştırma Görevlisi Dr.	26,03±5,52	26,09±4,73	19,4±4,93	71,56±10,85
	Öğretim Görevlisi / Öğretim Görevlisi Dr.	24,61±5,96	25,21±5,28	17,61±5,16	67,45±11,71
Test ve p değeri		F=7,998 p=0,000*	F=1,245 p=0,29	F=4,303 p=0,000*	F=5,275 p=0,000*
Görev yapılan anabilim dalı	Hemşirelik Esasları	23,73±5,37	25,03±4,76	17,36±3,86	66,12±9,98
	İç Hastalıkları Hemşireliği	23,70±6,53	24,81±5,56	17,45±4,18	65,98±10,72
	Kadın Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği	24,20±4,25	26,87±4,79	18,38±5,00	69,46±9,91
	Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği	24,48±6,71	25,75±4,38	17,21±3,77	67,45±10,47
	Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği	23,28±5,65	26,14±4,51	17,66±4,33	67,09±9,66
	Halk Sağlığı Hemşireliği	23,28±6,05	24,34±4,96	17,15±4,70	64,78±10,51
	Hemşirelikte Öğretim / Yönetim	24,80±5,51	26,87±4,40	18,56±5,74	70,24±10,09
	Cerrahi Hastalıklar Hemşireliği	23,32±6,11	26,58±5,74	18,50±4,68	68,41±12,14
	Diğer	26,14±2,96	27,28±4,85	21,42±3,77	74,85±6,98
Test ve p değeri		KW=0,533 p=0,81	KW=14,905 p=0,09	KW=10,117 p=0,34	KW=13,304 p=0,14

Tablo 4.3. Devamı

KK3 alt boyutları		Makyavelizm	Narsisizm	Psikopati	Toplam
Kişisel ve mesleki özellikler		X±SS	X±SS	X±SS	X±SS
Eğitim düzeyi	Yüksek Lisans Devam Ediyor ^a	26,11±5,30	28,00±2,91	18,33±5,33	72,44±11,30
	Yüksek Lisans Mezunu ^b	25,07±6,65	26,53±6,50	19,92±4,90	71,53±13,42
	Doktora Devam Ediyor ^c	26,17±5,63	25,77±5,38	18,72±5,43	70,68±11,86
	Doktora Mezunu ^d	22,94±5,52	25,65±4,85	17,43±4,12	66,02±9,90
Test ve p değeri		KW=25,460 p=0,000* c>d	KW=3,663 p=0,30	KW=4,918 p=0,17	KW=16,640 p=0,000* a>d
İdari görevi bulunma durumu	Evet	22,80±5,16	25,83±4,51	17,18±4,22	65,82±9,48
	Hayır	24,37±5,91	25,72±5,24	18,17±4,63	68,27±11,26
Test ve p değeri		t=-2,602 p=0,01*	t=0,210 p=0,83	t=-2,69 p=0,03*	t=-2,166 p=0,03*
Hemşirelik deneyimi bulunma durumu	Evet	23,67±5,69	25,71±4,98	17,79±4,37	67,17±10,33
	Hayır	25,35±5,99	26,21±5,19	18,26±5,94	69,83±13,67
Test ve p değeri		Z=-1,689 p=0,09	Z=-0,475 p=0,63	Z=-0,023 p=0,98	Z=-0,980 p=0,32

p≤0.05, KW: Kruskal Wallis, t:t testi, Z: Mann Whitney-U, F: ANOVA testi

Katılımcılar arasında makyavelizm açısından cinsiyet, medeni durum, unvan, eğitim düzeyi ve idari görevi bulunma durumuna göre; narsisizm açısından çalışılan üniversite türüne göre, psikopati açısından da çalışılan kurum türü, unvan ve idari görevi bulunma durumuna göre gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğu (p < 0.05) (Tablo 4.3) saptanmıştır.

Narsisizmden elde edilen puanların akademisyen hemşirelerin bulundukları bölgeye göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Yapılan Levene's testi ile grup varyanslarının homojen dağıldığı görülmüş (p>0,05) ve uygulanan ileri testlerde gruplar arası anlamlı bir farkın bulunmadığı görülmüştür. Ortalama grafikleri incelendiğinde ise narsisizmin en yüksek Marmara Bölgesi en düşük ise Doğu Anadolu Bölgesinde çalışan akademisyen hemşirelerde görüldüğü belirlenmiştir.

Psikopatiden elde edilen puanın akademisyen hemşirelerin çalıştıkları kurum türüne göre farklılaştığı belirlenmiş ve Levene's testi ile grup varyanslarının homojen dağılmağı tespit edilmiştir ($p<0,05$). Dunnett-C testi bulguları incelendiğinde; hemşirelik yüksek okulunda çalışanların, sağlık yüksek okulunda çalışan akademisyen hemşirelere göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu ve aralarında anlamlı farklılığın bulunduğu tespit edilmiştir.

Karanlık l toplam puanının akademisyen hemşirelerin çalıştıkları kurum türüne göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Yapılan Levene's testi ile grup varyanslarının homojen dağıldığı görülmüş ($p>0,05$) ve uygulanan ileri testlerde gruplar arası anlamlı bir farkın bulunmadığı grlmştir. Ortalama grafikleri incelendiğinde ise karanlık l özelliklerinin en yüksek hemşirelik yüksek okulu en düşük ise sağlık yüksek okulunda çalışan akademisyen hemşirelerde görüldüğü tespit edilmiştir.

Makyavelizm, psikopati ve karanlık l toplam puanının unvana göre farklılaştığı ve grup varyanslarının homojen dağıldığı grlmştir ($p>0,05$). Yapılan Tukey testi sonucunda araştırma görevlisi ve araştırma görevlisi doktor unvanına sahip akademisyenlerin doktor ğretim yesi olanlara göre daha yüksek psikopati gösterdiği, araştırma görevlisi ve araştırma görevlisi doktor unvanına sahip akademisyenlerin profesör unvanındakilere göre daha yüksek makyavelizme ve genel karanlık l özelliklerine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Makyavelizm ve karanlık l toplam puanının akademisyen hemşirelerin eğitim durumuna göre farklılaştığı tespit edilmiş ve Levene's testi ile grup varyanslarının homojen dağıldığı grlmştir ($p>0,005$). Yapılan Tukey testi sonucunda yüksek lisansı devam eden akademisyen hemşirelerin doktora mezunlarına göre daha yüksek karanlık l özellikleri gösterdiği, doktora devam edenlerin doktora mezunlarına göre daha yüksek makyavelizme sahip oldukları belirlenmiştir.

Tablo 4.4. Akademisyen hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine göre bilgi uçuurma davranışı ve bilgi uçuurma nedenleri (n:401)

BUÖ ve BUNÖ alt boyutları		İçsel Bilgi Uçuurma	Dışsal Bilgi Uçuurma	Destekçi Bilgi Uçuurma	Gizli Bilgi Uçuurma	BUÖ Toplam	Örgütsel Yarar	Ahlaki ve Mesleki Değerler	Misilleme Kaygısı	BUNÖ Toplam
Kişisel ve mesleki özellikler		X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS
Cinsiyet	Kadın	17,98±3,64	9,81±3,36	14,60±3,42	9,47±2,37	51,89±9,52	22,81±4,08	19,85±3,51	10,81±3,44	53,48±7,57
	Erkek	17,50±3,95	9,53±3,33	15,06±2,85	9,84±1,95	51,93±9,10	21,15±4,87	19,25±3,85	11,65±3,38	52,06±8,52
Test ve p değeri		Z=-0,920 p=0,35	Z=-0,394 p=0,69	Z=-0,727 P=0,46	Z=-0,870 p=0,38	Z=-0,238 p=0,81	Z=-2,219 p=0,02*	Z=-0,893 p=0,37	Z=-1,416 p=0,15	Z=-1,514 p=0,13
Medeni durum	Evli	18,06±3,65	9,83±3,27	14,78±3,36	9,46±2,31	52,13±9,20	22,77±4,22	19,96±3,53	11,10±3,42	53,85±7,81
	Bekar	17,73±3,68	9,71±3,52	14,37±3,41	9,59±2,39	51,41±10,0	22,51±4,06	19,47±3,53	10,42±3,46	52,41±7,25
Test ve p değeri		t= 0,843 p=0,40	t=0,348 p=0,72	t=1,130 p=0,25	t=-0,526 p=0,60	t=0,723 p=0,47	t=0,597 p=0,55	t=1,327 p=0,18	t=1,871 p=0,06	t=1,784 p=0,07
Çalışılan üniversite türü	Kamu üniversitesi	17,90±3,76	9,83±3,38	14,69±3,26	9,46±2,38	51,90±9,77	22,39±4,32	19,58±3,62	10,76±3,36	52,75±7,77
	Vakıf üniversitesi	18,07±3,38	9,67±3,29	14,49±3,72	9,60±2,21	51,85±8,63	23,49±3,58	20,41±3,22	11,20±3,65	55,11±7,03
Test ve p değeri		t=0,410 p=0,68	t=0,415 p=0,67	t=0,530 p=0,59	t=0,621 p=0,60	t=0,309 p=0,96	t=2,327 p=0,02*	t=2,084 p=0,03*	t=1,107 p=0,26	t=2,742 p=0,000*

Tablo 4.4. Devamı

Kişisel ve mesleki özellikler	BUÖ ve BUNÖ alt boyutları	İçsel Bilgi Uçurma	Dışsal Bilgi Uçurma	Destekçi Bilgi Uçurma	Gizli Bilgi Uçurma	BUÖ Toplam	Örgütsel Yarar	Ahlaki ve Mesleki Değerler	Misilleme Kaygısı	BUNÖ Toplam
		X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS
Görev yapılan bölge	Marmara Bölgesi	17,53±3,68	9,30±3,42	14,65±3,40	9,45±2,51	50,93±9,51	22,72±4,26	19,89±3,56	10,93±3,65	53,55±7,54
	Karadeniz Bölgesi	18,37±3,87	9,95±3,47	15,10±2,99	9,57±1,97	53,1±8,90	23,20±3,86	20,17±2,94	11,11±3,57	54,49±6,82
	Akdeniz Bölgesi	17,70±3,70	10,00±3,67	13,52±3,73	9,09±2,54	50,31±10,00	23,04±3,88	20,31±3,40	11,40±3,46	54,77±7,31
	Ege Bölgesi	17,40±3,78	9,71±3,05	14,59±3,58	9,07±2,02	50,78±9,69	22,54±4,04	19,26±3,53	11,00±3,15	52,80±8,14
	Doğu Anadolu Bölgesi	18,47±3,34	10,34±3,78	13,60±3,55	9,56±2,14	52,00±8,88	22,00±5,57	19,26±3,96	10,60±3,36	51,86±7,92
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	18,18±2,40	10,59±3,06	15,50±2,85	10,18±1,76	54,45±7,60	22,50±2,90	19,40±2,66	10,40±3,27	52,31±6,00
Test ve p değeri	İç Anadolu Bölgesi	18,56±3,69	9,92±3,11	15,00±3,32	9,90±2,66	53,39±10,00	22,29±4,47	19,40±4,19	10,36±3,30	52,36±8,65
		F=1,077 p=0,37	F=0,796 p=0,57	F=1,759 p=0,10	F=1,230 p=0,29	F=1,257 p=0,27	F=0,454 p=0,84	F=0,657 p=0,68	F=0,596 p=0,73	F=0,977 p=0,44
Çalışılan kurumun akreditasyon durumu	Akredite ^a	18,00±3,90	9,51±3,48	14,48±3,62	9,84±2,59	51,85±9,96	22,81±4,41	20,05±3,62	10,55±3,68	53,42±7,58
	Akreditasyon Sürecinde ^b	17,11±3,57	9,66±3,12	13,87±3,32	9,02±2,07	49,67±9,34	22,22±3,79	19,26±3,60	11,20±3,25	52,69±7,94
	Akredite değil ^c	18,32±3,50	10,02±3,38	15,12±3,19	9,53±2,26	53,00±9,08	22,83±4,19	19,90±3,44	10,92±3,38	53,66±7,56
Test ve p değeri		F=3,422 p=0,03*	F=0,924 p=0,39	F=4,565 p=0,01*	F=3,292 p=0,03*	F=3,907 p=0,02*	F=0,736 p=0,48	F=1,450 p=0,23	F=0,967 p=0,38	F=0,499 p=0,60
		c>b		c>b	a>b	c>b				

Tablo 4.4. Devamı

Kişisel ve mesleki özellikler	BUÖ ve BUNÖ alt boyutları	İçsel Bilgi	Dışsal Bilgi	Destekçi Bilgi	Gizli Bilgi	BUÖ	Örgütsel	Ahlaki ve	Misilleme	BUNÖ
		Uçurma	Uçurma	Uçurma	Uçurma	Toplam	Yarar	Mesleki	Kaygısı	Toplam
		X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS
Çalışılan kurum türü	Hemşirelik Fakültesi ^a	17,73±3,67	9,82±3,41	14,48±3,32	9,51±2,64	51,55±9,87	22,32±4,75	19,68±3,74	10,84±3,26	52,86±8,20
	Sağlık Bilimleri Fakültesi ^b	18,13±3,61	9,87±3,29	14,77±3,40	9,56±2,21	52,38±9,20	22,94±3,91	19,99±3,32	10,84±3,45	53,78±7,28
	Hemşirelik Yüksekokulu ^c	16,78±4,10	9,04±3,85	13,47±3,21	8,56±2,67	47,86±10,75	20,43±4,60	17,65±4,85	11,26±3,96	49,34±9,38
	SYO ^d	14,33±2,30	6,33±2,08	15,33±4,72	7,33±0,57	43,33±6,80	24,00±5,29	20,66±2,51	12,33±4,50	57,00±7,21
	Test ve p değeri	KW=7,091	KW=5,668	KW=4,279	KW=8,870	KW=8,778	KW=7,796	KW=5,031	KW=0,500	KW=4,739
		p=0,06	p=0,12	p=0,23	p=0,03*	p=0,03*	p=0,05*	p=0,17	p=0,91	p=0,19
							d>c			
Unvan	Prof. Dr. ^a	18,42±3,46	9,88±3,00	13,93±3,73	8,91±2,31	51,15±8,65	23,68±4,15	20,53±3,42	12,64±3,04	56,86±7,06
	Doçent ^b	18,98±3,60	9,84±3,44	13,86±3,90	9,27±2,66	51,97±10,28	23,31±4,22	20,15±3,69	10,45±3,38	53,93±7,38
	Dr. Öğretim üyesi ^c	17,75±3,57	9,58±3,14	14,54±3,31	9,40±2,20	51,29±9,20	22,10±4,13	19,16±3,52	11,04±3,34	52,32±7,35
	Araş. Gör/Araş. Gör. Dr. ^d	17,13±3,70	10,00±3,70	15,54±2,73	9,95±2,03	52,63±9,77	22,20±4,14	19,94±3,48	9,83±3,26	51,98±7,65
	Öğr. Gör./Öğr. Gör. Dr. ^e	18,12±3,78	9,76±3,42	14,89±3,28	9,72±2,64	52,50±9,31	23,27±4,04	20,00±3,44	11,45±3,74	54,72±8,19
		F=3,026	F=0,229	F=3,352	F=2,018	F=0,403	F=2,326	F=1,807	F=6,232	F=4,440
Test ve p değeri		p=0,01*	p=0,92	p=0,01*	p=0,09	p=0,80	p=0,05*	p=0,12	p=0,000*	p=0,000*
		b>d		d>b					a>d	a>d

Tablo 4.4. Devamı

Kişisel ve mesleki özellikler	BUÖ ve BUNÖ alt boyutları	İçsel Bilgi Uçurma	Dışsal Bilgi Uçurma	Destekçi Bilgi Uçurma	Gizli Bilgi Uçurma	BUÖ Toplam	Örgütsel Yarar	Ahlaki ve Mesleki Değerler	Misilleme Kaygısı	BUNÖ Toplam
		X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS
Görev yapılan anabilim dalı	Hemşirelik Esasları	17,30±3,56	9,82±3,49	14,20±2,96	9,39±2,54	50,73±9,85	22,44±3,95	19,90±3,20	10,96±3,24	53,31±4,47
	İç Hastalıkları Hemşireliği	18,09±4,03	9,96±3,29	14,21±3,62	9,74±2,11	52,01±9,05	22,61±4,07	19,21±4,20	10,78±3,61	52,61±8,72
	Kadın Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği	18,63±3,32	10,36±3,62	14,95±3,32	10,44±2,34	54,40±9,56	23,18±4,09	20,24±3,14	10,16±3,32	53,59±6,86
	Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği	18,13±3,06	9,67±3,17	14,62±2,55	8,94±2,39	51,37±7,67	22,89±4,01	20,45±3,22	11,18±3,82	54,54±6,69
	Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği	17,83±3,18	10,09±3,42	15,21±2,96	9,23±1,84	52,38±7,94	22,78±3,63	20,02±2,45	10,73±3,22	53,54±5,49
	Halk Sağlığı Hemşireliği	18,13±3,71	9,46±3,23	14,80±3,88	9,34±2,68	51,75±10,12	23,15±5,01	19,98±4,30	11,07±3,68	54,21±9,01
	Hemşirelikte Öğretim / Yönetim	17,75±3,44	8,78±3,21	15,07±3,01	9,31±2,44	50,92±9,18	22,34±4,19	19,65±3,24	10,60±3,31	52,60±7,01
	Cerrahi Hastalıklar Hemşireliği	18,09±4,47	10,20±3,36	14,58±3,93	9,49±2,09	52,36±11,14	22,58±4,18	19,43±3,81	11,25±3,35	53,27±8,22
	Diğer	16,28±3,77	8,14±2,26	13,28±5,31	9,00±2,23	46,71±8,34	19,57±4,68	18,00±3,87	12,28±4,27	49,85±11,09
Test ve p değeri		F=0,703	F=1,091	F=0,679	F=1,536	F=0,910	F=0,735	F=0,791	F=0,597	F=0,493
		p=0,68	p=0,38	p=0,71	p=0,14	p=0,50	p=0,66	p=0,61	p=0,78	p=0,86

Tablo 4.4. Devamı

BUÖ ve BUNÖ alt boyutları		İşsel Bilgi Uçurma	Dışsal Bilgi Uçurma	Destekçi Bilgi Uçurma	Gizli Bilgi Uçurma	BUÖ Toplam	Örgütsel Yarar	Ahlaki ve Mesleki Değerler	Misilleme Kaygısı	BUNÖ Toplam
		X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS
Eğitim düzeyi	Yüksek Lisans Devam Ediyor ^a	18,11±2,08	10,00±3,87	15,22±3,23	11,00±1,32	54,33±6,20	22,00±2,91	19,11±1,90	9,88±2,42	51,00±4,06
	Yüksek Lisans Mezunu ^b	17,84±3,33	10,30±3,81	14,30±2,89	9,15±2,15	51,61±10,11	22,15±3,26	20,07±3,04	10,53±3,35	52,76±5,74
	Doktora Devam Ediyor ^c	17,58±3,91	10,04±3,78	15,67±2,80	9,88±2,30	53,18±10,11	22,84±4,21	20,24±3,46	10,52±3,77	53,61±7,84
	Doktora Mezunu ^d	18,07±3,64	9,67±3,17	14,29±3,52	9,34±2,36	51,39±9,30	22,67±4,23	19,66±3,62	11,04±3,36	53,39±7,76
	Test ve p değeri	KW=1,928 p=0,58	KW=0,703 p=0,87	KW=11,582 p=0,00* c>d	KW=8,890 p=0,03* a>d	KW=2,958 p=0,39	KW=1,433 p=0,69	KW=2,871 p=0,41	KW=2,903 p=0,40	KW=2,287 p=0,51
İdari görevi bulunma durumu	Evet	18,66±3,21	9,71±3,17	14,10±3,52	9,14±2,14	51,62±8,06	22,97±3,96	19,94±3,42	11,72±3,33	54,64±7,46
	Hayır	17,58±3,82	9,83±3,44	14,92±3,29	9,68±2,42	52,03±10,12	22,53±4,27	19,73±3,60	10,45±3,42	52,72±7,67
	Test ve p değeri	t=2,812 p=0,00*	t=-0,348 p=0,72	t=-2,191 p=0,02*	t=-2,191 p=0,02*	t=-0,399 p=0,69	t=0,999 p=0,31	t=0,555 p=0,57	t=3,551 p=0,000*	t=2,392 p=0,01*
Hemşirelik deneyimi bulunma durumu	Evet	17,98±3,61	9,87±3,29	14,76±3,36	9,52±2,35	52,15±9,28	22,76±4,02	19,88±3,44	10,78±3,46	53,43±7,55
	Hayır	17,61±4,13	9,09±3,78	13,59±3,44	9,38±2,26	49,69±10,89	21,97±5,24	19,11±4,23	11,71±3,19	52,80±8,52
	Test ve p değeri	Z=-0,348 p=0,72	Z=-2,021 p=0,04*	Z=-2,081 p=0,03*	Z=-0,141 p=0,88	Z=-1,519 p=0,12	Z=-0,852 p=0,39	Z=-0,918 p=0,35	Z=-1,645 p=0,10	Z=-0,484 p=0,62

Akademisyen hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine göre bilgi uçurma davranışları incelendiğinde; kadınların daha çok içsel veya dışsal bilgi uçurma, erkeklerin ise destekçi veya gizli bilgi uçurma davranışı gösterdiği; evli olanların daha çok içsel, dışsal veya destekçi bilgi uçurma bekar olanların ise gizli bilgi uçurma davranışı sergilediği; kamu üniversitesinde çalışanların daha çok dışsal veya destekçi bilgi uçurma davranışı gösterirken vakıf üniversitesinde çalışanların içsel ve gizli bilgi uçurmayı sergiledikleri görülmüştür. Bölgeler arası yapılan karşılaştırmada ise bilgi uçurma davranışının daha çok Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde görev yapan akademisyenlerde görüldüğü; görev yapılan anabilim dallarına göre yapılan karşılaştırmalarda ise Kadın Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği anabilim dalında görev yapan katılımcıların daha çok içsel, dışsal veya gizli bilgi uçurma davranışı gösterirken Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği anabilim dalında görev yapanların ise destekçi bilgi uçurma davranışı gösterdikleri görülmüştür. Cinsiyet, medeni durum, çalışılan üniversite türü, görev yapılan bölge, görev yapılan anabilim dalı açısından gruplar arasında anlamlı farklılıklar olmadığı belirlenmiştir ($p > 0,05$) (Tablo 4.4).

