

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

KİŞİLİĞİN KARANLIK YÖNÜNÜN TÜKENMİŞLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

DOKTORA TEZİ

Emrah ÖZSOY

Enstitü Anabilim Dalı : İşletme

Enstitü Bilim Dalı :Yönetim ve Organizasyon

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Kadir ARDIÇ

TEMMUZ-2017

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**KİŞİLİĞİN KARANLIK YÖNÜNÜN TÜKENMİŞLİK
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

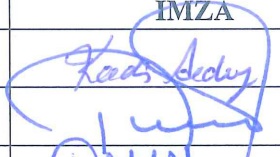
DOKTORA TEZİ

Emrah ÖZSOY

Enstitü Anabilim Dalı : İşletme

Enstitü Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon

Bu tez/....../2017 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ	İMZA
Prof. Dr. Kadir Ardic	Kabul	
Prof. Dr. Remzi Altunışık	Kabul	
Prof. Dr. Nihat Erdoğan	Kabul	
Doç. Dr. Mahmut Akbolat	Kabul	
Yrd. Doç. Dr. Musa Said Döven	Kabul	



SAKARYA
ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA İNTİHAL YAZILIM RAPORU BEYAN BELGESİ

Tez Başlığı: Kişiliğin Karanlık Yönünün Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın toplam 146 sayfalık kısmına ilişkin *Sakarya Üniversitesi Lisansüstü Yönetmeliği Madde 28* uyarınca aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve 17/07/2017 tarihinde Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından şahsıma iletilen *Turnitin* intihal tespit programı raporuna göre tezimin benzerlik oranı % 6 'dır.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1) Kaynakça hariç
- 2) Alıntılar dahil
- 3) 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Bu bilgiler doğrultusunda tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Emrah ÖZSOY

17.07.2017

Emrah

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ

Adı – Soyadı
Öğrenci Numarası
Ana Bilim Dalı
Programı
Statüsü

:Emrah ÖZSOY

:1360D04019

:İşletme

:Yönetim ve Organizasyon

: ☐ Y. Lisans ☒ Doktora ☐ Bütünleşik Doktora

Prof. Dr. Kadir ARDIÇ

17.07.2017

Kadir Ardic

ÖNSÖZ

Bu çalışmada bana birçok değerli bilim insanının doğrudan ve dolaylı katkısı bulundu. İlk olarak lisansüstü eğitimime başladığımda ilk tanıdığım akademisyen olan, beş yıl asistanlığını yaptığım ve geçtiğimiz yıl aramızdan ayrılan, rahmetli hocam Prof. Dr. Gültekin Yıldız'a,

Yoğun çalışma koşullarına rağmen her koşulda tüm samimiyeti ile yanımda olan bu tezin hazırlanmasında sistematik olarak bana zaman ayırarak ilerlememi izleyen ve tezimin “öz” olmasına öncülük eden danışman hocam Prof. Dr. Kadir Ardic'a,

Sürekli bilgi ve tecrübesine başvurduğum Prof. Dr. Remzi Altunışık'a,

Tüm içtenliğe ile beni hep destekleyen, tez çalışmamda da sürekli fikrine başvurduğum Doç. Dr. Mahmut Akbolat'a,

Lisansüstü eğitime başladığımdan bu yana, her türlü konuda destekçim olan ve gelişimim için elinden gelen her şeyi yapan Yrd. Doç. Dr. Özlem Balaban'a,

Göreve başladığım ilk gün tanıdığım ve yaklaşık 6 yıldır, aynı odayı paylaştığım, bu çalışmanın tamamlanmasında psikolojik olarak hep yanımda olan dostum Arş. Gör. Osman Uslu'ya,

Bir dönem boyunca tezim üzerinde çalışma fırsatı ve HU Berlin'de misafir araştırmacı olarak çalışma imkânı sunduğu ve bana gönüllü danışmanlık yaptığı için, Humbolt Üniversitesi, Yaşam Bilimleri Fakültesi, Psikoloji bölümü öğretim üyesi Dr. John F. Rauthmann'a,

Bana metodolojik açıdan önemli katkılar sağlayan ve bilimsel çalışmalarda disiplinin önemini öğreten Dr. Peter K. Jonason'a,

Doktora eğitimim boyunca, bana doktora bursu sağlayan TÜBİTAK'a,

Bana hayatım boyunca bana çok şey öğreten ismini sayamadığım tüm hocalarıma, arkadaşlarıma ve yakınlarıma,

Son olarak, beni bugünlere alnının teri ile getiren kıymetli anne ve babama, yaşam boyu destekçilerim olan değerli ağabeylerime, ablama, kız kardeşime ve her türlü sıkıntıma ve stresime koşulsuz katlanan kıymetli eşime,

Çok teşekkür ederim.

Emrah ÖZSOY

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iii
TABLO LİSTESİ	iv
ŞEKİL LİSTESİ.....	v
ÖZET.....	v
SUMMARY	vii
İÇİNDEKİLER	i
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: TEORİK ÇERÇEVE VE KAVRAMLARIN TANIMLANMASI	5
1.1. Kişilik.....	5
1.2. Kişilik Bozukluğu	6
1.3. Kişiliğin Karanlık Yönü (Karanlık Üçlü)	7
1.3.1. Narsisizm	8
1.3.2. Makyavelizm.....	15
1.3.3. Psikopati.....	19
1.4. Tükenmişlik	24
1.5. Genel Öz-Yeterlilik.....	28
BÖLÜM 2: ARAŞTIRMANIN ARKA PLANI	30
2.1. Araştırma Problemi	30
2.2. Araştırma Soruları.....	35
2.3. Araştırma Modeli	35
2.4. Araştırmanın Hipotezleri.....	38
BÖLÜM 3: ARAŞTIRMA.....	51
3.1.Uyarlama Çalışması.	51
3.2.Örneklem ve Verilerin Toplanması.....	68
3.3.Araştırmada Kullanılan Ölçekler	69
3.4.Bulgular.....	70
3.4.1.Katılımcılara ilişkin demografik bulgular	71
3.4.2.Tanımlayıcı istatistikler ve içsel tutarlılık testi	73
3.4.3.Faktör Analizi.....	74
3.4.4.Korelasyon Analizi	77

3.4.5.Regresyon Analizi.....	80
3.4.6.Düzenleyici Etki (Moderating) Testi	85
TARTIŞMA VE SONUÇ.....	94
KAYNAKÇA	107
EKLER.....	126
ÖZGEÇMİŞ.....	146



KISALTMALAR

APA	:American Psychology Association
Bknz	:Bakınız
CFI	:Comparative Fit Index
DF	:Degrees of Freedom
DFA	:Doğrulamalı Faktör Analizi
DSM	:Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders
DTDD	:Dark Triad Dirty Dozen
GÖY	:Genel Öz-yeterlilik Ölçeği
KFA	:Keşfedici Faktör Analizi
KMO	:Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy
LÖPÖ	:Levenson Öz-Değerlendirme Psikopati Ölçeği.
LSRP	:Levenson's Self-Report of Psychopathy
Mach-IV	:Makyavelizm Ölçeği
MBI	:Maslach Burnout Inventory
MMM	:Multitrait-Multimethod-Matrix
MTE	:Maslach Tükenmişlik Envanteri
NKE	:Narsistik Kişilik Envanteri
NPI-16	:Narcissistic Personality Inventory-16
Örn	:Örneğin
PCA	:Principal Components Analysis
PCL-R	:Psychopathy Checklist-Revised
RMSEA	:Root Mean Square Error of Approximation
SD3	:The Short Dark Triad Scale
TL	:Türk Lirası

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Yapı Geçerliliği (Korelasyon Analizi) Testi.....	60
Tablo 2: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılım.....	72
Tablo 3: Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları	73
Tablo 4: Dirty Dozen Kısaltılmış Karanlık Üçlü Ölçeği (yöneticilerin değerlendirilmesi).....	75
Tablo 5: Dirty Dozen Kısaltılmış Karanlık Üçlü Ölçeği (çalışanların değerlendirmesi).....	76
Tablo 6: Korelasyon analizi.....	77
Tablo 7: Çoklu regresyon analizi bulguları.....	81
Tablo 8: Düzenleyici Etki (Moderating) Bulguları.....	87
Tablo 9: Doğrudan etkiler ve etkileşim etkileri: Çalışanların karanlık kişilik özelliklerinin toplamı.....	89
Tablo 10: Düzenleyici etkinin boyutlar bazında incelenmesi.....	90
Tablo 11: Doğrudan etkiler ve etkileşim etkileri: Narsisizm.....	91
Tablo 12: Doğrudan etkiler ve etkileşim etkileri: Makyavelizm.....	92
Tablo 13: Doğrudan etkiler ve etkileşim etkileri: Psikopati.....	93

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Araştırmanın Teorik Modeli.....	36
Şekil 2: Araştırmanın Teorik Modeli: Yöneticilerin Karanlık Kişilik Özellikleri (Bağımsız Değişken)	37
Şekil 3: Araştırmanın Teorik Modeli: Çalışanların Karanlık Kişilik Özellikleri (Bağımsız Değişken)	38
Şekil 4: Araştırmanın İstatistikî Modeli.....	86



Tezin Başlığı: Kişiliğin Karanlık Yönünün Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi	
Tezin Yazarı: Emrah ÖZSOY	Danışman: Prof. Dr. Kadir ARDIÇ
Kabul Tarihi: 17.07.2017	Sayfa Sayısı: vii (önkısım) + 106 (tez) + 20 (ek)
Anabilimdalı: İşletme	Bilimdalı: Yönetim ve Organizasyon
Bu çalışmanın odağı, kişiliğin karanlık yönünün örgütsel bağlamda incelenmesidir. Bu doğrultuda kişiliğin karanlık yönünün tükenmişlikle ilişkisi ve bu ilişkide genel öz-yeterliliğin düzenleyici rolü incelenmiştir. Bu kapsamda; (a) algılanan yönetici karanlık kişilik özelliklerinin astların tükenmişlikleri ile ilişkisi, (b) çalışanların kendi karanlık kişilik özelliklerinin tükenmişlikle ilişkisi, (c) yönetici ve çalışanların karanlık kişilik özelliklerinin tükenmişlikle ilişkisinde genel öz-yeterliliğin düzenleyici etkisi incelenmiştir. Çalışmada öncelikle iki ayrı kısaltılmış Karanlık Üçlü ölçeği Türkçe'ye uyarlanmış ve psikometrik özelliklerinin daha iyi olduğu tespit edilen Dirty Dozen ölçeği, tez çalışmasında kişiliğin karanlık yönünü ölçmek için kullanılmıştır. Çalışmaya Türkiye'de faaliyet gösteren çeşitli sektörlerden toplamda 926 çalışan katılmıştır. Katılımcılar kendi karanlık kişilik özelliklerini, tükenmişliklerini, genel öz-yeterliliklerini ve yöneticilerinin karanlık kişilik özelliklerini değerlendirmiştir. Araştırma bulgularına göre algılanan yönetici karanlık kişilik özellikleri ve çalışanların kendi karanlık kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasında pozitif ilişki elde edilmiştir. Genel öz-yeterlilik, sadece çalışanların karanlık kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkide kısmi bir düzenleyici etki yapmıştır. Hem çalışanların hem de yöneticilerin Makyavelizm ve psikopati düzeylerinin tükenmişliği daha şiddetli etkilediği, çalışanların ve yöneticilerin narsisizm düzeylerinin ise tükenmişliği daha düşük kuvvette etkilediği tespit edilmiştir. Bulgular tartışma bölümünde detaylıca ele alınmıştır.	
Anahtar Kelimeler: Karanlık Üçlü, Narsisizm, Makyavelizm, Psikopati, Tükenmişlik, Genel Öz-yeterlilik	

Title of the Thesis: Effects of the dark side of personality on burnout	
Author: Emrah ÖZSOY	Supervisor: Professor Kadir ARDIÇ
Date: 17.07.2017	Nu. Of Pages: vii (pre text) +106 (main body) + 20 (app)
Department: Business Administration Subfield: Management and Organization	
The focus of this study is to examine the dark side of personality in organizational context. In this direction, the relationship of dark side of personality with burnout and the moderating role of general self-efficacy on the relationship has been examined. Within this scope; (a) the relationship between perceived dark personality traits of managers with subordinates' burnout, (b) the relationship between employees' their own dark personality traits with burnout, (c) the moderating effect of general self-efficacy on the relationship of dark personality traits of managers and employees with burnout, were all examined. In the study, firstly two shortened Dark Triad scale were adapted into Turkish and the Dirty Dozen scale which was determined as having a better psychometric properties was used to measure the dark side of personality in thesis. A total of 926 employees from various sectors operating in Turkey participated in study. Employees rated their own; dark personality traits, burnout, general self-efficacy and the dark personality traits of their managers. According to research findings, positive relationship obtained between perceived dark personality traits of managers and employees' own dark personality traits and burnout. General self-efficacy had only a partial moderating effect on the relationship between employees' own dark personality traits and burnout. It has been found that the levels of Machiavellianism and psychopathy of both employees and managers affected burnout stronger, while narcissism level of employees and managers affected burnout weaker. Findings are discussed in detail in the discussion section.	
Keywords: Dark Triad, Narcissism, Machiavellianism, Psychopathy, Burnout, General Self-efficacy	

GİRİŞ

Kişilik özellikleri örgütsel davranış araştırmalarında ağırlıklı olarak beş faktör kişilik özellikleri kapsamında ve buna bağlı olarak çoğunlukla normal kişilik özellikleri çerçevesinde incelenmektedir (Barrick ve diğ., 2001). Bu durum kişiliğin karanlık yönünün¹ (narsisizm, Makavelizm ve psikopati) örgütsel davranış araştırmalarına konu olmasını kısıtlamaktadır. Kişiliğin karanlık yönünü ele alan çalışmalar ise ağırlıklı olarak teorik düzeyde ya da çalışan örnekleminde ziyade klinik popülasyonlarda ve öğrenci örnekleminde yürütülmektedir (Spain, Harms ve LeBreton, 2014). Çalışan örneklemini kapsayan araştırmalarda ise yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin incelenmesi ihmal edilmektedir (Volmer, Koch ve Göritz, 2016). Konuya ilişkin mevcut ampirik bulgular ise kişiliğin karanlık yönünün örgütsel yansımalarının anlaşılmasında yeterli değildir (Harms, Spain ve Hannah, 2011; Kaiser, LeBreton ve Hogan, 2015; Nevicka ve diğ., 2011; Spain, Harms ve LeBreton, 2014). Türkiye örnekleminde ise kişiliğin karanlık yönünü temsil eden yapıların üçünün birlikte ele alındığı çalışma sayısının oldukça kısıtlı olduğu görülmektedir. Bu bakımdan gerek konuya ilişkin ampirik araştırma ihtiyacının fazla olması (Harms ve Spain, 2015; Volmer, Koch ve Göritz, 2016) gerekse Türkiye örnekleminde söz konusu kişilik özelliklerinin yeteri kadar incelenmemesi gibi nedenlerden dolayı bu çalışma tasarlanmıştır. Bu doğrultuda, bu çalışmada, çalışanların kendi karanlık kişilik özelliklerinin ve yöneticilerinin karanlık kişilik özelliklerinin çalışanların tükenmişlikleri ile ilişkisi ve bu ilişkide çalışanların genel öz-yeterliliğin düzenleyici rolü incelenmiştir.

Tez üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişiliğin karanlık yönüne ilişkin teorik çerçeveye ve kavramların tanımlanmasına yer verilmiştir. İkinci bölümde araştırmanın arka planı ele alınmıştır. Araştırmanın arka planı başlığı altında; araştırma problemi, soruları, araştırmanın modeli ve araştırmanın hipotezleri alt başlıklarına yer verilmiştir. Bu doğrultuda neden bu çalışmaya ihtiyaç duyulduğu teorik ve ampirik gerekçeleri ile ele alınmıştır. Üçüncü bölümde kişiliğin karanlık yönünün tükenmişlikle ilişkisi ve bu ilişkide genel öz-yeterliliğin düzenleyici rolü incelenmiştir. Üçüncü bölümde ilk olarak Türkçe'ye uyarlanmış kısaltılmış karanlık kişilik ölçekleri bulunmadığı için iki ayrı

¹Kişiliğin karanlık yönü, çalışma boyunca, cümle yapısı ve akışına göre zaman zaman Karanlık Üçlü veya karanlık kişilik özellikleri şeklinde de ifade edilmiştir. Bu kavramsal ayrım, uluslararası alanda konuya ilişkin yürütülmüş birçok çalışmada da başvurulmaktadır (örn., Fehrman, Richards ve Paulhus, 2013; Harms ve Spain, 2015; Rauthmann, 2012; Jonason ve Webster, 2010).

kısaltılmış karanlık kişilik ölçeği [Dark Triad Dirty Dozen (DTDD) ve Short Dark Triad (SD3)] Türkçe'ye uyarlanmıştır. Söz konusu ölçeklerin içsel tutarlılıkları, yapısal geçerlilikleri (yakınsak ve ayırt edici geçerlilik) ve faktör yapıları (keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri) test edilmiştir. Uyarlama çalışması sonucunda Dirty Dozen kısaltılmış Karanlık Üçlü ölçeğinin psikometrik özelliklerinin daha iyi olduğu tespit edilmiştir. Bu ölçek kişiliğin karanlık yönünün tükenmişlikle ilişkisini incelemek için kullanılmıştır. Araştırma kapsamında ihtiyaç duyulan ilgili istatistiki analizlere başvurulmuştur. Elde edilen bulgular tartışma bölümünde; bulguların yorumu, bulguların özgünlüğü, araştırmanın kısıtları ve gelecek araştırmalar için öneriler alt başlıkları çerçevesinde incelenmiştir.

Çalışmanın Amacı

Bu çalışmada kişiliğin karanlık yönünün tükenmişlikle ilişkisinin ve bu ilişkide genel öz-yeterliliğin düzenleyici etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, bu çalışmada, çalışanların kendi karanlık kişilik özelliklerinin ve yöneticilerinin karanlık kişilik özelliklerinin çalışanların tükenmişlikleri ile ilişkisi ve bu ilişkide çalışanların genel öz-yeterliliğin düzenleyici rolü incelenmiştir.

Çalışmanın Önemi

Örgütsel davranış disiplininin temel amacı, örgütsel ortamda çalışan davranışlarının anlaşılması, yorumlanması ve bunun sonucu olarak bireysel ve örgütsel performansının artırılmasına katkı sunmaktır. Bu kapsamda liderlik, motivasyon, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar gibi temel konular üzerinde dünya genelinde çok sayıda ampirik çalışma yapılmış ve halen yapılmaktadır. Bahsi geçen konularda derinlemesine bulgu elde edebilmek için kişilik özelliklerinin örgütsel bağlamda incelenmesi kritik rol oynamaktadır. Ancak ülkemizde örgütsel davranış araştırmalarında kişilik özellikleri, ağırlıklı olarak normal ya da pozitif kişilik özellikleri bağlamında incelenmekte ve kişiliğin karanlık yönü ihmal edilmektedir. Oysaki uluslararası alanda son dönemlerde özellikle yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin incelenmesine ilişkin ilgi giderek artmaktadır. Çünkü karanlık kişilik özelliklerinin örgütsel bağlamda incelenmesi, kişilik özelliklerinin örgütlerdeki rolü hakkında detaylı bulgu sunacaktır.

Literatür incelendiğinde, çalışanların yöneticilerinden algıladıkları karanlık kişilik özelliklerinin ve çalışanların kendi karanlık kişilik özelliklerinin, çalışanların tükenmişlikleri ile ilişkisini test etmeye yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ek olarak, kişiliğin karanlık yönünün işe yönelik tutumlarla ilişkisini inceleyen çalışmalarda, kritik bireysel değişkenlerin düzenleyici etkisine yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu sebeple bu çalışmada, genel öz-yeterliliğin karanlık kişilik özelliklerinin tükenmişlikle ilişkisindeki, düzenleyici etkisi de incelenmiştir. Bu bakımdan bu çalışma;

- (a) Yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin çalışanların işe yönelik tutumlarıyla ilişkisine yönelik bulgu sunması,
- (b) Çalışanların karanlık kişilik özelliklerinin işe yönelik tutumlarla ilişkisine yönelik bulgu sunması,
- (c) Genel öz-yeterliliğin, karanlık kişilik özelliklerinin tükenmişlikle ilişkisindeki düzenleyici etkisinin incelenmesi hususlarında özgün bulgu elde edilmesini sağlayacaktır.

Bu bakımdan bu çalışmanın kişiliğin karanlık yönünün örgütsel yansımalarının anlaşılmasına katkı sunması beklenmektedir. Son olarak, bu çalışma ile daha önce Türkçe'ye uyarlanmamış olan kısaltılmış karanlık kişilik ölçekleri de Türkçe literatüre kazandırılmıştır. Özetle bu tez, uluslararası alanda son dönemlerde yaygın bir şekilde çalışılan ancak ülkemizde ihmal edilen kişiliğin karanlık yönünün örgütsel etkilerinin anlaşılmasına katkı sunacaktır.

Çalışma Kapsamı

Bu çalışma, Türkiye'de özel sektörde faaliyet gösteren, 6 ayrı işletmenin ağırlıklı olarak beyaz yakalı çalışanlarının ($n=926$) katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar, kendi karanlık kişilik özelliklerini, tükenmişlik düzeylerini, genel öz-yeterliliklerini ve yöneticilerinin karanlık kişilik özelliklerini değerlendirmiştir.

Çalışmanın Yöntemi

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden yararlanılmıştır. Bu doğrultuda ihtiyaç duyulan veriler standardize edilmiş anket formu vasıtasıyla elde edilmiştir. Araştırmada

karanlık kişilik özelliklerini ölçmek için Jonason ve Webster (2010) tarafından geliştirilmiş kısaltılmış Karanlık Üçlü ölçeği kullanılmıştır. Tükenmişlik düzeyi, Maslach Tükenmişlik ölçeği; genel öz-yeterlilik ise Schwarzer ve Jerusalem (1995) tarafından geliştirilen ölçek vasıtasıyla ölçülmüştür. Ayrıca anket formunda katılımcıların sosy-demografik özelliklerine ilişkin sorulara yer verilmiştir.

Araştırma kapsamında elde edilen veriler, araştırmanın hipotezleri doğrultusunda, ilgili nicel analiz teknikleri kullanılarak değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda verilerin analizi, IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 22 programı vasıtasıyla korelasyon, regresyon, faktör, düzenleyici etki (Hayes'in 2013 PROCESS programı), analizlerine başvurularda gerçekleştirilmiştir.

BÖLÜM 1: TEORİK ÇERÇEVE VE KAVRAMLARIN TANIMLANMASI

Bu bölümde ilk olarak kişilik ve kişilik bozuklukları konuları özetle ele alınmıştır. Daha sonra, çalışmanın esas odağı olan “*kişiliğin karanlık yönü*” detaylıca incelenmiştir.

1.1. Kişilik

Psikoloji, en yalın haliyle “*insan davranışlarını ve zihinsel süreçlerini inceleyen bilim dalı*” olarak tanımlanmaktadır (Henriques, 2004: 1213). Kişilik ise genel olarak “*duygu, düşünce ve davranış kalıplarındaki tutarlı bireysel farklılıklardır*” şeklinde tanımlanmaktadır (Greenberg, 1999: 40). Kişilik, psikolojinin birçok alt disiplininin kesişim noktası olduğu için psikolojideki en önemli konulardan biridir (Burger, 2006). Çünkü bilişsel psikoloji, gelişimsel psikoloji, biyolojik psikoloji ve sosyal psikoloji gibi psikolojinin alt disiplinleri, kişilik psikolojisine, yani en temel anlamda insanın anlaşılmasına katkı sunmaktadır (Benet-Martínez ve diğ., baskıda). Örgütsel davranış disiplini örgütsel bağlamda çalışan davranışlarının anlaşılmasına hizmet ettiği için kişilik konusu, örgütsel davranış disiplini açısından da kritik rol oynamaktadır (Judge ve diğ., 2008).

Kişiliğin oluşumunda ve gelişiminde kalıtım ve çevre belirleyici iki ana faktördür. Bu iki ana faktöre bağlı olarak bireyin kişiliğinin oluşumunu ve gelişimini etkileyen hususlar; genetik miras, çevre, aile, kültür, din, gelir ve iklim şeklinde ifade edilmektedir (Burger, 2006).

Araştırmacılar tarafından kişiliğin anlaşılmasına yönelik ortaya konulan yaklaşımlar farklı teorik temellerden insanı ve kişiliği anlamayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda Sigmund Freud, Carl Jung, Eric Ericson, Karen Horney, Harry Stack Sullivan ve Hans Eysenck gibi alana önemli katkı sunmuş araştırmacılar, kişiliğin anlaşılmasında çeşitli kuram ve yaklaşımlar geliştirmişlerdir (Burger, 2006; Schulz ve Schulz, 2016).

Kişilik psikolojisi, sosyal psikoloji, klinik psikoloji ve örgütsel davranış alanlarında kişilik özelliklerinin ampirik olarak araştırılabilmesi için kişilik özelliklerinin ölçülmesi önemli rol oynamaktadır. Kişilik özelliklerinin ölçülmesi, kişilik tiyolojileri vasıtasıyla birtakım temel boyutlar (örn., dışadönüklük, duygusal denge, deneyime açıklık,

uyumluluk, sorumluluk) bazında gerçekleşmektedir. Uluslararası yazında kişilik özelliklerinin en yaygın ölçüldüğü tipoloji, Beş Faktör Kişilik Modeli'dir. Bununla birlikte Minnessota Çok Yönlü Kişilik Envanteri, Myers-Briggs Tipi Kişilik Modeli ve Friedman ve Rosenman'ın A Tipi ve B Tipi Kişilik Modeli gibi modeller vasıtasıyla da genel kişilik özellikleri ölçülebilmektedir.

1.2. Kişilik Bozukluğu

Amerikan Psikiyatri Birliği (APA) tarafından yayımlanan, Mental Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı'nda (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, DSM²), narsisizm bir kişilik bozukluğu olarak ele alınmaktadır. Ayrıca psikopati de DSM'de yer alan anti-sosyal kişilik bozukluğu ile yakından ilişkilidir. Bu sebeple kişilik bozukluğunun tanımı ve kişilik bozukluklarının DSM-V³'te hangi kümeye ait oldukları kısaca ele alınacaktır. Kişilik bozukluklarının sınıflandırılmasında dünyada en yaygın kabul gören ayırım DSM'de yer alan sınıflamadır. Bu sebeple bu çalışmada DSM'nin sınıflandırmasına atıfta bulunulmuştur.