Akredite olmayan kurumlarda görev yapan akademisyenlerin daha çok içsel, dışsal veya destekçi bilgi uçurma; akredite kurumlarda çalışan akademisyenlerin ise daha çok gizli bilgi uçurma davranışı sergilediği belirlenmiştir. Bilgi uçurma toplam puanı, içsel, destekçi ve gizli bilgi uçurmanın akademisyen hemşirelerin çalıştıkları kurumun akreditasyon durumuna göre farklılaştığı, yapılan ileri analizlerde kurumu akredite olmayanların akreditasyon sürecinde olanlara göre daha yüksek genel bilgi uçurma, içsel ve destekçi bilgi uçurma davranışında bulundukları tespit edilmiştir. Gizli bilgi uçurma ise farklı olarak homojen dağılım göstermediğinden Dunnett-C testi uygulanmış ve akredite bir kurumda çalışan akademisyen hemşirelerin akreditasyon sürecinde olan kurumda çalışanlara göre daha yüksek gizli bilgi uçurmada bulunduğu görülmüştür.

Unvan açısından yapılan karşılaştırmalarda da doçent olanların daha çok içsel bilgi uçurmayı gösterirken araştırma görevlilerinin ise daha çok dışsal, destekçi veya gizli bilgi uçurma davranışı gösterdikleri belirlenmiştir. İçsel ve destekçi bilgi uçurmanın unvana göre farklılaştığı görülmüş ve farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek amacıyla içsel bilgi uçurma için Tukey testi, destekçi bilgi uçurma için Dunnett testi uygulanmış doçent akademisyen hemşirelerin araştırma

görevlisi veya araştırma görevlisi doktor unvanına sahip olanlara göre daha yüksek içsel bilgi uçurdukları, araştırma görevlisi veya araştırma görevlisi doktor unvanına sahip olanların da doçent unvanına sahip olanlarla farklılaştığı ve daha yüksek destekçi bilgi uçurdukları tespit edilmiştir.

Eğitim düzeyi ile ilgili yapılan karşılaştırmalarda ise yüksek lisans eğitimi devam eden katılımcıların daha çok içsel ve gizli bilgi uçurmayı, yüksek lisans mezunu olanların daha çok dışsal bilgi uçurmayı, doktora eğitimi devam edenlerin daha çok destekleyici bilgi uçurma davranışı gösterdikleri belirlenmiştir. Destekçi ve gizli bilgi uçurmanın akademisyen hemşirelerin eğitim durumuna göre farklılaştığı Levene's testine göre homojen dağılım gösterdiklerinden yapılan Tukey testi sonucunda aralarındaki farkın doktora devam eden akademisyen hemşirelerin doktora mezunlarına göre daha yüksek destekçi bilgi uçurmalarından, yüksek lisans mezunlarının ise doktora mezunlarından daha yüksek gizli bilgi uçurmalarından kaynaklandığı belirlenmiştir.

Sağlık bilimleri fakültelerinde çalışan katılımcıların içsel, dışsal veya gizli bilgi uçurma davranışı sergilediği, sağlık yüksekokullarında çalışanların ise destekçi bilgi uçurma davranışı gösterdiği görülmüştür. İdari görevi bulunma durumuna göre ise idari görevi bulunanların daha çok içsel bilgi uçurmayı, idari görevi bulunmayanların ise diğer bilgi uçurma davranışlarını sergiledikleri belirlenmiştir. Hemşirelik deneyimi bulunma durumuna göre de hemşirelik deneyimi bulunanların bilgi uçurma davranışı türlerini daha çok gösterdikleri belirlenmiştir. Çalışılan kurumun akreditasyon durumu açısından dışsal bilgi uçurma dışındaki diğer bilgi uçurma davranışları konusunda; çalışılan kurum türü açısından gizli bilgi uçurma davranışı konusunda; unvan açısından içsel ve destekçi bilgi uçurma konusunda; eğitim düzeyi açısından destekleyici ve gizli bilgi uçurma konusunda; idari görevi bulunma durumu açısından da içsel, destekleyici ve gizli bilgi uçurma konusunda; hemşirelik deneyimi bulunma durumuna göre de dışsal ve destekleyici bilgi uçurma konusundan gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir ($p < 0,05$) (Tablo 4.4).

Akademisyen hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine göre bilgi uçurma nedenleri incelendiğinde; kadınların daha çok örgütsel yarar ya da ahlaki ve mesleki değerler nedeniyle, erkeklerin ise misilleme kaygısı nedeniyle bilgi uçurma davranışı gösterdiği; Karadeniz Bölgesinde görev yapanların örgütsel yarar, Akdeniz

Bölgesinde görev yapanların ise daha çok ahlaki ve mesleki değerler ya da misilleme kaygısı nedeniyle bu davranışı gösterdiği; akredite olmayan kurumlarda daha çok örgütsel yarar nedeniyle, akredite olan kurumlarda ahlaki ve mesleki değerler nedeniyle , akreditasyon sürecinde olan kurumlarda ise misilleme kaygısı nedeniyle bu davranışın görüldüğü görülmüştür. Ayrıca görev yapılan anabilim dalına göre yapılan karşılaştırmalarda Kadın Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği anabilim dalında görev yapan katılımcıların daha çok örgütsel yarar, Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği anabilim dalında görev yapanların ahlaki ve mesleki değerler, onkoloji vb. diğer anabilim dallarında görev yapanların ise misilleme kaygısı ile bu davranışları gösterdikleri saptanmıştır. Eğitim düzeyine göre doktora eğitimi devam eden akademisyenlerin daha çok örgütsel yarar ya da ahlaki ve mesleki değerler nedeniyle, doktora mezunlarının ise misilleme kaygısı nedeniyle; hemşirelik deneyimi bulunan katılımcıların da daha çok örgütsel yarar ya da ahlaki ve mesleki değerler nedeniyle bilgi uçurma davranışı gösterdikleri görülmüştür (Tablo 4.4).

Evli olan katılımcıların da bekar olanlara göre; vakıf üniversitesinde görev yapanların da kamu üniversitelerinde görev yapanlara göre; Sağlık yüksekokullarında görev yapanların diğer kurumlarda görev yapanlara göre; profesörlerin diğer unvandaki katılımcılara göre; idari görevi bulunan katılımcıların idari görevi olmayanlara göre bilgi uçurma davranışını her üç nedenden dolayı da gösterdikleri belirlenmiştir (Tablo 4.4).

Akademisyen hemşirelerin genel bilgi uçurma nedenleri, örgütsel yarar ve misilleme kaygısı konusunda anlamlı farklılıkların bulunduğu bu farklılığın profesör akademisyen hemşirelerin araştırma görevlisi veya araştırma görevlisi doktor unvanına sahip akademisyen hemşirelerden daha yüksek bilgi uçurma nedenine sahip olmalarından ve misilleme kaygısı nedeniyle bilgi uçurmalarından kaynaklandığı tespit edilmiştir

Akademisyen hemşirelerin örgütsel yarar nedeniyle bilgi uçurmada bulunmalarının çalıştıkları kurum türüne göre farklılaştığı, bu farkın sağlık yüksekokulunda çalışan akademisyen hemşirelerin hemşirelik yüksekokulunda çalışanlara göre daha yüksek örgütsel yararı gözetmesinden kaynaklandığı belirlenmiştir.

Cinsiyet ve çalışılan kurum türü açısından örgütsel yarar; çalışılan üniversite türü açısından örgütsel yarar ile ahlaki ve mesleki değerler konusunda; idari görevi bulunma durumu açısından misilleme kaygısı konusunda gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğu ($p < 0,05$) görülmüştür. Medeni durum, görev yapılan bölge, çalışılan kurumun akreditasyon durumu, görev yapılan anabilim dalı, eğitim düzeyi ve hemşirelik deneyimi bulunma durumu açısından ise bilgi uçurma nedenleri konusunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p > 0,05$) (Tablo 4.4).

4.4. Akademisyen Hemşirelerin Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri ile Bilgi Uçurma Davranışı ve Nedenleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Katılımcıların KK3 özellikleri ile bilgi uçurma davranışları arasındaki ilişkiler incelendiğinde (Tablo 4.5); genel olarak iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ($r=0,095$, $p>0,05$), ancak makyavelizm ve psikopati ile bilgi uçurma davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken; narsisizm ile bilgi uçurma arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=0,098$, $p<0,001$) olduğu belirlenmiştir. KK3'nin içsel bilgi uçurma, destekçi bilgi uçurma ve gizli bilgi uçurma davranışı ile anlamlı bir ilişkisi bulunmazken; dışsal bilgi uçurma davranışı ile pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkisi ($r=0,187$, $p<0,001$) olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca KK3 özelliklerinden makyavelizm ile destekçi bilgi uçurma arasında ($r=0,103$, $p<0,05$); narsisizm ile içsel bilgi uçurma ($r=0,131$, $p<0,001$) ve dışsal bilgi uçurma ($r=0,183$, $p<0,001$); psikopati ile de dışsal bilgi uçurma ($r=0,232$, $p<0,001$) arasında pozitif yönde, çok zayıf ancak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.5).

Akademisyen hemşirelerin KK3 özellikleri ile bilgi uçurma nedenleri arasındaki ilişkiler değerlendirildiğinde ise (Tablo 4.5); KK3 ile bilgi uçurma nedenleri arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r= -0,107$, $p<0,001$), KK3 ile örgütsel yarar ve ahlaki ve mesleki değerler nedenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken; misilleme kaygısı ile negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r= -0,164$, $p<0,001$) görülmüştür. Ayrıca, KK3 özelliklerinden makyavelizm ile ahlaki ve mesleki değerler ($r= -0,108$, $p<0,05$) ve misilleme kaygısı ($r= -0,173$, $p<0,001$) arasında; psikopati ile örgütsel yarar ($r= -0,099$, $p<0,05$) ve misilleme kaygısı ($r= -0,143$, $p<0,001$) nedenleri arasında negatif yönde, çok zayıf ancak anlamlı bir ilişki olduğu; narsisizm ile de örgütsel yarar ($r= -0,121$, $p<0,05$) ve ahlaki ve mesleki

değerler ($r=-0,128$, $p<0,05$) nedenleri arasında pozitif yönde, çok zayıf ancak anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Tablo 4.5).

Tablo 4.5. Karanlık üçlü, bilgi uçurma ve bilgi uçurma nedenleri arasındaki ilişkilere yönelik korelasyon değerleri

		KK3	Makyavelizm	Narsisizm	Psikopati
BUÖ	<i>r</i>	0,095	0,025	0,098*	0,084
	<i>p</i>	0,05	0,61	0,05	0,09
İçsel bilgi uçurma	<i>r</i>	0,011	-0,077	0,131**	-0,021
	<i>p</i>	0,82	0,12	0,00	0,67
Dışsal bilgi uçurma	<i>r</i>	0,187**	0,006	0,183**	0,232**
	<i>p</i>	0,00	0,89	0,00	0,00
Destekçi bilgi uçurma	<i>r</i>	0,014	0,103*	-0,061	-0,031
	<i>p</i>	0,78	0,03	0,22	0,54
Gizli bilgi uçurma	<i>r</i>	0,078	0,063	0,019	0,085
	<i>p</i>	0,11	0,20	0,70	0,09
BUNÖ	<i>r</i>	-0,107*	-0,177**	0,115*	-0,154**
	<i>p</i>	0,03	0,00	0,02	0,00
Örgütsel yarar	<i>r</i>	-0,034	-0,090	0,121*	-0,099*
	<i>p</i>	0,50	0,07	0,01	0,04
Ahlaki ve mesleki değerler	<i>r</i>	-0,031	-0,108*	0,128*	-0,078
	<i>p</i>	0,53	0,03	0,01	0,12
Misilleme kaygısı	<i>r</i>	-0,164**	-0,173**	-0,023	-0,143**
	<i>p</i>	0,00	0,00	0,64	0,00

r: Pearson korelasyon, * $p<0,05$, ** $p<0,01$

Akademisyen hemşirelerin KK3 özellikleri ile bilgi uçurma nedenleri arasındaki ilişkiler değerlendirildiğinde ise (Tablo 4.5); KK3 ile bilgi uçurma nedenleri arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r=-0,107$, $p<0,001$), KK3 ile örgütsel yarar ve ahlaki ve mesleki değerler nedenleri arasında anlamlı bir ilişki

bulunmazken; misilleme kaygısı ile negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r=-0,164$, $p<0,001$) görülmüştür. Ayrıca, KK3 özelliklerinden makyavelizm ile ahlaki ve mesleki değerler ($r=-0,108$, $p<0,05$) ve misilleme kaygısı ($r=-0,173$, $p<0,001$) arasında; psikopati ile örgütsel yarar ($r=-0,099$, $p<0,04$) ve misilleme kaygısı ($r=-0,143$, $p<0,001$) nedenleri arasında negatif yönde, çok zayıf ancak anlamlı bir ilişki olduğu; narsisizm ile de örgütsel yarar ($r=-0,121$, $p<0,05$) ve ahlaki ve mesleki değerler ($r=-0,128$, $p<0,05$) nedenleri arasında pozitif yönde, çok zayıf ancak anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Tablo 4.5).

5. TARTIŞMA

Kişilik, insanları birbirinden ayıran veya onları diğerlerinden farklı kılan en önemli özelliklerden biri olup insan yaşamının şekillenmesinde de önemli bir yere sahiptir. Özellikle de yaşamlarının büyük bir bölümünü işyerlerinde geçiren çalışanlar, ilk olarak yaşadığı ortam ve çevresindeki bireylerle etkileşimi sonucunda oluşan kendi kişilik yapılarıyla örgüt içinde yerini alırlar. Ancak zamanla bireyin kişiliği iş çevresinden etkilenebildiği gibi örgütte daha da şekillenen kişilik özellikleri çalışma yaşamı ile ilgili verimlilik, performans, kişilerarası ilişkiler vb. çıktıları da etkilemektedir.

Literatürde hemşirelik alanında yapılan çalışmaların ağırlıklı olarak hemşireler üzerinde yapıldığı ve bu çalışmalarda beş faktör kişilik özellikleri veya kişilik özelliklerinin temel alındığı görülmektedir (Wan, Jiang, Zeng ve Wu, 2019; Yazdanian ve ark., 2021). Akademisyen hemşirelerin karanlık kişilik özellikleri ile ilgili çalışmaların ise yapılmadığı görülmüştür. Bu çalışma ise rekabet ortamının çok yoğun yaşandığı, kariyer odaklı bir çalışma alanı olan ve bilgi uçurma davranışının sıklıkla görülebileceği örgüt yapılarından biri olan akademik kurumlarda (Afe ve ark., 2018; Ekpenyong ve ark., 2021; Heron ve Belford, 2022; Hastuti ve ark., 2023) gerçekleştirilmiş olup bu kurumlarda çalışan akademisyen hemşirelerin kişilik özellikleri karanlık üçlü kişilik özellikleri açısından ele alınarak bu özelliklerin bilgi uçurma davranışı ile ilişkisi incelenmiştir.

Çalışma sonucunda akademisyen hemşirelerin genel olarak karanlık üçlü kişilik özelliklerinin çok yüksek olmadığı ve narsisizm özelliklerinin daha yüksek, psikopati özelliklerinin ise daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bu durum sevindirici bir durum olarak değerlendirilmektedir. Çünkü narsisizm, makyavelizm ve psikopati özellikleri bencillik, insan ilişkilerinin yüzeysel, çıkar ve menfaat odaklı olması, uyumsuzluk, manipülasyona başvurma, başkaları üzerinde otorite kurma isteği, güç elde etme arzusu, başkalarını küçük görme, yalan söylemeye eğilimli olma, agresif davranma vb. bir çok davranışı barındıran özelliklerdir. Bu özellikler çalışma ortamında iş barışını bozmaya yönelik olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına yol açan özelliklerdir (Özsoy ve Ardıç, 2017; Karim, 2022; Han, 2024; Laurijssen ve ark., 2024). Bu durumun, hemşirelik mesleğinin felsefesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Çünkü mesleki eğitim sırasında hemşireler hümanizm, empati,

yardım etme, özgeci davranma, etik duyarlılık, ekip çalışması, merhamet, vicdan vb. bir çok kavramı içselleştirmeye odaklanan bir eğitim almakta (HUÇEP, 2022; Zhang ve Tian, 2024) olup içselleştirilen bu kavramların akademisyen hemşirelerin kişilik özellikleri üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir.

Akademisyenler üzerinde yapılan çalışmalarda da bu sonuçlara benzer şekilde karanlık üçlü kişilik özelliklerinin ortalamanın altında olduğu (Yılmaz, 2021) ve en yüksek narsisizm en düşük de psikopati özelliklerine sahip oldukları, makyavelizm düzeyinin ise orta seviyede olduğu ifade edilmiştir (Ağralı Ermiş, 2019). Farklı bir çalışmada ise üniversitede çalışan akademisyenlerin, tüm karanlık üçlü kişilik özelliklerinin yüksek seviyede olduğu bulunmuştur (Lenkov ve ark., 2018). Akademik çalışma ortamları rekabetçi, stratejik ve bireysel başarı odaklı kurumlar olduğundan ve akademik statü ve tanınma arzusu nedeniyle de karanlık üçlü özelliklerinin gözlenmesinin en muhtemel olduğu kurumlardan biri olup bu bulgular beklenen bir bulgu olarak değerlendirilebilir.

Katılımcıların özelliklerine göre genel olarak karanlık üçlü kişilik özellikleri değerlendirildiğinde erkek, bekar, vakıf üniversitesinde çalışan, Güneydoğu Anadolu Bölgesinde çalışan, hemşirelik yüksekokulunda görev yapan, Araştırma Görevlisi /Araştırma Görevlisi Dr. unvanına sahip olan, Kadın Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği ile Hemşirelikte Yönetim/Öğretim anabilim dallarında görev yapan, yüksek lisans eğitimi devam eden ve idari görevi ile hemşirelik deneyimi olmayan akademisyen hemşirelerin bu özelliklerinin daha yüksek olduğu ve medeni durum, çalışılan kurum türü, unvan, eğitim düzeyi ve idari görevi bulunma durumu açısından gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür.

Literatürde yapılan bazı çalışmalarda bu bulgulara benzer bulgulara rastlanılmakta olup bu çalışmalarda akademisyenlerde karanlık üçlü kişilik özelliğinin cinsiyetten etkilenmediği (Ağralı Ermiş, 2019) ancak erkeklerin kadınlardan daha yüksek karanlık üçlü özelliklerine sahip oldukları (Rogoza ve ark., 2021; Collinson, South, Vize, Miller ve Lynam, 2021; Bayrak 2022; Copkova, 2022; Dayhan, 2023) belirtilmektedir. Bu durumun ortaya çıkmasının erkeklerin yetiştirilme tarzından kaynaklandığı, toplumumuzda hala erkeklerin “güç” olarak görülmesinin (Zarzeczna ve ark., 2020; Hodgins ve O’Connor, 2021) ve buna göre yetiştirilmesinin erkeklerin güç

elde etmeye odaklı olarak bu kişilik özelliklerini göstermelerinde etkili olduğu düşünülmektedir.

Medeni durum açısından katılımcılar arasında farklılık bulunması literatür sonuçları ile farklılık göstermekte olup yapılan bir çalışmada romantik ilişki durumunun karanlık üçlüyü etkilemediği tespit edilmiştir (Dayhan, 2023). Bu sonuçlar, medeni durumun karanlık üçlü üzerindeki etkisinin daha fazla incelenmesi gerektiğini göstermektedir. Unvana göre yapılan bir değerlendirmede ise karanlık üçlünün unvana göre değişiklik göstermediği (Ağralı Ermiş, 2019) ortaya çıkmıştır.

Karanlık üçlü kişilik yapısının bileşenlerinden biri olan makyavelizm açısından bakıldığında ise erkek, bekar, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde görev yapan, hemşirelik / sağlık yüksekokullarında çalışan, araştırma görevlisi unvanına sahip, yüksek lisans / doktora eğitimleri devam eden, idari görevi olmayan ve hemşirelik deneyimi bulunmayan katılımcıların makyavelizm düzeylerinin daha yüksek olduğu ve cinsiyet, medeni durum, unvan, eğitim düzeyi ve idari görevi bulunma durumu açısından gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğu ortaya çıkmıştır.

Makyavelist bireyler akranlarına göre rekabet üstünlüğü sağlamak, kariyer fırsatlarını değerlendirmek, güç elde etmek, kişileri ve olayları manipüle etmek, çıkarıcılık ve bencillik gibi davranış eğilimleri göstermektedirler (Özsoy ve Ardiç, 2017; Ternes ve ark., 2019; Aldousari, 2021; Chandler ve ark., 2021). Araştırma bu sonucun ortaya çıkmasının katılımcıların büyük çoğunluğunun genç, bekar olup daha çok iş/kariyer yaşamına odaklanan, mesleki ve kariyer süreçlerinin başında ya da ortasında, henüz idari görevi bulunmayan Dr. öğretim üyesi ya da araştırma görevlilerinden kaynaklandığı düşünülmekte olup kariyer amaçlarına ulaşabilmek için bu davranışları sergileyebildikleri değerlendirilmektedir. Ayrıca doktora devam eden akademisyen hemşirelerin ise daha yüksek makyavelizm özellikleri göstermesinin ise akademisyen hemşirelerin özellikle doktora döneminde rekabetçi bir ortamda bulunmaları, öğretim üyesi kadrosuna atanma istek ve beklentilerinin oluşmaya başladığı, stratejik davranmalarını gerektiren durumlarla karşılaşmaları, kariyer planlamaları ve güç ilişkileri gibi değişkenlerden kaynaklandığı düşünülmektedir. Yöneticiler üzerinde yapılan bir çalışmada da benzer şekilde eğitim düzeyi arttıkça yöneticilerin makyavelizm düzeylerinin de arttığı ifade edilmektedir (Bayrak, 2022).

Görev yapılan bölge ve çalışılan kurum türüne göre anlamlı bir farklılık olmasa da makyavelizm düzeylerinin yüksek olmasında ise bu bölgelerde var olan ve kurumlara da yansıyan kültürden kaynaklandığı düşünülmektedir. Çalışmada erkek, daha genç, lisansüstü eğitim sürecinde olan ve idari görevi bulunmayan akademisyenlerin makyavelizm düzeylerinin daha yüksek olması geleceğin meslek üyelerinin kişilik yapısı ve bu kişilik yapısının çalışma ortamına olası yansımaları açısından dikkate alınması gereken bir durum olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca idari görevi bulunmayan akademisyenlerin de idari görevler üstlenerek yöneticilik yapmak amacıyla bu özellikleri gösterdikleri düşünülebilir. Yapılan bir çalışmada ise karanlık üçlü özellikleri yüksek olan bireylerin, daha üst düzey yöneticilik pozisyonlarına yöneldiği ve bu pozisyonları elinde tutma eğiliminde oldukları ifade edilmiştir (Ramo, Jacquart ve Hogg, 2018; Landay, Harms ve Crede, 2019).

Literatürde yapılan çalışmalarda ise özellikle cinsiyet açısından bu çalışma bulgularından farklı olarak akademisyenlerde makyavelizmin cinsiyetten etkilenmediği (Ağralı Ermiş, 2019) ve kadınların erkeklerden daha yüksek makyavelizm düzeyine sahip oldukları (Alper Ay ve Karakaya, 2024) belirtilirken; medeni durum açısından çalışma bulgularına benzer şekilde bekarlarda makyavelizm seviyesinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Özsoy, 2017; Alper Ay ve Karakaya, 2024). Farklı sonuçların ortaya çıkmasının çalışmaların farklı yapı ve yönetim sistemlerine sahip kurumlarda ve farklı kültürlerden toplanmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerine göre narsisizm özellikleri incelendiğinde; vakıf üniversitesinde çalışan, Marmara ve Akdeniz bölgelerinde görev yapan, akredite kurumlarda çalışan, fakültelerde görev yapan, profesör, doçent veya araştırma görevlisi unvanına sahip; kadın doğum, ruh sağlığı, cerrahi, yönetim / öğretim ve diğer (onkoloji vb.) anabilim dallarında görev yapan, yüksek lisans eğitimi devam eden ve hemşirelik deneyimi bulunmayan akademisyenlerin narsisizm özelliklerinin daha yüksek olduğu ve özellikle çalışılan üniversite türü ve görev yapılan bölge açısından gruplar arasında anlamlı farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer değişkenler açısından katılımcıların narsisizm düzeylerinin benzer olduğu belirlenmiştir.

Narsisizm özellikleri yüksek olan bireyler, sahip olunan niteliklerin abartılması, başkaları üzerinde otorite kurma eğilimi, sahip olduklarıyla güçlü görünmeye çalışma, diğer insanları küçük görme eğilimi, ilgi görme isteği, eleştirilere kapalı olma, bencillik, güç elde etme arzusu gibi davranışlar göstermektedirler (Özsoy ve Ardıç, 2017; LeBreton ve ark., 2018). Çalışmada üniversite türü ve bölgeler açısından narsisizm özelliklerinin farklılaşması dikkat çekici bir bulgu olarak değerlendirilmiştir. Bu bulguya yönelik olarak vakıf üniversitelerinin sunduğu imkanlar ve çalışma ortamının akademisyenlerin özgüvenini artırdığı, bu durumun da narsisizm davranışlarının gösterilmesini etkilediği düşünülmekle birlikte bölgeler arası farklılıkların da Marmara ve Akdeniz bölgelerinin gelişmişlik düzeyinin yüksek olmasının getirdiği bir özgüvenle birlikte bu bölgelerin kültürünün narsisizm davranışları üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte akredite olan kurumlarda çalışan, fakültelerde görev yapan doçent ve profesör unvanına sahip akademisyenlerin de bu özelliklerinin yüksek olması beklenen bir durum olarak değerlendirilmekte ve bu durumun narsisizme özgü davranışlar dikkate alındığında nitelikli ve fakülte düzeyinde bir kurumda çalışma ile yüksek unvana sahip olmanın katılımcılarda yarattığı “üstün ve güçlü olma” duygusu ile toplumdaki statü algısından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Benzer bir çalışmada da vakıf üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin devlet üniversitesindekilere göre narsisizm kişilik özelliklerinin daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiş (Ağralı Ermiş, 2019) ve narsisizmin yüksek sosyal pozisyonla ilişkili olduğu (Aluja ve ark., 2022) belirtilmiş olup çalışma bulguları ile tutarlılık göstermektedir. Akademisyen hemşirelerde bu sonuçların elde edilmesi kurumun yapısal ve kültürel özelliklerinin, bireylerin kişilik özelliklerini şekillendirmede veya bazı kişilik profillerinin belirli kurum türlerinde daha fazla yer bulmasında etkili olabileceğini de düşündürmektedir.

Ancak unvanı düşük olan, genç, mesleki deneyimi az, henüz mesleğin başında olan, lisansüstü eğitimine devam eden dolayısıyla da mesleki ve akademik olarak gücü daha az olan araştırma görevlilerinin narsisizm özelliklerinin daha yüksek olması çok dikkat çekici bir durum olarak görülmektedir. Bu durumun kuşaklararası farklılıklardan kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Anabilim dallarına göre ise gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmasa da kadın doğum, ruh sağlığı, cerrahi, yönetim/öğretim ve diğer (onkoloji vb.) anabilim dallarında görev yapan akademisyenlerin narsisizm özelliklerinin yüksek olmasının otonomi ile ilişkili

olabileceği düşünülmektedir. Çünkü bu anabilim dalları alan özellikleri itibariyle hemşirelik bakımı, yönetimi ve eğitimi ile ilgili uygulamalar/girişimlerin yoğun olduğu ve aynı zamanda da bağımsız olarak karar alıp uygulayabilme durumları daha yüksek olan anabilim dalları olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışmada özellikle cinsiyet açısından akademisyen hemşirelerin narsisizm özellikleri açısından bir farklılık bulunmamıştır. Ancak literatürde bu sonuçtan farklı olarak büyülenmeci narsisizmin erkeklerde daha fazla görüldüğü (Grijalva ve ark., 2015), artan cinsiyet farklılıkları nedeniyle kadınların narsisizme daha az eğilim gösterdikleri belirlenmiştir (Jonason ve ark., 2019).

Akademisyen hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine göre psikopati özellikleri değerlendirildiğinde ise erkek, bekar, Güneydoğu Anadolu ve İç Anadolu Bölgelerinde görev yapan, çalıştıkları kurum akredite olmayan veya bu konuda bilgisi olmayan, hemşirelik yüksekokullarında görev yapan, araştırma görevlisi unvanına sahip; onkoloji vb. diğer anabilim dallarında görev yapan, yüksek lisans mezunu olan, idari görevi ve hemşirelik deneyimi bulunmayan katılımcıların psikopati düzeylerinin daha yüksek olduğu ve özellikle çalışılan kurum türü, unvan ve idari görevi bulunma durumu açısından gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğu ortaya çıkmıştır.

Psikopati, ahlak dışı davranma, insanları küçümseme, onlarla alay etme, vicdan azabı çekmeme ve duygusuz olma eğiliminin gösterildiği, insan ilişkileri yüzeysel olduğu ve uzun dönemli sürdürülemediği, başkalarına bağlılık ve sadakat gösterilmediği, agresif davranış sabırsızlık, sıkılganlık ve uyumsuzluk sergileme eğilimi olan, insan ilişkilerine çok fazla önem vermeyen ve genellikle başkaları ile iyi geçinmede zorluk çeken, fevri davranışların sıkça sergilendiği, detaylıca düşünmeden ani ve keskin kararlar alma eğilimi gösterilen bir kişilik yapısıdır (Özsoy ve Ardiç, 2017; Özsoy, 2019; Tariq ve ark., 2021; Wlodarska ve ark., 2021; Karum, 2022). Çalışmada erkeklerde, bekarlarda, kurumlarının akreditasyon bilgisine sahip olmayanlarda, idari görevi ve hemşirelik deneyim bulunmayanlarda psikopati özelliklerinin daha fazla görülmesi bu kişilerin sahip olduğu duygusuzluğun, uzun süreli ilişki sürdürememe, insan ilişkilerini yüzeysel sürdürme, bağlılık ve sadakat göstermeme, agresiflik, sıkılganlık, iyi geçinememe ve fevri kararlar alma gibi özelliklerinin medeni duruma, kuruma karşı ilgili olmaya, idari göreve sahip olmaya

karşı etkili olabileceğini düşündürmektedir. Ağralı Ermiş (2019)'in akademisyenlerde yapmış olduğu çalışmada da karanlık üçlü bileşenlerinden psikopati özelliklerinin erkek akademisyenlerde kadınlardan daha fazla görüldüğünü ifade etmiştir.

Bölgeler arasındaki farklılıkların ise bölgesel kültürlerin bir yansıması olarak değerlendirilmektedir. Araştırma görevlisi unvanına sahip katılımcıların makyavelizm ve narsisizm özelliklerinin yanı sıra psikopati özelliklerinin de yüksek çıkması üzerinde durulması gereken bir sonuç olarak görülmektedir. Çünkü geleceğin akademisyen hemşirelerini oluşturacak olan bu grup gelecekte hemşirelik eğitimi veren kurumların kültürü, iş ilişkileri vb. açısından belirleyici ve şekillendirici bir potansiyele sahiptir. Yüksekokullarda görev yapan akademisyenlerin psikopati özelliklerinin yüksek olmasının ise bu kurumların yönetim yapısı, örgüt kültürü vb. faktörlerden kaynaklanabileceği düşünülmekte olup konunun daha fazla incelenmesi gerektiği görülmektedir. Kariyerin erken dönemindeki bireylerin akademide kalıcılık sağlayabilmek için daha fazla rekabet baskısı hissetmesinin bu bireylerde stratejik davranışlar ve çıkar odaklı tutumların gelişmesine zemin hazırlayabileceği (Jonason ve Webster, 2012) belirtilmekte olup bu durum, makyavelist, narsist ve psikopatik eğilimlerin bu unvanda daha yüksek çıkmasına neden olabileceği de düşünülmektedir. Literatürde de araştırma sonuçlarını destekler nitelikte psikopatinin düşük sosyal pozisyonla ilişkili olduğu (Aluja ve ark., 2022) belirtilmiş olup tüm bu sonuçlar göz önüne alındığında yönetici olmayan akademisyen hemşirelerin güç elde etme isteği, kontrol eksikliği hissi veya mesleki doyumsuzluk gibi etkenlerle daha fazla makyavelist ya da psikopatik eğilimler geliştirmiş olabileceğini düşündürmektedir.

Akademisyen hemşirelerin bilgi uçurma davranışı düzeyleri değerlendirildiğinde genel olarak orta düzeyde bu davranışları sergiledikleri; içsel ve destekçi bilgi uçurma davranışı düzeylerinin daha yüksek ve ortalamanın üzerinde olduğu; dışsal bilgi uçurma davranışının ortalamanın altında olduğu; gizli bilgi uçurma davranışının ise orta düzeyde olduğu görülmüştür. Bu davranışların çok yüksek olmaması, özellikle içsel ve destekçi bir bilgi uçurmanın var olması, dışsal bilgi uçurmanın düşük olması kurumlar ve çalışan ilişkileri açısından olumlu bir durum olarak değerlendirilmektedir. Bu durumun çalışmaya katılanların “etik davranış” bilincinin oldukça önemli olduğu ve içselleştirildiği bir alan olan sağlık alanına mensup olmaları ve çoğunluğunun da kadın olmasından kaynaklandığı

düşünülmektedir. Yapılan çalışmalarda da sağlık çalışanlarının bilgi uçurma düzeylerinin orta (Asiamah ve Mensah, 2021) düzeyde olduğu, sağlık çalışanlarının (hemşire, tıbbi sekreter, doktor, idari personel) çoğunlukla içsel bilgi uçurma davranışını gösterdiği, dışsal bilgi uçurmayı tercih etmediği (Aydan ve Kaya, 2018), kadınların erkeklerden daha az bilgi uçurma davranışında bulunduğu (Chang ve ark., 2017) ve erkeklerin resmi yollarla bilgi uçurma düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğu ortaya konmuş (Güngör, 2024) olup bu düşüncüyü destekler niteliktedir. Farklı bir çalışmada ise fakülte ve enstitü üyelerinin bilgi uçurma niyetlerinin zayıf olduğu (Afe ve ark., 2018) belirtilmiştir. Bu bulgular akademisyen hemşirelerin bilgi uçurma davranışını belirli sınırlar içinde ve genellikle kurum içinde, gizli ve destekleyici olarak gösterdiklerini ortaya koymaktadır.

Akademisyen hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine göre bilgi uçurma davranışları incelendiğinde; evli, Güneydoğu Anadolu bölgesinde çalışan, çalıştığı kurum akredite olmayan ya da bu konuda bilgisi olmayan, Sağlık Bilimleri Fakültelerinde çalışan, araştırma görevlisi ya da öğretim görevlisi unvanına sahip, Kadın Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği anabilim dalında görev yapan, yüksek lisans veya doktora eğitimi devam eden, idari görevi bulunmayan ve hemşirelik deneyimi bulunan akademisyenlerin bilgi uçurma davranış düzeylerinin daha yüksek olduğu; cinsiyet ve çalışılan üniversite türü açısından katılımcıların bilgi uçurma davranış düzeylerinin benzer olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışılan kurumun akreditasyon durumu ve çalışılan kurum türü açısından genel bilgi uçurma düzeyine yönelik gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğu ortaya çıkmıştır. Eğitim düzeyi açısından da destekçi bilgi uçurma ve gizli bilgi uçurma davranışları; idari görevi bulunma durumu açısından da içsel bilgi uçurma, destekçi bilgi uçurma ve gizli bilgi uçurma davranışları; hemşirelik deneyimi bulunma durumu açısından da dışsal ve destekçi bilgi uçurma davranışları ve unvan açısından da içsel, dışsal ve destekçi bilgi uçurma düzeyinde gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir.

Çalışmada ortaya çıkan bu sonuçlar literatürle de benzerlik göstermektedir. Hekimler, hemşireler ve öğretmenler üzerinde yapılan çalışmalarda da benzer şekilde bilgi uçurmanın cinsiyete göre farklılaşmadığı (Alper, 2018; Can, 2019; Çekiç, 2020; Mavibaş, 2022; Salik Ata, 2022), cinsiyetin içsel bilgi uçurma için önemli bir rol oynamadığı (Festa ve ark., 2024); medeni durumun bilgi uçurma ve bilgi uçurma niyeti

üzerinde etkisinin bulunmadığı (Güngör, 2024; Mavibaş, 2022; Salik Ata 2022; Güven, 2023), özel kurumlarda çalışanların daha çok içsel ve gizli bilgi uçurmayı tercih ettikleri (Taş ve Antalyalı, 2015), kamu sektöründe çalışanların ise özel kurumlardakilere göre daha fazla dışsal bilgi uçurmayı tercih ettikleri (Aslan ve Kayalar, 2017) belirtilmiştir.

Bu sonuçların ortaya çıkmasının akademisyenlerin iş etiği ile ilgili duyarlı olmalarına, vakıf üniversitelerinde çalışanların sözleşmeli pozisyonda çalışmalarına ve iş güvencelerinin bulunmamasına bağlı temkinli yaklaşımlarına ve kurum kültürlerine, akredite olmayan kurumlarda henüz kalite çalışmalarına yönelik düzeltici / önleyici uygulamaların sistematik hale gelmemesi nedeniyle akademisyenlerin bu davranışlarına göstermelerine, araştırma / öğretim görevlilerinin ise yaptıkları işin içeriğine bağlı olarak yaşanan her türlü sorunları / hataları kurum dışına yansıtmadan daha kıdemli öğretim üyelerine bildirerek çözüm bulmak durumunda olmalarına, henüz lisansüstü eğitim süreci devam eden akademisyenlerin ise henüz yeterince deneyimli olmamaları nedeniyle hata / sorunlarda kıdemli öğretim üyelerinin görüş ve desteğine ihtiyaç duymaları ve onlara danışmalarına, idari görevi bulunmayanların yöneticilerine yaşanan sorunlarla ilgili çözüm beklentilerinden ya da kariyer beklentilerinden dolayı yöneticileri ile iyi ilişkiler içinde bulunma isteklerine, sağlık bilimleri fakültelerinin ise çeşitliliğin, farklılıkların ve karmaşıklığın en fazla olduğu aynı zamanda da bölümler ile akademisyenlerin ortak olarak bir arada çalışmalarını gerektiren kurumlardan biri olmasının iş süreçlerine yansımaya bağlı olabileceği düşünülmektedir. İdari görevi olan akademisyenlerin bilgi uçurma davranışlarının daha düşük düzeyde olması ise örgütsel bağlılık ve hiyerarşik sorumluluk bilincinin daha yüksek olabileceğini düşündürmektedir. Ancak özellikle akredite olmayan kurumlarda ve sağlık bilimleri fakültelerinde bilgi uçurma davranışının daha fazla görülmesi dikkat çekici bir bulgu olup kurum yöneticilerinin bu davranışın olası olumsuz sonuçlarının yaşanmaması adına dikkate alması gereken bir durum olarak değerlendirilmektedir. Çalışmada eğitim düzeyi ve unvanı yüksek olan akademisyenlerde bilgi uçurmanın daha düşük düzeyde görülmesi etik davranış konusunda daha bilinçli davranma ve rol model olma sorumluluğu hissetmeleri ile ilişkilendirilebilir. Asiamah ve Mensah (2021), eğitim arttıkça, çalışanların daha fazla bilgiye ve beceriye sahip olduklarını ve bunun da etik davranış eğilimini artırdığını ifade etmektedir.

Hemşire olarak çalışma deneyimi bulunan katılımcıların bilgi uçuurma davranışı düzeylerinin daha fazla olması ve özellikle dışsal ve destekleyici bilgi uçuurma davranışlarını daha fazla göstermeleri, daha önce çalıştıkları klinik ortamlarda başta hasta güvenliği ile ilgili olmak üzere tüm sorun, çatışma ve krizlerle ilgili çözüm bulunmasına yönelik bildirim yükümlülüğü kapsamında edinilen davranışların bir etkisinin olabileceğini düşündürmektedir.

Akademisyen hemşirelerin bilgi uçuurma nedenlerine bakıldığında ise daha çok örgütsel yarar veya ahlaki ve mesleki değerler nedeniyle bu davranışı gösterdikleri, misilleme kaygısına yönelik bu davranışı çok fazla tercih etmedikleri görülmüştür (Tablo 4.2). Bu sonuçlar örgütlerde olumsuz sonuçların yaşanmaması, kurumsal ve mesleki problemlerin çözülmesi vb. açısından olması beklenen sevindirici bulgular olarak değerlendirilmektedir. Bu sonuçlar, aynı zamanda katılımcıların bilgi uçuurma ile ilgili olarak çoğunluğunun karşılaştığı etik olmayan olayların daha çok kurumsal düzeyde yönetim ile ilgili faaliyetler ve çalışanlar arası ilişkilere yönelik olması ve bu olayları da tekrarını önlemek için daha çok yöneticilerine bildirdiklerine yönelik bulgularla da örtüşmektedir. Bu sonuçların katılımcıların “etik” kavramının son derece önemsendiği sağlık alanına mensup olmalarından, hemşirelik mesleğinin özünde bulunan “değerler” kavramına yönelik meslek üyelerinin bilinç düzeyinin yüksek olmasından ve akademisyen olarak “rol model olma” bilincinden kaynaklanabileceği söylenebilir. Misilleme kaygısına yönelik bilgi uçuurmanın genel olarak düşük düzeyde olması ise bu kurumlarda olumlu bir örgüt iklimine, güven ortamına işaret etmesi açısından pozitif bir durum olarak değerlendirilmektedir.

Çalışmaya katılan akademisyen hemşirelerin yarısından fazlasının etik olmayan bir durumla karşılaşması bu kurumlarda etik olmayan durumların yaygın olarak yaşandığına işaret etmekte olup akademik yöneticilerin dikkate alması gereken bir sonuç olarak değerlendirilmektedir. Ancak karşılaşılan etik olmayan durumların bir çoğunun da yönetsel faaliyetler kapsamında yer alması akademik kurumlarda yönetici görevlendirmelerinin liyakate dayalı olarak daha titizlikle yapılması gerektiğini de ortaya koymaktadır.