Kişilik özellikleri normalden önemli ölçüde sapmalar gösteriyor ve bireyin toplumsal uyumunu ve işlevselliğini zedeliyorsa bu durum kişilik bozukluğuna işaret etmektedir (Köroğlu ve Bayraktar, 2007). DSM-V'te kişilik bozukluğu *“kişinin kendi kültürünün beklentilerinden kayda değer bir ölçüde sapmalar gösteren, süreklilik arz eden bir içsel yaşantı ve davranışlar seti”* şeklinde tanımlanmaktadır. Buna göre kişilik bozukluğu, *“ergenlik veya genç erişkinlik yıllarında başlayan, istikrarlı bir şekilde sıkıntıya ya da işlevsellikte bozulmalara neden olan bir durumu”* ifade etmektedir (APA, 2013; DSM-V). DSM-V'de kişilik bozuklukları, birbirlerine benzerliklerinden dolayı 3 temel kümeye ayrılmıştır. Bunlar A, B ve C kümeleridir. Bu kümeler ayırımında incelenen kişilik bozuklukları belli oranda ortak özellikler sergilemektedir (APA, 2013; DSM-V). Söz konusu kümeler;

A kümesi: Paranoid, şizoid ve şizotipal kişilik bozukluklarından oluşan gruptur. Bu kümedeki bireyler genellikle garip ve tuhaf olarak görünmektedir.

³DSM-V, DSM'nin 5. versiyonunu ifade etmektedir.

B kümesi: anti-sosyal, borderline, histrionik ve narsistik kişilik bozukluklarından oluşan gruptur. Bu kümedeki bireyler genellikle dramatik, duygusal veya düzensiz olarak görünmektedir.

C kümesi: çekingen, bağımlı ve obsesif-kompulsif kişilik bozukluklarından oluşan gruptur. Bu kümedeki bireyler ise genellikle korkulu ve endişeli davranışsal örüntüler sergilemektedir.

Kişilik bozukluklarının tanısı ve kriterleri, DSM-V’te detaylı olarak ele alınmıştır. Görüldüğü gibi narsisizm DSM-V’te bir kişilik bozukluğu olarak ele alınmaktadır. Bununla birlikte, DSM-V’te anti-sosyal davranışlar da kişilik bozukluğu kapsamında değerlendirilmektedir. Psikopati, DSM-V’te başlı başına bir kişilik bozukluğu olarak kabul edilmese bile çoğu araştırmacı psikopatinin, anti-sosyal kişilik bozukluğu ile yakından ilişkili bir kişilik bozukluğu olduğunu ileri sürmektedir (örn., Hare, 1999). Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde, narsistik kişilik bozukluğuna ve psikopatinin anti-sosyal kişilik bozukluğu ile ilişkisine yönelik açıklamalara yer verilmektedir.

1.3. Kişiliğin Karanlık Yönü (Karanlık Üçlü)

Kişiliğin karanlık yönü literatürde iki ayrı şekilde ele alınmaktadır. Bunlardan ilki subklinik narsisizm, Makyavelizm ve subklinik psikopati ayrımıdır (Paulhus ve Williams, 2002). Subklinik kelimesi “*klinik belirtiler oluşturmamak*” anlamına gelmektedir. Klinik bir hastalığın önceki safhasını ifade etmektedir, bireyde bu aşamada fark edilebilir klinik belirtiler bulunmamaktadır. Diğer ayrım ise DSM-V’te yer alan kişilik bozukluklarıdır (Hogan ve Hogan, 2001). Ancak kişilik psikolojisi, sosyal psikoloji ve örgütsel psikoloji alanlarında yapılan çalışmalarda kişiliğin karanlık yönü ağırlıklı olarak, subklinik narsisizm, Makyavelizm ve subklinik psikopati üçlüsü Karanlık Üçlü, (Dark Triad) kapsamında ele alınmaktadır (Spain, Harms ve Hannah, 2011; Jonason ve diğ., 2012; Spain, Harms ve LeBreton, 2014). Nitekim bu çalışmada da Paulhus ve Williams’ın (2002) ayrımı ele alınmıştır. Aşağıda her bir karanlık kişilik özelliği ayrı ayrı incelenmektedir.

1.3.1. Narsisizm

Bu başlık altında narsisizm kavramının ortaya çıkışı ve gelişimi, narsistlerin temel özellikleri, narsisizme ilişkin yaklaşımlar, narsisizmin nedenleri ve narsisizmin ölçümü gibi hususlar üzerine durulmaktadır.

Narsisizm kavramının ortaya çıkışı: Narsisizm kavramsal olarak Yunan Mitolojisindeki bir efsaneye dayanmaktadır. Buna göre genç ve yakışıklı olan Narcissus, peri kızı Echo'nun aşkına karşılık vermemiş, onun yerine kendisinin suya yansımalarına âşık olmuştur. Kendisinden başka hiç kimseyi beğenmeyen Narcissus, sürekli sudaki yansımalarını izleyerek eriyip bitmiştir. Başka bir anlatıma göre ise Narcissus, sudaki yansımalarına sarılmak istemiş ve suya düşüp boğularak ölmüş ve Nergiz çiçeğine dönüşmüştür (Levy ve Ellison, Reynoso, 2011; Love, 2014). Esasen bu efsaneden çıkarılan kilit husus, *“çevrede olup bitenleri idrak edemeyecek düzeyde bireyin kendine odaklanması ve kendine âşık olmasıdır”*. Nitekim kavram, bu temanın üzerine inşa edilmiş ve geliştirilmiştir.

Narsisizm kavramının gelişimi: Kavramı ilk olarak, Ellis (1898) kullanmış ve *“kişinin kendini cinsel olarak arzulaması”* ile ilişkilendirmiştir. Kısa bir süre sonra, Næcke (1899) de *“Narcismus”* kavramını *“oto-erotizm”* ile ilişkilendirmiştir. Bu yaklaşıma paralel olarak, Freud (1905/1953) *“ego-libido”* ve *“narcissistic libido”* kavramlarını benzer anlamda kullanmıştır. Daha sonra, Freud'un kavrama ilgisi artmış ve *“On Narcissism: An Introduction”* isimli makaleyi yazmıştır. Freud bu makalede, narsisizmi daha çok gelişimsel açıdan ele almıştır. Bu doğrultuda Freud kavramı, bir kişilik özelliği ya da kişilik bozukluğu olarak değil, bireyin gelişimsel sürecinin bir uzantısı olarak kabul edilebilecek, dinamik bir süreç olarak ele almıştır. Freud birincil ve ikincil narsisizm kavramlarını ortaya atmış ve narsisizmi, libidonun benlik ve nesne ile ilişkisine dayanarak açıklamaya çalışmıştır. Rank (1914/1971) narsisizmi, sadece kişinin kendisine duyduğu cinsel arzu ile değil, aynı zamanda kibir ve kişinin kendine duyduğu hayranlık ile ilişkilendirmiştir. Rank'a benzer şekilde Jones (1913/1951) de kavramı benzer özelliklerle ilişkilendirmiş ve patolojik kişilik özelliği (pathologic personality trait) olarak ele almıştır. Horney (1939) de kavrama benzer anlamlar yüklemiş ve narsisizme çocukluk döneminde giderilemeyen temel psikolojik ihtiyaçların neden olduğunu ileri sürmüştür. 1960'lara gelindiğinde narsisizm, yönetim

ve sosyoloji araştırmalarına konu olmaya başlamıştır. Frankfurt Okulundan Adorno (1968), zayıflıkların ve kusurların savunmacı yönetimle giderilmesini narsisizm ile ilişkilendirmiştir. 1979’da Lasch “Narsisizm Kùltürü” adlı eseriyle, Amerikan kùltüründe giderek artan bireyciliğın, kişilerin narsisizm düzeylerinin artmasına neden olduğunu vurgulamıştır (akt., Konrath, 2008; Levy, Ellison ve Reynoso, 2011). Günümüzde ise narsisizm birçok alanda yaygın bir şekilde incelenmektedir.

Görùldüėü gibi narsisizmin dayanağını oluşturan efsane ve sonrasında araştırmacılar tarafından ileri sürùlen yaklaşımlar birbirleri ile belli ölçùde uyumaktadır. Bu yaklaşımların ortak noktası “*kişinin kendini aşırı beğenmesi, çok çekici bulması ve olduğundan daha üstün görmesi*” dir.

Narsistlerin temel özellikleri: Niteliklerin ve fiziksel özelliklerin abartılması, kibirlilik, gösteriş yapma (başarıların şişirilmesi ve fiziksel özelliklerin teşhiri), ilgi merkezi olma isteği, ayrıcalıklı olma arzusu, bencillik, empati yoksunluğu, eleştiriye kapalılık, fırsatçılık, yüzeysel insan ilişkileri, başkalarını küçümseme, uyumsuzluk, kıskançlık, fevri ve manipùlatif davranış sergileme eğiliminin yüksek olması şeklinde sıralanabilir. Aşağıda söz konusu temel özellikler kısaca ele alınmaktadır (Ames ve diğ., 2006; APA, 2013; Campbell ve diğ., 2010; Jonason ve Webster, 2010; Jones ve Paulhus, 2014; Konrath, 2008; Raskin ve Terry, 1988; Resick, ve diğ., 2009; Wink, 1991):

- *Niteliklerin abartılması:* Narsistler kendilerine sahip olduğu niteliklerin (bilgi, beceri, yetenek) daha ötesinde bir benlik inşa etmektedir. Esasen narsist birey bu özelliklere tam anlamıyla sahip değildir. Ancak yine de narsistler kendilerini eşsiz ve ayrıcalıklı hissetmektedir.
- *Başkaları üzerinde otorite kurma eğilimi:* Narsistler diğer insanların kendilerini takip etmesini, sözlerini dinlemesini ve uygulamasını istemektedir. Bu bakımdan bu kişilerin, liderlik eğilimleri daha yüksektir.
- *Teşhircilik:* Narsistler fırsat bulduğça, sahip olduklarıyla (fiziksel görünüş, maddi varlıklar, bilgi ve beceri) hava atmaktan hoşlanmaktadır. Böylelikle diğer insanların gözünde daha çekici ve güçlü görünmeye çalışmaktadır.

- *Kibirlilik:* Narsistler diğer insanlara göre daha üstün olduklarını düşünmektedir. Bu bakımdan narsistlere göre, sadece önemli insanlar kendilerini anlayabilir. Diğer insanlar ise çoğu durumda, kendilerini anlayabilecek donanıma sahip değildir.
- *Güç elde etme arzusu:* Narsisizm, tam anlamıyla giderilemeyen temel psikolojik ihtiyaçların bastırılmasından dolayı ortaya çıktığından, narsist birey bu eksiklikleri bastırmak için güce normalden daha fazla önem vermektedir. Bu bakımdan narsistler için güçlü olmak ve bu gücü korumak oldukça önemlidir.
- *İlgi görme isteği ve ayrıcalıklı olma arzusu:* Narsistler başkalarının kendilerine hayranlık duymalarını istemektedir. Bu sebeple çeşitli taktikler uygulayarak, dikkatleri kendilerine çekmeye çalışmaktadır. Ayrıca narsistler kendilerini özel ve eşsiz hissetme eğilimindedir. Örneğin, “bana da mı yok?” (ayrıcalık talep etme), “ben bile başaramadım sen mi başaracaksın?” (üstün görme ve küçümseme) “ben de mi sırada bekleyeceğim?” (özel muamele görme isteği) gibi, günlük yaşamda sıkça duyduğumuz söylemler, kişinin kendini diğer insanlara göre daha özel ve ayrıcalıklı olduğunu düşünmesinin davranışsal tezahürleridir.
- *Eleştiriye kapalılık:* Narsistler kendilerini çevrelerindeki insanların çoğundan üstün gördükleri için kendilerine yöneltilen eleştirilere tahammül sınırları oldukça düşüktür. Bu kişiler eleştirildiklerinde agresif tepkiler verebilmektedir. Çoğu durumda eleştiriye kendilerini geliştirmek için bir fırsat olarak kullanmak yerine, eleştirilerin haksız ve kötü niyetli olduğunu düşünmektedir.
- *Bencillik:* Narsistler güç ve başarı peşinde oldukları için etrafındaki kişileri ve içinde bulunduğu koşulları kendi menfaati doğrultusunda kullanma ve manipülasyona başvurma eğilimindedir. Narsist birey, çevresine ya da arkadaşlarına her türlü sorunu ve sıkıntıyı anlatıp kendisinin haklı olduğunu duymak istemektedir. Eğer karşıdaki kişi sorununu dinleyip, narsist kişiyi haklı bulursa, narsist birey bu kişiyle yüzeysel bir yakınlık kurmaktadır. Narsist birey burada çoğu durumda sadece kendini övmek ya da rahatlamak için bir nesne aramaktadır. Çünkü narsist birey, kendisine destek olan bireyin sorunlarıyla bile yakından ilgilenmek istememektedir. Amaç kişinin kendi üstünlüklerini anlatıp, egosunu tatmin edeceği birilerine sahip olmaktır. Bu bakımdan narsistler başkalarını uzun süre dinleyip, başkalarının sorunlarını içselleştiremezler. Bunu bir zaman kaybı olarak düşünüp

kendi işlerine odaklanırlar. Bencillik beraberinde bireyselliği ve paylaşmama isteğini de getirmektedir.

- *Yüzeysel insan ilişkileri:* Narsistler insan ilişkilerinde çıkar odaklı ve yüzeyseldir. Çevredeki insanlar nezdinde iyi izlenim bırakmak, ilgi toplamak ve çekici algılanmak için sıcak ve samimi görünürler. Ancak bu esasen izlenim yönetiminin bir sonucudur. Çünkü narsistlerin bu eğilimi oldukça yüzeysel ve çoğu durumda kısa sürelidir.
- *Kıskançlık:* Narsistik kişilik yapılanmasının en belirgin nedenlerinden biri “düşük öz-saygı” ve “yetersizlik hissi” dir. Bu durum ise narsistik kişiliğin inşa edilmesi ile bastırılmaya çalışılmaktadır. Bu sebeple narsistler; güce, başarıya ve beğenilmeye yüksek derece istek duymaktadır. Ancak çevrelerindeki kişilerin bu özelliklere kendilerinden daha fazla sahip olduklarını algıladıkları durumda, kişileri kıskanma eğilimleri çok yüksektir. Çünkü çevrelerinde kendinden daha başarılı ve güçlü olan/görünen kişileri istemezler. Kıskançlık sadece narsistlerin başkalarını kıskanmaları değil, başkalarının da kendilerini kıskandıklarını inanmaları düzeyinde patolojik davranışsal örüntüleri içermektedir.
- *Uyumsuzluk:* Narsistler genelde sadece kendilerini destekleyen ve onaylayan kişilerle “sözde” iyi ama esasında yine “yüzeysel” ilişkiler kurmaktadır. Ancak genel olarak, kendilerini diğer insanlardan daha üstün görmeleri, saldırgan tutumları, başkalarını küçümsemeleri, başkalarının duygu ve düşünceleri ile uyuşmamalarına ve insan ilişkilerinde “uyumsuz” bir eğilim sergilemelerine neden olmaktadır.

Narsisizme ilişkin yaklaşımlar: Narsisizm, Amerikan Psikiyatri Birliği tarafından yayımlanan DSM-V’te bir kişilik bozukluğu olarak ele alınmaktadır. DSM’nin 3. ve 4. basımlarında da narsisizm bir kişilik bozukluğu olarak ele alınmıştır. Narsisizm, klinik psikoloji ve psikiyatri alanlarında narsistik kişilik bozukluğu olarak; kişilik psikolojisi, sosyal psikoloji ve örgütsel psikoloji gibi alanlarda ağırlıklı olarak subklinik düzeyde, yani kişilik özelliği olarak incelenmektedir (Campbell ve diğ., 2010). Subklinik veya kişilik bozukluğu olarak incelenen narsisizm ayrımları birbiriyle yakından ilişkilidir, ancak Campbell ve diğ., (2010)’ne göre örgütsel bağlamda subklinik düzeyde olarak incelenmelidir. Nitekim bu çalışmada da narsisizm subklinik düzeyde ölçülmüş ve incelenmiştir.

Konunun daha anlaşılır hale getirilmesi için aşağıda kısaca narsistik kişilik bozukluğu ve subklinik narsisizm ayrımları özetlenmektedir. Ayrıca literatürde son dönemde öne çıkan *görmeli* ve *hassas* narsisizm ayrımları da kısaca incelenmektedir.

Narsistik kişilik bozukluğu: DSM-V’te tanımlanan dokuz kriterden beşinin sağlanması, narsistik kişilik bozukluğuna işaret etmektedir. Ancak narsistik kişilik bozukluğu tanısının konulabilmesi için, bireyin söz konusu beş kriteri sağlayıp, aynı zamanda bu durumdan rahatsız olması gerekmektedir. Eğer birey kendi halinden memnunsay, narsistik kişilik bozukluğu tanısı konulamamaktadır. Kişilik bozukluğu tanısının konulabilmesi için bireyin davranışlarının günlük yaşamını ve çevresini olumsuz etkilemesi gerekmektedir. Ayrıca kişinin de bu olumsuzlukları kabul etmesi gerekmektedir. Söz konusu dokuz kriter aşağıda listelenmiştir (APA, 2013; DSM-V: 669-670).

1. Abartılmış bir şekilde kendini beğenme: Örneğin başarıların ve yeteneklerin abartılması ve yeteri kadar başarılı olunmamasına rağmen üstün olarak tanınmayı beklemek;
2. Sonsuz başarı fantazileri, güç, görkem, güzellik ya da ideal aşk gibi konular ile saplantılı hale gelme ve zihnin yoğun bir şekilde bu konularla meşgul olması;
3. Bireyin “özel” ve “eşsiz” olduğuna ve sadece yüksek statülü insanlar, kurumlar ya da diğer özel insanlar tarafından anlaşılabilceğine inanması;
4. Aşırı derecede kendisine hayranlık duyulmasına ihtiyaç duyma;
5. Bir şey üzerine hak iddia etme eğilimi;
6. Kişiler arası sömürücülük (örneğin kendi amaçlarını gerçekleştirmek için başkalarından yararlanmak);
7. Empati yoksunluğu: Başkalarının duygu ve ihtiyaçlarını anlama ya da tanımlama konusunda isteksiz olma;

8. Sıklıkla diğer insanları kıskanma ya da başkalarının kendini kıskandığına inanma;

9. Kibirli ve mağrur davranış ya da tutum sergileme;

Subklinik narsisizm: Örgütsel davranış disiplini kapsamında yürütülen araştırmalarda, katılımcılara narsistik kişilik bozukluğu teşhisi konulmamaktadır. Çünkü narsistik kişilik bozukluğu daha ziyade klinik psikoloji ve psikiyatri alanlarında incelenmektedir. Bu bakımdan sosyal psikoloji, kişilik psikolojisi ve örgütsel psikoloji araştırmalarında narsisizm, subklinik düzeyde yani bir kişilik özelliği olarak ele alınmaktadır. Çünkü örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalar normal popülasyonlardan alınmış örneklemeler vasıtasıyla yürütülmektedir. Klinik psikoloji ve psikiyatri alanlarında ise ağırlıklı olarak klinik popülasyonlarda araştırmalar yürütülmektedir. Bu bakımdan narsisizm belirtilerinin, kişilik bozukluğu tanısı konulabilecek kadar yüksek düzeyde olmadığı durumlarda subklinik narsisizmden bahsedilmektedir. Sosyal psikoloji ve kişilik psikolojisi alanlarında subklinik narsisizm, toplumda normal olarak dağılmış bir kişilik özelliği olarak ele alınmaktadır (Campbell ve diğ., 2010). Bu sebeple bu çalışmada subklinik narsisizm ölçülmüştür. Subklinik narsisizm ayrımı, Raskin ve Hall'ın (1979) narsisizmin ölçümü için klinik amaçlı olmayan, başka bir ifade ile kişilik bozukluğu teşhisi amacı içermeyen Narsistik Kişilik Envanteri (NKE)'ni geliştirmeleri ile birlikte ortaya çıkmıştır. Raskin ve Hall (1979) ağırlıklı olarak DSM kriterlerinden yararlanarak narsisizmi, “gösterişli olma, liderlik, otorite, başkalarını kullanma, baskı kurma, teşhircilik ve üstünlük taslama” gibi boyutlar üzerinden ölçüleceğini ileri sürmüştür. Bu çalışmadan sonra narsisizmin subklinik olarak incelenmesi birçok araştırmacı açısından kabul görmüştür (örn., Ames ve diğ., 2006; Paulhus ve Williams, 2002; Jonason ve Webster, 2010; Jones ve Paulhus, 2014).

Görkemli Narsisizm: Literatürde açık ya da görkemli narsisizm olarak ele alınan bu narsisizm türü, ağırlıklı olarak DSM'nin narsistik kişilik bozukluğu kriterleriyle uyumludur. Buna göre bu narsisizm ayrımında ön plana çıkan belirgin özellikler; teşhircilik, dikkat çekme ve kişinin kendisine hayranlık duyulması isteği, baskın davranışlar, eleştiriye kapalı olma, empati eksikliği ve kişinin kendini eşsiz hissetmesi gibi sıralanabilir (Wink, 1991). Görkemli narsisizm esasen narsistik kişilik bozukluğu

ve subklinik narsisizm ayrımlarında olduğu gibi narsisizmi niteleyen temel karakteristik özellikleri vurgulamaktadır. Nitekim subklinik narsisizmi ölçen Narsistik Kişilik Envanteri de ağırlıklı olarak görkemli narsisizmi ölçmektedir.

Hassas narsisizm: Literatürde kırılgan/hassas ya da gizli narsisizm olarak adlandırılan bu narsisizm türünde, bireyin narsistik özellikleri görkemli narsisizmde olduğu gibi açıkça gözlemlenememektedir. Ancak bireyle ilişkilerin yoğunlaşmasıyla bu kişilerin de esasen görkemli narsisizm ile benzer özellikler sergilediği gözlemlenebilmektedir. Bu kategoriye giren narsistler; aşırı hassaslık, içine kapanıklık, ürkeklik ve güven sorunu yaşama gibi davranışsal örüntüler sergilemektedir. Bu kişiler eleştirilere aşırı derecede duyarlıdır. İyi niyetli eleştiriler dahi bireyin kendisini tedirgin, gergin ve depresif hissetmesine neden olabilmektedir. Bu kişiler, olumsuz eleştiriler karşısında, kendisini eleştirene gizliden gizleye kin ve nefret besleme gibi davranışsal tepkiler sergilemektedir. Yine kendilerine yöneltilen olumsuz yorumlar karşısında geliştirdikleri savunma mekanizmasıyla bu yorumların kötü niyetli olduğunu düşünüp, kendilerini sorgulamak yerine, kendilerine yöneltilen eleştirilerin haksız olduğunu savunma eğiliminde bulunmaktadırlar (Wink, 1991; Miller ve Campbell, 2008). Hassas narsisizm ayrımı narsisizm literatüründe yer almasına rağmen, narsisizmin bir kişilik özelliği ya da kişilik bozukluğu olarak ölçüldüğü durumlarda ağırlıklı olarak görkemli narsisizm özellikleri ölçülmektedir.

Narsisizmin nedenleri: Narsisizm, kalıtsal ve çevresel faktörlere bağlı olarak gelişmekle birlikte, araştırmacılar narsisizmin oluşumunda çevresel faktörlerin rolünün daha baskın olduğunu vurgulamaktadır. Özellikle çocukluk ve yetişkinlik döneminde kişinin özelliklerinin aşırı abartılması, bireyde narsistik eğiliminin artmasının en önemli nedeninden biri olarak değerlendirilmektedir. Bireysel özelliklerin (bilgi, beceri, yetenek, zekâ, fiziksel görünüş) aile ve çevre tarafından çok fazla abartılması, zamanla bu durumun birey tarafından içselleştirilmesine ve bireyin kendisine, sahip olmadığı bir benliğin ötesinde benlik inşa etmesine neden olmaktadır. Kişi hakkında aile ya da çevredeki bazı bireylerden farklı düşünen, kişiyi olduğu gibi (sahip olduğu nitelikler kapsamında) algılayan bireyler, bireydeki bu abartılmış egoyu rahatlıkla gözlemleyebilmektedir. Öte yandan hassas narsisizmin ortaya çıkmasındaki en büyük etken, özellikle ailenin çocuğa olması gerekenden çok daha az değer vermesidir.

Çocukluk döneminde hor görülen, aşağılanan ve temel psikolojik ihtiyaçlarını gideremeyen kişi; ilerleyen yıllarda bu eksikliği, özellikle bu baskılı yetiştirme ortamının yol açtığı düşük öz-saygı sorununu gidermek için birtakım davranışsal tepkiler geliştirmektedir. Bu durumda birey kendi benliğini korumak için savunma mekanizması geliştirmektedir (Kernberg, 1970; Fernando, 1988; Campbell ve diğ., 2010). Örneğin birey kendisine yöneltilen olumsuz eleştirileri kabul etmek yerine, bu eleştirilerin haksızlığını içselleştirmektedir. Ayrıca, son dönemlerde gelişen sosyal medya araçları da narsisizmin önemli bir tetikleyicisi olarak görülmektedir (Ryan ve Xenos, 2011). Çünkü sosyal medya araçları, bireylerin kendilerini geniş kitlelere duyurması ve eksikliğini hissettiği beğenilme arzusunu doyurması için çeşitli olanaklar sunmaktadır.

Narsisizmin ölçümü: Narsisizmin ölçümü için çeşitli ölçekler geliştirilmiştir. Bunlar arasında subklinik narsisizmin ölçümünde en yaygın kullanılan ölçek, Narsistik Kişilik Envanteri (NKE)'dir. Ayrıca narsisizmin ölçümünde; tek maddeli narsisizm ölçeği (Konrath, Bushman ve Meier, 2014), patolojik narsisizm ölçeği (Pincus ve diğ., 2009) ve hipersensitif narsisizm ölçeği (Hendin ve Cheek, 1997) de mevcuttur. NKE, subklinik narsisizmin ölçümünde en yaygın kullanılan ölçektir (Ames ve diğ., 2006). İlk olarak Raskin ve Hall (1979) tarafından 54 maddeli (NKE-54) bir yapı olarak geliştirilmiştir. Daha sonra Raskin ve Terry (1988) tarafından 40 maddeye (NKE-40) düşürülmüştür. NKE-40, günümüzde narsisizmin ölçümünde en sık kullanılan (Kubarych ve diğ., 2004; Ames ve diğ., 2006) versiyondur. Ayrıca ölçeğin 16 (Kubarych ve diğ., 2004; Ames ve diğ., 2006) ve 13 maddeli (Gentile ve diğ., 2013) versiyonları da önerilmiştir. Ancak ölçeğin psikometrik özellikleri halen eleştirilmektedir (örn., Brown, Budzek ve Tamborski, 2009).

1.3.2. Makyavelizm

Bu başlık altında Makyavelizmin dayanakları, kavramın psikoloji literatürüne girişi, Makyavelist kişiliğin temel özellikleri, Makyavelizme ilişkin yaklaşımlar, Makyavelizmin nedenleri ve Makyavelizmin ölçümü gibi hususlar ana hatlarıyla ele alınmaktadır.