Etik olmayan durumla karşılaşan akademisyen hemşirelerin yarısından fazlasının karşılaştığı bu olayları yöneticilerine bildirmesi kurumsal hiyerarşiye bağlı doğal bir durum olarak değerlendirilirken katılımcıların yaklaşık beşte birinin bu

olayları bildirmemesi iyileşme ve gelişmenin, sorunların çözümünün vb. önünde bir engel olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sonuç da katılımcıların büyük çoğunluğunun kamu üniversitelerinde ve henüz akredite olmayan kurumlarda görev yaptığı dikkate alındığında kamu üniversitelerindeki yönetim tarzlarının, kurum kültürlerinin ve iklimlerinin bu açıdan gözden geçirilmesi ve sistematik bir bildirim sisteminin oluşturulması gerektiğini ortaya koymaktadır. Öğretmenler üzerinde nitel olarak gerçekleştirilen bir çalışmada da benzer şekilde etik olmayan bir durumla karşılaşmış olan 20 öğretmenden 13'ünün bu durumu yetkililere bildirdiği 7' sinin ise bildirmemeyi tercih ettiği belirtilmiş olup bu sonuçlarla tutarlılık göstermektedir (Akyürek, 2020).

Katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerine göre bilgi uçuurma nedenleri değerlendirildiğinde de kadın, vakıf üniversitesinde çalışan, Karadeniz ve Akdeniz bölgelerinde görev yapan, sağlık yüksekokullarında çalışan, profesör, doçent veya araştırma / öğretim görevlisi unvanına sahip, kadın doğum ve halk sağlığı hemşireliği anabilim dallarında görev yapan ve hemşirelik deneyimi bulunan akademisyenlerin “örgütsel yarar” nedeniyle bilgi uçuurma düzeylerinin daha yüksek olduğu ve cinsiyet, çalışılan üniversite türü, çalışılan kurum türü ve unvan açısından gruplar arasında anlamlı farklılıkların olduğu, diğer gruplar arasında bir farklılık olmadığı görülmüştür. Bu bulgular akademisyen hemşirelerde etik duyarlılık ile hem bireysel hem de kurumsal sorumluluk bilincinin daha yüksek olmasından kaynaklanıyor olabilir. Kamu üniversitesinde çalışan akademisyen hemşirelerin daha çok bürokratik yapılar, etik bildirimlere yönelik tutumlar ve yönetsel şeffaflık düzeyinden kaynaklı olarak bilgi uçuurma nedenlerinin değişiklik gösterebileceği düşünülmektedir. Literatürde bu çalışma bulgularından farklı olarak öğretmenler üzerinde yapılan bir çalışmada bilgi uçuurma nedenlerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı (Nartgün ve Kaya, 2024) belirtilmiştir.

Araştırmada vakıf üniversitesinde çalışan, Karadeniz ve Akdeniz bölgelerinde görev yapan, akredite olan kurumlarda çalışan, sağlık yüksekokullarında çalışan, profesör, doçent veya araştırma / öğretim görevlisi unvanına sahip, kadın doğum, çocuk ve ruh sağlığı anabilim dallarında görev yapan, doktora eğitimi devam eden akademisyenlerin “ahlaki ve mesleki değerler” nedeniyle bilgi uçuurma düzeylerinin daha yüksek olduğu özellikle çalışılan üniversite türü açısından gruplar arasında

anlamli farklılıkların olduğu, diğ er gruplar arasında bir farklılık olmadığı görülmüştür. Yapılan çalışmalarda ise bu sonuçlardan farklı olarak bireysel değ erlere yönelik görüşlerin kadın öğretmenlerde erkek öğretmenlere göre daha yüksek bulunduğu ifade edilmiştir (Nartgün ve Kaya, 2024).

Katılımcılardan erkek, evli, vakıf üniversitesinde çalışan, Karadeniz ve Akdeniz bölgelerinde görev yapan, akreditasyon sürecinde olan kurumlarda çalışan, sağlık yüksekokullarında görev yapan, profesör unvanına sahip, onkoloji vb. diğ er anabilim dallarında çalışan, doktora mezunu, idari görevi bulunan ve hemş irelik deneyimi olmayanların ise daha çok “misilleme kaygısı” nedeniyle daha çok bilgi uçurdıkları ve unvan ve idari görevi bulunma durumuna göre gruplar arasında anlamli farklılıkların olduğu, diğ er gruplar arasında bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Profesör unvanına sahip akademisyen hemş irelerin bilgi uçurma davranış ını örgütsel yarar ile mesleki ve ahlaki değ erleri gözeterek yapmaları örgütsel sorumluluk hissetmeleri, daha geniş bakış açısı ve mesleki deneyime sahip olmaları, profesörlerin etik duyarlılıklarının ve örgütsel sorumluluk bilincinin diğ er unvan gruplarına kıyasla daha geliş miş olmasından kaynaklı olduğu düşünölmekte olup bu durum olması beklenen bir durum olarak görölrken, misilleme kaygısını gözetmelerinin ise görev yaptıkları kurum, üniversite ve bili alanındaki akranları ile yaşadıkları rekabetten kaynaklanıyor olabilir. Literatürde de bilgi uçurmanın unvana göre farklılaşt ığını belirten çalışmalar da mevcuttur (Yılmaz ve Bayram, 2019; Salik Ata, 2022).

Çalışmada idari görevi bulunan akademisyenlerin misilleme kaygısı ile bilgi uçurmaları literatür ile tutarlılık göstermekte olup yüksek statüdeki yöneticilerin, misilleme mekanizmalarına daha az maruz kalmalarına rağmen, bu riski daha fazla ciddiyetle değ erlendirdiklerini ve bu nedenle daha temkinli bilgi uçurma kararları belirtilmiştir (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005). Bu durum, profesyonel sorumlulukla birlikte gelen “kurumsal riskleri yönetme” bilincinden kaynaklanıyor olabilir. Bunun yanında akademisyen hemş irelerin yönetsel sorumluluğa sahip olduklarında yalnızca etik değ erlere değ il, aynı zamanda kurumsal sürdürülebilirliğ e ilişkin daha yüksek bilinç geliştirdikleri de düşünölmektedir.

Çalışmada karanlık üçlü kişilik özellikleri ile bilgi uçurma davranışları arasındaki ilişkilere yönelik genel olarak iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, ancak makyavelizm ve psikopati ile bilgi uçurma davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken; narsisizm ile bilgi uçurma arasında ve genel olarak karanlık üçlü kişilik özelliği ile dışsal bilgi uçurma davranışı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca makyavelizm ile destekçi bilgi uçurma arasında, narsisizm ile içsel ve dışsal bilgi uçurma arasında, psikopati ile de dışsal bilgi uçurma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Dışsal bilgi uçurma, kurum dışındaki otoriteler veya medya ile bilgi paylaşımı anlamına gelmekte olup genellikle daha radikal ve yüksek riskli bir eylem olarak kabul edilmektedir. Narsistik ve psikopatik bireylerin dışsal bilgi uçurma davranışı göstermeleri kendini gösterme, sahip oldukları ile hava atma, başka kişilere sözünü dinletme, diğer insanların gözünde daha çekici, üstün ve güçlü görünme eğilimi, güç elde etme arzusu, yalan söyleme eğilimi, vicdan azabı çekmeme, duygusuz olma, agresif davranma ve kişilerarası ilişkileri sağlıklı sürdürememe gibi (Özsoy ve Ardic, 2017; Lata ve Chaudhary, 2020; Toprak, 2021; Karim, 2022) özelliklere sahip olması nedeniyle kurum içinde kabul görmeyen bu davranışlarından dolayı daha çok kurum dışına bilgi uçurarak kendilerini ortaya koymaya çalıştıkları düşünülmektedir. Çalışma sonuçlarına göre narsistik bireyler bunu daha çok örgütsel yarar ve ahlaki ve mesleki değerler nedeni ile yaparken, psikopatik bireylerin ise örgütsel yararı göz önüne almadıkları söylenebilir.

Çalışmada makyavelizmin destekleyici bilgi uçurma davranışını pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Bu durum akademisyen hemşirelerin makyavelizm düzeyleri arttıkça destekleyici bilgi uçurma eğilimlerinin arttığını göstermektedir. Makyavelist bireyler genellikle stratejik düşünme, manipülasyon ve çıkar odaklılık ile tanımlanmaktadırlar (Barbaranelli ve ark., 2018). Bu bireyler bilgi uçurmayı etik bir sorumluluktan ziyade, kendi pozisyonlarını güçlendirecek stratejik bir araç olarak görebilmektedir (Curtis ve ark., 2022). Bu kişilik özelliğine sahip bireylerin, örgüt içindeki destekçi yapıların varlığını kendi konumlarını güçlendirmek veya çıkar sağlamak amacıyla fırsat olarak görerek bilgi uçurma davranışında bulunmaları olasıdır. Çalışmada elde edilen bulgulara göre akademisyen hemşirelerin örgüt içinde

yer alan destekleyici yapıların sağladığı güvenli zeminleri, çıkar ilişkileri bazında değerlendirdiği ve bilgi uçurmayı bir tür sosyal yatırım olarak gördükleri söylenebilir.

Araştırma sonucuna göre narsisizm özelliklerinin hem genel olarak bilgi uçurma hem de içsel ve dışsal bilgi uçurma davranışı artırdığı belirlenmiştir. Vural (2021), narsisizm özelliklerine sahip bireylerin eksikliklerinin üzerini kapatmak adına kendilerini olduklarından farklı şekilde gösterme eğiliminde olduklarını ifade etmiştir. Ayrıca narsistik bireyler bazen "ahlaki üstünlük" iddiası ile etik görünümlü davranışlar sergileyebilmektedir (Greitemeyer, 2022). Toprak (2021) ile Blair ve ark. (2017)'nın yapmış oldukları çalışmalarda narsisizmi daha yüksek olan bireylerin başkalarına karşı duyarsızlık, manipülatif iletişim göstereceklerini belirtmişlerdir. Narsist bireylerin genel olarak dikkat ya da takdir görmek, sosyal onay arayışında olmak gibi nedenlerle bilgi uçurma davranışına daha yatkın olabileceği düşünülmektedir. İçsel bilgi uçuran narsist bireyler bunu kişisel doğrularını göstermek, hem kurum içinde hem de kurum dışında kabul ve onay görmek veya içsel tatmin için yapabilecektir (Elmas, 2018; Kowalski ve ark., 2018). Tüm bunlar göz önüne alındığında akademisyen hemşirelerin narsisizm düzeylerindeki artışın bilgi uçurma davranışlarını artırması normal bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Çalışmada narsistik bireylerin örgütsel yarar ve ahlaki ve mesleki değerler nedeni ile bilgi uçurma davranışı gösterdiklerinin ortaya çıkması da olumlu bir durum olarak değerlendirilebilir.

Bu çalışmanın önemli bulgularından biri de genel olarak karanlık üçlü kişilik özelliklerinin ve alt boyutlarının gizli bilgi uçurma davranışıyla anlamlı bir ilişki göstermemesi olmuştur. Bu sonuç, karanlık kişilik özelliklerine sahip bireylerin bilgi uçurma eylemine yaklaşım biçimlerine dair önemli ipuçları vermektedir. Makyavelizm, narsisizm ve psikopati gibi özellikler genellikle manipülasyon, güç arzusu ve benmerkezcilik ile ilişkilidir (Jonason ve ark., 2017). Bu bireyler, eylemlerinin sonuçlarının görünür olmasını ve bu sayede sosyal, politik ya da kişisel avantaj sağlamayı tercih edebilirler. Bu çerçevede değerlendirildiğinde, gizli bilgi uçurma, karanlık kişilik yapılarına sahip bireylerin temel motivasyonları olan "kazanç ve kontrol sağlama" işlevini yeterince karşılamayabilir. Özellikle makyavelist bireyler için bilgi uçurma ancak stratejik bir araç olarak anlam kazandığında değerlidir; dolayısıyla gizli ve kontrolsüz bir ortamda yapılan bilgi uçurma, arzu edilen sonuçları garanti etmediği için tercih edilmeyebilir. Gizli bilgi uçurma davranışı, daha çok etik

hassasiyet taşıyan ve misillemeden çekinen bireylerin stratejisi olarak ortaya çıkmaktadır (Zettler, Thielmann, Hilbig ve Moshagen, 2020). Bu da, akademisyen hemşirelerin bilgi uçurma davranışlarının altında yatan motivasyonların, bireyin kişilik yapısına göre farklılaştığını ve örgüt içi etik iklimin bu davranışları yönlendirmede kritik rol oynadığını göstermektedir.

Çalışmada karanlık üçlü kişilik yapısının örgütsel yarar ve ahlaki ve mesleki değerler nedeni ile bilgi uçurma davranışını etkilemediği; misilleme kaygısını ise negatif etkilediği görülmüştür. Ayrıca, makyavelizmin ahlaki ve mesleki değerler ve misilleme kaygısı ile bilgi uçurmayı; psikopatinin ise örgütsel yarar ve misilleme kaygısı ile bilgi uçurmayı negatif yönde etkilediği; narsisizmin ise örgütsel yarar ve ahlaki ve mesleki değerler nedeni ile bilgi uçurmayı pozitif yönde etkilediği ortaya çıkmıştır. Genel olarak karanlık üçlü ile bilgi uçurma nedenleri arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğu görülmekte olup bu durum akademisyen hemşirelerin karanlık özellikleri arttıkça etik temelli bilgi uçurma davranışlarının azalacağını göstermektedir.

Karanlık üçlü özellikle de makyavelizm ve psikopati ile misilleme kaygısı arasında negatif bir ilişkinin olması bu özelliklere sahip bireylerin misillemeden daha az korktuklarını, daha pervasız davranabileceklerini ve sosyal ya da kurumsal yaptırımlardan daha az çekindiklerini göstermektedir. Bu sonuç, özellikle psikopatik bireylerin düşük kaygı düzeyleri ve kural tanımazlık eğilimleri ile de uyumludur (Jones ve Paulhus, 2014). Dalton (2021) çalışmasında makyavelizm seviyesinin tasarladığı hem düşük hem de yüksek ahlaki yoğunluk senaryolarında katılımcıların bilgi uçurma niyetleriyle negatif ilişkili olduğunu bulmuştur.

Çalışma bulgularına göre makyavelizm düzeyi arttıkça ahlaki ve mesleki değerler nedeniyle bilgi uçurma davranışı azalmaktadır. Yani makyavelist bireyler bilgi uçurma davranışını ahlaki ve mesleki değerler nedeniyle yapmamaktadır. Dammak ve arkadaşları da (2022) yüksek makyavelist bireylerin kişisel çıkarlarını öncelikli gördüklerinden söz etmeleri bu sonucu destekler niteliktedir. Makyavelist bireyler hem etik kaygılarla hareket etmez hem de sonuçlardan çekinmezler. Bu bulgu, makyavelist bireylerin etik normlardan ziyade fayda-maliyet hesabına dayalı kararlar aldıklarını desteklemektedir.

Çalışmada akademisyen hemşirelerin narsisizm düzeylerinin örgütsel yarar ve ahlaki ve mesleki değerler nedeni ile bilgi uçurma davranışını pozitif yönde etkilediği ortaya çıkmıştır. Narsist bireyler görünüşte etik veya örgüt odaklı davranabilir, çünkü bu kendilerini iyi göstermelerini sağlamaktadır. Bu sonuç narsist bireylerin dışarıya etik ve idealist bir imaj sunma çabasıyla açıklanabilir (Knight ve ark., 2018). Yani, narsist bireyler gerçekten etik kaygılar taşımasalar da bu yönde davranışlar sergileyebilir, bu sayede de sosyal imajlarını korumuş olmaktadır. Buna göre narsisizm düzeyi yüksek olan akademisyen hemşirelerin bilgi uçurma davranışını gerçekten örgütsel yarar ve ahlaki ve mesleki değerler nedeniyle mi yoksa kişisel çıkarlar nedeniyle mi gösterdiklerinin iyi ayırt edilmesi gerekir. Toprak (2021) ile Blair ve ark. (2017)'nin yapmış oldukları çalışmalarda da narsisizmi daha yüksek olan bireylerin diğerlerine göre daha fazla etik dışı davranışlarda ve etik dışı liderlikte bulunabileceğinin belirtilmesi de bu görüşü desteklemektedir.

Araştırmada psikopati özelliklerinin örgütsel yarar ve misilleme kaygısı ile bilgi uçurma davranışını azalttığı sonucu ortaya çıkmıştır. Psikopatisi yüksek bireyler, başkalarının iyiliğini düşünmez, kendi amaçlarına uygun değilse etik kuralları ihlal ederek başkalarına zarar vermekten kaçınmazlar (Schade ve ark., 2021). Ayrıca dürtüsel davranırlar (Wlodarska ve ark., 2021). Psikopatik bireyler örgüt yararını umursamaz, daha çok kişisel çıkar odaklıdırlar. Yapılan bir çalışmada makyavelizm, psikopati ve narsisizm özelliklerinin sohbet robotu kullanım niyetiyle pozitif ilişkili olduğu bulunmuş (Greitemeyer ve Kastenmüller, 2023) olup stratejik, manipülatif, benmerkezci ve duygusuz bireylerin, hedeflerine ulaşmak ve avantaj elde etmek ve kişisel çıkar sağlamak için bu teknolojilere yakın oldukları ve akademik sahtekarlıklara daha yatkın oldukları ifade edilmiştir. Bu nedenle elde edilen sonuçlar psikopatik özellikleri taşıyan akademisyen hemşirelerin genel olarak örgüt yararına yönelik davranma eğilimlerinin zayıf olduğunu göstermektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bilgi uçurma kurumsal etik açısından taşıdığı öneme karşın karanlık üçlü özelliklerinin bulunduğu ortamlarda bu davranış büyük ölçüde tehdit altındadır. Bu nedenle akademik bilginin üretildiği eğitim kurumlarından üniversiteler başta olmak üzere tüm örgütsel yapılarda, yalnızca bilgi uçurma mekanizmalarının varlığı değil, aynı zamanda karanlık üçlü kişilik özelliklerinin erken dönemde tanınması ve sınırlandırılması büyük önem taşımaktadır.

Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin etkileri literatürde hala üzerinde çalışılan konulardandır. Karanlık üçlünün en spesifik özellikleri; manipülasyon, empati yoksunluğu ve güç arzusu şeklindedir. Eğitim kurumlarında karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip eğitimcilerin bulunması öğrenciler açısından empati ve duygusal soğukluk nedeniyle öğrencilerin ihtiyaçlarının göz ardı edilmesine neden olabilecektir. Bu kişilik özelliklerine sahip eğitimcilerin durumlara stratejik yaklaşmasından kaynaklı, kayırma, eleştirici yaklaşma, meslektaşlarını manipüle ederek güç elde etme, işbirliği yerine rekabet ortamı oluşturma gibi olumsuz sonuçlar doğurabilecektir. Akademisyenlik meslek itibarı ile rekabet ve hırs içeren bir meslektir. Bu nedenle akademisyen hemşirelerin karanlık üçlü kişilik özelliklerinin yüksek olması mobbing, yıldırma, astlarını ya da meslektaşlarını küçümseme gibi davranışlar sonucunda öğrencilerin ve kurum çalışanlarının psikolojik sağlıklarının olumsuz etkilenmesine sebebiyet verebilir.

Bilgi uçurma kavramı pek çok kurumda doğru yönetildiğinde etkili bir problem çözme aracı olarak kullanılabilir. Özellikle eğitim kurumlarında bulunan öğrencilerin veya eğitimcilerin karşılaşılabilecekleri taciz, ihmal, ayrımcılık veya kötü muamele gibi olumsuz durumların bildirilmesi kurum içerisinde güvenli bir eğitim ve çalışma ortamı sağlayacaktır. Bunun yanında günümüzde akademisyenlerin karşılaştıkları kurum içi yolsuzluklar, suistimaller ya da görevini kötüye kullanma gibi durumların önlenmesi adına da önem arz etmektedir. Bilgi uçurma ile yönetimde ve meslektaşlar arasında gözlenen usulsüzlüklerin veya hatalı davranışların da üzeri örtülerek örtbas edilmeden kurum içerisinde şeffaf bir ortamın oluşması sağlanacaktır. Kurum içerisinde bilgi uçurma ile erken dönemde problem çok fazla insanı etkilemeden ve kurum itibarı zarar görmeden kurumun imajı korunmuş olacaktır.

Kısaca bilgi uçurma eğitim kurumları için önleyici, düzenleyici ve iyileştirici bir role sahiptir.

Çalışma sonucunda akademisyen hemşirelerin genel olarak karanlık üçlü kişilik özelliklerinin çok yüksek olmadığı ve narsisizm özelliklerinin daha yüksek, psikopati özelliklerinin ise daha düşük olduğu belirlenmiştir. Akademisyen hemşirelerde karanlık üçlü özelliklerin "çok yüksek olmaması", etik değerlere bağlılık, işbirliği ve mesleki sorumluluk açısından olumlu bir durumdur. Bu sonuç, hemşirelik mesleğinin doğası gereği etik ilkelere, empatiye ve hasta yararını öncelemeye odaklanmasının kişilik özelliklerine de yansıyabileceğini göstermektedir. Narsisizmin aşırıya kaçmadığı sürece, bireylerin kendine güvenlerini artırabilir, liderlik becerilerini geliştirebilir ve akademik üretkenliği teşvik edebilir. Ancak kontrol edilmediğinde, işbirliği sorunları, rekabetçilik ve eleştiriye kapalı olma gibi olumsuz yansımaları olabileceğinin öngörümü olabilir.