Kavramın Dayanağı: Psikolojide bir kişilik özelliği olarak ele alınan Makyavelizm (Machiavelianism) kavramı, 16. yüzyılda İtalya'nın Floransa bölgesinde yaşamış, İtalyan siyasetçi ve yazar Niccolo Machiavelli'ye (3 Mayıs 1469–21 Haziran 1527) dayanmaktadır. Machiavelli, dönemin İtalyası'nda hükümdarın gücü nasıl elde tutabileceğine dair, bir takım öneriler seti ileri sürmüştür. Bu doğrultuda uluslararası alanda en çok yankı bulan “*Hükümdar*” kitabını yazmıştır. Bu kitapta yazar, iktidarın sürdürülebilirliği için *hayalperest* olmaktan ziyade, *gerçekçi* olunması gerektiğini vurgulamış ve *gücün nasıl elde edilebileceği* ve *sürdürülebileceğini* pragmatik bir bakış açısı ile ele almıştır. Machiavelli'ye göre özellikle siyasiler ve karar alıcılar, amaçlarına ulaşması için yeri geldiğinde *politik*, *aldatıcı* ve hatta *dalkavuk* davranışlara başvurmalıdır. Ona göre siyaset ve geleneksel ahlak anlayışı birbirlerinden tamamiyle ayrılmalıdır. Burada Machiavelli, hümanist ya da hayalperest yaklaşımlarla ya da uygulamalarla, ülke yönetimin başarısız olacağını, dolayısı ile ülke menfaati için yeri geldiğinde geleneksel değerlerin ihlal edilmesinin, ülkenin çıkarına olacağını vurgulamaktadır. Yazarın ileri sürdüğü bu görüşler, o dönemden bu yana halen süre gelen bir dizi tartışmalara yol açmıştır.

Günümüzde Machiavelli, bazılarının göre “aykırı” bazılarının göre ise “gerçekçi” olarak algılanmakta ve siyasi düşünce tarihinde önemli bir yer tutmaktadır. Bu sebeple Machiavelli'ye ilişkin düşünce ve yaklaşımlar, siyaset bilimi camiasında derinlemesine incelenmektedir. Bu çalışma kapsamında söz konusu tartışmalara ve siyaset bilimi kapsamında, konuya ilişkin yapılmış çalışmalara değinilmeyecektir. Çünkü Machiavelli'ye ilişkin beş asırdır süregelen siyasi yansımalar ve tartışmalar başlı başına ayrı bir çalışma alanıdır. Bu çalışma kapsamında daha ziyade geçtiğimiz 40 yıl içerisinde ortaya atılan ve günümüzde kişilik psikoloji çerçevesinde yoğun bir şekilde incelenen “*Makyavelist Kişilik*” ele alınacaktır.

Kavramın psikoloji literatürüne girişi: Christie ve Geis (1970), Machiavelli'den dört asır sonra Machiavelli'nin düşünce yapısının ölçülebilir ve uluslararası alanda geçerli olan bir bireysel farklılık olduğunu iddia etmiştir. Bu görüşle hareket eden araştırmacılar, Machiavelli'nin düşüncelerinin esasen insanların günlük sosyal davranışları ile ilişkili olduğunu ileri sürmüşlerdir (Kessler ve diğ., 2010). Bu doğrultuda, Christie ve Geis (1970) Machiavelli'nin *Hükümdar* kitabında vurguladığı

düşünce yapısını “*Makyavelizm*”, bu doğrultuda yoğun davranışsal örüntüler sergileyen bireyleri “*Makyavelist*” olarak kavramsallaştırmıştır. Makyavelizmin bir kişilik özelliği olduğunu ileri süren araştırmacıların bu yaklaşımı, günümüzde yaygın olarak kabul görmektedir (Jones ve Paulhus, 2014; Jonason ve Webster, 2010; Rauthmann, 2012). 1990'lara kadar pek ilgi görmeyen kavram (Fehr, Samsom ve Paulhus, 1992), daha sonraki yıllarda yoğun bir şekilde incelenmeye başlanmıştır (Paulhus ve Williams, 2002; Rauthmann ve Till, 2011; Rauthmann ve Kolar, 2012).

Makyavelist kişiliğin özellikleri: Makyavelizmi ifade eden en temel ifade “*amaca ulaşan her yol mübahtır*” anlayışıdır. Dolayısı ile Makyavelist birey, amaçlarını gerçekleştirmek ve kişisel çıkarlarını maksimize etmek için gerekirse her türlü yola başvurabilmektedir (Spain, Harms ve LeBreton, 2014). Makyavelizmin daha iyi anlaşılması için aşağıda Makyavelistlerin kilit özellikleri kısaca ele alınmaktadır (Christie ve Geis, 1970; Fehr, Samsom ve Paulhus, 1992; Corral ve Calvete, 2000; Jakobwitz ve Egan, 2006; Jones ve Paulhus, 2009; Jones ve Paulhus, 2014; Kessler ve diğ., 2010):

- *Manipülatif davranış:* Makyavelist kişiler amaçları doğrultusunda içinde bulunduğu şartları ve bireyleri yönlendirmektedir. İnsan ilişkilerinde manipülasyon, kişinin genellikle etik olmayan bir şekilde, diğer kişileri ve koşulları kendi amaçları doğrultusunda kullanması ve kontrol altında tutmasını ifade etmektedir.
- *İnsan doğasına ilişkin sinik bakış açısına sahip olma:* Makyavelistlere göre insan, çoğu durumda güvenilmezdir. Dolayısı ile insanlara fazla fırsat vermek ve onlarla kritik sırları paylaşmak akıllıca değildir. Buna paralel olarak Makyavelistlerin olaylara ve kişilere şüpheyle yaklaşma eğilimleri yüksektir.
- *İnsan ilişkilerinde stratejiler kurma:* Makyavelistler insan ilişkilerinde çeşitli hilelere, taktiklere ve yalanlara başvurarak, ilişkiler ağını kendi menfaati doğrultusunda yönlendirmeye çalışmaktadır.
- *Empati yoksunluğu:* Makyavelistler insan ilişkilerinde duygulara çok fazla yer vermemektedir. Bu sebeple başkalarının duygu, istek ve ihtiyaçlarından ziyade kendi amaçları önceliklidir.

- *Geleneksel ahlakın ihlali:* Makyavelistlerin amaçlarına ulaşmak için yalan söylememek, hırsızlık yapmamak ve hileye başvurmamak gibi evrensel değerleri, gerekli olduğunda ihlal etme eğilimleri yüksektir.
- *Dalkavukluk:* Makyavelistler, güç elde etmek için önemli insanlara yağcılık yapma eğilimindedir. Bu sebeple Makyavelistler önemli insanlarla çatışmak yerine onların duymak istediklerini söylemeyi tercih etmektedir. Dolayısı ile Makyavelistlerin politik davranma eğilimleri yüksektir.
- *Yüzeysel insan ilişkileri:* Yüzeyselliğin temel nedenlerinden biri empati yoksunluğu ve bencilliktir. Bu sebeple tıpkı narsistler gibi Makyavelistler de çoğu durumda samimi değildir. Samimi görünen insan ilişkileri çoğu durumda yüzeysel ve çıkar odaklıdır.
- *Bilgi paylaşımını kısıtlamak:* Makyavelistlere göre her şey, her yerde, herkese söylenmemelidir. Yani başkalarının bilmek zorunda olmadığı şeyler, diğer kişilerle paylaşılmamalıdır. Çünkü bu paylaşım, ilerde kişi için bir risk unsuru olabilmektedir. Bu sebeple Makyavelistler insan ilişkilerinde kontrollü bir yaklaşım sergilemektedir.

Kısaca, Makyavelistler insan ilişkilerinde bilinçli olarak, yukarda sıralanan özellikler doğrultusunda bir takım stratejiler izlemektedir. Burada belirtmek gerekir ki bu özellikler belli ölçüde birçok birey tarafından sergilenebilmektedir. Ancak kişi, eğer bu özelliklerin tamamına büyük oranda sahipse ve bilinçli olarak bu stratejileri uyguluyorsa, bireyin Makyavelist eğiliminin yüksek olduğu söylenebilir.

Makyavelizme ilişkin yaklaşımlar: Machiavelli'nin bakış açısına ilişkin tartışmalar siyaset bilimi kapsamında sürmekle birlikte, psikoloji literatüründe de Makyavelizm üzerine fikir birliğine varıldığı söylemek mümkün değildir. Araştırmacılar ağırlıklı olarak Makyavelizmi olumsuz sıfatlarla niteleseler de (Jonason, Slomski ve Partyka, 2012; Jonason ve Webster, 2010; Furnham ve diğ., 2013; Rauthmann ve Kolar, 2012), bazı araştırmacılar Machiavelli'nin önerdiği taktiklerin sadece gerekli olduğunda kullanılması gerektiğinden yola çıkarak, özellikle örgütlerde Makyavelizmin bazı durumlarda gerekli olabileceğini iddia etmektedir (örn., Kessler ve diğ., 2010).

Makyavelizmin nedenleri: Narsisizmin ve psikopatinin aksine, Makyavelizm bir kişilik bozukluğu değil, bir kişilik özelliğidir. Makyavelizmin bu temel ayrımı, neden bazı

insanların Makyavelist olduğunun anlaşılmasını zorlaştırmaktadır. Çünkü bu konuda literatürde yeterince çalışma bulunmamaktadır. Literatürde Makyavelizmi tetikleyen unsurların nedenleri arasında bireyin sahip olduğu bilişsel özelliklerin rolünün ağırlıklı olduğu vurgulanmaktadır. Ancak, bu varsayım henüz ampirik olarak desteklenmemiştir. Öte yandan Paulhus ve Williams’a (2002) göre Makyavelist eğilimlerin bireyde yüksek olmasının nedeni, bireyin sahip olduğu zihinsel özelliklere bağlanmamalıdır. Örneğin birey, zeki ve ikna kabiliyeti yüksek bir doğaya sahip olabilir, bu durum bireyin Makyavelist eğiliminin yüksek olacağı anlamına gelmemektedir. Dolayısı ile Makyavelizmin bilişsel birtakım özelliklerden ziyade kişisel bir tercih olduğunu ileri sürmek mümkündür. Çünkü Makyavelizm bilinçli olarak birtakım stratejilerin uygulanmasını içermektedir (Paulhus ve Williams, 2002).

Özetle Makyavelizmin nedenlerine ilişkin yeterli sayıda ampirik çalışma mevcut değildir. Ancak, Makyavelizmin bireysel değerler setleri (örn., amaç odaklılık, fırsatçılık, etik unsurların ihlali) ile ilişkilendirilmesi, kavramın daha iyi anlaşılmasına katkı sunacaktır. Eğer kişi yaşamdan düşük beklentiler içindeyse, para, güç, otorite ve hükmetme gibi arzuları şiddetli değilse ya da şiddetli olmasına rağmen, dürüstlük, samimiyet gibi değerleri önceliyorsa, bu durumda bireyin Makyavelist eğilim sergileme ihtimalinin daha düşük olacağını söylemek mümkündür. Aksine bireyin değerler setinde dürüstlük, helal kazanç, etik olma ve ahlaklı bir yaşamın öncelenmesi gibi hususlar yer almıyorsa, bireyin Makyavelist eğiliminin daha yüksek olması beklenebilir.

Makyavelizmin ölçümü: Christie ve Geis (1970), *Hükümdar* kitabını analiz ederek, buradan çıkardıkları kilit kavramlar üzerine, Makyavelizm’in ölçümü için çalışmalar yapmıştır (Fehr ve diğ., 1992; Becker ve O’Hair, 2007). Bu bağlamda Makyavelizm’in ölçümü için Mach-IV isimli, uluslararası alanda en çok kullanılan Makyavelizm ölçeği geliştirilmiştir. Araştırmacılar Mach-I ve Mach-V arası toplamda beş ayrı format ileri sürmüştür, ancak Mach-IV, uluslararası alanda en çok kabul gören versiyon olmuştur.

1.3.3. Psikopati

Bu başlık altında psikopati kavramının ortaya çıkışı, tanımı, psikopatların genel özellikleri, psikopatiye ilişkin yaklaşımlar, psikopatinin benzer kavramlarla ilişkisi, psikopatinin nedenleri ve ölçümü ana hatları ile incelenmiştir.

Psikopati kavramının ortaya çıkışı: Psikopati kavramı Pinel’e (1745-1826) dayanmaktadır. Pinel, (1801) psikopati kavramına “delilik içermeyen deliryum⁴” anlamını yükleyerek, kavram ile normalde akli başında görünen, ancak dürtüsel şiddet davranışları gösteren bireyleri nitelemiştir (Buzina, 2012). Sonrasında, Rush (1745-1813), kavrama “*aklın yabancılaşması*” anlamını yüklemiş ve kavram ile ahlaki kapasite ve irade kontrolünde organize olma eksikliğini vurgulamıştır. Prichard (1786-1848) ise kavrama, “*ahlaki delilik ve ahlaki gerilik*” anlamlarını yüklemiştir (Millon ve diğ. 1998 akt., Buzina, 2012). Psikopati kavramının geçmişi 200 yıldan daha uzun bir tarihe sahip olsa da modern anlamda psikopati üzerine çalışma yapan araştırmacıların öncülerinden biri Cleckley’dir. Cleckley, 1930’ların sonunda bir grup hasta ve suçluyu gözlemlemesi sonucunda, bu kişilerin çoğunun alışlagelmiş zihinsel hastalık belirtileri göstermediğini tespit etmiştir. Aksine bu kişilerin çekici ve manipülatif olduklarını, diğer hastaları, aile üyelerini ve hatta hastane çalışanlarını bile kendi amaçları doğrultusunda kullandıklarını gözlemlemiştir. Cleckley bu kişileri psikopat olarak tanımlamıştır (akt., Patrick ve diğ., 2009).

Psikopatinin tanımı: Psikopatiyi tanımlamak oldukça zordur (Skeem ve diğ., 2011). Ancak psikopati genel olarak, “*başkalarına karşı empati, vicdan ve suçluluk hissi duygularının yoksunluğunu içeren davranış kalıplarını ifade eden bir kişilik bozukluğu*” şeklinde tanımlanmaktadır (Babiak ve Hare, 2006: 18-19).

Psikopatların özellikleri: Psikopatlar; çabuk öfkelenen, saldırganlığa eğilimli, dürtüsel, katı kalpli, sorumsuz, bencil, empati kurmakta zorlanan, vicdan azabından yoksun, kişiler arası ilişkilerde sömürücü ve anti-sosyal davranışlarda bulunma eğilimi yüksek kimselerdir (Levenson, Kiehl ve Fitzpatrick, 1995; Hare, 1999; Paulhus ve Williams, 2002; Babiak ve Hare, 2006; Skeem ve diğ., 2011; Evertsson ve Meehan, 2012; Mathieu ve diğ., 2014). Günlük yaşamda sıkça kullanımının aksine (örneğin seri katiller, seks suçluları ve caniler) psikopatlar oldukça karmaşık davranışsal örüntüler sergilemektedir (Babiak ve Hare, 2006; Wellons, 2012). Bu karmaşıklığın sebebi bazı psikopatların toplumda normal bireyler gibi varlıklarını sürdürmeleri ve gerçek yüzlerini gizlemeleridir. Bu kişiler bazı durumlarda doğrudan fiziksel olarak insanlara

⁴Deliryum kısaca, “*bireyin bilişsel ve davranışsal işlevlerinin bozulmasını (örn., halisünasyonlar, algı eksikliği, uyku bozukluğu) içeren hızlı ve dalgalı bir şekilde gelişen nöropsikiyatrik bir bozukluktur*”.

zarar vermeyip herhangi bir suç işlemeyebilirler. Ancak yine de psikopatlar ekonomik, psikolojik ve duygusal açıdan çevrelerine zarar verebilirler (Babiak ve Hare, 2006). Bu sebeple çoğu durumda psikopatların belirlenmesi oldukça zordur. Çünkü psikopatlar bazı durumlarda gerçek özelliklerini maskeleyip, normal davranışlar sergilemekte hatta manipülasyon yeteneklerinin gelişmiş olmasından dolayı çekici ve pozitif algılanabilmektedir.

Psikopatiye ilişkin yaklaşımlar: Araştırmacılar kavramı iki temel açıdan ele almaktadır. Bunlardan ilki psikopatinin kişilik temelli yaklaşımla açıklaması (örn., Paulhus ve Williams, 2002), diğeri ise psikopatinin kronik anti-sosyal davranışlar açısından ele alınmasıdır (örn., Babiak ve Hare, 2006). Psikopatinin kişilik özelliği olarak ele alındığı çalışmalarda, kişilik bozukluğundan ziyade bireydeki psikopati eğilimi dikkate alınarak subklinik psikopati (örn., Jonason ve Webster, 2010) ayrımına gidilmektedir. Tıpkı subklinik narsisizmde ifade edildiği gibi subklinik psikopati ayrımında da kişilik bozukluğu olarak psikopatiyi değerlendirmekten ziyade, psikopati bir kişilik özelliği olarak ele alınmaktadır. Nitekim örgütsel davranış araştırmalarında da bu ayrım üzerinden psikopati ölçülmektedir (örn., Furnham, Richards ve Paulhus, 2013; Jones ve Paulhus, 2014). Ayrıca psikopatinin kişilik bozukluğu olarak değerlendirilmesinde birincil ve ikincil psikopati ayrımlarına da gidilmektedir. Ancak, bu çalışmada söz konusu detaylara yer verilmemiştir.

Subklinik psikopati: Bireyin kendi kendini değerlendirmesi yolu ile ölçülen psikopati eğiliminin, kişilik bozukluğu düzeyi kadar şiddetli olmadığı durumu ifade etmektedir. Başka bir ifade ile subklinik psikopati, bireyin günlük yaşamını olumsuz düzeyde etkilemeyecek şekilde şiddetli olmayan ancak normal popülasyondan belirgin bir şekilde sapan psikopati eğilimini ifade etmektedir (örn., Paulhus ve Williams, 2002; Jonason ve Webster, 2010). Böylelikle subklinik psikopati, özellikle örgütsel davranış araştırmalarında hapisane, cezaevi ve benzer kriminal örneklem dışındaki araştırma yapılabilmesini mümkün kılan bir ayrım olarak ele alınmaktadır. Nitekim bu çalışmada da subklinik psikopati ölçülmüştür. Klinik psikopati (psikopatik kişilik bozukluğu) toplumda % 1 civarında görülürken subklinik psikopati % 5-15 arasında görülebilmektedir (Babiak ve Hare, 2006). Klinik psikopatlar iş, aile ve sosyal ilişkilerinde belirgin sorunlar yaşarken, subklinik psikopatların günlük yaşamı bu kadar

şiddetli olumsuzluklarla dolu değildir (LeBreton ve diğ., 2006; akt., Sherer ve diğ., 2013).

Kişilik bozukluğu olarak psikopati: Metin kapsamında psikopatiye ilişkin yapılan açıklamaların tamamı psikopatik kişilik bozukluğunu nitelemektedir. Çünkü subklinik psikopatinin, psikopatik kişilik bozukluğundan temel farklı sadece psikopati eğiliminin nispeten daha düşük düzeyde olmasıdır. Yani subklinik psikopati ve kişilik bozukluğu olarak psikopatinin temel özellikleri aynıdır. Sadece subklinik psikopatide, psikopati düzeyi daha düşük derecededir.

Psikopatinin benzer kavramlarla ilişkisi: Günlük dilde bazı durumlarda birbiri ile eş anlamlı kullanılan psikopati, anti-sosyal kişilik bozukluğu ve sosyopati gibi ayrımların esasen birbirinden farklı olduğu görülmektedir (Babiak ve Hare, 2006). Bu bakımdan, hem psikopatinin daha iyi anlaşılması hem de anti-sosyal kişilik bozuklukluğu ve sosyopati ile farkının ortaya konulması açısından, kısaca söz konusu kavramlar arasındaki farkları açıklamak faydalı olacaktır.

Anti-sosyal kişilik bozukluğu: DSM-V’te anti-sosyal kişilik bozukluğu; “15 yaşından sonra ortaya çıkan, başkalarının haklarını saymama ve başkalarının haklarına saldırma örüntüsü” olarak tanımlanmıştır. Buna göre bireyde aşağıda yer alan tanı kriterlerinden üçünün veya daha fazlasının olması anti-sosyal kişilik bozukluğuna işaret etmektedir (APA, 2013; DSM-V: 476). Anti-sosyal kişilik bozukluğu teşhisinin konulması için kişinin en az 18 yaşında olması gerekmektedir (detaylar için bkz, APA, DSM-V).

1. Tutuklanmaya yol açacak davranışlarda tekrar tekrar bulunma ve yasal olan sosyal normlara uyamama;
2. Sürekli olarak yalan söyleme ile kendini gösteren hilekârlık, takma isim kullanma ya da kişisel çıkar ya da zevkleri için başkalarını kullanma;
3. Dürtüsellik ve geleceği planlamada zorluk çekme;
4. Sürekli olarak başvurulmuş fiziksel kavga ya da saldırı ile birlikte sinirlilik ve saldırganlık hali;

5. Kendisinin ya da başkalarının güvenliği hususunda umursamazlık;
6. Tutarlı iş davranışı sergilemede ya da mali yükümlülüklerini yerine getirmede tekrarlanan başarısızlıkla kendini gösteren sorumsuzluk hali;
7. Başkalarına zarar verme, kötü davranma ve başkalarından birşeyler çalıp bu durum karşısında pişman olmama;

Psikopati ve anti-sosyal kişilik bozukluğu aldatma, manipülasyona başvurma, pişmanlık duymama gibi hususlarda örtüşmektedir (APA, 2013). Ancak anti-sosyal kişilik bozukluğu olan bireylerin birçoğu psikopat değildir. Çünkü psikopati, anti-sosyal kişilik bozukluğunun teşhisinde gerekli olmayan (Tiller, 2012) şiddetli empati yoksunluğu, görkemlilik ve sığ duygu gibi davranışsal özellikleri barındırmaktadır (Babiak ve Hare, 2006; Pemment, 2013). Anti-sosyal kişilik bozukluğu psikopatiye göre toplumda ve hapishanelerde üç ya da dört kat daha sık görülmektedir (Babiak ve Hare, 2006). Bu bakımdan psikopati DSM-V’te kendi başına bir kişilik bozukluğu olarak ele alınmamaktadır. Ancak anti-sosyal kişilik bozukluğu ile yakından ilişkili olmasından dolayı, birçok araştırmacı tarafından psikopatinin bir kişilik bozukluğu olarak ele alındığı görülmektedir. Psikopatinin kişilik bozukluğu olarak değerlendirilmesinin sebebi, anti-sosyal kişilik bozukluğu ile benzer örüntüler sergilemesi, gençlik döneminde başlaması ve hayatın gelecek dönemlerinde de süreklilik arz etmesidir (APA, 2013).

Sosyopati: Sosyopati, formal bir psikiyatrik durum değildir. Toplumun büyük bir bölümü tarafından anti-sosyal ve kriminal kabul edilen davranışların sergilenme şiddetini ifade etmektedir. Sosyopatların doğru ve yanlış hakkındaki algıları kendi alt kültürleri ya da içinde bulundukları grubun norm ve beklentilerine dayanmaktadır. Sosyopatinin, psikopati ve anti-sosyal kişilik bozukluğundan temel farkı; sosyopatların normal düzeyde vicdana, empatiye, suçluluk hissine ve sadakate sahip olmalarıdır (Babiak ve Hare, 2006). Bu bakımdan sosyopati, psikopati ve anti-sosyal kişilik bozukluğu ile ilişkili ancak farklı bir kavramdır (Pemment, 2013).

Psikopatinin Nedenleri: Psikopati, kalıtsal ve çevresel faktörlerin etkisi ile ortaya çıkmakta ve gelişmektedir. Psikopatinin kalıtsal nedenlerinin anlaşılmasında ikizler

üzerine yapılan araştırmalarda, psikopati üzerinde genetik faktörlerin etkili olduğu bulunmuştur (Blonigen ve diğ., 2003; Larrson ve diğ., 2006). Dolayısı ile psikopatinin anlaşılmasında çevresel faktörler kadar genetik faktörlerinde bilinmesi gerekmektedir (Babiak ve Hare, 2006). Genetik ve çevresel faktörlerin psikopati üzerindeki etkisini ölçmek için ikizlerin dâhil olduğu örneklemelerin kullanılması birçok avantaj sağlamaktadır. Bunlar arasında kalıtımın, paylaşılan ve paylaşılmayan çevresel faktörlerin etkisinin ölçülebilmesi (Evertsson ve Meehan, 2012) gibi hususlar yer almaktadır.

Psikopatinin ölçümü: Psikopatinin ölçümü üzerine 1940’lardan bu yana çalışmalar sürmektedir. Bu kapsamda; Psikopati Kontrol Listesi (Psychopathy Checklist-Revised) (PCL-R; Hare, 1991, 2003), Öz-bildirim Psikopati Ölçeği (Self-Report Psychopathy Scale) (SRP-III; Paulhus ve diğ., baskıda), Levenson Öz-bildirim Psikopati Ölçeği (Self-Report Psychopathy Scale) (LSRP; Levenson, Kiehl ve Fitzpatrick, 1995) psikopatinin ölçümünde uluslararası alanda yaygın olarak kullanılmaktadır.

1.4. Tükenmişlik

Bu başlık altında tükenmişlik kavramının arka planı ve gelişimi, tükenmişliğin tanımı, nedenleri, belirtileri ve sonuçları kısaca ele alınmıştır.

Tükenmişlik kavramının arka planı ve gelişimi: Tükenmişlik, ilk olarak *William Shakespeare*’a atfedilen “*the Passionate Pilgrim*” (1599) adlı şiir koleksiyonu eserinde yer almıştır. Daha sonra kavram, *Graham Greene* (1961) tarafından “*tükenmişlik vakası (burnout case)*” adlı eserde kullanılmıştır. Bu eser mimar *Querry*’nin hikâyesini⁵ ele almaktadır. Kavram günümüzde kullanılan anlamıyla ilk kez *Freudenberger* (1926–1999) tarafından ele alınmıştır. *Freudenberger*, New York’ta bir klinikte alternatif sağlık kurumunda ücretsiz olarak çalışmaya başlamıştır. Bu klinikte, *Freudenberger* ile birlikte ücretsiz çalışan birçok genç ve idealist kişi de yer almaktadır. Bu ekibin amacı, genç

⁵ Bu hikâyede ünlü bir mimar olan *Querry*, mesleğinde tüm motivasyonunu kaybetmiştir ve hayatı anlamsız bulmaktadır. Örneğin *Querry*, “*ben dine inanmıyorsam neden kilise inşa edeyim ki*” düşüncesine sahiptir. Daha sonra hayatına dair her şeyi unutup, bulunduğu yerden uzaklaşmak için Kongo Ormanları’na kaçmıştır. Orada bir koloniye dâhil olmuştur. *Querry*, koloninin reisi olan Dr. *Collins*’e tüm duygu ve düşüncelerini anlatmıştır. Dr. *Collins* gözlemlerinin ardından, *Querry*’e tükenmişlik tanısı koymuştur. Aradan zaman geçince mimar *Querry*, tüm bu düşüncelerinden sıyrılarak işini ve hayatını seven bir birey olmuştur (*Graham Greene*, 1961; 110; akt., *Schaufeli ve Enzmann*, 1998: 3).

madde bağımlılarına yardım etmektir. Freudenberger, madde bağımlılarına yardım etmek için klinikte yer alan gönüllü gençlerin zamanla heveslerinin ve bağlılıklarının azaldığını gözlemlemiştir. Daha sonra bu durumu tanımlamak için, halk arasında kronik madde bağımlılığının etkilerini ifade eden “burnout” kavramını kullanmıştır. Daha sonra Freudenberger tükenmişliği, “*kişinin meslek hayatından kaynaklanan fiziksel tükenme ve zihinsel durum*” olarak tanımlamıştır (akt., Schaufeli ve Enzmann, 1998).