Elde edilen bulgular, erkek, genç, lisansüstü eğitime devam eden ve idari görevi bulunmayan akademisyenlerde makyavelizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, geleceğin meslek mensuplarının kişilik yapılarının çalışma ortamına olası yansımaları bakımından göz önünde bulundurulmalıdır. Özellikle akademide genç ve yükselme sürecinde olan bireylerin, kariyer hedefleri ve rekabet ortamının da etkisiyle, kişisel çıkarı önceleme, stratejik davranma veya gerektiğinde manipülatif olma eğilimi daha yüksek olabilecektir. Bu durum, gelecekte mesleki ilişkilerde işbirliği, güven ve etik konularında sorunlara yol açabileceği için hem eğitim programlarının hem de kurumsal düzenlemelerin bu özellikleri dengeleyici şekilde yapılandırılması gerektiği görülmektedir. Bunun yanında genç akademisyenlerin kişiliklerinin gelişmesinde makyavelist davranışların artmaması için önlemler alınması gerektiği düşünülmektedir.

Narsisizm özelliklerinin unvanı düşük olan, genç, mesleki deneyimi az, henüz mesleğin başında olan, lisansüstü eğitime devam eden dolayısıyla da mesleki ve akademik olarak gücü daha az olan araştırma görevlilerinde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Genç kuşakların bireyselliğe, görünürlüğe, özgüvene ve kendini ifade etmeye daha fazla önem verdiği günümüzde sıkça tartışılmaktadır. Dolayısıyla narsisizmin daha yüksek bulunması, yalnızca bireysel kişilik özelliği değil, dönemin sosyo-kültürel etkileri ve kuşak özellikleri ile de açıklanabilir. Ancak bu durum

gelecekte akademik işleyişte kuşak çatışmalarını, iletişim problemlerini veya otoriteye karşı daha eleştirel bir tutumu ve farklı etik sorunları beraberinde getirebilir. Bu nedenle gelecek araştırmalarda özellikle araştırma görevlilerinin narsisizm özelliklerinin nedenlerini ve etkileyen faktörlerinin araştırılması önerilmektedir.

Çalışma sonucunda akademisyen hemşirelerin bilgi uçurma davranışı düzeyleri değerlendirildiğinde genel olarak orta düzeyde bu davranışları sergiledikleri; içsel ve destekçi bilgi uçurma davranışı düzeylerinin daha yüksek ve ortalamanın üzerinde olduğu; dışsal bilgi uçurma davranışının ortalamanın altında olduğu; gizli bilgi uçurma davranışının ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu durum akademisyen hemşirelerin etik olmayan durumlara karşı duyarlılıklarının bulunduğunu, ancak bu davranışı her zaman güçlü bir şekilde gerçekleştirmediklerini ortaya koymaktadır. Akademisyen hemşirelerin farkındalıkları mevcut ancak uygulamada çeşitli çekinceler bulunduğunu göstermektedir. Bunun yanında içsel ve destekçi bilgi uçurmanın ortalamanın üzerinde olması, akademisyen hemşirelerin kurum içi düzenlemelere güven duyduklarını, sorunları önce içeride çözmeye eğilimli olduklarını, sorunların çözümünde güven ilişkisine ve içsel dayanışmaya önem verildiğini göstermesi açısından olumlu bir bulgudur.

Karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip akademisyenlerin varlığı kurum içerisinde etik dışı davranışların normalleşmesine neden olabilecektir. Özellikle bilimsel araştırmalarda veri manipülasyonu, intihal veya etik dışı araştırma yöntemlerinin kullanılması, narsist akademisyenlerin kendi fikirlerini tek geçerli bilgi addederek başkalarının katkılarını küçümsemeleri gibi durumlarla karşılaşılabilir. Yapılan bu çalışmada karanlık üçlü kişilik özelliklerinin bilgi uçurma davranışıyla ilişkisinin bulunmadığı belirlenmiştir. Ancak makyavelizm düzeyi arttıkça akademisyen hemşirelerin destekçi bilgi uçurmalarının görülmüştür. Bu durum olumlu gibi gözükse de makyavelist bireylerin üstlerine karşı iyi görünürken, astlarına karşı baskıcı ve toksik olmalarından da kaynaklanmış olabilir. Özellikle makyavelizm seviyesi arttıkça , bilgi uçurma nedenlerinden ahlaki ve mesleki değerlerin azalması bu yorumu desteklemektedir. Özellikle kurum içi güç ilişkilerinde manipülatif yapıları gereği entrika ve yandaş oluşturma, rakiplerine karşı farklı davranışlar veya yükselme süreçlerinde adaletsizliklerin görülebilmesi adına önemli bulgu olduğu düşünülmektedir.

Çalışmada akademisyen hemşirelerin narsisizm seviyesindeki artışın içsel dışsal ve genel olarak bilgi uçurmayı arttırdığı tespit edilmiştir. Narsist akademisyenlerin görünür olma ve takdir görme isteğinden dolayı bilgi uçurduklarını düşündürmektedir. Ancak çalışmada akademisyen hemşirelerin narsisizm düzeyinin ortalamanın altında olması, narsisizm seviyesi arttıkça örgütsel yarar ve ahlaki ve mesleki değerlerin artması akademisyen hemşirelerin takdir edilme isteğinden kaynaklansa bile olumlu bir bulgu olarak yorumlanmıştır.

Akademisyen hemşirelerde karanlık üçlü kişilik özelliklerinin bulunması bilimsel güvenilirliğin zedelenmesi, akademik nesillerin gelişiminin engellenmesi ve kurum içinde çürümelere neden olması açısından tehlikeli bir faktördür. Çalışma sonucunda akademisyen hemşirelerde karanlık üçlü içerisinde en düşük düzeyde psikopatik kişilik özellikleri görülmektedir. Psikopatik özellikler arttıkça akademisyen hemşireler dışsal bilgi uçurmada bulunmaktadır. Dışsal bilgi uçurma bilgi uçurmalar içerisinde kurum itibarına zarar veren, yöneticiler açısından tercih edilmeyen bir bilgi uçurma türüdür. Psikopatik bireyler fevrilik ve dürtüsellik özellikleriyle tanımlanır. Nitekim çalışmada da akademisyen hemşirelerin psikopatik özellikleri arttıkça bilgi uçurma nedenlerinden misilleme kaygılarının ve örgütsel yararın azaldığı görülmüştür. Bu sonuçlar akademisyen hemşirelerin psikopatik özelliklerinin kurumun imajını, meslektaşlarını veya mesleki yönlerini yok sayarak kurum dışına -medya kanalları, sosyal ağlar gibi- örgütün yararını düşünmeden bilgi uçuramaya sebep olabileceği şeklinde yorumlanmıştır.

Çalışmaya katılan akademisyen hemşirelerin yarıdan fazlasının etik olmayan bir durumla karşılaştığı, karşılaşanların dörtte birinin bunu durumu bildirmediği sessiz kaldığı görülmüştür. Kurumlarda karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip çalışanlar kendi etik dışı uygulamalarının bilgi uçurmayla ifşa olmasını istemez. “Bunu herkes yapıyor” “Biz bir aileyiz. Bunu dışarıya taşıyamayız” gibi manipülasyonlarla kurum içerisindeki etik dışı uygulamalar sistematik hale gelebilir. Ayrıca bu kişilerin yönetici olması etik ihlallerin bildirilme mekanizmasının işlememesine ve diğer akademisyenlerin bildirim yaptığında yaptırım olmayacaklarını bildiklerinden kurumsal norm haline gelebilecektir. Bu nedenle elde edilen bilgi uçurma yüzdelerin artması adına akademik yükselme sistemlerinin şeffaf olması, etik ihlallerin bildirim mekanizmalarının olması örgütsel güven ve psikolojik sağlamlık açısından önemlidir.

Çalışma sonuçlarına göre gerek yöneticilerin gerek akademisyenlerin bilgi uçurma ve karanlık üçlüye dikkat etmesi adına;

- Kurum yöneticilerinin bilgi uçurmayı etik dışı davranışları tespit ve kontrol altına almak için etkili bir mekanizma olarak görmesi ve buna yönelik stratejiler planlaması,
- Kurum içi eğitimlerde bilgi uçurulması gereken konular ve durumlar, bilgi uçurmanın hakları ayrıntılı olarak ele alınması,
- Bildirilen durumun şahsi olarak algılanmaması ve misillemenin azaltılmasına yönelik şeffaf bir ortam oluşturulması,
- Düzenli toplantılar ve durum değerlendirmeleri ile açık iletişimin benimsendiği görüşmeler yapılması,
- Hem işe alım süreçlerinde hem de çalışma sürecinde kişilerin karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip olup olmadıklarına yönelik gözlemlerde bulunulması,
- Organizasyonda herhangi bir durumda karanlık üçlünün belirgin olduğu davranışlar ortaya çıktığında, bunların göz ardı edilmemesi ve uygun stratejilerle yönetilmesi,

Gelecek araştırmalarda;

Konunun farklı meslek gruplarında ve kültürel bağlamlarda test edilmesi, karanlık kişilik özelliklerine sahip bireylerin örgüt içindeki pozisyonları, güç ilişkileri ve bilgiye erişim düzeyleri de bilgi uçurma kararlarını etkileyebileceğinden, deneysel ve boylamsal tasarımlarla bu kişilik özelliklerinin zaman içindeki davranışsal sonuçlarının incelenmesi ve nitel araştırma yöntemleriyle özellikle yönetici ve astların karşılıklı olarak konuyu değerlendirmelerine yönelik derinlemesine inceleme yapılması önerilmektedir.

7. KAYNAKÇA

- Ackerman, R. A., Witt, E. A., Donnellan, M. B., Trzesniewski, K. H., Robins, R. W., & Kashy, D. A. (2011). What does the narcissistic personality inventory really measure? *Assessment*, 18, 67–87..
- Afe, C. E. I., Abodohoui, A., Mebounou, T. G. C., & Karuranga, E. (2018). Perceived organizational climate and whistleblowing intention in academic organizations: evidence from Selçuk University (Turkey). *Eurasian Business Review*, 9(3), 299-318.
- Aghli, E., Ahi, G., & Mansouri, A. (2018). The role of dark triad of personality in predicting psychological well-being and humor styles in nurses. *Iranian Journal of Psychiatric Nursing*, 6(2), 41-49. DOI: 10.21859/ijpn-06025
- Ağralı Ermiş, S. (2019). Akademisyenlerin Karanlık Üçlü Özellikleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Yayımlanmış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Aksoy, E.Ş. (2016). İşyerlerinde Makyavelizm ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Kütahya İli Banka Personeli Üzerine Bir Uygulama. (Yayımlanmamış doktora tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Aktürk, E. (2022). Karanlık Üçlü Kişilik Özelliklerinin Yaşam Tatminine Etkisinde İstismarcı Yönetimin Aracı Rolü: Emniyet Teşkilatı ve Özel Güvenlik ve Koruma Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. (Yayınlanmış yüksek lisans tezi). Gümüşhane Üniversitesi, Gümüşhane.
- Akyürek, M.İ. (2020). Öğretmenlerde whistleblowing (Bilgi uçurma): Bir fenomenoloji çalışması. *Türkiye Eğitim Dergisi*, 5(1):17-29.
- Aldousari, S. S., & Ickes, W. (2021). How is Machiavellianism related to locus of control?: A meta-analytic review. *Personality and Individual Differences*, 174, 110677
- Ali, F., Amorim, I.S., Chamorro-Premuzic, T. (2009). Empathy deficits and trait emotional intelligence in psychopathy and machiavellianism. *Personality and Individual Differences*, 47, 758-762.
- Alinaghian, N., Isfahani, A. N., and Safari, A. (2018). Factors influencing whistleblowing in the Iranian health system. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*. 28(2), 177–192.
- Alper Ay, F. (2018). Adaletin olmadığı yerde ıslık çalamamak, örgütsel adaletin whistleblowing (ifşa etme) niyeti üzerine etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 246-266. DOI: 10.20491/isarder.2018.522
- Alper Ay, F. ve Karakaya, A. (2024). Dini başa çıkma stratejilerinin etik dışı organizasyon yanlısı davranışlar, makyavelizm ve ifşa üzerindeki etkisi. *Journal of Humanities and Tourism Research*, 14 (2): 238-261.
- Alper, M. (2018). Whistleblowing ile Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiye Örgüt Kültürünün Etkisi ve Bir Araştırma. (Yayımlanmış doktora tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Alper, M. ve Artan, İ.E. (2021). Whistleblowing ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiye örgüt kültürünün etkisi: Öğretmenler üzerine bir araştırma. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(2):550-567.

- Alper, M., & Çetin, C. (2018). Liderlik türlerinin whistleblowing ilişkisinin avukatlar açısından incelenmesi. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 48-64.
- Aluja, A., García, L. F., Rossier, J., Ostendorf, F., Glicksohn, J., Oumar, B., and Hansenne, M. (2022). Dark triad traits, social position, and personality: a cross-cultural study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 53(3-4), 380-402. <https://doi.org/10.1177/00220221211072816>
- Andrew, J., Cooke, M. ve Muncer, S. J. (2008). The relationship between empathy and machiavellianism: an alternative to empathizing– systemizing theory. *Personality and Individual Differences*, 44, 1203- 1211.
- APA (2013) Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders 5th edition (DSM-5). Washington DC, American Psychiatric Association.
- Arslan, E.T. ve Kayalar, M. (2017). Kamu ve özel sektör çalışanlarının ifşa (whistleblowing) niyeti: Karşılaştırmalı bir analiz. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19 (32): 15-26
- Asiamah, N. and Mensah, H.K. (2021).Leadership status and demographic correlates of whistleblowing in healthcare: The influence of a consolidated theory. *International Journal Of Healthcare Management*, 14(3):744-755.
- Atalan, A. (2019). Kişisel Ahlak Felsefesi ve Makyavelizmin Vergi Kaçırma Tutumu Üzerindeki Etkileri.(Yayınlanmış yüksek lisans tezi). Yalova Üniversitesi, Yalova.
- Austin, E. J., Farrelly, D., Black, C., and Moore, H. (2007). Emotional intelligence, Machiavellianism and emotional manipulation: Does EI have a dark side? *Personality and Individual Differences*, 43(1), 179-189. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.11.019>
- Ayar, M. (2020). Liderliğin Açık Etme (Whistleblowing) ve İşgören Sessizliğine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü: Sağlık Sektörü Araştırması. (Yayınlanmamış doktora tezi). Giresun Üniversitesi, Giresun.
- Aydan, S. (2017). Sağlık Sektöründe Etik İklim ve Örgütsel Güvenin İhbarcılık (Whistleblowing) Niyeti Üzerine Etkisi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği. (Yayınlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Aydan, S., ve Kaya S. (2018). Sağlık sektöründe ihbarcılık: bir üniversite hastanesinde çalışan hemşire ve sekreterler üzerine bir uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(1), 41-63.
- Aydoğan, E. ve Serbest, S. (2016). İş yerinde karanlık üçlü: Bir kamu kuruluşunun iç denetim biriminde araştırma. *Sayıştay Dergisi*, 101, 97-121.
- Azizli, N., Atkinson, B. E., Baughman, H. M., Chin, K., Vernon, P. A., Harris, E., and Veselka, L. (2016). Lies and crimes: Dark Triad, misconduct, and high-stakes deception. *Personality and Individual Differences*, 89, 34-39.
- Back, M. D., Küfner, A. C. P., Dufner, M., Gerlach, T. M., Rauthmann, J. F., and Denissen, J. J. A. (2013). Narcissistic admiration and rivalry: Disentangling the bright and dark sides of narcissism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 105, 1013-1037. <https://doi.org/10.1037/a0034431>.

- Bailey, C. D. (2019). The joint effects of narcissism and psychopathy on accounting students' attitudes towards unethical professional practices. *Journal of Accounting Education*, 49, s. 1-24.
- Baljija, S. and Rustemi, A. (2021). Measuring whistleblowing perceptions among the civil service of the Republic of Kosovo. *NISPACEE Journal of Public Administration and Policy*, 14(2) 135-159.
- Baltacı, A. (2017). Eğitim örgütlerinde bilgi uçuşma sürecinin yönetilmesi. *Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(7):13-62.
- Barbaranelli, C., Farnese, M. L., Tramontano, C., Fida, R., Ghezzi, V., Paciello, M., and Long, P. (2018). Machiavellian ways to academic cheating: A mediational and interactional model. *Frontiers in Psychology*, 9, 695. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00695>
- Barelds, D. P. H., Wisse, B., Sanders, S., and Laurijssen, L. M. (2018). No regard for those who need it: The moderating role of follower self-esteem in the relationship between leader psychopathy and leader self-serving behavior. *Frontiers in Psychology*, 9, Article 1281. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01281>
- Basoudan, M. (2020). The Effect Of İncentive Framing and Evidence Strength On İnternal Whistleblowing İntentions. (Doctoral dissertation), Case Western Reserve University, Cleveland.
- Batga, B., & Özdemir, L. (2022). Politik davranış, bilgi ifşası ve etik iş iklimi algısı üzerine sağlık sektöründe karşılaştırmalı bir araştırma. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (24), 220-235.
- Bayrak, G. (2022). Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri Bağlamında Yöneticilerin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Bayrakçı, E., (2016). Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Göre İfşa Davranışının Nitel Araştırma İle İncelenmesi: Isparta İli Örneği. (Yayımlanmış Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Bereczkei, T. (2015). The manipulative skill: Cognitive devices and their neural correlates underlying Machiavellian's decision making. *Brain and Cognition*, 99, 24–31. <https://doi.org/10.1016/j.bandc.2015.06.007>
- Bereczkei, T. (2018). Machiavellian intelligence hypothesis revisited: What evolved cognitive and social skills may underlie human manipulation. *Evolutionary Behavioral Sciences*, 12, 32–51. <https://doi.org/10.1037/ebs0000096>
- Bianchi, R. and Mirkovic, D. (2020). Is Machiavellianism associated with depression? A cluster-analytic study. *Personality and Individual Differences*. 152, 1–5.
- Biçer, C. (2020). Wolves in sheep's clothing: spotting the dark triad of personality in organizations and overcoming the troubles they cause. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 0(19), 297 - 310. doi.org/10.29029/busbed.641095
- Bjorkel B. (2016). Whistleblowing: antecedents and consequences. *Psychologia Spoleczna*, 3(38):267– 283.
- Blair, C.A., Helland, K. and Walton, B. (2017). Leaders behaving badly: the relationship between narcissism and unethical leadership. *Leadership & Organization*

- Blenkinsopp, J., Snowden, N., Mannion, R., Powell, M., Davies, H., Millar, R., & McHale, J. (2019). Whistleblowing over patient safety and care quality: a review of the literature. *Journal of Health Organization and Management*, 33(6), 737–756. <https://doi.org/10.1108/jhom-12-2018-0363>.
- Blötner, C., Steinmayr, R., Bergold, S. (2021). Malicious mind readers? A meta-analysis on machiavellianism and cognitive and affective empathy. *Personality and Individual Differences*, 181, 111023
- Boaheng, P. and Arku, D. (2021). Whistleblowing and its link on corporate and compliance: The case of financial companies listed on the Ghana stock exchange. *Global Journal of Human Research Management*, 9(1), 37–57.
- Boddy, C. R. (2010). Corporate psychopaths and productivity. *Management Services*, 54, 26–30
- Braun, S., Sleenbos, E., Zou, L. L., & Wisse, B. M. (2024). Sparking or smothering darkness: Motivational climates influence the leader grandiose narcissism–follower trust relation via leader self-serving behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 98(1), e12555.
- Brewer, G. and Abell, L. (2017). Machiavellianism, relationship satisfaction, and romantic relationship quality. *Europe's Journal of Psychology*, 13(3), 491–502, doi:10.5964/ejop.v13i3.1217.
- Brink, A. G., C. K. Eller, and K. Y. Green. (2018). The effects of corporate social responsibility and wrongdoer rank on whistleblowing. *Accounting and the Public Interest*, 18 (1): 104–128. <https://doi.org/10.2308/api>
- Brinke, L. T., Black, P. J., Porter, S., & Carney, D. R. (2015). Psychopathic personality traits predict competitive wins and cooperative losses in negotiation. *Personality and Individual Differences*, 79, 116-122. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.02.001>
- Bucknall, V., Burwaiss, S., MacDonald, D., Charles, K., and Clement, R. (2015). Mirror mirror on the ward, who's the most narcissistic of them all? Pathologic personality traits in health care. *CMAJ : Canadian Medical Association journal: journal de l'Association medicale canadienne*, 187(18), 1359–1363. <https://doi.org/10.1503/cmaj.151135>
- Bussmann, K. D., and A. Niemeczek. (2019). Compliance through company culture and values: An international study based on the example of corruption prevention. *Journal of Business Ethics*, 157 (3): 797–811. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3681-5>
- Cai, H., Zhu, L., Jin, X. (2024). Construed organizational ethical climate and whistleblowing behavior: the moderated mediation effect of person–organization value congruence and ethical leader behavior. *Behavioral Sciences*, 14, 293. <https://doi.org/10.3390/bs14040293>
- Caillier, J. G., and Sa, Y. (2017). Do transformational-oriented leadership and transactional-oriented leadership have an impact on whistle-blowing attitudes? a longitudinal examination conducted in US Federal Agencies. *Public Management Review*, 19(4): 406- 422.