Freudenberger’den bağımsız ve neredeyse eş zamanlı olarak, Maslach (1976), işyerinde duygular üzerinde çalışmaya başlamıştır. Kaliforniya’da doktor, hemşire ve psikiyatrist gibi mesleklerde çalışanların duygusal stresleri üzerine mülakatlar gerçekleştirmiştir. Bu mülakatlar sonucunda Maslach şu bulguları elde etmiştir (Schaufeli ve Enzmann, 1998):

- a) Çalışanların duygusal olarak tükendiklerini ve neredeyse tüm hislerinin yok olduğunu,
- b) Çalışanların hastalara karşı tavırlarının olumsuzlaştığını,
- c) Mesleki yaşamlarında kendilerini yetersiz hissettikleri sonucuna varmıştır.

Bu gözlemlerin devamında Maslach çalışmalarını sürdürmüş ve tükenmişlik üzerine çok sayıda ampirik ve teorik araştırma yürütmüştür. Maslach’ın gerçekleştirmiş olduğu bu çalışmalar, ilerleyen yıllarda yukarıda yer alan üç temel boyut kapsamında tükenmişliği ölçen Maslach Tükenmişlik Envanteri’nin (Maslach Burnout Inventory, MBI; Maslach ve Jackson, 1986) geliştirilmesine teorik zemin oluşturmıştır. Ölçek geliştirildikten sonra tükenmişliğin nedenleri, sonuçları, ölçümü ve tedavisi üzerine yapılan çalışmaların sayısı artmaya başlamıştır.

Görüldüğü üzere tarihsel süreç içerisinde “burnout” kavramına yüklenen anlam ve yaklaşımlar belli ölçüde farklılık gösterse de bu yaklaşımların ortak noktası, kişinin işine ilişkin “*duygusal uzaklığı*” ifade etmesidir.

Tükenmişliğin tanımı: Tükenmişliğe ilişkin farklı tanımlamalar bulunmaktadır. Ancak Maslach ve Jackson (1986) tarafından “*stresli ortamlarda insanlarla iç-içe çalışan bireylerin zamanla duygusal olarak tükenmelerini, işleri gereği iletişimde bulundukları insanlara karşı duyarsızlaşmalarını ve mesleki anlamda yetersizlik ve başarısızlık*

hissine kapılmalarını içeren bir sendrom” şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanım, uluslararası alanda yaygın kabul görmektedir. Sendrom “*belirli bir anormalliği karakterize eden bir grup gösterge ve belirtiler topluluğu*” nu ifade etmektedir. Bu bakımdan bazı çalışmalarda “*Tükenmişlik Sendromu*” kavramsal ayrımı da tercih edilmektedir (örn., Maslach ve Pines, 1977). Ancak bu çalışmada sadece tükenmişlik kavramı tercih edilmiştir.

Tükenmişliğin nedenleri: Tükenmişlik, temel olarak bireysel ve örgütsel faktörlerden etkilenmektedir. Bireysel faktörler, başta kişilik olmak üzere bireye ilişkin demografik özellikleri ifade etmektedir. Örgütsel faktörler ise çalışma koşulları, yönetim felsefesi, örgüt kültürü, örgütsel politikalar, iş yükü, yönetici-ast etkileşimi ve temel insan kaynakları yönetimi uygulamaları gibi hususları içermektedir (Alarcon, Eschleman ve Bowling, 2009; Choi ve Kim, 2014; Dimitrios ve Konstantinos, 2014; Haghani, Bahrami ve Sarkhosh, 2012; Storm ve Rothmann, 2003). Çünkü tüm bu faktörler, çalışanların tutum ve davranışlarını önemli ölçüde etkilemektedir.

Tükenmişliğin boyutları: Tükenmişliğe ilişkin farklı araştırmacılar, çeşitli yaklaşımlar ileri sürse de uluslararası alanda en yaygın kabul gören temel boyutlar, *duygusal tükenme*, *duyarsızlaşma* ve *kişisel başarı* boyutlarıdır. Nitekim Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE), tükenmişliği bu üç temel boyut üzerinden ölçmektedir. Ulusal ve uluslararası alanda yapılan tükenmişlik çalışmalarında ağırlıklı olarak, diğer boyutlarla uyumlu olması açısından kişisel başarı boyutu ters kodlanarak “*kişisel başarıda düşüş*” olarak değerlendirilmektedir. Bu sebeple bu çalışmada tükenmişliğin üçüncü boyutu “*kişisel başarıda düşüş*” olarak ele alınmıştır. Aşağıda tükenmişliğin söz konusu boyutları özetle ele alınmıştır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

- *Duygusal Tükenme:* Bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarının önemli ölçüde azalmasını ifade etmektedir. Bu durumda birey işine ve hayatına ilişkin enerjisiz ve isteksiz hale gelmektedir.
- *Duyarsızlaşma:* İdealizmin kaybolması, müşteri ya da çalışma arkadaşlarını umursamama, insanlara karşı kaba davranma gibi ağırlıklı olarak insanlararası ilişkilerde çalışanların tutum ve davranışlarındaki durumu ifade etmektedir.

- *Düşük kişisel başarı hissi:* Çalışanların verimliliklerinin azalmasını, işlerinde yetersizlik ve başarısızlık gibi duygulara kapılmalarını ifade etmektedir. Bu boyut ağırlıklı olarak tükenmişliğin öz-bildirim yönünü ifade etmektedir.

Tükenmişliğin belirtileri: Tükenmişliğin belirtileri genel olarak beş alt boyut kapsamında incelenmektedir. Bunlar sırasıyla duygusal, bilişsel, davranışsal, fiziksel ve motivasyonel belirtilerdir (Schaufeli ve Enzmann, 1998). Duygusal belirtiler; kaygı ve gerginlik düzeyinin artması ve duygu durumunun çalkantılı olması şeklinde tezahür etmektedir. Bilişsel belirtiler; güçsüzlük ve başarısızlık hissi, hayatı anlamsızlaştırma, umutsuzluk, çaresizlik ve delirme korkusu gibi hususları ifade etmektedir. Fiziksel belirtiler; baş ağrısı, mide bulantısı, sersemlik, dinlenememe, cinsel problemler, uyku bozuklukları (insomnia)⁶, kâbuslar, aşırı uyuma, ani kilo alıp verme, nefes darlığı ve kronik yorgunluk gibi belirtilerdir. Davranışsal belirtiler; hiperaktiflik, dürtüsellik, erteleme, alkol ve tütün kullanımında artış, aşırı ya da çok az yeme, yüksek derecede riskli davranışlarda bulunma, eğlenceli işleri terk etme ve kompulsif (*dürtü etkisiyle yapılan, zorlayıcı kontrol edilmesi güç*) şikâyet etme eğilimin artması gibi hususlardır. Motivasyonel belirtiler; can sıkıntısı, azim ve heves kaybı, pes etme ve hayal kırıklığı gibi hususlardır (Schaufeli ve Enzmann, 1998; Schaufeli, Leiter ve Maslach, 2009).

Tükenmişliğin sonuçları: Tükenmişlik bireysel, örgütsel ve toplumsal açıdan birtakım olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Bireysel açıdan, fiziksel, zihinsel (Papathanasiou, 2015) ve ruhsal sağlığın olumsuz etkilenmesi (örn., stres, kaygı, madde kullanımı ve agresif davranış düzeylerinin artması, depresyon eğiliminin yükselmesi, öz-yeterliliğin düşmesi) ile sonuçlanmaktadır (Jenkins ve Maslach, 1994). Tükenmişlik; örgütsel açıdan çalışanların mesai arkadaşlarını olumsuz etkilemesi (Burke ve Greenglass 2001), işte verimliliğin düşmesi, işe geçme, işten ayrılma niyetinin artması ve performansın düşmesi gibi olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir (Borritz, 2006; Schaufeli, Leiter ve Maslach, 2009; Sener-Soler ve diğ., 2014). Özellikle, yayılma etkisi (spill over effect) olarak ifade edilen tükenmişliğin örgütsel yansıması, örgüt içinde negatif duygu, düşünce ve davranışların, diğer çalışanları olumsuz etkilemesine ve genel olarak örgütte karamsar bir iklimin oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Sosyal açıdan ise

⁶İnsomnia, “uyuyamama hastalığı” olarak bilinir.

bireyin sosyal ve aile içi ilişkilerinin bozulmasına neden olmaktadır (Suner-Soler ve diğ., 2014).

1.5. Genel Öz-Yeterlilik

Genel öz-yeterlilik, Bandura'nın Sosyal Bilişsel Teorisi'nin temel bir boyutunu oluşturmaktadır. Kavram günümüzde psikolojinin birçok alt disiplininde kilit bir değişken haline gelmiştir. Öz-yeterlilik, *“belirli durumsal talepleri karşılayabilmek için bireyin zihinsel kaynaklarını kullanabileceğine dair yeteneklerine olan inancını”* ifade etmektedir (Wood ve Bandura, 1989). Kavram, literatürde iki temel ayrımda ele alınmaktadır. Bunlardan ilki göreve özgü öz-yeterliliktir (task specific self-efficacy; örn., matematik öz-yeterliliği, sosyal öz-yeterlilik vb). Diğeri, genel öz-yeterliliktir (Schwarzer ve Jerusalem, 1995). Genel öz-yeterlilik, bireyin zor ya da ilk defa karşılaştığı durumlarla başarılı bir şekilde baş edebileceğine, görevlerini yerine getireceğine ve amaçlarına ulaşacağına dair kişisel yeteneklerine inancını ifade etmektedir. Bu doğrultuda genel öz-yeterlilik, yetkinlik bazlı (karşılan sorunların çözümünde bireyin donanımlarına inanması), gelecekle ilgili (ulaşılması zor amaçlar belirleme) ve eyleme yönelik (karşılaşılan zorluklarla baş etme) özellikler setini ifade etmektedir (Luszczynska, Gutierrez- Dona ve Schwarzer, 2005).

Sosyal bilişsel teoriye göre genel öz-yeterlilik, insanların duygu ve düşüncelerinde farklılıkların oluşmasını sağlamaktadır. Duygusal farklılık, öz-yeterlilik seviyesi düşük bireylerin depresyon, kaygı ve çaresizlik gibi duygulara daha çok maruz kalmasıyla kendini göstermektedir. Buna göre örneğin genel öz-yeterlilik seviyesi düşük insanlar kişisel gelişimleri ve yeteneklerine ilişkin öz-değerlendirmelerinde karamsar bir tutum sergilemektedirler. Aksine genel öz-yeterlilik düzeyi yüksek bireyler daha iyimser ve mücadelecidir. Düşünsel farklılık ise akademik başarı ve nitelikli karar verme gibi konularda bilişsel süreçlerin etkin kullanılması ile kendini göstermektedir (Schwarzer ve diğ., 1997).

Genel öz-yeterlilik seviyesi yüksek olan bireylerin temel özellikleri; zor işleri başarabileceğine dair yüksek inanç, ulaşılması zor amaçlar belirleme ve olumsuzluklara karşı direnç gösterme şeklinde belirtilebilir (Schwarzer ve Jerusalem, 1995; Schwarzer ve diğ., 1997; Chen, Gully ve Eden, 2001; Luszczynska, Gutierrez- Dona ve Schwarzer,

2005). Yüksek genel öz-yeterliliğin, daha önceki araştırmalarda daha sağlıklı bir yaşam, daha büyük başarılar ve daha fazla sosyal bütünleşme ile ilişkili olduğu saptanmıştır (Schwarzer ve diğ., 1997). Ek olarak genel öz-yeterliliğin iş performansı ve işe yönelik tutumları pozitif etkilediği sonucuna varılmıştır (Saks, 1995; Stajkovic ve Luthans, 1998).



BÖLÜM 2: ARAŞTIRMANIN ARKA PLANI

Bu bölümde ilk olarak araştırma probleminin arka planı ele alınmıştır. Daha sonra araştırma sorularına yer verilmiş ve araştırma modeli sunulmuştur. Son olarak, araştırma soruları doğrultusunda konuya ilişkin teorik ve ampirik dayanaklardan beslenerek, araştırmanın hipotezleri oluşturulmuştur.

2.1. Araştırma Problemi

Kişilik özellikleri örgütsel davranış disiplininde ağırlıklı olarak beş faktör kişilik özellikleri kapsamında ve buna bağlı olarak normal kişilik özelliklerinin incelenmesiyle yürütülmektedir (Barrick ve diğ., 2001; Burger, 2006). Bu durum kişiliğin karanlık yönünü vurgulayan, manipülatiflik, amaç odaklılık, duyarsızlık, yüzeysel ilişkiler, etik dışı davranışlar ve bencillik gibi kilit davranışsal özelliklerin örgütsel davranış araştırmalarına konu olmasını kısıtlamaktadır (Spain, tHarms ve LeBreton, 2014). Çünkü beş faktör kişilik özellikleri kişiliğin karanlık yönünü vurgulayan temel özellikleri ölçmemektedir (Boyle, 2008). Bu sebeple, özellikle son yıllarda kişilik psikolojisi ve örgütsel psikoloji kapsamında dünya genelinde önde gelen akademik dergilerinde kişiliğin karanlık yönüne ilişkin çok sayıda ampirik ve teorik makaleye yer verilmiştir (detaylı bir tarama için., Furnham, Richards ve Paulhus, 2013). Hatta “Applied Psychology⁷” dergisi konuya ilişkin özel sayı düzenlemiştir. Ancak ülkemizde kişiliğin karanlık yönünü ifade eden narsisizm, Makyavelizm ve psikopati üçlüsünün birlikte ele alındığı çalışma sayısının oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Bu bakımdan Türkiye örneğinde de söz konusu yapıların detaylı incelenmesi gerektiği düşünülmektedir. Çünkü kişiliğin karanlık yönünün örgütsel yansımalarının kültürel değer ve normlara göre farklılaşabileceği vurgulanmaktadır (Gaddis ve Foster, 2015; Grijalva ve Newman, 2015).

Kişiliğin karanlık yönüne ilişkin yapılan çalışmalar artmasına rağmen konuya ilişkin mevcut ampirik bulgular, kişiliğin karanlık yönünün örgütsel yansımalarını anlayabilmek için henüz yeterli değildir (Aghababae ve diğ., 2014; Austin ve diğ., 2007; Campbell ve diğ., 2010; Harms, Spain ve Hannah, 2011; Kaiser, LeBreton ve Hogan, 2015; Lee ve Ashton, 2005; Nevicka ve diğ., 2011; Schyns, 2015; Spain, Harms

⁷ Detaylar için: Applied Psychology, 64, 1, (2015). “Beyond the Bright Side: Dark Personality in the Workplace”

ve LeBreton, 2014; Westerlaken ve Woods, 2013). Çünkü birçok çalışmada, kişiliğin karanlık yönünün çalışan tutum ve davranışlarını negatif yönde etkilediği ileri sürülmesine rağmen, bazı araştırmalarda kişiliğin karanlık yönünün çalışanlar ve örgüt üzerine olumlu etkisi olabileceği vurgulanmaktadır (Chatterjee ve Hambric, 2007; Harms ve Spain, 2015; Kaiser, LeBreton ve Hogan, 2015; Kessler ve diğ., 2010; Khoo ve Burch, 2008; O'Boyle ve diğ., 2012; Rauthmann ve Kolar, 2012).

Kişiliğin karanlık yönünün örgütsel sonuçlarının belirsiz (çalışan ve örgüte olumlu ya da olumsuz etki edebilmesi) olmasının temel nedenlerinden biri, konuyu ele alan ampirik çalışmaların ağırlıklı klinik popülasyonlarda (klinik psikoloji ve psikiyatri alanları için) ya da öğrenci örneklemelerinde (sosyal psikoloji ve kişilik psikolojisi alanları için) incelenmesidir (Spain, Harms ve LeBreton, 2014). Bu durum örgütsel davranış araştırmalarında (çalışan örnekleminde) kişiliğin karanlık yönünün yeteri kadar incelenememesine neden olmaktadır (Harms ve Spain, 2015). Çalışan örnekleminde yürütülmüş mevcut araştırmalar ise ağırlıklı olarak çalışanların kendi karanlık kişilik özelliklerini değerlendirmeleri ile gerçekleştirilmiştir (Harms ve Spain, 2015). Ancak kişiliğin karanlık yönü, örgütün çeşitli düzeylerinde incelenmelidir (Westerlaken ve Woods, 2013; Harms ve Spain, 2015; Mathieu ve diğ., 2014). Başka bir ifade ile kişiliğin karanlık yönü ast-üst ilişkileri, aynı statüde çalışanlar arası ilişkiler, müşterilerle ilişkiler çerçevesinde de incelenmelidir. Özellikle yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin (Shurden, 2015; Volmer, Koch ve Göritz, 2016) ve bu karanlık kişilik özelliklerinin astlar üzerindeki etkilerinin incelenmesi ihmal edilmektedir (O'Boyle ve diğ., 2012). Oysaki çalışanların işlerinde karşılaştıkları en sıkıntılı süreçlerin çok büyük bir bölümü, amirleri ile anlaşma hususunda yaşanmaktadır (Hogan ve Kaiser, 2005), bu sebeple yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin, bu yöneticilere bağlı çalışanların işe yönelik tutumlarına etkisinin incelenmesi gerekmektedir (Boddy, 2010; Campbell ve diğ., 2010; Mathieu ve diğ., 2014). Ek olarak, çalışanların ve yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin, çalışanların işe yönelik tutumlarına etkisinde; yöneticilerin mi yoksa çalışanların mı karanlık kişilik özelliklerin daha olumsuz ya da olumlu olduğu henüz bilinmemektedir. Çünkü bu mukayese daha önce hiç yapılmamıştır. Bu sebeple, oldukça güncel bir çalışmada Volmer, Koch ve Göritz, (2016), kişiliğin karanlık yönünün örgütsel tezahürlerinin daha iyi anlaşılabilmesi için hem yöneticilerin hem de bu yöneticilere bağlı astların karanlık kişilik özelliklerinin, astların işe yönelik

tutumlarına etkisinin birlikte incelenmesi gerektiğini savunmaktadırlar. Araştırmacılar, böylelikle yöneticilerin ve bu yöneticilere bağlı astların karanlık kişilik özelliklerinin, örgütsel yansımalarının mukayese edilebileceğini vurgulamaktadır.

Konuya ilişkin bir diğer önemli ampirik boşluk ise; kişiliğin karanlık yönünün iş tatmini (Shurden, 2015), iş performansı (O'Boyle ve diğ., 2012), iyi oluş (Volmer, Koch ve Goritz, 2016), örgütsel vatandaşlık davranışı (Becker ve O'Hair, 2007) ve üretkenlik karşıtı davranışlar (Grijalva ve Newman, 2015) gibi değişkenlerle birlikte incelenmesine rağmen, tükenmişlik gibi kritik bir değişkenle henüz (tüm boyutlar kapsamında) incelenmemiş olmasıdır. Oysaki kişiliğin karanlık yönünün örgütsel ve bireysel sonuçlarının daha iyi anlaşılması açısından söz konusu yapı tükenmişlikle birlikte de incelenmelidir. Çünkü kişiliğin işe yönelik tutumlara etkisini inceleyen çalışmalarda, tükenmişlik (olumsuz örgütsel davranış değişkenleri bağlamında) en yaygın kullanılan bağımlı değişkenlerden biridir (detaylı bir Meta Analizi için bkz., Alarcon, Eschleman ve Bowling, 2009).

Kişiliğin karanlık yönünü örgütsel bağlamda inceleyen çalışmaların önemli boşluklarından biri de farklı koşullarda söz konusu kişilik özelliklerinin etkilerinin de farklılaşabileceğinin vurgulanmasına rağmen (örn., O'Boyle ve diğ., 2012), bireysel farklılıkların düzenleyici etkisinin henüz yeterince incelenmemiş olmasıdır. Mevcut çalışmalarda yetki ve grup içi dayanışma gibi örgütsel değişkenlerin, kişiliğin karanlık yönünün bireysel çıktılarla ilişkisindeki düzenleyici etkisinin incelenmesine rağmen, zekâ (detaylı bir inceleme için O'Boyle ve diğ., 2012), kontrol odağı ve genel öz-yeterlilik gibi önemli bireysel farklılıkların düzenleyici etkileri henüz incelenmemiştir.

Türkiye örneğinde ise Karanlık Üçlü'nün üçünü birden ele alan çalışma sayısının oldukça kısıtlı olduğu görülmektedir (Kanten, Yeşiltaş ve Arslan, 2015). Bu bakımdan Türkiye örneğinde de söz konusu yapıların detaylı incelenmesi gerektiği düşünülmektedir. Ek olarak Volmer, Koch ve Göriz (2016) yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin astların tutumlarına etkisinin farklı kültürlerde incelenmesini gerektiğini savunmaktadır.

Karanlık Üçlü'nün örgütsel bağlamda incelenmesine yönelik genel ampirik boşluklara ve problemlere ek olarak, aşağıda narsisizm, Makyavelizm ve psikopati yapılarının her birinin örgütsel bağlamda incelenmesine ilişkin ampirik boşluklar ve problemler de özetle sunulmuştur.

Narsisizmin örgütsel psikoloji bağlamında incelenmesine ilişkin yürütülmüş çalışma sayısı kısıtlı (Judge, LePine ve Rich, 2006) olmakla birlikte, Makyavelizm ve psikopatiye göre örgütsel çalışmalara nispeten daha sık konu olmaktadır. Buna rağmen narsisizmi örgütsel bağlamda inceleyen çalışmalar, ağırlıklı olarak teorik düzeydedir (Campbell ve diğ., 2010). Dolayısı ile örgütlerde narsisizmin incelenmesi hususunda önemli ampirik boşluklar bulunmaktadır (Harms ve Spain, 2015). Özellikle yönetsel pozisyonundaki çalışanların narsisizm eğilimlerinin, örgütsel yansımaları derinlemesine incelenmelidir (Gimsø, 2014). Çünkü narsistlerin liderlik eğilimlerinin yüksek olması (Raskin ve Terry, 1979), güç elde etme ve beğenilme arzusu (Jonason ve Webster, 2010; Konrath, 2007) gibi özellikleri, yönetsel pozisyonlara yükselme ihtimalinin daha yüksek olduğuna işaret etmektedir. Ancak narsisizm eğilimi yüksek yöneticilerin örgüte ve astlarına yönelik etkisine ilişkin belirsizlikler (olumlu ya da olumsuz etki ettiği) sürmektedir (Campbell ve diğ., 2010; Shurden, 2015; Volmer, Koch ve Göritz, 2016). Bu durum, yöneticilerin narsistik eğilimlerinin astlara, aynı statüdeki çalışma arkadaşlarına, müşterilere ve genel olarak örgüte etkisinin detaylıca incelenmesini gerekli kılmaktadır (Doyle ve Lynch, 2008; O'Boyle ve diğ., 2012; Gimsø, 2014). Yönetsel pozisyonunda olmayan çalışanlar açısından ise narsisizmin, çalışanların işe yönelik tutum ve davranışlarıyla ilişkisinin durumsal ve belirsiz olduğu vurgulanmaktadır (Chatterjee ve Hambrick, 2007; Goncalo ve diğ., 2010; Resick ve diğ., 2009). Bu bakımdan yukarıda vurgulanan hususlar, narsisizmin işe yönelik tutumlarla ilişkisine yönelik çalışmalara olan ihtiyacı ortaya koymaktadır (Harms ve Spain, 2015).

Makyavelizm, özellikle son dönemlerde örgütsel psikoloji bağlamında artarak incelenmektedir (Becker ve O'Hair, 2007; Kessler ve diğ., 2010). Tıpkı narsisizmde olduğu gibi, Makyavelizm de örgütsel araştırmalarda tartışmalı bir konudur (O'Boyle ve diğ., 2012). Mevcut ampirik çalışmalar ağırlıklı olarak, Makyavelist yöneticilerin diğer çalışanları olumsuz etkilediğini vurgulasa da bazı araştırmacılar Makyavelizmin olumlu

etkilerinin ve yönetsel başarı için gerekli bir araç (örn., Kessler ve diğ., 2010) olabileceğini iddia etmektedir. Öte yandan yönetsel pozisyona sahip olmayan çalışanların Maktyavelizm eğiliminin, kendi işlerine yönelik tutumlarıyla ilişkisine ilişkin elde edilen bulgular da benzer şekilde tartışmalı ve tutarsızdır (O'Boyle ve diğ., 2012). Bu bakımdan Maktyavelizmin hem yönetsel hem de yönetsel olmayan pozisyonda çalışanlar açısından incelenmesine ilişkin çok sayıda çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır (Kessler ve diğ., 2010; Harms ve Spain, 2015).

Örgütlerde psikopatiye ilişkin ilgi, son yıllarda giderek artmaktadır (Babiak ve diğ., 2010; Gudmundsson ve Southey, 2011; Lee ve Ashton, 2005). Psikopati hapishane popülasyonunun % 10-15'lik bir diliminde (Hare, 2006) ve toplumun % 1'inde (Hare, 1994) görülmesine rağmen yöneticilerin % 3-4'lük bir dilimini oluşturmaktadır (Babiak ve Hare, 2006; Babiak ve diğ., 2010). Bu bakımdan özellikle yönetici ve liderlerin psikopati eğilimlerinin örgütsel yansımaları üzerine çalışmaların sayısı artmaya başlamıştır (Mathieu ve diğ., 2014; Volmer, Koch ve Göriz, 2016). Konu ile ilgili elde edilmiş mevcut ampirik bulgular psikopatinin örgütler açısından olumsuz sonuçlara yol açtığını vurgulasa da (Evertsson ve Meehan, 2012) bu konuda genel bir çıkarım yapmak güçtür. Ulusal literatürde ise örgütlerde psikopatiyi inceleyen ampirik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu durum, özellikle Türkiye örneğinde örgütsel bağlamda psikopatinin incelenmesinin önemini ve gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Özetle,

- Örgütsel davranış araştırmalarında kişilik özelliklerinin ağırlıklı olarak normal kişilik özellikleri bağlamında çalışılması,
- Kişiliğin karanlık yönüne ilişkin çalışmaların ağırlıklı olarak teorik düzeyde olması, sınırlı sayıda olan mevcut ampirik çalışmaların da çoğunlukla çalışan örnekleminde ziyade klinik popülasyonlarda ve öğrenci örnekleminde yürütülmüş olması,
- Çalışan örneklemini kapsayan araştırmalarda ağırlıklı olarak, çalışanların kendi kendilerini değerlendirmeleri ile söz konusu yapıların ölçülmesi, buna bağlı olarak yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin ihmal edilmesi,

- Mevcut ampirik bulgulara bağlı olarak, kişiliğin karanlık yönünün örgütsel tezahürünün kestirilememesi,
- Birçok kritik değişkenle konunun henüz ilişkilendirilmemiş olması,
- Kişiliğin karanlık yönünün işe yönelik tutumlarla ilişkisinde, bireysel faktörlerin düzenleyici rollerinin incelenmemiş olması,
- Ülkemizde konuya ilişkin çok az sayıda çalışmanın bulunması,

Gibi temel nedenlerden yola çıkararak bu çalışma tasarlanmıştır. Neticede tüm bu ampirik boşluklar kişiliğin karanlık yönünün örgütsel bağlamda incelenmesine ilişkin daha fazla araştırma yapılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

2.2. Araştırma Soruları

Kişiliğin karanlık yönüne ilişkin yukarıda vurgulanan hususlardan yola çıkararak, bu çalışmada cevap aranan temel soru şudur;

Karanlık kişilik özellikleri ve tükenmişlik arasında nasıl bir ilişki vardır ve bu ilişkide genel öz-yeterlilik düzenleyici etkiye sahip midir?

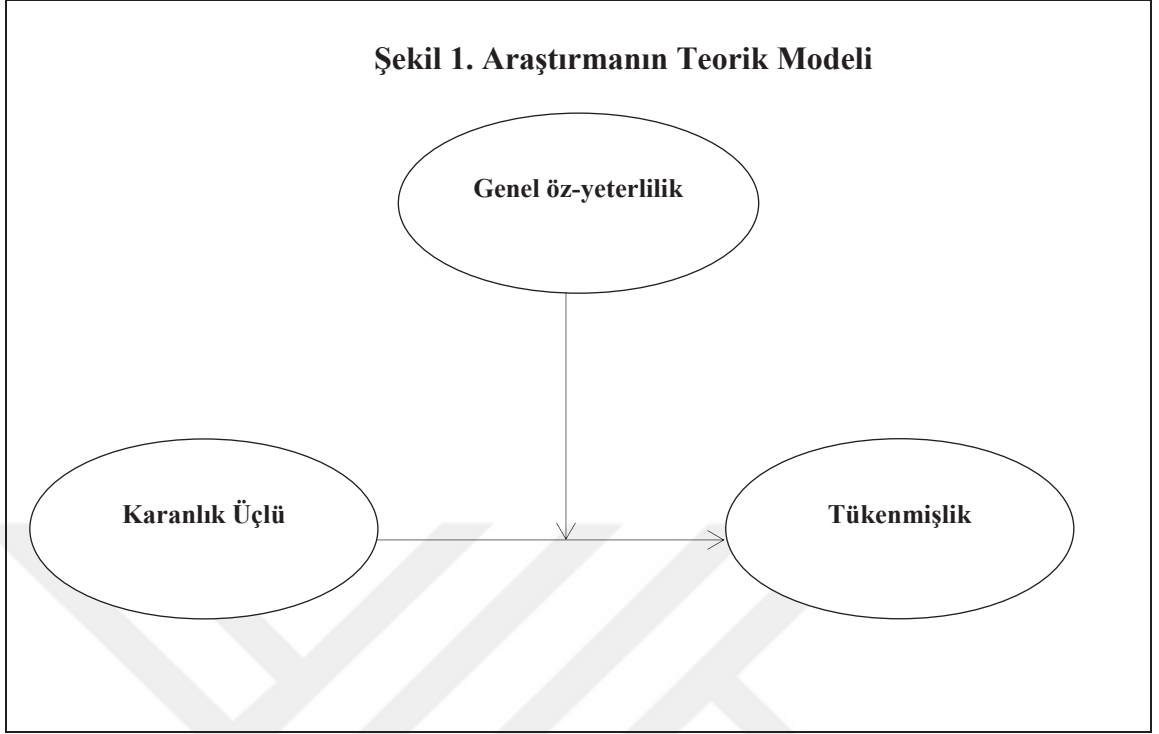
Araştırmanın temel sorusunun istatistiki analizlerle ve yöneticilerin ve çalışanların karanlık kişilik özellikleri çerçevesinde test edilmesini mümkün kılacak sadeleştirilmiş araştırma sorularına aşağıda yer verilmiştir.

1. Yöneticilerin karanlık kişilik özellikleri ve bu yöneticilere bağlı astların tükenmişlikleri arasında ilişki var mıdır?
2. Çalışanların karanlık kişilik özellikleri ve tükenmişlik arasında ilişki var mıdır?
3. Genel z-yeterliliğin, karanlık kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkide düzenleyici (moderatör) rolü var mıdır?

2.3. Araştırma Modeli

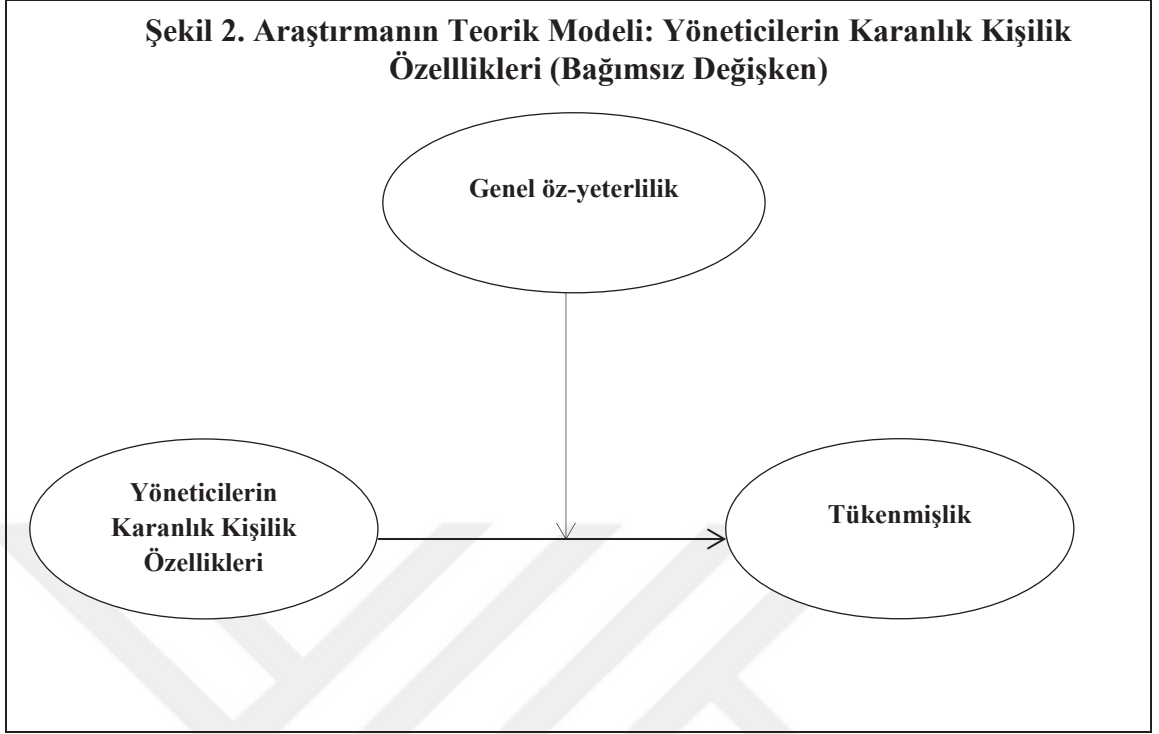
Araştırma soruları doğrultusunda oluşturulan araştırma modeli, şekil 1’de sunulmuştur. Bu model, kişiliğin karanlık yönünün tükenmişlikle ilişkisinde genel öz-yeterliliğin düzenleyici rolünü gösteren teorik modeldir. şekil 1’de kişiliğin karanlık yönü toplam skor olarak ele alınmıştır.

Şekil 1. Araştırmanın Teorik Modeli



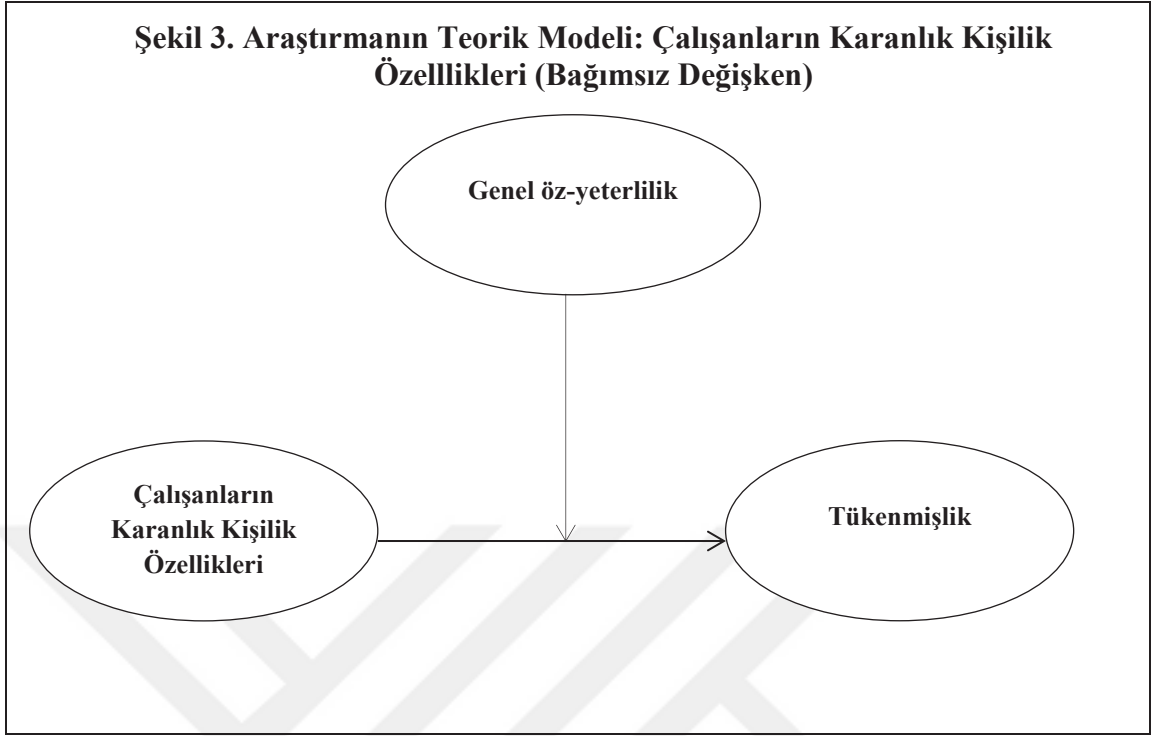
Şekil 2 yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin tükenmişlikle ilişkisinde genel öz-yeterliliğin düzenleyici rolünü gösteren teorik modeli yansıtmaktadır. Burada yöneticilerin karanlık kişilik özellikleri narsisizm, Makyavelizm ve psikopati yapılarının toplamıyla oluşan toplam Karanlık Üçlü skorunu ifade etmektedir. Araştırma modeli test edilirken yöneticilerin narsisizm, Makyavelizm ve psikopati eğilimlerinin tükenmişlikle ilişkisinde genel öz-yeterliliğin düzenleyici etkisi ayrı ayrı da test edilmiştir.

Şekil 2. Araştırmanın Teorik Modeli: Yöneticilerin Karanlık Kişilik Özellikleri (Bağımsız Değişken)



Şekil 3 çalışanların karanlık kişilik özelliklerinin tükenmişlikle ilişkisinde genel öz-yeterliliğin düzenleyici rolünü gösteren teorik modeli simgelemektedir. Burada çalışanların karanlık kişilik özellikleri narsisizm, Makyavelizm ve psikopati yapılarının toplamıyla oluşan toplam Karanlık Üçlü skorunu ifade etmektedir. Araştırma modeli test edilirken çalışanların narsisizm, Makyavelizm ve psikopati eğilimlerinin tükenmişlikle ilişkisinde genel öz-yeterliliğin düzenleyici etkisi ayrı ayrı da test edilmiştir.

Şekil 3. Araştırmanın Teorik Modeli: Çalışanların Karanlık Kişilik Özellikleri (Bağımsız Değişken)



2.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma sorularına bağlı olarak, üç temel hipotez ve her bir karanlık kişilik özelliğine göre alt hipotezler oluşturulmuştur. Hipotezler kurulurken, narsisizm, Makyavelizm ve psikopati yapılarının her biri için ayrı ayrı teorik ve ampirik arka plan göz önüne alınmıştır. Bu kapsamda her bir yapı için, ilk olarak yöneticilerin narsisizm, Makyavelizm ve psikopati eğilimlerinin çalışanların işe yönelik tutumlarıyla ilişkisi ele alınmıştır. Daha sonra, çalışanların kendi karanlık kişilik özelliklerinin işe yönelik tutumları ile ilişkisi tartışılmıştır. Sonra her bir yapının tükenmişlikle olası ilişkisine yönelik birtakım varsayımlar geliştirilmiştir. Nihayetinde, araştırmanın hipotezleri, teorik ve ampirik gerekçeleri ile birlikte ifade edilmiştir.

Yöneticilerin narsisizm eğilimlerinin çalışanların işe yönelik tutumlarıyla ilişkisi

Örgütlerde narsisizm eğilimi yüksek çalışanlar; güç, başarı, yükselme, kendini ispatlama gibi konulara yüksek önem atfetmektedir (Konrath, 2008; Jones ve Paulhus, 2014). Bu sebeple bu çalışanların, örgütsel ortamda diğer insanları etkileme yeteneklerinin de gelişmiş olduğu vurgulanmaktadır. Ayrıca, bu kişiler örgüt içi

ilişkilerde kısa sürede yakın ilişkiler ağı oluşturmaktadırlar. Bu durumda bu çalışanlar, çevrelerindeki insanlar tarafından özellikle kısa dönemde, kendine güvenli, dışadönük ve sempatik olarak algılanabilmektedir. Tüm bu özellikler, örgütlerde özellikle kısa dönemde, narsisizm eğilimi yüksek çalışanların lider olarak benimsenme ya da yöneticilik pozisyonuna yükselme şanslarını artırmaktadır (Campbell ve diğ., 2010; Nevicka ve diğ., 2011). Nitekim literatür incelendiğinde son dönemde üst düzey yönetici kapsamında yer alan Ceo'ların (chief executive officer) narsisizm eğilimleri üzerinde yapılan çalışma sayısı da giderek artmaktadır (Olsen ve Stekelberg, 2016). Ancak konuya ilişkin ampirik bulgular incelendiğinde Ceo narsisizminin örgütsel tezahürlerine ilişkin belirgin bir çıkarım yapmak zordur. Çünkü Ceo narsisizminin örgüte olumlu ve olumsuz etkisi olabileceği yönünde bulgular elde edilmiştir (Chatterjee ve Hambrick, 2011; Resick ve diğ., 2009).

Görüldüğü gibi narsistlerin örgütlerde yönetsel pozisyona yükselme ihtimalleri yüksektir. Ancak narsist lider ya da yöneticilerin etkinliği, örgütsel davranış araştırmalarında oldukça tartışmalı bir konudur (Furhnam ve diğ., 2013; O'Boyle ve diğ., 2012). Örgütsel bağlamda narsisizm; liderlik (Schmidt, 2008; Vernon ve diğ., 2008), iş performansı (O'Boyle ve diğ., 2012), üretkenlik karşıtı davranışlar (Judge ve diğ., 2006; Penney ve Spector, 2002) ve iş tatmini (Soyer, Renate, Rovenpor, ve Kopelman, 2001; Timuroğlu ve İşcan, 2008; Shurden, 2015) gibi konularla birlikte incelenmiştir. Ancak konuya ilişkin çalışma sayısının yetersizliğinden dolayı, narsisizmin örgütsel tezahürüne ilişkin genel bir sonuç çıkarmak henüz mümkün değildir (O'Boyle ve diğ., 2012; Schyns, 2015). Mevcut ampirik bulgular ışığında, narsist yöneticilerin örgüte ve çalışan tutumlarına pozitif ya da negatif etki edebileceği yönünde ampirik bulgular elde edilmiştir (Campbell ve diğ., 2010; Campbell, ve Campbell, 2009; Rosenthal ve Pittinsky, 2006). Aşağıda özellikle narsisizm eğilimi yüksek yöneticilerin, astlara ve örgüte yönelik olası olumlu ve olumsuz etkileri kısaca tartışılmıştır.

Pozitif açıdan düşünüldüğünde, narsisizm eğilimi yüksek yöneticilerin; güçlü sosyal becerilere ve karizmaya sahip olmaları (Deluga, 1997; Khoo ve Burch, 2008; Macobby, 2004), başkalarını etkileme ve kendini beğendirme (kısa dönemli) becerilerinin gelişmiş olması (Oltmanns ve diğ., 2004) ve risk alma eğilimlerinin yüksek olması (Campbell,

Goodie ve Foster, 2004; Chatterjee ve Hambric, 2007) gibi özelliklerinden dolayı, astları tarafından olumlu algılanması beklenebilir. Ek olarak, narsistlerin izlenim yönetimi (Vohs, Baumeister ve Ciarocco, 2005; Back, Schmulke ve Egloff, 2010), politik davranma becerilerinin (Vredenburg, Shea-Van ve Fossen, 2009) gelişmiş olması ve liderlik eğilimlerinin yüksek olması (Raskin ve Hall, 1979), astların narsisizm eğilimi yüksek yöneticileri olumlu algılamalarına yol açabilecek kişisel özelliklerdir. Bu bakımdan narsistlerin söz konusu özelliklerinden dolayı, örgütlerde narsisizm eğilimi yüksek yöneticilerin, astların işe yönelik tutum ve davranışlarını olumlu yönde etkilemeleri beklenebilir.

Negatif açıdan düşünüldüğünde, narsisizm eğilimi yüksek yöneticilerin örgüt içi insan ilişkileri; yüzeysel, çıkarıcı ve düşük kalitelidir (Blair ve diğ., 2008; Khoo ve Burch, 2008). Narsistlerin başkalarını kullanma (Emmons, 1997; Hogan ve Hogan, 2001) ve etik dışı davranma (Gladwell, 2002) eğilimleri de yüksektir. Ayrıca, narsisizm eğilimi yüksek çalışanların örgütte yetki ve güçleri arttıkça, astlarını ezme, onları küçümseme, onların çaresizliklerini kullanma ve kendilerine bağımlı hale getirme eğilimlerinin de yükseleceği söylenebilir (Rosenthal ve Pittinsky, 2006; House ve Howell, 1992; Judge, Piccolo ve Kosalka, 2009). Bütün bunlara ilave olarak narsistlerin; fiziksel saldırı (Bushman ve diğ., 2003), başkalarını küçük görme (Doyle ve Lynch, 2008), büyülenme (Doyle ve Lynch, 2008), kibirlilik (Campbell ve diğ., 2004; Emmons, 1997), başkaları üzerinde otorite kurma (Hogan ve diğ., 1994), empati eksikliği (Clements ve Washbush, 1999), başkalarını dinlememe (Maccoby, 2000) ve sahip oldukları gücü bireysel amaçların gerçekleştirilmesi doğrultusunda kötüye kullanma (Post, 1993) gibi konularda eğilimlerinin yüksek olması nedeniyle, narsisizm eğilimi yüksek yöneticilerin, kendilerine bağlı astların işe yönelik tutumlarını olumsuz etkilemesi beklenebilir.

Mevcut ampirik çalışmalarda Shurden (2015), yöneticilerin narsistik özelliklerinin astlarının iş tatminini negatif etkilediği sonucuna varmıştır. Ancak bu bulguya zıt olarak Volmer, Koch ve Göritz (2016) algılanan yönetici narsisizminin, bu yöneticilere bağlı astların duygusal tükenmelerini negatif etkilediğini tespit etmiştir. Dolayısı ile konuya ilişkin mevcut ampirik araştırmaların bulguları birbirleri ile çelişmektedir. Bu sebeple algılanan yönetici narsisizminin, çalışanların tükenmişlikleri ile ilişkisine

yönelik varsayımlar, daha ziyade konuya ilişkin teorik çerçeve kapsamında oluşturulacaktır.

Literatürde de görüldüğü gibi her ne kadar narsisizm eğilimi yüksek yöneticilerin birçok olası olumlu etkileri vurgulansa da, yukarıda vurgulanan hususlardan dolayı olası olumsuz etkilerinin daha ağırlıkta olacağı varsayılmıştır. Çünkü narsisizm eğilimi yüksek yöneticilere yönelik olası olumlu algının uzun vadeli olmayacağı (Campbell ve diğ., 2005) vurgulanmaktadır. Dolayısı ile bu çalışmada, narsisizm eğilimi yüksek yöneticilerin ve narsist bireylerin genel özelliklerine dayanarak, algılanan yönetici narsisizminin, bu yöneticilere bağlı astların tükenmişlikleri ile pozitif yönde ilişkileneceği beklenmektedir.

H1_a: Algılanan yönetici narsisizm eğilimi ve astların tükenmişlik düzeyi arasında pozitif ilişki vardır.

Yöneticilerin Makyavelizm eğilimlerinin çalışanların işe yönelik tutumlarıyla ilişkisi

Makyavelistler genel olarak amaç odaklı, güce ve başarıya yüksek değer atfederek, kişisel çıkarları önceleyen, güç merkezleri ile çatışmayan, önemli kişilerle yakın temas halinde olan bireylerdir (O' Boyle ve diğ., 2012; Kessler ve diğ., 2010; Christie ve Geis, 1970). Bu özellikler, Makyavelizm eğilimi yüksek çalışanların örgütlerde yönetsel pozisyonlara yükselme şanslarını artırmaktadır. Tıpkı psikopatide vurgulandığı gibi, Makyavelistler de üstlerine karşı çekici, iletişimi sağlıklı ve sevimli kişiler olarak görünmektedir. Ancak Makyavelizm eğilimi yüksek yöneticilerin, astları ile ilişkilerinde aynı şeyi söylemek mümkün değildir. Çünkü Makyavelizm düzeyi yüksek yöneticiler, astlarını ya da başkalarını kendi amaçları doğrultusunda kullanma ve hileye başvurma (Kashy ve DePaulo, 1996; Jones ve Paulhus, 2009) eğilimindedir. Ek olarak, Makyavelistlerin kendi amaçlarını gerçekleştirmek için yalan söyleme (McLeod ve Genereux, 2008), olumsuz davranışları ifşa etme (Demirtaş ve Bıçkes, 2014) ve etik dışı davranma (Güney ve Mandacı, 2009; Kish-Gephart, Harrison ve Trevino, 2010) eğilimleri de yüksektir. Nitekim 1996-2003 yılları arasında yapılan çalışmaların incelemesinde Makyavelizm ve etik dışı davranışlar arasında tutarlı bir şekilde pozitif ilişki elde edildiği tespit edilmiştir (O'Fallon ve Butterfield, 2005). Bu bakımdan

Makyavelistlerin bu özelliklerinden dolayı, yönetsel pozisyona sahip olma durumunda, astlarının işe yönelik tutum ve davranışlarını olumsuz etkilemesi beklenmektedir.

Öte yandan, Makyavelistlerin sosyal ve iletişim becerilerinin gelişmiş olması, amaçları doğrultusunda nerede nasıl konuşması gerektiğini bilmeleri (Jones ve Paulhus, 2014) ve temelde yüzeysel ancak samimi görünen insan ilişkileri (Paulhus ve Williams, 2002) Makyavelizm eğilimi yüksek yöneticilerin, astlarının tutum ve davranışlarını olumlu etkileyebilecek özelliklerdir. Çünkü psikopatlara göre Makyavelistlerin dürtüsel davranma eğilimleri daha düşüktür. Bu sebeple yeri geldiğinde ustaca politik davranışlar sergileme (Christe ve Geis, 1970), güç merkezleri ile ve menfaati olan kişi ya da gruplarla çatışmama (Jones ve Paulhus, 2014; Kessler ve diğ., 2010) ve kişisel çıkarları için örgütte belli kişilere sevimli görünme eğilimleri oldukça yüksektir. Ancak bu olası pozitif etkilerin kısa vadeli olacağı, uzun vadede yöneticilerdeki bu Makyavelist eğilimin astlar tarafından farkına varılacağı vurgulanmaktadır (O'Boyle ve diğ., 2012). Dolayısı ile muhtemel olumlu etkilere rağmen, yöneticilerin Makyavelizm eğilimlerinin, bu yöneticilere bağlı astların işe yönelik tutumlarıyla olumsuz ilişki içinde olması beklenmektedir.

Mevcut ampirik bulgular incelendiğinde Volmer, Koch ve Göritz (2016) araştırmalarında yöneticilerin Makyavelizm eğiliminin astların duygusal tükenmelerini pozitif yönde etkilediği sonucuna varmıştır. Bu bakımdan gerek bu bulguya, gerekse Makyavelizm literatürüne dayanarak, çalışanların yöneticilerinden algıladıkları Makyavelizm eğiliminin tükenmişlikle pozitif ilişkileneceği beklenmektedir. Çünkü yukarıda da vurgulandığı üzere Makyavelizm eğilimi yüksek bir yönetici, astlarla samimi bir şekilde bütünleşmekten ve örgüt amaçlarını gözetmekten ziyade kendi amaçlarını (örn., güç elde etmek ve bunu sürdürülebilir kılmak, örgütsel hiyerarşide yükselmek) (O'Boyle ve diğ., 2012) öncelemektedir. Bu durumun uzun vadede çalışanların duygusal kaynakların yıpranmasına ve tükenmişlik düzeylerinin yükselmesine neden olması beklenmektedir. Çünkü karanlık kişilik özellikleri sergileme eğilimi yüksek bireyler, kısa vadede diğer insanlar nezdinde olumlu etki bırakabilmektedir (Jonason, Koenig ve Tost, 2010). Nihayetinde yöneticilerin Makyavelist eğilimlerinin bu yöneticilere bağlı astların işe yönelik tutumlarıyla ilişkine

yönelik yapılan incelemeler neticesinde konuya ilişkin hipotez aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

H1_b: Algılanan yönetici Makavelizm eğilimi ve astların tükenmişlik düzeyi arasında pozitif ilişki vardır.