- Can, M. (2019). Hekimlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyi ile İhbarcılık (Whistleblowing) Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Capper, T., Ferguson, B., & Muurlink, O. (2024). Health professionals' experiences of whistleblowing in maternal and newborn healthcare settings: A scoping review and thematic analysis. *Women and Birth*, 101593.
- Celep, C. ve T. Konaklı. (2012). Bilgi uçurma: eğitim örgütlerinde etik ve kural dışı uygulamalara yönelik bir tepki. *e-International Journal of Educational Research*, 3.4, 65-88.
- Cemaloğlu, N. ve Akyürek, M.İ.(2017). Örgütlerde whistleblowing (Bilgi uçurma). *Turkish Journal of Educational Studies*, 4 (3).
- Chandler, J. A., Petrenko, O. V., Hill, A. D., & Hayes, N. (2021). CEO machiavellianism and strategic alliances in family firms. *Family Business Review*, 34(1), 93–115.
- Chang, Y., Wilding, M., and Shin, M. C. (2017). Determinants of whistleblowing intention: Evidence from the South Korean Government. *Public Performance and Management Review*, 40(4), 676-700. DOI: 10.1080/ 15309576.2017.1318761
- Chatterjee, A. &Hambrick, D.C. (2014). It's all about me: Narcissistic chief executive officers and their effects on company strategy and performance. *Administrative Science Quarterly*, 52(3),351-386
- Chen, C., J. Nichol, and F. Zhou. (2017). The effect of incentive framing and descriptive norms on internal whistleblowing. *Contemporary Accounting Research*, 34(4): 1757–1778. <https://doi.org/10.1111/1911-3846.12325>
- Cheng, J., H. Bai, and Y. Yang.(2019). Ethical leadership and internal whistleblowing: A mediated moderation model. *Journal of Business Ethics* 155 (1): 115–130. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3517-3>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.07.003>.
- Cohen, A. and Baruch, Y. (2021). Abuse and exploitation of doctoral students: A conceptual model for traversing a long and winding road to academia. *Journal of Business Ethics*, 180:505–522.
- Collison, K. L., South, S., Vize, C. E., Miller, J. D., and Lynam, D. R. (2021). Exploring gender differences in Machiavellianism using a measurement invariance approach. *Journal of personality assessment*, 103(2), 258-266.
- Copkova, R. (2022). The effect of gender and age on the dark triad in helping professions the comparison with the general population. *Journal of Women's Entrepreneurship and Education*, No. 1-2, 61-78.
- Coşkun, A. (2017). Ahlaki Kimlik ve Makyavelizm'in Örgüt Yararına Ahlaki Olmayan Davranış Üzerinde Etkisi: Ahlaki İklimin Düzenleyici Rolü (Yayımlanmış doktora tezi), İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul.
- Curtis, M.B., Robertson, J.C., Cockrell, R.C. and Fayard, L.D. (2021). Peer ostracism as a sanction against wrongdoers and whistleblowers. *Journal of Business Ethics*, Vol. 174 No. 2, pp. 333-354, doi: 10.1007/s10551-020-04596-0.

- Czibor, A., Szabo, Z. P., Jones, D. N., Zsido, A. N., Paal, T., Szijjarto, L., et al. (2017). Male and female face of Machiavellianism: opportunism or anxiety? *Personality and Individual Differences*, 117, 221–229. doi: 10.1016/j.paid.2017.06.002
- Czibor, A., & Bereczkei, T. (2012). Machiavellian people's success results from monitoring their partners. *Personality and Individual Differences*, 53, 202–206. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.03.005>
- Çal, Ş. (2024). Karanlık Üçlü'nün Kompulsif Satın Alma Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Materyalizmin Aracılık Rolü. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karatay Üniversitesi, Konya.
- Çalık Etleç, M. (2023). The Effect of Demographic Factors and Perceived Organizational Support on Whistleblowing Behavior: A Study on Airport Employees. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Çekiç, Y. (2020). Hemşirelerin Etik Değerleri ile İhbarcılık Niyetleri ve Nedenleri Arasındaki İlişki: Kamu Hastanelerinde Bir Araştırma. (Yayımlanmış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Çetinel, M. H. ve Taslak, S. (2019). Çalışanların kişilik özellikleri ile ihbarcılık (whistleblowing) eğilimleri arasındaki ilişki üzerinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü. *International Journal of Academic Value Studies*, Vol:5, Issue:1 (5th Year Special Issue); pp:46-72 (ISSN:2149-8598)
- Çeven, S. (2019). Sağlık Çalışanlarının Sessizlik ve İfşa (Whistleblowing) Düzeylerinin İncelenmesi: Üniversite Hastanesi Örneği (Yayımlanmış Yüksek lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Çiğdem, S. (2013). Büro yönetiminde whistleblowing ve etik ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (0), 93-109.
- Çivit S. and Göncü-Köse, A. (2021). Effects of the Dark Triad on OCBs and CWBs: mediating roles of incivility towards different targets. 33rd International Congress of Psychology (ICP 2020+), Prague, Czech Republic, 18-23 July.
- Dahling, J. J., Whitaker, B. G., and Levy, P. E. (2009). The development and validation of a new Machiavellianism scale. *Journal of Management*, 35(2), 219-257. <https://doi.org/10.1177/0149206308318618>
- Dalton, D. W. (2021). The effects of machiavellianism and ethical environment on whistle-blowing across low and high moral intensity settings. *In Advances in Accounting Behavioral Research*(pp. 29-49).
- Dalton, D., and R. R. Radtke. (2013). The joint effects of Machiavellianism and ethical environment on whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 117 (1): 153–172. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1517-x>
- Dammak, S., Mbarek, S., and Jmal, M. (2024). The Machiavellianism of Tunisian accountants and whistleblowing of fraudulent acts. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 22(3), 728-751.
- Dayhan, H.T. (2023). Yetişkinlerde Bağlanma Stilleri, Öz Yeterlik ve Bazı Demografik Değişkenlerin Karanlık Üçlü Kişilik Özelliklerine Etkisi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, İstanbul.
- De Hoogh, A. H. B., Den Hartog, D. N., & Belschak, F. D. (2021). Showing one's true colors: Leader Machiavellianism, rules and instrumental climate, and abusive

- supervision. *Journal of Organizational Behavior*, 42(7), 851–866. <https://doi.org/10.1002/job.2536>
- Demiral, N. (2008). Blowing the whistle in a hospital. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26), 128-137.
- Demirgöl, Y. (2021). Çatışmanın Örgütsel Yabancılaşma ve Makyavelizm Üzerindeki Etkisi: Bir Kamu Kuruluşunda Araştırma. (Yayımlanmamış doktora tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.
- Demirtaş, Ö. (2014). İşyerlerinde olumsuz durumları ifşa etmenin etik iklim üzerindeki etkisi: Yıldırma algısının moderatör rolü/ The “whistleblowing” impact on ethical climate: Moderator role of mobbing perception. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 43(1). 136
- Demirtaş, Ö. ve Bıçkes, D. M. (2014). Makyavelizm’in olumsuz durumları ifşa etme niyeti üzerindeki etkisi: bir alan çalışması. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 16(2), 96-112.
- Den Hartog, D. N., & Belschak, F. D. (2012). Work engagement and Machiavellianism in the ethical leadership process. *Journal of Business Ethics*, 107(1), 35-47. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1296-4>
- Duffy, P. (2019). Whistle in the wind: Life, death, detriment and dismissal in the NHS. A whistle-blower’s story. Independently published.
- Dungan, J. A., Young, L. ve Waytz, A. (2019). The power of moral concerns in predicting whistleblowing decisions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 85: 1-12.
- Dungan, J., Waytz, A. ve Young, L. (2015). The Psychology of Whistleblowing, *Current Opinion in Psychology*, 6, 129-133.
- Dussault, M., Hojjat, M., Boone R.T. (2013). Machiavellianism and dating: Deception and intimacy. *Social Behavior and Personality: an International Journal*,
- Egan, V., Chan, S., & Shorter, G. W. (2014). The dark triad, happiness and subjective well-being. *Personality and Individual Differences*, 67, 17–22. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.01.004>.
- Ekpenyong, M.S., Nyashanu, M., Ibrahim, A. and Serrant, L. (2021), Perceived barriers to whistle blowing in healthcare amongst healthcare professionals: An integrative review. *International Journal of Human Rights in Healthcare*, Vol. 14 No. 1, pp. 10-27. <https://doi.org/10.1108/IJHRH-08-2020-0064>
- Elliston, F., John K., Lockhart, P., Schaick, J.V. (1985). Whistleblowing: Managing Dissent in the Workplace. *New York: Praeger*, s.43
- Elmas, T. (2018). Karanlı Üçlü ve Örgütsel Dışlanma Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. (Yayımlanmış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Erickson, K., Patterson, L. B., & Backhouse, S. H. (2019). The process isn’t a case of report it and stop: Athletes’ lived experience of whistleblowing on doping in sport. *Sport management review*, 22(5), 724-735.
- Esteves, G.G.L., Olivia, L.S. and Andrade J.M. (2021). Dark triad predicts academic cheating. *Personality and Individual Differences*, 171, 110513.

- Festa, M.M., Knotts, K.G. and Jones, M.M. (2024). Whistleblowing in accounting: A meta-analytic review. *Journal of Forensic and Investigative Accounting Volume*, 16: Issue 1.
- Friedrich, C. and Quick, R. (2023). Organizations' perspectives on whistleblowing: evidence from interviews with unregulated companies. *Journal of Accounting & Organizational Change*, Vol.20, No.4.
- Furnham, A., S. C. Richards, and D. L. Paulhus. (2013). The dark triad of personality: a 10 year review. *Social and Personality Psychology Compass*, 7(3): 199–216. <https://doi.org/10.1111/spc3.12018>
- Gamache, D., Savard, C., & Maheux-Caron, V. (2018). French adaptation of the Short Dark Triad: Psychometric properties and a head-to-head comparison with the Dirty Dozen. *Personality and Individual Differences*, 122, 164–170. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.10.027>
- Gerçek, H. (2005). Mühendislikte etik sorunların ele verilmesi. *Madencilik Dergisi*. 44.4, 29-38.
- Ghislieri C, Cortese CG, Molino M, Gatti P. (2019). The relationships of meaningful work and narcissistic leadership with nurses' job satisfaction. *J Nurs Manag*. 00:1–9. <https://doi.org/10.1111/jonm.12859>
- Goodwin D. (2018). Cultures of caring: Healthcare 'scandals', inquiries, and the remaking of accountabilities. *Social studies of science*, 48(1), 101–124. <https://doi.org/10.1177/0306312717751051>
- Gökçe, A. T. ve Oğuz, E. (2015). Öğretmenlerin bilgi uçurma tercihleri ile kültürel değerleri arasındaki ilişki. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1).
- Göze, E. (2021). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşmenin Whistleblowing (Bilgi İfşası) Üzerine Etkisi: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi'nde Bir Araştırma. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Gözen, E. ve Ergün, G. S. (2020). İşgörenlerin meşru ihbarcılık algılarının X, Y ve Z nesillerine göre karşılaştırılması: konaklama sektörü örneği. *Journal of Tourism Intelligence and Smartness*, 3(2), 85–99
- Greitemeyer, T. (2022). Honesty-Humility, the Dark Tetrad, and ideological beliefs: Their incremental validity in predicting explicit prejudice toward asylum seekers. *Personality and Individual Differences*, 197, 111786. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111786>
- Greitemeyer, T., & Kastenmüller, A. (2023). HEXACO, the Dark Triad, and Chat GPT: Who is willing to commit academic cheating?. *Heliyon*, 9(9).
- Grijalva, E., Newman, D. A., Tay, L., Donnellan, M. B., Harms, P. D., Robins, R. W., et al. (2015). Gender differences in narcissism: a meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 141, 261–310. doi: 10.1037/a0038231
- Grover, S. and Furnham, A. (2021). Does emotional intelligence and resilience moderate the relationship between the Dark Triad and personal and work burnout. *Personality and Individual Differences*, 169, 109979.
- Guillen, L., Jacquart, P. and Hogg, M.A. (2022). To lead, or to follow? How self uncertainty and the dark triad of personality influence leadership motivation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 1–15

- Güngör, A.N. (2024). Yerel Yönetim Çalışanlarının Örgütsel Güven Algısının Bilgi Uçurma Davranışı Üzerine Etkisi: Tokat/Erbaa Belediyesi Örneği. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Gürlek, M.(2020): Shedding light on the relationships between Machiavellianism, career ambition, and unethical behavior intention, *Ethics & Behavior*, DOI: 10.1080/10508422.2020.176484
- Hakim, L., Fikri, A. N., and Tantri, M. (2022). Machiavellian, organizational commitment, retaliation, self efficacy, religiosity and intention whistleblowing. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 6(2), 69-81. <https://doi.org/10.21009/IJHCM.06.02.6>
- Han, M. (2024). Exploring the impact of leader narcissism on the job embeddedness of a new generation of employees in the Chinese Context. *Lecture Notes in Education Psychology and Public Media*, 64, 151-161.
- Hare, R.D. (2003). Manual for the Revised Psychopathy Checklist (2nd ed.). Toronto, Ontario, Canada: Multi-Health Systems.
- Hastuti, T. D., Indarto, S. L., & Claudia, G. (2023). Could personality, characteristics of violations, and perceptions of the organizational environment be a factor driving the whistleblowing intention?. *Business: Theory and Practice*, 24(2), 360-370.
- Heron, M.J. and Belford, P.H. (2022). Whistleblowers in an academic gift culture - A Commentary on the scandal in academia. *ACM SIGCAS Computers and Society*, 51(2):14
- Hess, M.F. (2022). The Fyre Fraud: A case exploring the dark triad personality. *Issues In Accounting Education*, Vol. 37, No. 3, pp. 125–140
- Himes, B. M., Olson-Buchanan, J. B. and Elson, D. (2021). Relationship between ethical attitudes and the dark triad: Differences among college majors. *The Journal of Psychology*, 155(8), 695-716.
- Hodgins, M., and O'Connor, P. (2021). Progress, but at the expense of male power? Institutional resistance to gender equality in an Irish university. *Frontiers in Sociology*, 6, 696446. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.696446>
- Inancsi, T., Lang, A. & Bereczkei, T. (2016). A darker shade of love: machiavellianism and positive assortative mating basedon romantic ideals, *Europe's Journal of Psychology*, 12(1), 137-152, doi:10.5964/ejop.v12i1.1007.
- Jackson, D., Peters, K., Andrew, S., Edenborough, M., Halcomb, E., Luck, L., ... and Wilkes, L. (2010). Trial and retribution: A qualitative study of whistleblowing and workplace relationships in nursing. *Contemporary nurse*, 36(1-2), 34-44.
- Janke, S., Daumiller, M., & Rudert, S. C. (2019). Dark pathways to achievement in science: Researchers' achievement goals predict engagement in questionable research practices. *Social Psychological and Personality Science*, 10(6), 783–791. <https://doi.org/10.1177/1948550618790227>.
- Jauk, E., Freudenthaler, H. H., and Neubauer, A. C. (2016). The Dark Triad and trait versus ability emotional intelligence: emotional darkness differs between women and men. *Personality and Individual Differences*, 37, 112–118. doi: 10.1027/1614-0001/a000195

- Jonason P.K., James S., Kavanagh P.S., Chonody J.M, Scrutton H.E. (2014). The Dark Triad, schadenfreude, and sensational interests: dark personalities, dark emotions, and dark behaviors. *Personality and Individual Differences*, 68:211–16
- Jonason, P. K., & Webster, G. D. (2012). The Dirty Dozen: A concise measure of the dark triad. *Psychological Assessment*, 24(1), 420–432. <https://doi.org/10.1037/a0029306>
- Jonason, P. K., Icho, A. and Ireland, K. (2016). Resources, harshness, and unpredictability: the socioeconomic conditions associated with the Dark Triad traits. *Evolutionary Psychology*, 14, 1–11. <https://doi.org/10.1177/1474704915623699>
- Jonason, P. K., Okan, C., & Özsoy, E. (2019). The Dark Triad traits in Australia and Turkey. *Personality and Individual Differences*, 149, 123-127. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.05.058>
- Jones, D. N. (2013). What's mine is mine and what's yours is mine: The dark triad and gambling with your neighbor's money. *Journal of Research in Personality*, 47 (5): 563–571. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2013.04.005>
- Jones, D. N. and Paulhus, D.L. (2014). Introducing the short dark triad (SD3): A brief measure of dark personality traits. *Assessment* 21 (1): 28–41. <https://doi.org/10.1177/1073191113514105>
- Jubb, P. B. (1999). Whistleblowing: A restrictive definition and interpretation. *Journal of Business Ethics*, 21(1), 77–94. doi:10.1023/A:1005922701763
- Junitasari, P.D.K. and Ariyanto, D. (2018). Ethical climate, motivation of public services and machiavellianism in the intent of e-whistleblowing. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*, Volume 42, No 2, pp 135-146.
- Karim, D. N. (2022). Linking dark triad traits, psychological entitlement, and knowledge hiding behavior. *Heliyon*, 8(7).<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09815>
- Kaufman, S. B., Weiss, B., Miller, J. D., and Campbell, W. K. (2018). Clinical correlates of vulnerable and grandiose narcissism: a personality perspective. *Journal of Personality Disorders*, 32:384. doi: 10.1521/pedi_2018_32_384
- Kessler, S. R., Bandelli, A. C., Spector, P. E., Borman, W. C., Nelson, C. E., and Penney, L. M. (2010). Re-examining Machiavelli: A three-dimensional model of Machiavellianism in the workplace. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(8), 1868-1896. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2010.00643.x>
- Khan, K. E. and Bhatti, O. K. (2019). Finding a new prince for management science: The antithesis to the machiavellian prince. *Turkish Journal of Business Ethics*,
- Khorsihidi, G. and Bozorgi, Z.D. (2019). Relationship of dark triad of personality, sexual assertiveness and cognitive flexibility with marital burnout in female nurses. *Iranian Journal of Nursing Research*, April-May, Volume 14, Issue 1.
- Kılınç, H.İ. (2020). Okul Müdürlerinin Yönetimsel Yaklaşımları ile Öğretmenlerin Bilgi Uçurma (İhbarcılık) Davranışları Arasındaki İlişkinin Analizi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Knight, N. M., Dahlen, E. R., Bullock-Yowell, E., & Madson, M. B. (2018). The HEXACO model of personality and Dark Triad in relational aggression.

- Kowalski CM, Rogoza R, Saklofske DH, Schermer JA.(2021). Dark triads, tetrads, tents, and cores: Why navigate (research) the jungle of dark personality models without a compass (criterion)? *Acta Psychol (Amst)*. Nov;221:103455. doi: 10.1016/j.actpsy.2021.103455. Epub 2021 Dec 2. PMID: 34864320.
- Kowalski, C. M., Rogoza, R., Vernon, P. A., and 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. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.09.007>
- Kowalski, C. M., Vernon, P. A., and Schermer, J. A. (2016). The general factor of personality: The relationship between the big one and the dark triad. *Personality and Individual Differences*, 88, 256–260. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.09.028>
- Kördeve, M. K. (2017). Özel sektör sağlık çalışanlarında etik tutum ile whistleblowing arasındaki ilişki. *Sağlık Yönetimi Dergisi*, 1(2), 51-61.
- Köse, S. (2021). Örgütsel Adalet ve Yönetici Desteği ile İhbarcılık (Whistleblowing) Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenliğin Aracılık Rolü. (Yayımlanmış doktora tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Köylüoğlu, A. S., Bedük, A., Duman, L. and Büyükbayraktar, H. H. (2015). Analyzing the relation between teachers' organizational silence perception and whistle blowing perception. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 536-545.
- Kraus, S., Berchtold, J., Palmer, C., Filser, M. (2018). Entrepreneurial orientation: the dark triad of executive personality. *Journal of Marketing Management*, 24 (5), 715–735.
- Kuang, Y. F., G. Lee, and B. Qin. (2020). Does government report readability to matter? Evidence from market reactions to AAERs. *Journal of Accounting and Public Policy*, 39(2):106697. <https://doi.org/10.1016/j.jaccpubpol.2019.106697>
- Kuncara W, A., Furqorina, R. and Payamta. (2017). Determinants of Internal Whistleblowing Intentions in Public Sector: Evidence from Indonesia. *SHS Web of Conferences*, 34, 01002. doi:10.1051/shsconf/20173401002
- Landay K, Harms PD, Credé M (2019) Shall we serve the dark lords? A meta-analytic review of psychopathy and leadership. *Journal of Applied Psychology*, 104:183–196. <https://doi.org/10.1037/apl0000357>
- Lata, M., Chaudhary, R. (2020). Dark Triad and instigated incivility: the moderating role of workplace spirituality. *Journal of Individual Differences*, 166, 1–11.
- Laurijssen, L. M., Wisse, B., Sanders, S., & Sleebos, E. (2024). How to neutralize primary psychopathic leaders' damaging impact: Rules, sanctions, and transparency. *Journal of Business Ethics*, 189(2), 365–383. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05303-x>
- LeBreton, J. M., Shiverdecker, L. K. and Grimaldi, E. M. (2018). The Dark Triad and workplace behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 387–414. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-032117-104451