Yöneticilerin psikopati eğilimlerinin çalışanların işe yönelik tutumlarıyla ilişkisi

Çalışanların çok azı psikopati eğilimi sergilese de bu oran örgütte üst kademelere yükseldikçe artmaktadır (Boddy, Ladyschewsky ve Galvin, 2010). Çünkü psikopati eğilimi yüksek çalışanlar kendine güvenli, çekici, karar alma becerisi gelişmiş kimselerdir (Babiak, Neumann ve Hare, 2010). Bu bireyler, çoğu durumda başarılı görünen, özellikle üstleri ile çatışmayan kimselerdir. Dolayısı ile bu özellikler bu bireylerin örgütlerde yönetsel pozisyona yükselme olasılıklarını artırmaktadır (Boddy, Ladyschewsky ve Galvin, 2010). Ancak esasında bu kişiler, çoğu durumda problemli davranışlar sergilemektedir (Babiak ve Hare, 2006). Bu sebeple örgütlerde psikopati eğilimi yüksek yöneticiler, çoğunlukla aynı statüdeki mesai arkadaşlarını, astlarını, müşterileri ve genel olarak örgütü olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Dahling, Kuyumcu ve Librizzi, 2012).

Psikopati eğilimi yüksek yöneticilerden en olumsuz etkilenen çalışan grubu, bu kişilerin astlarıdır. Çünkü psikopati eğilimi yüksek yöneticiler örgütsel hiyerarşide kendinden üste olanlara karşı genellikle sevimli ve etkileyici görünmektedir. Ancak örgütsel hiyerarşide kendinden altta bulunanlara kötü davranabilmektedirler (Boddy, 2005). Bu yöneticiler astlarına karşı zorbalığa başvurma, etik dışı davranma, adil olmayan yönetim uygulamalarına başvurma, astlarına karşı empati geliştirmeme ve onların sorunlarıyla ilgilenmeme (Babiak ve Hare, 2006) gibi davranışsal eğilimler sergilemektedir. Ek olarak, psikopatlar kendilerini örgüt için vazgeçilmez olarak konumlandırıp bulundukları alanda daha güçlü görünmek adına çeşitli eylemler sergileyebilmektedir. Burada amaç, gücün korunması ve artırılmasıdır. Bunun için örgütlerde psikopatlar sıkça manipülatif davranışlar sergileme, yalan söyleme ve izlenim yönetimine başvurma gibi araçlara başvurabilmektedirler (Babiak ve Hare, 2006; Boddy, 2011a; Sanecka, 2013; Gudmundsson ve Southey, 2011).

Örgütlerde psikopat ya da psikopati eğilimi yüksek yöneticilerin çalışanlara ve örgüte ilişkin yansımalarının genel olarak yıkıcı olması beklenmektedir. Çünkü tüm bu olumsuzluklar genel olarak psikopati eğilimi yüksek yöneticilere bağlı olarak çalışan astların stres düzeyini artırmakta ve verimliliklerini düşürmektedir (Boddy, 2011b). Tüm bu olası etkilere bağlı olarak, bu yöneticilerin astlarının duygusal açıdan yıpranacağı ve performanslarının düşeceği beklenmektedir.

Literatür incelendiğinde, yöneticilerin psikopati eğilimleri ile bu yöneticilere bağlı astların tükenmişlikleri arasında yapılmış bir çalışmaya rastlanmamıştır. Sadece oldukça güncel bir çalışmada Volmer, Koch ve Göritz (2016), algılanan yönetici psikopati düzeyinin çalışanların duygusal tükenme düzeylerini pozitif etkilediği sonucuna varmıştır. Bu bulguya paralel olarak Sanecka, (2013) ve Mathieu ve diğ., (2014) algılanan yönetici psikopati eğiliminin astların iş tatminini negatif etkilediğini tespit etmiştir. Bu bağlamda yukarıda vurgulanan hususlara ve daha önceki ampirik çalışmalara dayanarak yöneticilerin psikopati eğilimlerinin, bu yöneticilere bağlı astların tükenmişlik düzeyleri ile pozitif ilişki içinde olacağı beklenmektedir.

H1c: Algılanan yönetici psikopati eğilimi ve astların tükenmişlik düzeyi arasında pozitif ilişki vardır.

Görüldüğü üzere her bir Karanlık Üçlü bileşeni ile tükenmişlik arasında pozitif ilişki beklenmektedir. Bu doğrultuda araştırmanı birinci ana hipotezi aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

Hipotez 1: Algılanan yönetici karanlık kişilik özellikleri ile astların tükenmişlik düzeyi arasında pozitif ilişki vardır.

Çalışanların narsisizm eğilimlerinin işe yönelik tutumlarla ilişkisi

Çalışanların narsisizm eğilimlerinin işe yönelik tutumlarla ilişkisine yönelik varsayımda bulunmak, diğer iki karanlık kişilik özelliklerine göre çok daha zordur. Çünkü tıpkı yöneticilerin narsisizm eğilimlerinin, astların işe yönelik tutumlarıyla ilişkisinde olduğu gibi, çalışanların narsisizm eğilimlerinin çalışanların işe yönelik tutumlarıyla da pozitif veya negatif ilişkilenebilir (Shurden, 2015; Volmer, Koch ve Göritz, 2016). Hatta bazı araştırmacılar (Rauthmann ve Kolar, 2012; Volmer, Koch ve Göritz, 2016)

narsisizmin diğer karanlık kişilik özelliklerine göre daha olumlu sonuçlara yol açabileceğini iddia etmektedir.

Pozitif açıdan düşünüldüğünde; narsistler, başarı odaklı ve iletişim becerileri gelişmiş bireylerdir (Chatterjee ve Hambrick, 2007; Doyle ve Lynch, 2008; Jonason ve Webster, 2010). Ek olarak narsisizm eğilimi yüksek bireylerin güç elde etme (Kets de Vries ve Miller, 1997; Gladwell, 2002) ve yükselme arzuları da yüksektir. Bu sebeple narsisizmin işe yönelik tutumlarla pozitif ilişkilenebilir. Negatif açıdan düşünüldüğünde; narsisizm eğilimi yüksek bireylerin uyumsuz ve insan ilişkilerinin yüzeysel olması (Paulhus ve Williams, 2002), kıskançlık eğilimlerinin yüksek olması, eleştirilere kapalı (Campbell ve diğ., 2010) olmaları, sorunlu sosyal ilişkileri, çatışma yönetiminde rekabetçi ve işbirliğinden uzak eğilim sergilemeleri (Özcan ve Erkuş, 2017) narsistlerin işlerine yönelik tutumlarını olumsuz etkileyebilecek önemli temel özelliklerdir.

Bu çalışmada narsisizm ve tükenmişlik arasındaki ilişki inceleneceği için, narsisizmin işe yönelik tutumlarla ilişkisine yönelik varsayım, tükenmişlik değişkeni üzerinden tartışılacaktır. Çünkü literatür incelendiğinde narsisizmin tükenmişlikle ilişkisine yönelik bulgu ve vurguların, Makyavelizme ve psikopatiye göre daha fazla olduğu görülmektedir. Schaufeli ve Enzmann'a (1998) göre narsisizm düzeyi yüksek bireylerin tükenmişlik düzeylerinin yükselmesi beklenen bir durumdur. Çünkü narsistlerin mükemmeliyetçi ve idealist eğilimleri, işkolikliği (Andreassen, Hetland ve Pallesen, 2010; Clark, Lechhook ve Taylor, 2010) tetikleyebilmektedir. Ek olarak narsistlerin güç, başarı ve prestij odaklı olmaları, örgütte işlerin yolunda gitmediği, beklentilerin karşılanmadığı durumlarda, işe ve örgüte yönelik tutumları olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Nitekim, narsisizm ile tükenmişlik (tüm boyutlar kapsamında) arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik oldukça güncel bir çalışmada Schwarzkopf ve diğ., (2016), iki değişken arasında pozitif ve orta kuvvette bir ilişki bulunmuştur. Benzer şekilde, Martínez, Aytés ve Escoda (2008) tükenmişlik düzeyi yüksek çalışanların narsistik eğilimlerinin yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Ek olarak Timuroğlu ve İşcan (2008) narsisizm ve iş tatmini arasında negatif ilişki elde etmiştir.

Öte yandan, narsisizm ve tükenmişliğin kişisel başarı boyutu arasındaki ilişki, tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarıyla arasındaki ilişkiye göre

daha karmaşıktır. Çünkü narsistler kendi performans, beceri ve başarılarını abartma eğilimindedir. Dolayısı ile narsisizm ile tükenmişliğin kişisel başarıda düşüş boyutu arasında negatif ilişki beklenmektedir (Wallace ve Baumeister, 2002). Tüm bu açıklamalar dâhilinde, narsisizm ile tükenmişlik (kişisel başarıda düşüş boyutu hariç) arasında pozitif yönde ilişki beklenmektedir.

H2_a: Narsisizm tükenmişlikle pozitif ilişkilidir.

Çalışanların Makyavelizm eğilimlerinin işe yönelik tutumlarla ilişkisi

Makyavelistler amaç odaklı oldukları için, örgütsel ortamdaki işleyişin bekledikleri doğrultuda gelişmemesi halinde, bu durumdan olumsuz etkilenebilmektedir. Çünkü yukarıda da vurgulandığı üzere, bu kişiler sürekli, sistematik ve bilinçli bir şekilde örgütsel ortamda kendi çıkarlarını kollamaktadır. Ancak beklentilerinin karşılanmaması durumunda hayal kırıklığı, öfkelenme, saldırgan davranışlarda bulunma gibi davranışsal tepki verme ihtimalleri oldukça yüksektir. Yine işlerin yolunda gitmemesi durumunda üretkenlik karşıtı davranışta bulunma, performans düşüklüğü gibi örgütsel sonuçlara yol açma ihtimalleri de yüksektir. Çünkü narsisizm ve psikopatiye kıyasla Makyavelizmin teorik zemini kişilik bozukluğuna dayanmamaktadır (Harms ve Spain, 2015). Bu durum ise Makyavelist eğilimlerin ağırlıklı olarak bilinçli bir tercih olduğunu ortaya koymaktadır. İşte bu sebeple Makyavelistler kompulsif ya da dürtüsel eğilimden ziyade, bilinçli ve istekli olarak bireysel amaçlar seti geliştirmektedir. Bu kişilerin söz konusu özelliklerinden dolayı amaçlarına bağlılık düzeylerinin daha yüksek olabileceği ileri sürülebilir. Amaçlara bağlılık düzeyinin yüksek olması ise olası olumsuz durumlarda yaşanabilecek hayal kırıklığı, duygusal yıpranma gibi sonuçları da beraberinde getirebilmektedir. Makyavelist kişiliğin özelliklerine dayanarak ileri sürülen tüm bu varsayımlardan dolayı, çalışanların Makyavelist eğilimlerinin işe ve örgüte yönelik tutum ve davranışlarla zıt yönde ilişkilenebileceği beklenmektedir. Nitekim daha önceki çalışmalarda Makyavelizm ile verimlilik (O’Boyle ve diğ., 2012), öznel-iyi oluş (McHoskey ve diğ., 1999), kendi başarılarından tatmin olma (Dahling, Kuyumcu ve Librizzi, 2012), iş tatmini (Fehr ve diğ., 1992) ve kariyer tatmini (Jones ve Paulhus, 2009) gibi kritik değişkenlerle negatif ilişki elde edilmiştir. Ek olarak Makyavelistlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimlerinin düşük olduğu (Becker ve O’Hair, 2007) ve çatışma yönetiminde işbirlikçi eğilim sergilemedikleri (Özcan ve Erkuş, 2017)

tespit edilmiştir. Dolayısı ile tüm bu bulgulara ve Makyavelizm literatürüne dayanarak, Makyavelizm ve tükenmişlik arasında pozitif bir ilişki beklenmektedir.

H_{2b}: Makyavelizm tükenmişlikle pozitif ilişkilidir.

Çalışanların psikopati eğilimlerinin işe yönelik tutumlarla ilişkisi

Çalışanların kendi psikopati eğilimleri ile işlerine ilişkin tutum ve davranışları arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik çalışma sayısı oldukça kısıtlıdır. Bu bağlamda literatür incelendiğinde, psikopati ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Çünkü narsisizm ve Makyavelizme nispeten psikopati, ağırlıklı olarak yönetici veya liderler bağlamında incelenmiştir (örn., Gudmundsson ve Southey, 2011; Mathieu ve diğ., 2015). Ancak psikopati eğilimi yüksek çalışanların, bencil olma ve işyerinde kişisel menfaatlerini önceleme (Babiak ve Hare, 2006) gibi eğilimlerinin yüksek olduğu iddia edilmektedir. Dolayısı ile psikopatların duyarsız ve umursamaz olma eğilimlerinin (Paulhus ve Williams, 2002; Jonason ve Webster, 2010) kendi menfaatleri doğrultusunda işlerin yolunda gitmemesi durumunda, geçerli olacağını söylemek mümkün değildir. Çünkü psikopatlar, astların ve örgütün menfaati bağlamında duyarsız ve acımasız davranabilmektedir (Babiak ve Hare, 2010; Boddy, 2010). Ancak söz konusu kişisel menfaatlerin engellenmesi olursa, psikopatların bu durumdan olumsuz etkilenmesi beklenebilir. Bu açıklamalara dayanarak çalışanların psikopati eğilimleri ile tükenmişlikleri arasında pozitif ilişki beklenmektedir. Ek olarak Maslach Tükenmişlik Envanteri incelendiğinde, ölçeğin maddeleri başkalarını umursamama, başkalarına kaba ve duyarsız davranma gibi maddeleri de içermektedir. Bu bakımdan bu çalışmada tükenmişlik ve psikopati arasında pozitif ilişki elde edilmesi beklenmektedir.

H_{2c}: Psikopati tükenmişlikle pozitif ilişkilidir.

Çalışanların karanlık kişilik özelliklerinin işe yönelik tutumlarla ilişkisine yönelik daha önce yapılmış ampirik çalışmalar ve konuya ilişkin teorik arka plandan beslenerek her bir karanlık kişilik özelliğinin tükenmişlikle pozitif ilişkili olacağı beklenmiştir. Bu doğrultuda araştırmanın ikinci temel hipotezi şu şekilde belirlenmiştir;

Hipotez 2: Çalışanların karanlık kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasında pozitif ilişki vardır.

Genel öz-yeterliliğin düzenleyici etkisi

Kişiliğin karanlık yönünün bireysel ve örgütsel değişkenlerle ilişkisinin durumsal olduğu vurgulanmakla birlikte (Chatterjee ve Hambric, 2007; Kessler ve diğ., 2010; Khoo ve Burch, 2008), hangi bağlamda ne tür farklılar olacağına dair yapılan çalışma sayısı kısıtlıdır. Mevcut çalışmalarda sadece yetki ve grup içi dayanışma gibi faktörlerin düzenleyici etkisi incelenmiştir (O’Boyle ve diğ., 2012). Dolayısı ile kişiliğin karanlık yönünün belirli değişkenlerle ilişkisinde düzenleyici rol oynayabilecek bireysel farklılıkların da incelenmesi, kişiliğin karanlık yönünün örgütsel yansımalarının daha iyi anlaşılmasına katkı sunacaktır (O’Boyle ve diğ., 2012). Bu sebeple bu çalışmada bireysel farklılık olarak genel öz-yeterlilik değişkeni ele alınmıştır. Çünkü yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin astlar üzerindeki olası olumsuz etkilerinin (örn., astları kullanma, astları küçümseme, astlarla yüzeysel ve çıkarıcı ilişkiler kurma) astların genel öz-yeterlilik düzeylerine bağlı olarak hafifleyeceği varsayılmıştır. Bu varsayımın arka planında yatan gerekçe ise, genel öz-yeterliliğin, olumsuzluklara karşı direnç gösterme, zorlukların üstesinden gelme ve görevlerin başarı ile yerine getirileceğine dair kişisel yeteneklere ve kaynaklara olan inancı (Schwarzer ve Jerusalem, 1995; Schwarzer ve diğ., 1997; Bandura, 1999) ifade etmesidir. Bu sebeple konuya ilişkin alt hipotezlerden ilki şu şekilde belirlenmiştir.

H3_a: Algılanan yönetici karanlık kişilik özellikleri ve astların tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkide genel öz-yeterliliğin düzenleyici rolü vardır.

Benzer şekilde, genel öz-yeterliliğin çalışanların kendi karanlık kişilik özelliklerinin işlerine yönelik tutumlarla (bu çalışma için tükenmişlik) olası olumsuz ilişkisini hafifletmesi beklenebilir. Çünkü kişinin zor durumlarla baş edebilmesine dair kişisel niteliklerine inancı, beklenmeyen durumlarda oluşabilecek olası psikolojik tahribatların engellenmesine katkı sunabilir. Bu doğrultuda konuya ilişkin ikinci alt hipotez şu şekilde belirlenmiştir;

H3_b: Çalışanların karanlık kişilik özellikleri ve tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkide genel öz-yeterliliğin düzenleyici rolü vardır.

Yukarıda açıklandığı üzere hem yöneticilerin hem de çalışanların karanlık kişilik özelliklerinin tükenmişlikle ilişkisinde genel öz-yeterliliğin düzenleyici etki yapacağı beklenmektedir. Bu doğrultuda konuya ilişkin ana hipotez şu şekilde belirlenmiştir;

H3: Karanlık kişilik özellikleri ve tükenmişlik arasındaki ilişkide genel öz-yeterliliğin düzenleyici rolü vardır.

Genel öz-yeterliliğin kişiliğin karanlık yönünün tükenmişlikle ilişkisinde düzenleyici rolünün olacağına yönelik varsayımı belirttikten sonra, bu hususta oluşturulacak hipotezin ilk defa oluşturulduğunu belirtmek gerekir. Çünkü daha önce konuya ilişkin herhangi bir ampirik çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısı ile söz konusu hipotez sadece genel öz-yeterlilik ve kişiliğin karanlık yönünün teorik arka planına dayanarak oluşturulmuştur.

Ek olarak çalışmanın daha önceki bölümlerinde de vurgulandığı üzere, kişiliğin karanlık yönünün işe yönelik tutum ve davranışlarla ilişkisi ya da söz konusu yapının işe yönelik tutumlara etkisi belirsizdir. Yani kişiliğin karanlık yönü işe yönelik tutumları negatif ya da pozitif etkileyebilmektedir. Nitekim bu çalışmanın tasarlanmasının altında yatan en belirgin gerekçelerden biri de söz konusu belirsizliktir. Bu sebeple, bu bölümde karanlık kişilik özelliklerinin tükenmişlikle olası pozitif ilişkisinden bahsedilmektedir. Öte yandan belirtmek gerekir ki bu ilişkide, genel öz-yeterliliğin olası düzenleyici etkisinin test edilmesi için Karanlık Üçlü'nün tükenmişlikle pozitif ilişkileneceği şart değildir. Burada Karanlık Üçlü'nün tükenmişlikle ilişkisi ister pozitif ister negatif olsun, genel öz-yeterliliğin düzenleyici rolünün test edilmesi her iki durumda da mümkündür. Çünkü düzenleyici etki, iki değişken arasındaki ilişkinin güçlenmesini ya da zayıflamasını etkilemektedir.

Özetlemek gerekirse araştırma kapsamında oluşturulan temel ve alt hipotezler aşağıda sıralanmıştır.

Hipotez 1: Algılanan yönetici karanlık kişilik özellikleri ile astların tükenmişlik düzeyi arasında pozitif ilişki vardır.

H1a: Algılanan yönetici narsisizm eğilimi ve astların tükenmişlik düzeyi arasında pozitif ilişki vardır

H1b: Algılanan yönetici Makyavelizm eğilimi ve astların tükenmişlik düzeyi arasında pozitif ilişki vardır

H1c: Algılanan yönetici psikopati eğilimi ve astların tükenmişlik düzeyi arasında pozitif ilişki vardır

Hipotez 2: Çalışanların karanlık kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasında pozitif ilişki vardır.

H2a: Narsisizm tükenmişlikle pozitif ilişkilidir.

H2b: Makyavelizm tükenmişlikle pozitif ilişkilidir.

H3c: Psikopati tükenmişlikle pozitif ilişkilidir.

Hipotez 3: Kişiliğin karanlık yönü ve tükenmişlik arasındaki ilişkide, genel öz-yeterliliğin düzenleyici etkisi vardır.

H3_a: Algılanan yönetici karanlık kişilik özellikleri ve astların tükenmişlikleri arasındaki ilişkide genel öz-yeterliliğin düzenleyici rolü vardır.

H3_b: Çalışanların karanlık kişilik özellikleri ve tükenmişlik arasındaki ilişkide genel öz-yeterliliğin düzenleyici rolü vardır.

BÖLÜM 3: ARAŞTIRMA

Bu bölümde kişiliğin karanlık yönünün tükenmişlikle ilişki ve bu ilişkide genel öz-yeterliliğin düzenleyici rolünün test edilmesine ilişkin gerçekleştirilen ampirik çalışmanın bulgularına yer verilmiştir. Ancak kişiliğin karanlık yönünün ölçümü için kısa formlu Türkçe'ye uyarlanmış ölçek bulunmadığı için, ilk olarak uluslararası literatürde yer alan iki ayrı kısaltılmış Karanlık Üçlü ölçeği, Türkçe'ye uyarlanmış daha sonra psikometrik özelliklerinin daha iyi olduğu tespit edilen DTDD ölçeğinin kişiliğin karanlık yönünün ölçümü için kullanılmasına karar verilmiştir. Bu doğrultuda bu bölümde ilk olarak tez çalışması kapsamında uyarlanan kısaltılmış Karanlık Üçlü ölçeklerinin, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasına daha sonra da tez çalışmasının konusu olan kişiliğin karanlık yönünün tükenmişlikle ilişkisi ve bu ilişkide genel öz-yeterliliğin düzenleyici rolünün test edilmesine ilişkin gerçekleştirilen ampirik çalışmanın süreci ve bulgularına yer verilmiştir.

3.1.Uyarlama Çalışması

Uyarlama çalışması kapsamında tez çalışmasında kullanılmak amacıyla, uluslararası araştırmalarda yaygın olarak kullanılan, 2 ayrı kısaltılmış Karanlık Üçlü ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması amaçlanmıştır. Böylelikle psikometrik özellikleri daha iyi olan ve çalışma kapsamına daha uygun olduğu tespit edilen, Karanlık Üçlü ölçeğinin, tez çalışmasının veri toplama aşamasında kullanılması öngörülmüştür.

Kişiliğin karanlık yönüne ilişkin artan ilgi, Dark Triad Dirty Dozen (DTDD; Jonason ve Webster, 2010) ve Short Dark Triad (SD3; Jones ve Paulhus, 2013) kısaltılmış Karanlık Üçlü ölçeklerin geliştirilmesini sağlamıştır. Çünkü Karanlık Üçlü'nün uzun formlu ölçeklerle ölçülmesi durumunda, ölçeklerdeki (uzun formlu ölçekler; Narsistik Kişilik Envanteri; Makyavelizm ölçeği, Mach VI; Levenson Öz-değerlendirme Psikopati Ölçeği) madde sayısı 90'ı geçmektedir (Czarna ve diğ., 2016; Jonason ve Webster, 2010; Maples, Lamkin ve Miller, 2014). Dolayısı ile Karanlık Üçlü'nün ölçümüne ilişkin kısaltılmış ölçeklerin geliştirilmesine ihtiyaç duyulmuştur. Kısaltılmış ölçekler çoğu durumda uzun formlu ölçeklerle benzer psikometrik özellikler sergilemekte ve katılımcılara daha az sorumluluk yüklemektedir (Ames, Rose ve Anderson, 2006; Gosling, Rentfrow ve Swann, 2003; Jones ve Paulhus, 2013). Bu sebeple, kısaltılmış

ölçekler uzun formlu ölçeklerle uyumlu psikometrik özellikler gösterdiği sürece, zaman ve kaynak tasarrufu sağladığı için, katılımcılar ve araştırmacılar açısından daha avantajlıdır (Jonason ve Webster, 2010). Öte yandan, bazı durumlarda kısaltılmış ölçekler, aşırı kısa olma ve ölçülmek istenen yapının boyutlarını ihmal etme gibi kısıtlarından dolayı da eleştirilmektedir (örn., Smith, McCarthy ve Anderson, 2000). Yukarıda vurgulanan eleştirilere rağmen Türkçe'ye uyarlanmış kısaltılmış Karanlık Üçlü ölçeği bulunmamaktadır. Söz konusu ölçeklerin Türkçe'ye uyarlanmasının hem bu tez çalışmasında ihtiyaç duyulan verilerin toplanmasına hem de Türkiye örnekleminde bundan sonra yapılacak çalışmaların artmasına katkı sunması beklenmektedir.

Kısaltılmış Karanlık Üçlü ölçeklerinin Türkçe'ye uyarlanabilmesi için öncelikle ölçeği geliştiren araştırmacılardan elektronik posta yoluyla izin alınmıştır (izine ilişkin yazışmalar Ek 1-7 ve Ek 1-8'de yer almaktadır). Daha sonra ölçekler Türkçe'ye çevirilmiş ve İngilizce'ye geri çevirme işlemi yapılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliklerini test etmek için Cronbach Alfa içsel tutarlılık testinden yararlanılmıştır. Geçerlilik testi için ise yapısal geçerlilik (yakınsak ve ayırt edici geçerlilik testleri) testi uygulanmıştır. Bu kapsamda Çoklu Özellikli Çoklu Yöntem Matrisi (*Multitrait-Multimethod-Matrix, MMM*) ve nomolojik ağlar yöntemleri çerçevesinde, ölçeklerin yakınsak ve ayırt edici geçerlilikleri test edilmiştir. Ölçeklerin yakınsak ve ayırt edici geçerliliklerini test etmek için, uzun formlu Karanlık Üçlü ölçekleri (Kısaltılmış Narsistik Kişilik Envanteri; NPI-16, Ames, Rose ve Anderson, 2006; MACH-IV; Christie ve Geis, 1970; Levenson Öz-Değerlendirme Psikopati Ölçeği; Levenson, Kiehl ve Fitzpatrick, 1995), Rosenberg Genel Öz-saygı Ölçeği (Rosenberg, 1965) ve Beş Faktör Kişilik Ölçeği'nden (Benet-Martinez ve John, 1998) yararlanılmıştır. Ek olarak, geçerlilik bulgularını desteklemek amacıyla, cinsiyete göre Karanlık Üçlü'nün farklılaşıp farklılaşmadığı da incelenmiştir. Ölçeklerin faktör yapısını test etmek için ise keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerine başvurulmuştur.

Uyarlanması planlanan ölçeklerin geçerliliklerini test etmek için birtakım varsayımlar oluşturulmuştur. Buna göre, yakınsak geçerliliğin sınanması için ölçeklerin Türkçe versiyonlarının (alt faktörleri de dâhil), uzun formlu Karanlık Üçlü ölçekleri ile pozitif ilişki sergilemesi beklenmiştir. Bununla birlikte, yakınsak ve ayırt edici geçerliliğin birlikte test edilebilmesi için, nomolojik ağlara göre söz konusu kısaltılmış Karanlık

Üçlü ölçeklerin Türkçe versiyonları ile Beş Faktör Kişilik Modelinin boyutları arasında, daha önceki çalışmalara dayanarak belirli ilişkilerin (negatif, anlamsız ve pozitif) elde edilmesi beklenmiştir. Bu bağlamda daha önceki bulguların yoğunluğuna dayanarak, Karanlık Üçlü'nün tüm bileşenlerinin uyumlulukla negatif ilişkili olacağı varsayılmıştır (örn., Paulhus ve Williams, 2002). Ayrıca narsisizm ile psikopatinin dışadönüklükle pozitif ilişkileneceği (örn., Paulhus ve Williams, 2002; Carter, Campbell ve Muncer, 2013) beklenmiştir. Ayırt edici geçerliliğin sınanması için ise, Karanlık Üçlü ölçeklerinin genel öz-saygı ile anlamlı ilişki sergilememesi (örn., Jonason ve Webster, 2010) beklenmiştir. Ayrıca erkeklerin kadınlara göre, tüm Karanlık Üçlü bileşenleri bağlamında istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek skor alması beklenmiştir. Ancak Karanlık Üçlü'nün cinsiyete göre farklılaşmaması, ölçeğin geçerli olmadığı anlamına gelmemektedir. Bazı araştırmalarda (örn., Jonason ve Webster, 2010), erkeklerin karanlık kişilik özelliklerinin daha yüksek skor aldığı tespit edilmesine rağmen, bu konudaki bulgular tutarlı değildir (örn., Czarna ve diğ., 2016). Son olarak her iki Karanlık Üçlü ölçeklerinin faktör yapılarının, orijinal versiyonlarıyla uyumlu ve uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeyde olması beklenmiştir. Dolayısı ile söz konusu beklentilerin büyük oranda karşılanması, ölçeklerin psikometrik özelliklerinin tatmin edici düzeyde olacağına işaret edecektir.

Pilot Çalışma: İlk olarak, ölçekleri geliştiren araştırmacılarla elektronik posta yoluyla iletişime geçilmiş, uyarılama çalışması için izin istenmiştir. Ölçekleri geliştiren araştırmacılar gerekli izni vermiştir. Daha sonra ölçekler iki ayrı profesyonel çeviri firması, yabancı diller yüksekokulunda görevli bir İngilizce öğretmeni ve işletme fakültesinde görevli iki ayrı akademisyen tarafından, birbirlerinden bağımsız olarak Türkçe'ye çevirilmiştir. Daha sonra söz konusu beş çeviri, bir grup akademisyen tarafından tartışılarak tek bir formata entegre edilmiştir.

Tek bir format altında birleştirilen maddeler, Türk kültürü ve dil yapısına uygunluğunun incelenmesi için ağırlıklı olarak araştırma görevlilerinden oluşan 30 akademisyene dağıtılmıştır. Katılımcılardan, ölçeklerdeki soruları cevaplamalarından ziyade, maddeleri incelemeleri ve geri-bildirimde bulunmaları istenmiştir. Bu kapsamda bazı maddeler için sunulan küçük çaplı öneriler dikkate alınmıştır. Ek olarak pilot çalışma kapsamında SD3 ölçeğinde yer alan “çok az tanıdığım kişilerle cinsel ilişkiye girmekten

hoşlanırım” maddesine ilişkin, katılımcıların çoğu tarafından Türk kültürüne uygun olmadığı yönünde geri bildirimler alınmıştır. Bu doğrultuda ölçeği geliştiren araştırmacı (Dr. Paulhus) ile tekrar iletişime geçilmiş ve yazar söz konusu maddenin “*kaybedenlere sataşmaktan hoşlanırım*” maddesi ile değiştirilmesini önermiştir. Pilot çalışma sonunda ilgili değişiklikler araştırmacı tarafından yapılmış, daha sonra “*Sesli Düşünme Tekniği*” (van Someron, Barnard, ve Sandberg, 1994) uygulanarak, bir grup araştırma görevlisinin maddelerden ne anladığını söylemesi istenmiştir. Anlam kargaşasına neden olan birkaç madde tekrardan revize edilmiş ve ölçekler geri-çevirme aşamasına gelmiştir.

Geri-Çevirme: Ölçekler yabancı diller yüksek okulunda çalışan iki okutman tarafından birbirinden bağımsız olarak İngilizce’ye çevrilmiştir. Bazı fiil ve isimlerde yakın ya da eş anlamlı kavramların tercih edildiği ve cümle yapılarında küçük sapmaların olduğu tespit edilmiştir. Daha sonra birkaç maddede küçük değişiklikler yapılarak ölçeklerin Türkçe çevirilerine son hal verilmiştir.

Katılımcılar: Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi’nde çalışan 30 akademisyen, pilot çalışmaya katılmıştır (yaş aralığı 27-46).

Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışmaları

Bu aşamadan sonra ölçekler, ilgili geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin test edilmesine hazır hale gelmiştir.

Kullanılan Ölçekler:

Dirty Dozen Kısaltılmış Karanlık Üçlü Ölçeği (The Dark Triad Dirty Dozen, DTDD): Jonason ve Webster (2010) tarafından geliştirilmiş 12 maddeli; narsisizm, Makyavelizm ve psikopati yapılarının her birini dörder madde ile ölçen kısaltılmış Karanlık Üçlü ölçeğidir. Ölçek, uyarlama çalışmasında 5’li Likert formatında uygulanmıştır. Katılımcılardan ölçekte yer alan maddelere ne ölçüde katıldıklarını belirtmeleri istenmiştir (*1, kesinlikle katılmıyorum - 5, kesinlikle katılıyorum*). Daha sonra narsisizm, Makyavelizm ve psikopati değişkenlerinin oluşturulması için ilgili maddelerinin ortalamaları alınmıştır. Ayrıca, ölçekte yer alan maddelerin tamamı toplanarak toplam Karanlık Üçlü değişkeni de elde edilmiştir.

SD3 Kısaltılmış Karanlık Üçlü Ölçeği (The Short Dark Triad, SD3): Jones ve Paulhus (2014) tarafından geliştirilen SD3 (27 madde), narsisizm, Makyavelizm ve psikopati yapılarının her birini dokuzar madde ile ölçmektedir. Ölçek, 5'li Likert formatında uygulanmıştır. Katılımcılardan ölçekte yer alan maddelere ne ölçüde katıldıklarını belirtmeleri istenmiştir (*1, kesinlikle katılmıyorum - 5, kesinlikle katılıyorum*). Daha sonra narsisizm, Makyavelizm ve psikopati değişkenlerinin oluşturulması için ilgili maddelerinin ortalamaları alınmıştır. Ölçeğin orijinalinde beş madde ters kodludur ve bu maddeler tekrardan ters kodlanarak, tüm maddeler birbiriyle uyumlu hale getirilmiştir. Ayrıca, ölçekte yer alan maddelerin tamamı toplanarak toplam Karanlık Üçlü değişkeni de elde edilmiştir.

Beş Faktör Kişilik Envanteri (The Big Five Inventory): Benet-Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilen 44 maddeli ölçeğin Türkçe versiyonu (Sümer, Lajunen ve Özkan, 2005) kullanılmıştır. Ölçek, 5'li Likert formatında uygulanmıştır. Söz konusu beş faktör şu şekildedir; dışadönüklük (8 madde), nevroitiklik (8 madde), deneyime açıklık (10 madde), sorumluluk (10 madde) ve uyumluluk (9 madde). Ölçeğin orijinalinde bazı maddeler ters kodludur. Bu sebeple söz konusu maddeler tekrardan ters kodlanarak her madde aynı formata uyarlanmıştır. Daha sonra boyutlara ait maddelerin ortalamaları alınarak, söz konusu beş ayrı kişilik özelliği boyutu elde edilmiştir.

Kısaltılmış Narsistik Kişilik Envanteri (Narcissistic Personality Inventory, NPI-16): Orijinalinde 40 maddeden oluşan Narsistik Kişilik Envanteri (Raskin ve Terry, 1988), Ames, Rose ve Anderson (2006) tarafından 16 maddeye indirgenmiştir (NPI-16). Uyarlama çalışmasında NPI-16'nın Türkçe versiyonu (Atay, 2009) kullanılmıştır. Katılımcılardan 16 ayrı madde çiftinden oluşan maddelerden kendilerine en çok uyan maddeyi işaretlemeleri istenmiştir. Örneğin, katılımcılardan, narsisizmi ölçen "*insanları etkileme konusunda doğal bir yeteneğe sahibim*" ve narsisizmi ölçmeyen "*insanları etkileme konusunda iyi değilim*" gibi 16 ayrı madde çiftinden, hangisine daha yakınsa onu işaretlemeleri istenmiştir. Daha sonra narsisizmi ifade eden maddelerin toplamı vasıtasıyla narsisizm değişkeni (NPI-16) oluşturulmuştur. Ölçeğin skorları 0-16 arasında değişmektedir.

Levenson Öz-Bildirim Psikopati Ölçeği (Levenson Self-Report Psychopathy Scale): Levenson, Kiehl ve Fitzpatrick (1995) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe versiyonu

(Engeler, 2005), 4'lü Likert ölçeği formatında kullanılmıştır. Ölçek 26 maddeden oluşmaktadır. 16 madde birincil psikopatiyi, 10 madde ikincil psikopatiyi ölçmektedir. Ölçekte bazı sorular ters kodludur. Ölçekte yer alan maddelerin tamamı toplanarak toplam psikopati değişkeni de elde edilmiştir. Birincil ve ikincil psikopati maddelerinin ortalamalarıyla da birincil ve ikincil psikopati değişkenleri elde edilmiştir.

Makyavelizm Ölçeği (Mach-IV): Christie ve Geis (1970) tarafından geliştirilen ve Makyavelizm'in ölçümünde uluslararası alanda en sık kullanılan 20 maddeli ölçeğin Türkçe versiyonu (Engeler, 2005) kullanılmıştır. Ölçek bazı araştırmacılar tarafından üç boyutlu olarak ele alınsa da uluslararası çalışmalarda ağırlıklı olarak tek boyutlu yapı kabul görmektedir. Dolayısı ile bu çalışmada da tek boyutlu yapı kullanılmıştır. Ölçek 5'li Likert formatında uygulanmış ve yirmi maddenin ortalaması ile Makyavelizm değişkeni oluşturulmuştur.

Rosenberg Genel Öz-saygı Ölçeği: Rosenberg (1965) tarafından geliştirilen 10 maddeli (tek faktör) genel öz-saygı ölçeğinin Türkçe versiyonu (Çuhadaroglu, 1986), 4'lü Likert ölçeği formatında kullanılmıştır. 10 maddenin ortalaması alınarak genel öz-saygı değişkeni oluşturulmuştur.

Bu aşamada uyarlanacak ölçekler, yapı geçerliliğini test etmek üzere belirlenen diğer ölçeklerle birlikte öğrenci örnekleminde uygulanmıştır. Bu bölüme ilişkin detaylar aşağıda sunulmuştur.

Katılımcılar: Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi'nde öğrenim gören öğrencilerin katılımıyla toplamda 368 geçerli anket formu elde edilmiştir. Katılımcıların % 75'i kadın, yaş aralığı 18-39, ortalama yaşı 20.3 (standart sapma = 2.17) olarak tespit edilmiştir.

Katılımcılara, kısaltılmış ölçeklerin çevirileri, daha önceden Türkçe'ye uyarlanmış ve yapı geçerliliğini test etmek için kullanılacak diğer ölçekler ile birlikte elden dağıtılmıştır. Bu süreçte sadece gönüllü olan katılımcıların araştırmaya dâhil olmaları vurgulanmıştır. Bu kapsamda anket formunda yer alan kontrol soruları vasıtasıyla özensiz ve eksik doldurulduğu belirlenen anket formları elemine edilerek toplamda 368 geçerli anket formu ilgili analizlere tabi tutulmuştur.

Bulgular: Tanımlayıcı istatistikler (*ortalama, standart sapma*) ve içsel tutarlılık değeri (α) Ek 1.9’da sunulmuştur. Faktör analizine (keşfedici faktör analizi; Ek 1.10 ve Ek 1.11), (doğrulayıcı faktör analizi; Ek 1.13 ve Ek 1.14), uyum indekslerine (Ek 1.12), yapısal geçerliliğe (Tablo 1) ve cinsiyet farklılıklarına (Ek 1.15) ilişkin detaylar aşağıda ele alınmıştır.

Tanımlayıcı İstatistikler ve İçsel Tutarlık Değerleri:

Araştırma kapsamında yer alan değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma ve içsel tutarlık değerleri Ek 1.9’de sunulmuştur.

DTDD için içsel tutarlılık değerleri narsisizm $\alpha = 0.80$, Makyavelizm $\alpha = 0.81$ ve psikopati için $\alpha = 0.67$ olarak hesaplanmıştır. SD3 için ise narsisizm $\alpha = 0.79$ Makyavelizm $\alpha = 0.70$ ve psikopati için $\alpha = 0.67$ olarak hesaplanmıştır. Araştırma kapsamında yer alan diğer ölçeklere ilişkin içsel tutarlılık değerleri (minumum $\alpha = 0.68$) ise kabul edilebilir düzeydedir (Ek 1.9).

Faktör Analizi: Yapısal geçerlilik testi için yararlanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları daha önceden yapıldığı için, bu çalışmada söz konusu ölçekler için faktör analizine başvurulmamıştır. Bu bakımdan sadece Türkçe’ye uyarlanacak olan kısaltılmış Karanlık Üçlü ölçeklerine keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

Keşfedici Faktör Analizi

DTDD: Varimax döndürme yöntemi ile temel bileşenler analizi (Principal Components Analysis, PCA) uygulanmıştır. “Eigen” değerinin 1’in üstünde olması koşuluyla faktör yapısı belirlenmiştir. Analiz sonucunda herhangi bir boyut daraltılmasına gidilmeden üç faktör ortaya çıkmıştır. Bu dağılım (boyut sayısı ve madde dağılımı açısından), ölçeğin orijinali ile uyumludur. Faktör yükleri 0.63 ve 0.85 arasında değişkenlik göstermiştir. Faktör analizinin detayları şu şekildedir: KMO değeri; 0.85, Bartlest Testi; anlamlı ($p < 0.05$), açıklanan toplam varyans % 61, bunlar sırasıyla narsisizm (% 36), Makyavelizm (% 15) ve psikopati (% 9.5) şeklindedir. Eigen değerleri yine aynı sırayla (4.3), (1.9) ve (1.1) şeklinde bulgu elde edilmiştir. Genel olarak ölçeğin faktör yapısının, orijinal versiyonu ile yüksek derecede tutarlı olduğu bulgu elde edilmiştir

(detaylar için bkz., Jonason ve Webster, 2010). Ek 1.10, DTDD'ye ilişkin keşfedici faktör analizi bulgularını içermektedir.

SD3: Varimax döndürme yöntemi ile temel bileşenler analizi uygulanmıştır. "Eigen" değerinin 1'in üstünde olması koşuluyla faktör yapısı belirlenmiştir. Analiz sonucunda, ilk aşamada beş boyutlu bir yapı elde edilmiştir. Ancak "*screen plots*" sonuçlarının incelenmesi ve ölçeğin orijinalinin üç boyutlu olduğunun bilinmesinden dolayı, ölçek ikinci aşamada üç boyuta zorlanmıştır. Daha sonra, beklendiği gibi elde edilen üç faktörün, ölçeğin orijinali ile uyumlu olduğu belirlenmiştir. Boyutlara ilişkin faktör yükleri 0.41 ve 0.70 arasında değişkenlik göstermiştir. Faktör analizinin detayları şu şekildedir: KMO değeri; 0.82, Bartlett Testi; anlamlı ($p < 0.05$), açıklanan toplam varyans % 36.3, bunlar sırasıyla narsisizm (% 19), psikopati (% 9.5) ve Makyavelizm (% 7.5) şeklindedir. Eigen değerleri yine aynı sırayla (5.2), (2) ve (2) şeklinde tespit edilmiştir. Genel olarak, açıklanan toplam varyansın beklenenden düşük olmasına rağmen ölçeğin faktör yapısının kabul edilebilir olduğu söylenebilir. Ek 1.11, SD3 kısaltılmış Karanlık Üçlü ölçeği'ne ilişkin keşfedici faktör analizi bulgularını içermektedir.

Doğrulayıcı Faktör Analizi

DTDD ve SD3 ölçeklerinin faktör yapılarını test etmek için doğrulayıcı faktör analizine de (confirmatory factor analyses, CFAs) başvurulmuştur.

DTDD: Ek 1.12'de görüldüğü gibi, χ^2/df , TLI, CFI ve RMSEA değerlerinin, Dirty Dozen ölçeğinin faktör yapısının uygunluğu açısından kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. Dirty Dozen ölçeğine ilişkin standardize edilmiş regresyon ağırlıklarının (standardized regression weights), 0.43 ve 0.91 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Faktör yükleri ve maddelerin dağılımına ilişkin detaylar Ek 1.13'te sunulmuştur.

SD3 Kısaltılmış Karanlık Üçlü Ölçeği: Ek 1.12'de görüldüğü gibi, χ^2/df ve RMSEA değerleri, kabul edilebilir ölçüde bulgu elde edilmiştir. Öte yandan, TLI ve CFI değerlerinin 0.90'dan aşağı olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğe ilişkin standardize edilmiş regresyon ağırlıkların 0.31 ve 0.69 arasında değiştiği görülmüştür. Faktör yükleri ve maddelerin dağılımına ilişkin detaylar Ek 1.14'te sunulmuştur.

Yapı Geçerliliği

Yapı geçerliliğini test etmek için MMM ve nomolojik ağırlar yöntemi ile ölçeklerin yakınsak ve ayırt edici geçerlilikleri test edilmiştir. Bunun için araştırma kapsamında yer alan değişkenler arası ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir.



Tablo 1: Yapı Geçerliliği (Korelasyon Analizi) Testi

Değişkenler	DTDD				SD3				Uzun Formlu Karanlık Üçlü Ölçekleri					
	Toplam	N	M	P	Toplam	N	M	P	Toplam	N	M	LÖPÖ	P I	P II
<i>DTDD</i>														
Karanlık Üçlü Toplam	—	—	—	—	.64**	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Narsisizm	—	—	—	—	.50***	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Makyavelizm	—	.37***	—	—	.57***	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Psikopati	—	.31***	.50***	—	.41***	—	—	—	—	—	—	—	—	—
<i>SD3</i>														
Karanlık Üçlü Toplam	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Narsisizm	.43***	.48***	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Makyavelizm	.46***	.31***	.47***	—	—	.31***	—	—	—	—	—	—	—	—
Psikopati	.52***	.32***	.50***	.41***	—	.27***	.39***	—	—	—	—	—	—	—
<i>Uzun Formlu Karanlık Üçlü Ölçekleri</i>														
Karanlık Üçlü Toplam	.55***	.34***	.56***	.39***	.59***	.31***	.48***	.51***	—	—	—	—	—	—
NPI-16	.50***	.42***	.41***	.32***	.58***	.56***	.35***	.38***	—	—	—	—	—	—
Mach-IV	.36***	.19***	.40***	.27***	.36***	.15***	.37***	.29***	—	.19***	—	—	—	—
LÖPÖ	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
LÖPÖ Toplam	.46***	.28***	.47***	.32***	.50***	.22***	.39***	.50***	—	.29***	.39***	—	—	—
Birincil Psikopati	.47***	.26***	.48***	.36***	.51***	.24***	.40***	.48***	—	.34***	.41***	—	—	—
İkincil Psikopati	.29***	.21***	.29***	.16**	.31***	.11*	.23***	.36***	—	.11*	.24***	—	—	—
<i>Beş Faktör Kişilik Ölçeği</i>														
Deneyime Açıklık	.16**	.15**	.10	.12*	.23***	.35***	.15**	.01	.05	.35***	.02	-.04	-.01	-.07
Sorumluluk	-.04	.08	-.11*	-.07	.06	.16**	.07	-.09	-.11*	.13*	-.10	-.13*	.04	-.22***
Dışadönüklük	.19***	.22***	.08	.12*	.29***	.44***	.07	.13*	.17**	.38***	.08	.10	.12	.03
Uyumluluk	-.28***	-.06	-.32***	-.30***	-.30***	-.03	-.21***	-.41***	-.38***	-.17**	-.27***	-.34***	-.35***	-.21***
Nevrotiklik	.14**	.12*	.11*	.10	.10	-.04	.08	.17**	.17**	-.01	.12*	.18***	.05	.33***
Genel Öz-saygı (GÖS)	.05	.07	.01	.04	.03	.11*	.06	-.10	-.06	.10	-.10	-.04	.02	-.13*

Not. $n = 368$, N = narsisizm, M = Makyavelizm, LÖPÖ = Levenson öz-değerlendirme psikopati toplam, PI = birincil psikopati, P II = ikincil psikopati. Gri tonda koyulaştırılmış korelasyon katsayıları, yakınsak geçerlilik katsayılarını temsil etmektedir. DTDD = Dark Triad Dirty Dozen, SD3 = Short Dark Triad; NPI-16 = Kısaltılmış narsistik kişilik envanteri; Mach-IV = Makyavelizm ölçeği: *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

DTDD ve SD3 arasındaki ilişkiler

İlk olarak DTDD ve SD3 arasındaki ilişkiler yakınsak geçerliliğin test edilmesi için incelenmiştir. Yakınsak geçerlilik korelasyon katsayıları narsisizm, Makyavelizm ve psikopati için sırasıyla 0.41, 0.47 ve 0.48 olarak hesaplanmıştır (Tablo 1).

DTDD ve SD3 ölçeklerinin uzun formulu Karanlık Üçlü ölçekleri ile ilişkisi

DTDD ve SD3 ölçeklerinin uzun formulu Karanlık Üçlü ölçekleri ile ilişkileri, yakınsak geçerliliğin test edilmesi amacıyla incelenmiştir. Bu kapsamda her iki kısaltılmış Karanlık Üçlü ölçeklerinin yakınsak geçerliliği, aşağıda narsisizm, Makyavelizm ve psikopati boyutları bazında sırasıyla ele alınmıştır (Tablo 1).

Narsisizm: Tahmin edildiği üzere DTDD narsisizm ve SD3 narsisizm ile NPI-16 arasında orta düzeyde ve pozitif yönde ilişki elde edilmiştir. Bu bulgu MMM yöntemine göre, DTDD narsisizm ve SD3 narsisizmin, yakınsak geçerliliğini desteklemektedir. DTDD narsisizm ve SD3 narsisizm, DTDD psikopati ve SD3 psikopatiye göre, NPI-16 ile daha şiddetli bir düzeyde ilişkilendirilmiştir. Bu bulgu MMM yöntemine göre, DTDD narsisizm ve SD3 narsisizmin ayırt edici geçerliliğini desteklemektedir. Ancak DTDD Makyavelizm ile DTDD narsisizm, NPI-16 ile benzer şiddette ilişki elde edilmiştir.

Makyavelizm: DTDD Makyavelizm ve SD3 Makyavelizm, Mach-IV ile pozitif yönde ilişkilendirilmiştir. Bu bulgu MMM yöntemine göre, DTDD Makyavelizm ve SD3 Makyavelizmin yakınsak geçerliliğini desteklemektedir. Ek olarak DTDD Makyavelizm ve SD3 Makyavelizm, diğer boyutlara göre (DTDD narsisizm, DTDD psikopati, SD3 narsisizm, SD3 psikopati), Mach-VI ile daha şiddetli bir ilişki sergilemiştir. MMM yöntemine göre bu bulgu, her iki kısaltılmış Karanlık Üçlü ölçeğinin Makyavelizm alt boyutunun ayırt edici geçerliliğini desteklemektedir.

Psikopati: DTDD psikopati ve SD3 psikopati ile LÖPÖ arasında pozitif yönde ilişki elde edilmiştir. Bu bulgu MMM yöntemine göre, DTDD psikopati ve SD3 psikopatinin yakınsak geçerliliğini desteklemektedir. DTDD psikopati ve SD3 psikopati, DTDD

narsisizm ve SD3 narsisizme göre, LÖPÖ ile daha şiddetli ilişkilendirilmiştir. Bu bulgular MMM yöntemine göre, DTDD psikopati ve SD3 psikopatinin ayırt edici geçerliliğini desteklemektedir. Ancak, her iki kısaltılmış Makyavelizm ölçeği ile kısaltılmış psikopati ölçekleri, LÖPÖ ile benzer ilişki kuvveti sergilemiştir.

DTDD ve SD3 ölçeklerinin Beş Faktör Kişilik Envanteri ile ilişkisi

Kısaltılmış Karanlık Üçlü ölçeklerinin yapısal geçerliliklerin test edilmesi için, kısaltılmış Karanlık Üçlü ölçeklerinin beş faktör kişilik boyutlarıyla ilişkisi de incelenmiştir (Tablo 1). Bu bulguların yorumlanması nomolojik ağ yöntemini temelinde ele alınmıştır. Nomolojik ağ (nomological network ya da nomological net) yönteminden, geçerlilik çalışmalarında, iki değişken arasında beklenen ilişkinin büyük ölçüde tahmin edilebilmesi durumunda yararlanılmaktadır. Buna göre örneğin, a ve b değişkenleri arasında, daha önceki çalışmalarda ağırlıklı olarak negatif ve düşük kuvvetli bir ilişki elde edilmişse, uyarılma ya da ölçek geliştirme çalışmalarında da benzer sonuçların elde edilmesi beklenmektedir. Örneğin bu çalışmada, özellikle Makyavelizm ve psikopati değişkenlerinin Beş Faktör Kişilik Envanterinin uyumluluk boyutu ile negatif (Paulhus ve Williams, 2002) yönde ilişkilendirilmesi, nomolojik ağ yöntemine göre, Makyavelizm ve psikopati alt boyutlarının geçerliliğini desteklemektedir (örn., Czarna ve diğ., 2016).

Narsisizm: Tahmin edildiği gibi her iki kısaltılmış Karanlık Üçlü (DTDD ve SD3) ölçeğinin narsisizm boyutlarının, dışadönüklük ve deneyime açıklıkla pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Yine her iki kısaltılmış narsisizm alt boyutları, uyumlulukla negatif ancak anlamsız bir ilişki sergilemiştir. DTDD narsisizm ve nevroz arasında pozitif ilişki elde edilmiş, SD3 narsisizm nevrozla ilişkilendirilmemiştir. Ek olarak, SD3 narsisizm ve sorumluluk arasında pozitif ilişki elde edilmiş, DTDD narsisizm ve sorumluluk arasında anlamlı ilişki elde edilmemiştir.