- Lenkov, S. L., Rubtsova, N. E., Nizamova, E. S., L Lenkov, S., E Rubtsova, N., & S Nizamova, E. (2018). The Dark Triad of Personality in Kindergarten, School and University Teachers. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*, 49.
- Li-Ping, T.T, Yuh-Jia, C., Sutarso, T. (2008). Bad apples in bad (business) barrels: the love of money, machiavellianism, risk tolerance and unethical behavior. *Management Decision*, Vol. 46, No. 2, Pp.243- 263.
- Lowe, D. J. and Reckers, P. M. (2024). The deterrence effects of whistleblowing provisions, corporate governance culture, and machiavellianism. *Behavioral Research in Accounting*, 36(1), 45-65.
- Macrosson, W. and Hemphill, D. (2001). Machiavellianism in belbin team roles. *Journal of Managerial Psychology*, 355-364.
- Mander,R. (2016). Coded rhetoric: the reality of midwifery practice, *Br. J. Midwifery*, 24 (5):344–352.
- Martin, G.P., Aveling, E.L., and Campbell, A. (2018). Making soft intelligence hard: a multi-site qualitative study of challenges relating to voice about safety concerns. *BMJ Qual Saf.*, Sep;27(9):710-717. doi: 10.1136/bmjqs-2017-007579
- Mavibaş, M. (2022). Spor Bilimleri Fakültelerindeki Akademisyenlerin Örgütsel Etik İklim ve Örgütsel Şeffaflık Algıları ile Bilgi İfşa Yönelimlerinin (Whistleblowing) İncelenmesi. (Yayımlanmış doktora tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- McDonald, S.,& Ahern, K. (2000). The professional consequences of whistleblowing by nurses. *Journal of Professional Nursing*, 16, 313–321. <https://doi.org/10.1053/jpnu.2000.18178>.
- McHoskey, W. J., Worzel, W. and Christopher, S. (1998). Machiavellianism and Psychopathy. *Journal of Personality and Social Psychology* , 192-210
- Meriç, A. (2020). Hile denetiminde whistleblowing ve whistleblowing niyetini etkileyen faktörler: Kayseride faaliyet gösteren muhasebeciler ile amprk bir çalışma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (85): 111-128.
- Meriç, Ş. N. & Aksoy, A. (2024). Algılanan örgütsel dışlanmanın ihbarcılık davranışı üzerine etkisinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 26(46), 71-92.
- Mesko, N., Lang, A., Czibor, A., Szijarto, L. and Berazkei, T. (2014). Compete and compromise: machiavellianism and conflict resolution. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 19(1), 14-18.
- Mesmer-Magnus, J. R. and Chockalingan, V. (2005). Whistleblowing in organizations: an examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal Of Business Ethics*, 62, 277-297. DOI: 10.1007/S10551-005- 0849-1
- Miao, C., Humphrey, R. H., Qian, S., & Pollack, J. M. (2019). The relationship between emotional intelligence and the dark triad personality traits: A meta-analytic review. *Journal of Research in Personality*, 78, 189–197. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2018.12.004>
- Miller, A.N., Taylor, S.G. Bedeian, A.G. (2011). Publish or perish: academic life as management faculty live it. *Career Development International*, 16 (5): 422–445. <https://doi.org/10.1108/13620431111167751>

- Miller, J. D., Hoffman, B. J., Gaughan, E. T., Gentile, B., Maples, J., and Keith Campbell, W. (2011). Grandiose and vulnerable narcissism: A nomological network analysis. *Journal of personality*, 79(5), 1013-1042. doi: 10.1111/j.1467-6494.2010.00711.x
- Miller, J. D., Hyatt, C. S., Maples-Keller, J. L., Carter, N. T. and Lynam, D. R. (2017). Psychopathy and Machiavellianism: A distinction without a difference? *Journal of Personality*, 85(4), 439–453. doi:10.1111/jopy.12251
- Moberly, R.E. and Wylie, L.E. (2011). An empirical study of whistleblower policies in United States corporate codes of ethics., in Lewis, D. and Vandekerckhove, W. (Eds), Whistleblowing and Democratic Values, *International Whistleblowing Research Network*, pp. 27-55.
- Monaghan, C. and Bizumic, B. (2022). The two-dimensional Machiavellianism scale: Measuring Machiavellian views and tactics. In *Shining Light on the Dark Side of Personality: Measurement Properties and Theoretical Advances*, edited by P. K. Jonason, 95–104. Newburyport, MA: Hogrefe
- Moore, L. and McAuliffe, E. (2012). To report or not to report? Why some nurses are reluctant to whistleblow. *Clinical Governance: An International Journal*, 17(4), 332-342
- Muris, P., Merckelbach, H., Otgaar, H. and Meijer, E. (2017). The malevolent side of human nature: A meta-analysis and critical review of the literature on the dark triad (narcissism, Machiavellianism, and psychopathy). *Perspectives on Psychological Science*, 12(2), 183-204
- Naktiyok, S., Zengin, Y. ve Kayapalı, Yıldırım, S. (2019). Yöneticilerin karanlık kişiliklerinin işe adanmışlık ve örgütsel muhalefete etkisi: bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 2472-2491
- Nartgün, Ş. S., ve Kaya, A. (2024). Öğretmenlerin bilgi uçurma davranışları ve bilgi uçurma nedenleri ile bireysel değerleri arasındaki ilişki. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 1(54), 65-89.
- Nayır, D. Z., & Herzig, C. (2012). Value orientations as determinants of preference for external and anonymous “whistleblowing”. *Journal of Business Ethics*, 107(2), 197-213.
- Near, J.P., Miceli, M.P. (1985). Organizational dissidence: The cast of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4, s. 1-16.
- O'Boyle, E. H., Jr., Forsyth, D. R., Banks, G. C. and McDaniel, M. A. (2013). A meta-analysis of the Dark Triad and work behavior: A social exchange perspective. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 557–579. <https://doi.org/10.1037/a0025679>
- Ockenden, D. (2022). Findings, Conclusions and Essential Actions from the Independent Review of Maternity Services at the Shrewsbury and Telford Hospital NHS Trust. Retrieved from: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1064302/Final-Ockenden-Report-web-accessible.pdf
- Olesen, T. (2024). Breaking out of the cocoon: Whistleblowing opportunities under conditions of normalized wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 191(1), 93-105.

- Özbezek, B. D., Paksoy, H. M., Paksoy, S. ve Gültekin, V. M., (2022). Etik liderliğin bilgi uçuşma üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32, 2(649-662).
- Özer, M. (2021). Sağlık Sektöründe Örgütsel Etik İklim ve Whistleblowing İlişkisinin İncelenmesi. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Özsoy, E. ve Ardıç, K. (2017). Karanlık Üçlü'nün (Narsisizm, Makyavelizm ve Psikopati) İş tatminine etkisinin incelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 391-406.
- Özsoy, E., Rauthmann, J.F., Jonason, P.K. ve Ardıç, K. (2017). Reliability and validity of Turkish version of Dark Triad Dirty Dozen (DTDDT), Short Dark Triad (SD3- T) and Single Item Narcissism Scale (SINS-T). *Personality and Individual Differences*, 117, 11–14.
- Özsoy, F. H. (2017). Örgütlerde Makyavelizm ve Sinizmin Çatışma Yönetimine Etkisi: Bir Teknoloji Şirketinde Uygulama. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.
- Öztürk, Ç. (2022). Are There Bright Sides Of The Dark Side? Effects Of Managers' Dark Triad Personality Traits On Organizational Outcomes And Moderating Roles Of Organizational Culture. Cankaya University, Ankara.
- Öztürk, M.S., (2019). Denetimde Whistleblowing Kavramının Önemi. Ankara: Nobel Bilimsel Eserler.
- Pajevic, M., Vukosavljevic-Gvozden, T., Stevanovic, N. and Neumann, C. S. (2018). The relationship between the Dark Tetrad and a two-dimensional view of empathy. *Personality and Individual Differences*, 123, 125–130. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.11.009>
- Palumbo, R. and Manna, R. (2019). Uncovering the relationship between whistleblowing and organizational identity. *International Journal of Public Sector Management*, 94-112.
- Pan, W., Zhang, Q., Teo, T.S. and Lim, V. K. (2018). The Dark Triad and knowledge hiding. *International Journal of Information Management*, Vol. 42, pp. 36–48.
- Park, H., Blenkinsopp, J. and Park, M. (2014). The influence of an observer's value orientation and personality type on attitudes toward whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 120(1), 121–129. doi:10.1007/s10551-013-1908-7
- Park, H., Blenkinsopp, J., Öktem, M.K., Ömürgönülşen, U. (2008). Cultural orientation and attitudes toward different forms of whistleblowing: A Comparison of South Korea, Turkey, and the U.K.. *Journal of Business Ethics*, 82(4), 929-939.
- Pegrum, J. and Pearce, O. (2015). A stressful job: are surgeons psychopaths?. *The Bulletin of the Royal College of Surgeons of England*, 97(8): 331-334. <https://doi.org/10.1308/rcsbull.2015.331>
- Piff, P. K. (2014). Wealth and the inflated self: Class, entitlement, and narcissism. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 40, 34–43. <https://doi.org/10.1177/0146167213501699>

- Pohjanoksa, J., Stolt, M., Suhonen, R., and Leino-Kilpi, H. (2019). Wrongdoing and whistleblowing in health care. *Journal of Advanced Nursing*, 75(7), 1504–1517. <https://doi.org/10.1111/jan.13979>.
- Pohjanoksa, J., Stolt, M., Suhonen, R., Löyttyniemi, E. and Leino-Kilpi, H. (2017). Whistle-blowing process in healthcare: From suspicion to action. *Nursing Ethics*, 1, 0969733017705005. <https://doi.org/10.1177/0969733017705005>
- Poorchangizi, B., Farokhzadian, J., Abbaszadeh, A., Mirzaee, M. and Borhani, F. (2017). The importance of professional values from clinical nurses' perspective in hospitals of a medical university in Iran. *BMC medical Ethics*, 18(1), 20
- Ramo LG, Jacquart P, Hogg M (2018). Leadership and the dark triad: how self-uncertainty helps malevolent leaders rise to the top. *Acad Manag Proc* 2018:17139. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2018.295>
- Raskin, R. and Hall, C. S. (1979). The narcissistic personality inventory. *Psychological Reports*, 45, 590. <https://doi.org/10.2466/pr0.1979.45.2.590>
- Rauthmann, J. F. and Kolar, G. P. (2012). How “dark” are the dark triad traits? Examining the perceived darkness of narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Personality and Individual Differences*, 53(7), 884–889. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.06.020>
- Rauwolf, P. and Jones, A. (2019). Exploring the utility of internal whistleblowing in healthcare via agent-based models. *BMJ Open*, e021705. doi:10.1136/bmjopen-2018-021705
- Ray, J.J. and Ray, J.A.B. (1982). Some apparent advantages of subclinical psychopathy. *Journal of Social Psychology*, 117, 135–142.
- Rehman, U. and Shahnawaz, M. G. (2018). Machiavellianism, job autonomy, and counterproductive work behaviour among Indian managers. *Journal of work and organizational psychology*, 34(2), s. 83–88.
- Rijsenbilt, A. and Commandeur, H. (2013). Narcissus enters the courtroom: CEO narcissism and fraud. *Journal of Business Ethics*, 117(2), 413–429. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1528-7>
- Rogoza, R. and Cieciuch J. (2020). Dark Triad traits and their structure: An empirical approach. *Curr Psychol* 39, 1287–1302. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9834-6>
- Rogoza, R., Żemojtel-Piotrowska, M., Jonason, P. K., Piotrowski, J., Campbell, K. W., Gebauer, J. and Włodarczyk, A. (2021). Structure of Dark Triad Dirty Dozen across eight world regions. *Assessment*, 28(4), 1125–1135. <https://doi.org/10.1177/1073191120922611>
- Sakalaki, M., Richardson, C. and Thepaut, Y.. (2007). Machiavellianism and economic opportunism. *Journal of Applied Social Psychology*, 37 (6): 1181–1190. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2007.00208.x>,
- Salik Ata, N. (2022). Karanlık Liderlik Algısının Dedikodu ve Bilgi Uçurma Üzerindeki Etkisinde Nepotizmin Aracı Rolü. (Yayımlanmış doktora tezi). Kafkas Üniversitesi, Kars.

- Sarıdiken, N. (2021). Sağlık Profesyonellerinin İş Yükü, Tükenmişlik, Örgütsel Bağlılıkları ve Motivasyonlarının Bilgi Uçurma Üzerine Etkisi.(Yayımlanmış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Sayğan Tunçay, S.ve Sayğan Yağız F. N.(2020). Türkiye’deki “Bilgi Uçurma (Whistleblowing)” makalelerinin bibliyometrik profili. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8.4: 266-295.
- Sayğan, S. ve Bedük, A. (2013). Ahlaki olmayan davranışların duyurulması (whistleblowing) ve etik iklimi ilişkisi üzerine bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28 (1): 1-23.
- Scahade, E.C., Voracek, M. and Tran, U.S. (2021) The nexus of the dark triad personality traits with cyberbullying, empathy, and emotional intelligence: a structural-equation modeling approach. *Frontiers in Psychology*.12:659282. doi: 10.3389/fpsyg.2021.659282
- Scaturro, R. (2018). Defining whistleblowing. International Anti-Corruption Academy Research Paper Series, 5.
- Schmolke, K. U., and V. Utikal. (2018). Whistleblowing: Incentives and situational determinants. University of ErlangenNuremberg (Working paper). <https://doi.org/10.2139/ssrn>
- Schwarzkopf, K., Straus, D., Porschke, H., Znoj, H., Conrad, N., SchmidtTrucksäss, A., et al. (2016). Empirical evidence for a relationship between narcissistic personality traits and job burnout. *Burn. Res.*, 3, 25–33. doi:10.1016/j.burn.2015.12.001
- Seifert, D. L., Stammerjohan, W. W., and Martin, R. B. (2014). Trust, organizational justice, and whistleblowing: A research note. *Behavioral Research in Accounting*, 26(1), 157- 168. DOI:10.2308/bria-50587 [26]
- Sethi, S. and Madan, P. (2024). Is my voicing up linked to social pain I bear: examining the correlates of internal whistleblowing. *Employee Relations*, Vol. 46 No. 4, pp. 756-775. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2023-0378>
- Sezgin, Ö. (2022). Kadın Yöneticilere İlişkin Tutum ve Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri ile Liderlik Tarzları Arasındaki İlişki. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).Kastamonu Üniversitesi, Kastamonu.
- Shah, M., Sarfraz, M., Khawaja, K. F. and Tariq, J. (2020). Does narcissism encourage unethical pro-organizational behavior in the service sector? A case study in Pakistan. *Global Business and Organizational Excellence*, 40(1), s. 44-57.
- Sharma, N. and Dhar, R.L. (2024). Workplace ostracism: a process model for coping and typologies for handling ostracism. *Human Resource Management Review*, Vol. 34 No. 1, 100990, doi: 10. 1016/j.hrmr.2023.100990.
- Shaw, D. and Satalkar, P. (2018). Researchers’ interpretations of research integrity: A qualitative study. *Accountability in research*, 25(2), 79-93.
- Shim, D. and Kim, H. (2019). The effects of leaders’ ethical leadership on followers’ unethical behavior, whistle-blowing intention and job performance: the mediating effect of person-organization fit. *Korean Acad. Assoc. Bus. Adm*, 32, 305–326. [CrossRef]
- Skivenes, M. and Trygstad, S.C. (2010). When whistle-blowing works: The Norwegian case. *Human Relations*, 63:1071–97.

- Snowden, E. (2019). Permanent record. Metropolis. Sutherland, E. H. (1949). White collar crime. Dryden Press
- Southard, A. C. and Zeigler-Hill, V. (2016). The dark triad traits and fame interest: Do dark personalities desire stardom?. *Current Psychology*, 35, 255–267.
- Sözer, S., (2013). Proaktif İstibarat: Psikopati ve Travma Geçmişine Dayalı Şiddet Suçu Öngörme Modeli. (Yayımlanmış yüksek lisans tezi). Harp Akademileri, İstanbul.
- Sprinks J. (2013) Calls for whistleblowing lead and standardised policy at every trust. *Nursing Standard*, 27(44): 11.
- Sungur, S. A. (2017). Siyasal bilgiler öğrencilerin mayyavelist eğilimlerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 1361-1370.
- Şahinoğlu, A.ve Bebek, G. (2018). Araştırma görevlilerinin bilimsel araştırma etiğine ilişkin algıları: nitel bir çalışma. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 47-58.
- Şen, M.L. (2020). Yolsuzluğun önlenmesinde etkili bir araç: İhbarcılık. *Sakarya İktisat Dergisi* 100. Yıl Milli Egemenlik Özel Sayısı, SS.90-109
- Tang, T. L. P., Chen, Y. J. and Sutarso, T. (2008). Bad apples in bad (business) barrels: The love of money, Machiavellianism, risk tolerance, and unethical behavior. *Management Decision*, 46(2), 243-263.
- Tang, Y., Li, J. and Yang, H. (2012). What I see, what I do. *Journal of Management*, 41(6), 1698-1723. <https://doi.org/10.1177/0149206312441211>
- Tariq, F., Amad, M and Lingjie, L. (2021). A review of the bright side of dark triad and a road to career success. *Liberal Arts and Social Sciences International Journal (LASSIJ)*, 5(2), 61-78. <https://doi.org/10.47264/idea.lassij/5.2.5>
- Taş, F. ve Antalyalı, Ö.F. (2015). Kamu hastanelerinde ve özel hastanelerde çalışan hemşirelerin izharcılık (Whistleblowing) tutumları. *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 2, Yıl: 2, Sayı: 3, ss.: 34-54
- Taylor, D. J. and Goodwin, D. (2022). Organisational failure: rethinking whistleblowing for tomorrow's doctors. *Journal of Medical Ethics*, 48(10), 672-677.
- Tekçe, E.ve Bilge, Y. (2023). Narsisizm ile utanç ve suçluluk ilişkisi: Sistematik bir derleme. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, 7(13), 43-73.
- Ternes, M., Babin, C., Woodworth, A., Stephe, S. (2019). Academic misconduct: An examination of its association with the dark triad and antisocial behavior. *Personality and Individual Differences*, 138: 75–78.
- Toker Gökçe, A. & Oğuz, E. (2015). Öğretmen adaylarının farklı bilgi uçuurma (whistle-blowing) tercihlerinde belirleyici olan kültürel değerler. *Sakarya University Journal of Education*, 5(1), 55. doi:10.19126/suje.56400
- Toker Gökçe, A. (2014). Okullarda bilgi uçuurma: İş doyumu ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22, 261-282.
- Toprak, E.A. (2021). Çalışanlarda Makyavelizm ve Narsisizm Kişilik Özelliklerinin Etik Dışı Davranışlar Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Bir Alan Çalışması. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

- Turan, B. (2021). Kişilik Özelliklerinin İçsel ve Dışsal Whistleblowing Niyeti Üzerindeki Etkisinde X ve Y Kuşaklarının Düzenleyici Etkisi. (Yayımlanmamış doktora tezi). Şeyh Edebalı Üniversitesi, Bilecik.
- Turnipseed, D. L. and Landay, K. (2018). The role of the dark triad in perceptions of academic incivility. *Personality and Individual Differences*, 135, 286-291.
- U.S. Securities and Exchange Commission (2017), Annual Report to Congress: Whistleblower Program, Washington, DC: Office of the Whistleblower.
- Uçkun, G., Üzüm, B. ve Uçkun, S. (2018). narsist kişiliğin makyavelist davranışlara etkisi: Kocaeli üniversitesi özel güvenlik öğrencileri örneği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2): 139-154
- Uppal, N. (2021). How Machiavellianism engenders impression management motives: The role of social astuteness and networking ability. *Personality and Individual Differences*, 168, 110314. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110314>
- Uyar, S. ve Yelgen, E. (2015). Bilgi ifşası (whistleblowing) ve denetim. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 85-106.
- Üçok, I. (2018). The effects of machiavellianism and person-group dissimilarity on workplace incivility. *Global Journal of Psychology Research: New Trends And Issues*, 8(1), 25-35.
- Ülkü, T. (2019). Kamu Sağlık Personellerinin Makyavelist Eğilimlerinin İfşa Etme Üzerinde Etik İklimin Düzenleyici Rolü. (Yayımlanmış yüksek lisans tezi). Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Ülkü, T., Döven, M. S. (2021). The Moderator Role of Ethical Climate upon the Effect Between Health Personnel's Machiavellian Tendencies and Whistleblowing Intention: The Case of Eskişehir. *İş Ahlakı Dergisi*, 14 (1), ss 125-166.
- Üstün, F. ve Ersolak, Ş. (2020). Makyavelizm ve İş Yeri Nezaketsizliği: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 7:329-343.
- Vezir, Z. (2017). Makyavelizm ve Etik Olmayan Davranış Arasındaki İlişkide Etik Liderliğin Düzenleyici Etkisi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara
- Vie, K. J. (2020). How should researchers cope with the ethical demands of discovering research misconduct? Going beyond reporting and whistleblowing. *Life Sciences, Society and Policy*, 16(1), 6.
- Volmer J, Koch IK, Goritz AS. (2016). The bright and dark sides of leaders' Dark Triad traits: effects on "subordinates' career success and well-being. *Personality and Individual Differences*, 101:413–18
- Vural, G.B.(2021). Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri, Örgütsel Sinizm ve Bilgi Saklama Davranışı Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Walker, S. A., Double, K. S., & Birney, D. P. (2021). The complicated relationship between the dark triad and emotional intelligence: A systematic review. *Emotion Review*, 13, 257–274. <https://doi.org/10.1177/17540739211014585>
- Wan, Q., Jiang., L, Zeng, Y., Wu, X. (2019). A big-five personality model-based study of empathy behaviors in clinical nurses. *Nurse Education Practice*. Jul;38:66-71

- Wang, Z., H. Xu, and Y. Liu. (2018). How does ethical leadership trickle down? Test of an integrative dual-process model. *Journal of Business Ethics*, 153 (3): 691–705. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3361-x>
- Watson, L. and O'Connor, T. (2017). Legislating for advocacy: The case of whistleblowing, *Nurs. Ethics*, 24, (3):305–312.
- Weiss, B., Campbell, W. K., Lynam, D. R. and Miller, J. D. (2019). A trifurcated model of narcissism: On the pivotal role of trait antagonism. In *The handbook of antagonism* (pp. 221–235). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-814627-9.00015-3>.
- Wisniewska, M.Z. (2021). Whistleblowing in health care organizations: A Comprehensive literature review. *Management Issues*, Vol. 19, No. 4(94), p. 131 –165, <https://doi.org/10.7172/1644-9584.94.1>
- Włodarska, K. A., Zyskowska, E., Terebus, M. K., & Rogoza, R. (2021). The Dark Triad and BIS/BAS: A meta-analysis. *Current Psychology*, 40, 5349-5357.
- Yangıncı, D. ve Tekin, Ş. (2022). Türk İş hukukunda bilgi uçuurma (Whistleblowing). *Nazali Günlük Hukuk ve Yaşam Dergisi*, 4(18);33-38.
- Yasım, Y. K. (2020). Mesleki tükenmişlik, makyavelizm, psikolojik sözleşme ihlali ve demokratik liderlik arasındaki ilişkilerin smartpls ile analizi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (6), 87-101.
- Yazdaniyan, A., Alavi M., Irajpour, A. Keshvari, M. (2016). Association between nurses personality characteristics and their attitude towards the older adults. *Iran J Nurses Midwifery Res*. Jan-Feb;21(1):9-13
- Yener, S. (2018). İşgören sesliliğinin tükenmişlik ve bilgi uçuurma arasındaki ilişkide düzenleyici rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16 (31): 217-236.
- Yeniavcı, P. (2020). Otantik Liderliğin Bilgi İfşası (Whistleblowing) Üzerine Etkisi: Aydın İlinde Bir Araştırma. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.
- Yeşiltaş, M.D. ve İmadoğlu, T. (2020). Kamu sektöründeki çalışanların etik konum algılarının makyavelizm eğilimlerinin ve işe angaje olma davranışlarının incelenmesi. *BMIJ*, 8(4): 204-239
- Yıldız, F.F. (2013). Yöneticilerin algılanan sahte ve gerçek dönüşümcü liderlik davranışlarını ayırt etmede makyavelizm ile kişisel açılım ve geri bildirimin etkileri. (Yayınlanmamış doktora tezi).Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Yıldız, H. ve Tani, E. (2018). Bilgi uçuurma davranışının öncülleri ve sonuçları. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 7(14):53-67
- Yılmaz, E. Z. ve Bayram, A. (2019). Sağlık Çalışanlarında örgütsel vatandaşlık davranışı ile etiksel ifşa arasındaki ilişkinin incelenmesi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(1): 246-267.
- Yılmaz, F. (2019). Liderliğin Farklı Bir Yönü: Karanlık Liderlik," *2nd International Congress On New Horizons In Education and Social Sciences (ICES-2019)Proceedings*, pp.261-269.
- Yılmaz, T., Karagöz, Ş., Uzunbacak, H.H., Akçakanat, T. (2021). Karanlık üçlü kişilik özellikleri, psikolojik ayrıcalık, göreceli yoksunluk ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. *EKEV Akademi Dergisi*, Yıl: 25, Sayı: 86

- Younus, S., Danish, R. Q., Sair, S. A., Ramzan, M. ve Sheikh, L. (2020). Relationship of machiavellian leadership to counterproductive work behavior with mediating mechanism of justice perceptions: evidence from tanner sector of Pakistan. *AJSS*, 4(3), s. 741-749.
- Yu, M. C., Wang, G. G., Zheng, X. T. ve Shi, W. J. (2020). Entrepreneur narcissism and unethical pro-organizational behaviour: an examination of mediated-moderation model. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 33(1), s. 501-520.
- Yurdakul, A.,& Bozkurt Bostancı, A. (2016). Öğretmenlerin okulların örgütsel narsizm düzeylerine yönelik görüşleri ile öz yeterlilik algıları arasındaki ilişki. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 109-126.
- Zarefar, A., Surya, R.A.S. and Mela, N.F. (2018). The Machiavellian character, ethical environment and personal cost in their impact to whistleblowing intention (empirical study on SAMSAT of Pekanbaru City and Rokan Hulu Regency). *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, Vol. 11, pp. 79-88.
- Zarzeczna, N., von Hecker, U., Proulx, T. and Haddock, G. (2020). Powerful men on top: Stereotypes interact with metaphors in social categorizations. *Journal of Experimental Psychology: Human Perception and Performance*, 46(1), 36–65. <https://doi.org/10.1037/xhp0000699>
- Zettler, I., Thielmann, I., Hilbig, B. E. and Moshagen, M. (2020). The nomological net of the HEXACO model of personality: A large-scale meta-analytic investigation. *Perspectives on Psychological Science*, 15(3), 723–760. <https://doi.org/10.1177/1745691619895036>
- Zhang, J. and Tian, Y. (2024). Final-year nursing students’ perceptions of humanistic education in nursing: A cross-sectional descriptive study. *BMC Medical Education*, 24, 392.
- Zhang, J., Paulhus, D. L. and Ziegler, M. (2019). Personality predictors of scholastic cheating in a Chinese sample. *Educational Psychology*, 39, 572–590. <https://doi.org/10.1080/01443410.2018.1502414>.
- Zhao, J., Xiao, S., Mao, J. and Liu, W. (2018). The buffering effect of Machiavellianism on the relationship between role conflict and counterproductive work behavior. *Frontiers in psychology*, 9, s. 1776-1786.
- Zhou, F., Shen, Y., Pitre, T. (2024). The peer deterrent effect of whistleblowing on financial reporting aggressiveness. *Accounting Horizons*, September; 38 (3): 171–195. <https://doi.org/10.2308/HORIZONS-2021-154>
- Zor, M. (2019). Yöneticilerin Machiavellist Eğilimlerinin Çalışanların İşe Yönelik Tutumlarına Etkisi. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

EK-1. BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU

Değerli Meslektaşlarımız

Bu çalışma “Akademisyen hemşirelerde karanlık üçlü kişilik özelliklerinin bilgi uçurma davranışı ile ilişkisi” ni değerlendirmek amacıyla Prof. Dr. Serap Altuntaş ve Doktora Öğrencisi Mine Seçir tarafından yürütülmektedir. Bu çalışmaya katılım tamamen gönüllük esasına dayanmaktadır. Araştırmada sizden soruları yanıtlamanız beklenmekte olup katılımcılara yönelik herhangi bir risk teşkil etmemektedir. Verdiğiniz cevaplar tamamen gizli tutulacak olup sadece bilimsel araştırma amacıyla kullanılacaktır. Çalışmaya katıldıktan sonra istediğiniz aşamada çalışmadan ayrılabilirsiniz. Aynı zamanda eksik cevaplar sebebiyle çalışmadan çıkartılabiliyorsunuz. Bu çalışma için size herhangi bir ücret ödenmeyecek ve sizden de bir ücret talep edilmeyecektir. Çalışmaya ait soruları cevaplamanız ortalama 4-5 dakika sürecek olup bu formu onaylamanız araştırmaya katılım için onay verdiğiniz anlamına gelmektedir

Araştırmacılar: Prof. Dr. Serap ALTUNTAŞ

Doktora Öğrencisi Mine SEÇİR

Yukarıda gönüllüye araştırmadan önce verilmesi gereken metni okudum. Bunlar hakkında bana yazılı ve sözlü açıklamalar yapıldı. Bu koşullarla söz konusu araştırmaya kendi rızamla, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Gönüllünün Adı- Soyadı:

İmzası:

Adresi (varsa telefon no, faks no):

Açıklamaları yapan araştırmacının

Adı- Soyadı: Mine SEÇİR

İmzası:

EK-2. TANITICI BİLGİ FORMU

1. Cinsiyetiniz:
☐ Kadın
☐ Erkek
2. Yaşınız:.....
3. Medeni durumunuz:
☐ Evli
☐ Bekar
4. Çalıştığınız kurum türü:
☐ Kamu üniversitesi
☐ Vakıf üniversitesi
5. Kurumunuzun bulunduğu bölge:
☐ Marmara Bölgesi
☐ Karadeniz Bölgesi
☐ Akdeniz Bölgesi
☐ Ege Bölgesi
☐ Doğu Anadolu Bölgesi
☐ Güneydoğu Anadolu Bölgesi
☐ İç Anadolu Bölgesi
6. Kurumunuzun akreditasyon durumu nedir?
☐ Akredite
☐ Akredite değil
☐ Akreditasyon sürecinde
7. Çalıştığınız kurum türü:
☐ Hemşirelik Fakültesi
☐ Sağlık Bilimleri Fakültesi
☐ Sağlık Yüksek Okulu
☐ Hemşirelik Yüksek Okulu
☐ Diğer (Lütfen belirtiniz)
8. Kurumdaki çalışma yılınız: ay/yıl
9. Meslekte toplam çalışma yılınız: ay/yıl
10. Unvanınız:
☐ Prof. Dr.
☐ Doçent
☐ Dr. Öğretim Üyesi
☐ Öğretim Görevlisi
☐ Araştırma Görevlisi
☐ Diğer(Lütfen belirtiniz)
11. Görev yaptığınız Anabilim Dalı:
☐ Hemşirelik Esasları
☐ İç Hastalıkları Hemşireliği
☐ Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği
☐ Kadın Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği
☐ Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği
☐ Ruh Sağlığı ve Hastalıkları / Psikiyatri Hemşireliği
☐ Halk Sağlığı Hemşireliği
☐ Hemşirelikte Öğretim
☐ Hemşirelikte Yönetim

- () Diğer(Lütfen belirtiniz)
12. Eğitim düzeyiniz:
- () Yüksek lisans devam ediyor.
- () Yüksek lisans mezunuyum
- () Doktora devam ediyor
- () Doktora mezunuyum
13. İdari göreviniz var mı? () Evet () Hayır (Cevabınız evet ise 14. Soruyu cevaplayınız)
14. İdari göreviniz nedir?
- () Dekan / Müdür
- () Dekan / Müdür yardımcısı
- () Bölüm başkanı
- () Anabilim Dalı Başkanı
- () Diğer(Lütfen belirtiniz)
15. Akademisyen olmadan önce hemşire olarak çalıştınız mı?
- () Evet
- () Hayır
16. Çalıştığınız kurumda etik / uygun olmadığını düşündüğünüz bir durumla (örn; hatalı uygulama, ayrımcılık, taciz, yolsuzluk vb.)karşılaştınız mı?
- () Hayır
- () Evet (Cevabınız evet ise 17. ve 18. soruları cevaplayınız.)
17. Kurumda karşılaştığınız etik / uygun olmayan bu durum hangi konuyla ilgiliydi?
- () Eğitim öğretim faaliyetleri
- () Yönetim faaliyetleri
- () Çalışanlar arasındaki ilişkiler
- () Yöneticilerle ilişkiler
- () Diğer (Lütfen belirtiniz)
18. Karşılaştığınız etik / uygun olmayan durumu bildirdiniz mi? (Bu soruya cevabınız “evet” ile başlıyorsa 19. soruyu cevaplayınız.)
- () Hayır
- () Evet, yöneticime bildirdim
- () Evet, meslektaşlarıma bildirdim
- () Evet, başka bir birime bildirdim
- () Evet, sosyal medyada bildirdim
- () Evet, online sitelere anonim olarak bildirdim
- () Diğer(Lütfen belirtiniz)
19. Karşılaştığınız etik / uygun olmayan durumu bildirme nedeniniz neydi?
- () Bu duruma neden olan kişilerin cezalandırılmasını sağlamak
- () Kurumda bu durumun tekrarlanmasını önlemek
- () Bu duruma neden olan kişiden intikam almak
- () Bu durumdan mağdur olan kişiye yardım etmek
- () Diğer(Lütfen belirtiniz)
20. Kişiliğinizi nasıl tanımlarsınız? (Birden fazla işaretleme yapabilirsiniz)
- () Sakin
- () Sinirli
- () Sabırlı

- () Rahat
- () Rekabetçi
- () Stratejik
- () Dışa dönük, sosyal
- () Yalnızlığı tercih eden
- () Kindar
- () Öne çıkan
- () Arka planda kalan
- () Baskın, belirgin
- () Dikkat çekmeyen
- () Fedakâr
- () Hırslı
- () Bencil
- () Güce önem veren
- () Diğer



EK-3. BİLGİ UÇURMA ÖLÇEĞİ

İşyerinizde yanlış bir uygulama ile karşılaşsaydınız, bu durum hakkında ne yapardınız?	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Kimliğimin gizli tutulması koşuluyla gerçek ismimi vererek olayı bildiririm.					
2. Bu olayı (resmi bir işlem yapmadan) aynı sorunu yaşayan ya da gözlemleyen meslektaşlarıma bildiririm.					
3. Bu olayı (resmi bir işlem yapmadan) aynı sorunu yaşayan ya da gözlemleyen meslektaşlarıma bildiririm.					
4. Bu olayı bağlı olarak çalıştığım yöneticime bildiririm					
5. İsmimi vermeden ancak mensubu olduğum gruba/kuruma/birime belirterek olayı bildiririm.					
6. Bu olayı doğrudan üst kademe yönetime bildiririm					
7. Bu olayı çalıştığım kurumdaki diğer üst düzey yöneticilere bildiririm					
8. Bu olayı çalıştığım kurumla aynı amacı taşıyan diğer kurumlara bildiririm					
9. Bu olayı kurumumla ilgili yasal mercilere bildiririm					
10. Bu olayı (resmi bir işlem yapmadan) sorunun çözümünde doğrudan etkili olabilecek bir meslektaşına bildiririm.					
11. Bu olay hakkında diğer toplumsal kurumların bilgi edinmesini sağlarım.					
12. Bu olayı kimliğimle ilgili hiçbir bilgi vermeden bildiririm.					
13. Bu olayı basın aracılığıyla kamuoyuna duyururum.					
14. Bu olayı kendimi yakın hissettiğim herhangi bir meslektaşına bildiririm.					
15. Bu tür durumları kurum içinde kime iletmemiz isteniyorsa sözel olarak doğrudan iletirdim.					
16. Kurum içinde kullandığımız prosedürlere (tutanak tutma, dilekçe verme vb.) göre hareket ederek bildirirdim.					

EK-4. BİLGİ UÇURMA NEDENLERİ ÖLÇEĞİ

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Bu eylemleri bildirmemin sonucunda kurum içindeki diğer meslektaşlarım bana karşı cephe oluşturabilir.					
2. Bu eylemlerin kurumun amaçlarına aykırı olduğunu düşündüğüm için bildirirdim					
3. Bu eylemlerin kuruma ciddi zararlar vereceğini düşündüğüm için bildirirdim.					
4. Bu eylemleri bildirmemin sonucunda işim tehlikeye girebilir					
5. Bu eylemlerin diğer toplumsal kurumlara zarar vereceğine inandığım için bildirirdim.					
6. Bu eylemlerin diğer toplumsal kurumlara zarar vereceğine inandığım için bildirirdim.					
7. Bu eylemleri bildirmemin sonucunda mesleki kariyerimin olumsuz etkilenebilir.					
8. Ahlaki ve toplumsal görev duygularım nedeniyle bildirirdim					
9. Mesleki etik ilkelerime aykırı olması nedeniyle bildirirdim.					
10. Örgüt içindeki bu eylemlerden vicdanen rahatsız olduğum için bildirirdim.					
11. Bu eylemleri kurumdaki öğrencilere ciddi zararlar vereceğini düşündüğüm için bildirirdim.					
12. Bu eylemleri bildirme sürecinin her aşamasında başkaları tarafından engellenebilirim.					
13. Bu eylemleri öğrencilerin ailelerine zarar vereceğine inandığım için bildirirdim.					
14. Bu eylemlerin kurumdaki diğer çalışanlara ciddi zararlar vereceğini düşündüğüm için bildirirdim.					
15. Bu eylemlerin kurumdaki meslektaşlarıma ciddi zararlar vereceğini düşündüğüm için bildirirdim.					

EK-5. KISALTILMIŞ KARANLIK ÜÇLÜ ÖLÇEĞİ

İfadeleri değerlendirirken sizin tutumunuza en uygun seçeneği işaretleyiniz	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Sırlarınızı anlatmak akıllıca değildir.					
2. İstedığımı elde etmek için akıllıca manipülasyon (kendi çıkarları doğrultusunda birilerini yada bir şeyleri yönlendirme) yapmaktan hoşlanırım.					
3. Her ne pahasına olursa olsun, önemli kişileri kendi tarafına çekmelisin.					
4. Başkalarıyla doğrudan çatışma yaşamaktan kaçınm, çünkü bu kişiler ileride işinize yarayabilir.					
5. Daha sonra insanlara karşı kullanabileceğiniz bilgileri bir 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.					
10. İnsanlar beni doğal bir lider olarak görür.					
11. İlgi odağı olmaktan nefret ederim. *					
12. Birçok grup aktivitesi bensiz sıkıcı olur.					
13. Özel biri 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. Yetkililerden 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 uğraşanlar daima pişman olur.					
25. Yasa dışı işlere bulaşmaktan dolayı hiç sorun yaşamadım *					
26. Kaybedenlere sataşmaktan hoşlanırım.					
27. İstedığımı almak için her şeyi söylerim.					
BU ÇALIŞMA HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİNİZ / İFADE ETMEK İSTEDİKLERİNİZ NELERDİR?					

EK- 6. ETİK KURUL ONAYI



T.C.
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
SAĞLIK BİLİMLERİ GİRİŞİMSSEL OLMAYAN ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU
TOPLANTI TUTANAĞI

GÜNDEM: Prof. Dr. Serap ALTUNTAŞ'ın 2023 -146 numaralı başvurusunun değerlendirilmesi

KARAR: Etik Kurulumuzun 18.10.2023 tarihinde saat 14.00'te yapılan 2023- 8 sayılı toplantısında Prof. Dr. Serap ALTUNTAŞ danışmanlığında Mine SEÇİR tarafından yürütülmesi planlanan 2023-146 başvuru sayılı "**Akademisyen Hemşirelerde Karanlık Üçlü Kişilik Özelliklerinin Bilgi Uçurma Davranışı ile İlişkisi**" konulu çalışma etik açıdan uygun bulunmuştur.

* Etik Kurul başkanının başvuru sahibi olduğu çalışmanın değerlendirilmesine etik kurul başkanı katılmamıştır.

Prof. Dr. Serap ALTUNTAŞ
Komisyon Başkanı

Doç. Dr. Yıldı Arzu ABA

Dr. Öğr. Üyesi Burçin AKÇAY

Doç. Dr. Latife UTAŞ AKHAN

Dr. Öğr. Üyesi Ekrem SEVİM

Doç. Dr. Cennet GÖLOĞLU DEMİR

Dr. Öğr. Üyesi Yasemin ERGÜL

EK-7. ÖLÇEK KULLANIM İZİNLERİ



@kocaeli.edu.tr

Alıcı: ben ▼

22 Eylül Cum 12:32 (1 gün önce) ☆

Merhaba Mine,

İlgili ölçekleri kullanabilirsiniz. Ekte maddeler ve hangi boyutlarda olduklarına ilişkin bilgi yer almaktadır.

Başarılar dilerim.

22 Eylül 2023 12:20, "Mine Scr" <[redacted]@gmail.com> yazdı:

...



Emrah Özsoy

Alıcı: ben ▼

15 Eylül Cum 23:17 (8 gün önce) ☆ ↩ ⋮

Mine hocam Merhaba tabii ki kullanabilirsiniz iyi çalışmalar dilerim

15 Eyl 2023 Cum, saat 20:49 tarihinde Mine Scr <[redacted]> şunu yazdı:

...

--

Doç.Dr. Emrah ÖZSOY
Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi <[redacted]>

Assoc. Prof. Dr, Sakarya Business School
Sakarya University

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER
Adı-Soyadı: Mine SEÇİR
Medeni Hali: Bekar
Uyruğu: T.C. vatandaşı
EĞİTİM
Lise: Ankara Gazi Lisesi
Lisans: Aksaray Üniversitesi
Yüksek lisans: Kafkas Üniversitesi
YABANCI DİL
İngilizce
MESLEKİ DENEYİM
2016-2019- Kars- Sarıkamış Devlet Hastanesi (Dahiliye servisi- yoğun bakım sorumlu hemşireliği)
2019-.....- Balıkesir Manyas Devlet Hastanesi (Dahiliye servisi- Dahili birimler sorumlu hemşireliği- YAŞAM birimi sorumlu hemşireliği)
ÜYE OLUNAN MESLEKİ KURULUŞLAR
YAYINLARI
Seçir, M. and Altuntaş, S. (2020). Hemşirelikte Eğitiminde Üstbiliş. Editör: Doç. Dr. Ayten Dinç. <i>Sağlık Bilimlerinde Multidisipliner Araştırmalar-3</i> , İstanbul.
Seçir, M. and Karabağ Aydın, A. (2021). Determining the Relation between Nursing Students' Problem-Solving Skills and Attitudes toward Computer Use in Health Care: A Comparative StudyDetermining the Relation between Nursing Students' Problem-

Solving Skills and Attitudes toward Computer Use in Health Care: A Comparative Study. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 12(4):743-752.

Seçir, M. and Altuntaş, S. (2024). Nurse Faculty Members' Perception of Diversity Management: A Cross-Sectional Online Survey in Turkey. *IJHSRP*, vol. 9, no. 3, pp. 235–247. doi: 10.33457/ijhsrp.1463960

Çiçek Korkmaz, A. ve Seçir, M. (2022). Cam Uçurum: Hemşirelikte Bir Kariyer Engeli mi?. Editör: Polat, M. ve Dönmez, S., V. International Health Science and Life Congress Proceeding Book, Burdur.