Makyavelizm: Beklendiği üzere her iki kısaltılmış Karanlık Üçlü ölçeğinin Makyavelizm alt boyutları, uyumlulukla negatif, dışadönüklükle de anlamsız ilişki sergilemiştir. DTDD Makyavelizmin sorumlulukla negatif, nevrozla pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. SD3 Makyavelizm sorumluluk ve nevrozla ilişkilendirilmemiştir. DTDD Makyavelizm

deneyime açıklık ile ilişkilenmemiş, SD3 Makyavelizm ise deneyime açıklıkla zayıf bir pozitif ilişki sergilemiştir.

Psikopati: Beklenildiği gibi her iki psikopati alt boyutunun, uyumlulukla negatif, dışadönüklükle pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Yine her iki alt boyut sorumlulukla anlamlı ilişki sergilememiştir. Bunun yanı sıra, DTDD psikopati deneyime açıklıkla, SD3 psikopati de nevrozla pozitif ilişkilenmiştir.

DTDD ve SD3 'ün genel öz-saygı ile İlişkisi

Ayırt edici geçerliliğin test edilmesi için kısaltılmış Karanlık Üçlü ölçekleri ile genel öz-saygı arasındaki ilişki incelenmiştir (Tablo 1). Sadece SD3 narsisizm genel öz-saygı ile pozitif ve düşük kuvvetli bir ilişki sergilemiş, her iki ölçeğe ilişkin diğer tüm alt boyutlar genel öz-saygı ile ilişkilenmemiştir.

Cinsiyet farklılıkları

DTDD Makyavelizm ve DTDD psikopati boyutlarında erkekler kadınlara göre anlamlı bir şekilde daha yüksek skor almıştır. SD3 Makyavelizm ve SD3 psikopati boyutlarında erkekler yine kadınlara göre istatistiki açıdan anlamlı bir şekilde daha yüksek skor almıştır. Ancak DTDD ve SD3 narsisizm skorları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Detaylar Ek 1-15'te sunulmuştur.

Bulguların yorumlanması

Genel olarak, DTDD ve SD3 kabul edilebilir düzeyde içsel tutarlık güvenilirliği elde etmiştir (en düşük değer DTDD-Psikopati için $\alpha = 0.67$ olarak hesaplanmıştır). Özellikle madde sayısının az olduğu durumlarda α değerinin düşme ihtimali daha fazladır (Schmitt, 1996). Nitekim ölçeğin geliştirildiği çalışmada da benzer bir değer elde edilmiştir. DTDD için DFA sonuçları kabul edilebilir düzeydedir. SD3 için TLI ve CFI değerleri hariç, DFA sonuçları kabul edilebilir düzeydedir. Bazı küçük kısıtlar hariç her iki ölçeğin yapısal geçerliliği (yakınsak ve ayırt edici geçerlilik) ve faktör yapıları, ölçeklerin geçerliliğini desteklemektedir.

İçsel tutarlık bulguları incelendiğinde DTDD'nin içsel tutarlılık değerlerinin ölçeğin geliştirildiği çalışma (örn., Jonason ve Webster, 2010) ve diğer uyarlama çalışmalarıyla (örn., Tamura ve diğ., 2015; Kufner ve diğ., 2015; Czarna ve diğ., 2016) uyumlu olduğu görülmektedir. Ölçekte en düşük değeri psikopati almıştır, ancak bu değer diğer çalışmalarda da benzer aralıkta elde edilmektedir (örn., Czarna ve diğ., 2016; Jonason ve Webster, 2010). İçsel tutarlılık analizi sonuçları SD3 açısından incelendiğinde, yine orijinal çalışmayla benzer sonuçlar elde edilmiştir (Jones ve Paulhus, 2014). Dolayısı ile hem DTDD hem de SD3 ölçeklerinin Türkçe versiyonlarının güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Faktör yapılarına ilişkin bulgular incelendiğinde, keşfedici faktör analizinde, DTDD için herhangi bir faktör zorlamasına gidilmeden, gerek boyutlar gerekse maddeler açısından ölçeğin orijinali ile oldukça benzer bir sonuç elde edilmiştir. Ayrıca toplam açıklanan varyans ise oldukça yüksektir. SD3 için uygulanan keşfedici faktör analizinde ilk aşamada Eigen değeri 1 ve üzeri olan beş boyut tespit edilmiştir. Daha sonra ölçeğin orijinalinin üçboyutlu olduğu bilindiği için ölçek üç boyuta zorlanmıştır. Elde edilen üç faktörlü yapıda maddelerin faktörlere dağılımının ölçeğin orijinali ile uyumlu olduğu görülmüştür (Jones ve Paulhus, 2014). Ölçeğin geliştirildiği çalışmaya paralel olarak bazı maddelerin faktör yüklerinin 0.50 altında olduğu tespit edilmiştir (bkzn., Jones ve Paulhus, 2014). Ancak SD3 için en büyük kısıt, toplam açıklanan varyansın düşük olmasıdır (% 30 civarı). Doğrulayıcı faktör analizi bulguları incelendiğinde DTDD için tüm uyum istatistiklerinin makul düzeyde olduğu, SD3 için ise sadece TLI ve CFI değerlerinin olması gerekenden düşük olduğu tespit edilmiştir. Genel olarak, DTDD'nin faktör analizi bulgularının tatmin edici düzeyde olduğu ve ölçeğin orijinali (Jonason ve Webster, 2010) ve diğer uyarlama çalışmaları (örn., Tamura ve diğ., 2015; Czarna ve diğ., 2016) ile benzer sonuçlar elde edildiği söylenebilir. SD3 için ise birtakım minor kısıtlar (keşfedici faktör analizinde bazı maddelerin faktör yüklerinin ve toplam açıklanan varyansın düşük olması, doğrulayıcı faktör analizinde, TLI ve CFI uyum istatistiklerinin düşük olması) haricinde faktör yapısının genel olarak tatmin edici sonuçlar verdiğini öne sürmek mümkündür.

Yakınsak geçerlilik sonuçları incelendiğinde, ilk olarak DTDD ve SD3 yapılarının narsisizm, Makyavelizm ve psikopati alt boyutlarının birbirleri ile kabul edilebilir düzeyde

ve önceki çalışmalarla (örn., Maples, Lamkin ve Miller, 2014) uyumlu bir şekilde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Dolayısı ile bu bulgu, ölçeklerin yakınsak geçerliliğini desteklemektedir. Daha da önemlisi her iki kısaltılmış Karanlık Üçlü ölçeği, uzun formulu Karanlık Üçlü ölçekleri ile kabul edilebilir düzeyde anlamlı ilişki sergilemiştir. Bu bulgular da ölçeklerin yakınsak geçerliliklerini kuvvetli bir şekilde desteklemektedir (örn., Czarna ve diğ., 2016; Tamura ve diğ., 2015).

Daha önceki çalışmalara benzer şekilde her iki kısaltılmış ölçeğin narsisizm alt boyutu ve dışadönüklük arasında pozitif yönde ilişki elde edilmiştir (örn., Paulhus ve Willimas, 2002; Lee ve Aston, 2005; Carter, Campbell ve Muncer, 2013). Nomolojik ağlar yöntemine göre bu bulgu, her iki kısaltılmış Karanlık Üçlü ölçeklerinin narsisizm boyutunun yakınsak geçerliliğini desteklemektedir. Ancak her iki narsisizm ölçeği de uyumlulukla negatif ve anlamsız bir şekilde ilişkilenebilmiştir. Daha önceki çalışmalarda narsisizm ve uyumluluk arasında ağırlıklı olarak negatif ilişki elde edilmiştir (örn., Paulhus ve Willimas, 2002). Bununla birlikte narsisizmin bazı çalışmalarda uyumlulukla ilişkili olmadığı tespit edilmiştir (örn., Carter, Campbell ve Muncer, 2013). Bu sebeple bu anlamsız negatif ilişkinin yine de makul olduğu iddia edilebilir. Narsisizmin sorumluluk ve nevrozla ilişkisine ilişkin elde edilen bulgular, daha önce yapılan araştırmaların sonuçlarıyla yüksek derecede tutarlı değildir (Paulhus ve Willimas, 2002; Lee ve Aston, 2005; Carter, Campbell ve Muncer, 2013). Nitekim bu çalışmada da DTDD ve SD3 narsisizm boyutlarının sonuçları, nevroz ve sorumluluk açısından birbirlerinden düşük düzeyli farklılıklar sergilemiştir. Her iki kısaltılmış ölçeğin Makyavelizm ve psikopati boyutu uyumlulukla negatif ilişkidir (Paulhus ve Willimas, 2002; Carter, Campbell ve Muncer, 2013; Lee ve Aston, 2005). Nomolojik ağ yöntemine göre bu bulgu, ölçeklerin ayırt edici geçerliliğini destekleyen ön önemli bulgulardan biridir. Çünkü daha önce yapılan çalışmaların tamamında Makyavelizmin ve psikopatinin uyumlulukla negatif ilişkili olduğu elde edilmiştir. Hatta Furnham, Richards ve Paulhus'a (2013) göre uyumsuzluk psikopatların ve Makyavelistlerin en belirgin ayırt edici özelliklerinden biridir (beş faktör kişilik özellikleri bağlamında). Ayrıca her iki kısaltılmış ölçeğin psikopati boyutu ve dışadönüklük arasında pozitif ilişki elde edilmiştir (örn., Paulhus ve Willimas, 2002; Carter, Campbell ve Muncer,

2013). Tüm bu bulgulara dayanarak, beş faktör kişilik özellikleri ile kısaltılmış Karanlık Üçlü ölçekleri (alt boyutları) arasında elde edilen ilişkiler, genel olarak kısaltılmış ölçeklerin yapısal geçerliliklerini desteklemektedir.

Ayırt edici geçerlilik açısından, elde edilen bir diğer önemli bulgu ise, genel öz-saygı ile kısaltılmış Karanlık Üçlü ölçekleri arasındaki ilişkidir. Araştırmanın arka planında da vurgulandığı üzere, genel-özsaygı ile karanlık kişilik özelliklerinin ilişkilenebilmesi, ölçeklerin ayırt edici geçerliliğini destekleyen önemli bir bulgudur. Çünkü her ne kadar bu kavramlar birbirleri ile yakın görünse de geçerli bir ölçüm ile bu değişkenlerin ilişkili olmaması beklenmektedir. Nitekim bu çalışmada da sadece SD3 narsisizm (düşük kuvvetli anlamlı pozitif ilişki) haricinde tüm alt boyutlar genel öz-saygı ile anlamlı ilişki sergilememiştir (örn., Jonason ve Webster, 2010). Bu bulgular kısaltılmış ölçeklerin ayırt edici geçerliliğini güçlü bir şekilde desteklemektedir. Son olarak geçerliliğin desteklenmesi için, cinsiyet farklılıkları da önemli bir yer teşkil etmektedir. Kişiliğin karanlık yönüne ilişkin yapılan bazı çalışmalarda (Jonason ve Webster, 2010; Jonason ve diğ., 2011) erkeklerin kadınlara göre Karanlık Üçlü boyutlarından daha yüksek skor aldığı tespit edilmiştir. Bu çalışmada ise narsisizm ölçekleri (DTDD ve SD3) hariç (anlamlı fark yok), diğer boyutlarda erkekler daha yüksek skor almıştır. Czarna ve diğ.,'nin (2016) yaptıkları uyarlama çalışmasında bu çalışmaya benzer şekilde narsisizmin cinsiyete göre farklılaşmadığını bulgulamışlardır. Czarna ve diğ.,'nin (2016) gerçekleştirdiği uyarlama çalışmasında birden fazla çalışma yürütülmüştür. Bu çalışmaların bazısında erkekler kadınlara göre narsisizm boyutundan istatistikî açıdan anlamlı bir şekilde daha yüksek skor elde etmişlerdir. Bazılarında ise Karanlık Üçlü cinsiyete göre farklılaşmamıştır. Bu bakımdan daha önce de vurgulandığı üzere, Karanlık Üçlü'nün cinsiyete göre dağılımına ilişkin, geçerlilik varsayımlarının kısmi bir etkisinden bahsetmek mümkündür.

Uyarlama çalışması birtakım kısıtları barındırmaktadır. Bu doğrultuda çalışmanın en temel kısıtı test yeniden test güvenilirliğinin test edilmemesidir. Bunun yanında, bazı bulgular daha önceki çalışmaların bulgularıyla tam olarak uyuşmamaktadır. Örneğin, narsisizm alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı farklılık elde edilmiştir. Ancak, ortaya çıkan sapmaların ölçeklerin psikometrik özelliklerini zedeleyecek düzeyde olmadığı söylenebilir. Nitekim

daha önceki çalışmalarda da benzer sapmalar tespit edilmiştir (örn., Czarna ve diğ., 2016). Ek olarak her iki kısaltılmış ölçeğin narsisizm boyutları uyumlulukla anlamlı bir negatif ilişki sergilememiştir. Ayrıca uyarlama çalışması sadece öğrenci örneklemini üzerinde gerçekleştirilmiştir, ancak çalışan örneklemini dâhil edilmemiştir. Son olarak SD3 için TLI ve CFI değerleri, olması gerekenden daha düşük düzeydedir.

Özetle bu çalışmada bazı küçük istisnalar dışında her iki kısaltılmış ölçeğin psikometrik özellikleri sınanmış, her iki ölçeğin de geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Yapısal geçerlilik açısından ölçekler arasında önemli farklılıklar test edilmemiş ancak faktör yapıları açısından DTDD'nin SD3'e göre daha tatmin edici bulgular sağladığı tespit edilmiştir.

Sonuç olarak bu uyarlama çalışmasında, daha önceden Türkçe'ye uyarlanmamış olan iki ayrı Karanlık Üçlü ölçeği Türkçe literatüre kazandırılmıştır. Bu ölçeklerin ülkemizde bundan sonra yapılacak, kişiliğin karanlık yönüne ilişkin çalışmaların sayısını artıracak beklenmektedir. Bazı küçük istisnalar dışında ölçeklerin yakınsak ve ayırt edici geçerliliklerinin ve faktör yapılarının, tatmin edici düzeyde olduğu söylenebilir. Dolayısı ile ölçeklerin psikometrik özellikleri, bundan sonra Türkiye örnekleminde yapılacak çalışmalarda kullanılabilecek düzeydedir. Ancak DTDD ölçeğinin psikometrik özelliklerinin SD3 ölçeğine göre kısmen daha iyi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Dirty Dozen ölçeği, Karanlık Üçlü'nün ölçümünde SD3'e göre uluslararası alanda daha yaygın kullanılmaktadır. Ölçek halihazırda Lehçe'ye (Czarna ve diğ., 2016), Japonca'ya (Tamura ve diğ., 2015) ve Almanca'ya (Küfner, Dufner ve Back, 2015) uyarlanmıştır. Ölçek, Portekizce, Macarca ve Rusça'ya da çevirilmiştir. Ancak söz konusu çalışmalar henüz yayımlanmamıştır (Dr. Jonason; kişisel iletişim). Ölçeğin psikometrik özelliklerinin daha iyi ve uluslararası alanda daha yaygın kullanmasından dolayı tez çalışmasında kişiliğin karanlık yönünün ölçümü için DTDD ölçeği tercih edilmiştir.

Tez çalışmasında DTDD ölçeğinin kullanılmasına karar verildikten sonra, tez çalışmasının esas konusu olan kişiliğin karanlık yönünün tükenmişlikle ilişkisinin ve bu ilişkide genel öz-yeterliliğin düzenleyici rolünün test edilmesi için gerçekleştirilen ampirik çalışma

aşamasına geçilmiştir. Bu doğrultuda ilk olarak verilerin toplanması ve araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere ilişkin bilgi verilmektedir. Daha sonra araştırma bulguları özetle sunulmaktadır. Bunu takiben elde edilen bulgular tartışma bölümünde; bulguların yorumlanması, özgünlüğü ve katkısı, araştırmanın kısıtları ve gelecek araştırma önerileri alt başlıklarında detaylıca ele alınmıştır.

3.2.Örneklem ve Verilerin Toplanması

Araştırmada spesifik bir evren belirlenmemiştir. Bunun temel sebebi, ulusal ve uluslararası yazında henüz, Karanlık Üçlü'nün sektörel yansımasına ilişkin yeterli ampirik bulgu bulunmamasıdır. Bu sebeple belirli bir sektöre odaklanmaktan ziyade, örneklem büyüklüğünü artırmak öncelenmiştir. Bu bakımdan belirli bir evren belirlenmemiş ve buna bağlı olarak seçilmiş örneklem yöntemine başvurulmamıştır. Ancak araştırmada katılımcılar belirlenirken birtakım kıstaslar belirlenmiştir.

Araştırmanın veri toplama safhasında belirli bir evren belirlenememiş olsa da, örneklem birtakım kıstaslar çerçevesinde belirlenmiştir. Buna göre araştırmaya dâhil edilecek işletmede ast-üst ilişkilerinin belirgin olmasına özen gösterilmiştir. Çünkü araştırma kapsamında, katılımcılardan ilk amirlerinin kişilik özelliklerini değerlendirmeleri istenmiştir. Bu sebeple örgütsel hiyerarşinin basık olduğu işletmeler, örneklem için uygun bulunmamıştır. Örgüt büyüklüğü ve örgütsel hiyerarşi arasında öngörülen ilişkiden dolayı örnekleme dâhil edilecek işletmelerin çalışan sayısının fazla olmasına özen gösterilmiştir. Çalışan sayısının fazla olması ile hem ast-üst ilişkilerinin daha belirgin olması hem de aynı örgütte çalışan farklı yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin değerlendirilmesine fırsat vereceği beklenmiştir. Örneklem belirlenirken dikkat edilen bir diğer husus ise çalışan kategorisidir. Bu doğrultuda katılımcıların ağırlıklı olarak beyaz yakalı çalışan olmasına özen gösterilmiştir. Böylelikle ast-üst ilişkilerindeki etkileşim düzeyinin daha fazla olacağı ve katılımcıların ölçeklerde yer alan karmaşık kavramları daha iyi anlayacağı varsayılmıştır.

Bu kıstaslar çerçevesinde İstanbul ve Sakarya'da faaliyet gösteren beş farklı sektörden, altı ayrı işletmenin çalışanlarının katılımı ile veriler elde edilmiştir. Araştırmada verilerin

toplandığı işletmeler otomotiv, banka, medya, sigorta ve kâğıt sektörlerinde faaliyet gösteren özel sektör kuruluşlarıdır. Anketler katılımcılara kapalı zarflar eşliğinde elden dağıtılmıştır. Katılımcılardan sadece gönüllü olanların araştırmaya katılması istenmiştir. Araştırmada verilerin bir kısmı araştırmacı tarafından bir kısmı ise profesyonel bir araştırma şirketinden destek alınarak toplanmıştır. Bu kapsamda elde edilen anketler ölçeklerde bulunan ters kodlu maddeler ve ölçeğe eklenen kontrol soruları vasıtasıyla incelenmiştir. Daha sonra eksik ve özensiz doldurulduğu tespit edilen anket formları belirlenmiştir. Bu doğrultuda anket formlarının yaklaşık % 10'u analizler öncesi elemine edilmiştir ve toplamda 926 adet geçerli anket formu ilgili analizlere tabi tutulmuştur.

3.3.Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada kişiliğin karanlık yönünü, genel öz-yeterliliği ve tükenmişliği ölçmek için üç ayrı ölçek kullanılmıştır.

Dirty Dozen Kısaltılmış Karanlık Üçlü Ölçeği (The Dark Triad Dirty Dozen):

Uyarlama çalışması sonucunda, tez çalışmasında Karanlık Üçlü'yü ölçmek için Jonason ve Webster (2010) tarafından geliştirilmiş kısaltılmış Karanlık Üçlü ölçeğinin kullanılmasına karar verilmiştir. Ölçeğe ilişkin detaylara uyarlama çalışmasında yer verilmiştir. Ölçek bu çalışmada 9'lu Likert tipi şeklinde uygulanmıştır. Nitekim ölçeği geliştiren Jonason ve Webster, (2010) ölçeğin ölçüm hassasiyetini artırmak için birçok çalışmada ölçeği 9'lu Likert formatında kullanmıştır.

Çalışmada katılımcılar hem kendi karanlık kişilik özelliklerini (öz-bildirim yolu ile ölçüm) hem de yöneticilerden algıladıkları karanlık kişilik özelliklerini değerlendirmiştir. Çalışanların yöneticilerinden algıladıkları karanlık kişilik özelliklerinin ölçülmesi için Dirty Dozen ölçeğindeki maddeler uyarlanmıştır. Örneğin, orijinalinde “*duygusuz ya da duyarsız olmaya eğilimliyim*” maddesi, “*yöneticim duygusuz ve duyarsız olmaya eğilimlidir*” şeklinde uyarlanmıştır. Katılımcılardan yöneticilerinin karanlık kişilik özelliklerini değerlendirirken, ilk amirlerini düşünerek ilgili maddelere cevap vermeleri istenmiştir. Söz konusu uyarlama benzer bir çalışmada da (Volmer, Koch ve Goritz, 2016) aynı şekilde kullanılmıştır. Volmer, Koch ve Göritz (2016) çalışmalarında, aynı bu çalışmada olduğu

gibi DTDD ölçeğine başvurarak çalışanlardan, yöneticilerinin karanlık kişilik özelliklerini değerlendirmelerini istemişlerdir.

Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE): Tükenmişliğin ölçümünde yaygın olarak kullanılan 22 madde ve 3 boyuttan oluşan, Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin (MTE) (Maslach ve Jackson, 1986), Türkçe versiyonu (Ergin, 1992) kullanılmıştır. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik testleri daha önceden yapılmış ve Türkçe versiyonunun psikometrik özelliklerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır (Ergin, 1992). Ölçek *duygusal tükenme*, *duyarsızlaşma* ve *kişisel başarı* boyutlarından oluşmaktadır. Ölçek 5'li Liket tipi formatında uygulanmıştır. Ölçekte duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarından alınan yüksek skor, kişisel başarı boyutundan alınan düşük skor tükenmişlik düzeyinin yüksekliğine işaret etmektedir. Bu bakımdan bu çalışmada kişisel başarı boyutu ters kodlanmıştır. Yani katılımcıların kişisel başarılarındaki düşüş ölçülmüştür.

Genel öz-yeterlilik ölçeği: Araştırmada genel öz-yeterliliğin ölçümü için Schwarzer ve Jerusalem (1995) tarafından geliştirilmiş, genel öz-yeterlilik ölçeğinin Türkçe versiyonu (Aypay, 2010) kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe versiyonunun psikometrik özelliklerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır (Aypay, 2010). Ölçek 10 maddeden oluşmaktadır ve bu çalışmada 5'li Likert ölçeği formatında kullanılmıştır.

3.4.Bulgular

Katılımcılara ilişkin demografik bulgular Tablo 2'de sunulmuştur. Tanımlayıcı istatistikler (*ortalama*, *standart sapma*) ve içsel tutarlılık (α) bulguları Tablo 3'te gösterilmektedir. H_1 ve H_2 , korelasyon analizi ile test edilmiştir (Tablo 6). H_3 , düzenleyici etki analizi ile test edilmiştir (Tablo 8). Düzenleyici etki analizinin detayları ve doğrudan ve etkileşim etkileri Tablo 9.13'te sunulmuştur. Karanlık Üçlü'nün tükenmişlik üzerinde etkilerini detaylı bir şekilde incelemek için çoklu regresyon analizine başvurulmuştur. Bu kapsamda 12 farklı model test edilmiştir [(çalışanların karanlık kişilik özellikleri (1), çalışanların yöneticilerden algıladıkları karanlık kişilik özellikleri (2), çalışanların kendi ve yöneticilerinden algıladıkları karanlık kişilik özelliklerinin beraber ele alınması (3)) $\times$ (tükenmişlik toplam

skor (1), duygusal tükenme (2), duyarsızlaşma (3) ve kişisel başarıda düşüş (4); $3 \times 4 = 12$] (Tablo 7).

3.4.1. Katılımcılara İlişkin Demografik Bulgular

Araştırmaya toplamda 926 çalışan katılmıştır. Katılımcıların; % 52.4'si erkek, % 56.2'si evli, ortalama yaşı 31.9, yaş aralığı (18-59) ve % 88'inin beyaz yakalı çalışan olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların aylık ortalama gelirinin 2460 Türk Lirası olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların sadece 578'i aylık ortalama gelirini belirtmiştir. Katılımcıların % 56,3'ü lisans ve ön lisans mezunu, % 32,6'sı ilköğretim ve lise mezunu, % 8,7'si lisansüstü eğitim mezunudur (Tablo 2). Katılımcıların 173'ü medya sektöründen, 243'ü bankacılık sektöründen, 210'u sigorta sektöründen (101 çalışan aracılık hizmeti sunan, 109 çalışan ise ev, işyeri ve harici varlıklar için sigorta hizmetleri sunan kuruluştan), 112 çalışan otomotiv sektöründen ve 188 çalışan kâğıt sektöründen araştırmaya dâhil olmuştur.

Otomotiv sektöründeki firma İstanbul genelinde, uluslararası alanda yaygın ağı olan bir markanın; satış, sigorta, yetkili servis hizmetlerini sunmaktadır. Medya sektöründeki firma Türkiye genelinde basın ve yayın faaliyeti sürdüren bir kuruluştur. Sigorta sektöründe faaliyet gösteren firma işyeri, konut ve araç sigortası hizmetleri veren bir kuruluştur. Sigorta sektöründeki diğer firma ise sigorta aracılık hizmetleri sunan bir kuruluştur. Kâğıt sektöründeki firma ise kâğıt ve benzeri ürünlerin üretimi yapan bir kuruluştur.

Tablo 2: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılım

<i>Değişken</i>	<i>Kategori</i>	<i>Sıklık</i>	<i>Yüzde</i>
Cinsiyet	Kadın	392	42.3
	Erkek	485	52.4
	Cevaplanmamış	49	5.3
Medeni Hal	Evli	520	56.2
	Bekâr	400	43.2
	Cevaplanmamış	6	0.4
Çalışan Kategorisi	Mavi Yaka	53	5.7
	Beyaz Yaka	815	88.0
	Cevaplanmamış	58	6.3
Sektör	Medya	173	18.7
	Banka	243	26.2
	Sigorta	210	22.7
	Otomotiv	112	12.1
	Kağıt	188	20.3
Eğitim düzeyi	İlköğretim	131	14.1
	Lise	171	18.5
	Üniversite (ön lisans ve Lisans)	521	56.3
	Lisansüstü	71	7.6
	Cevaplanmamış	10	1.1
<i>Diğer bulgular</i>	<i>Ortalama Değer</i>		
Yaş	31.9 yıl		
Gelir (Aylık)	2460 TL		
Çalışma süresi (toplam)	10.1 yıl		
Çalışma süresi (mevcut örgüt)	5.4 yıl		

3.4.2.Tanımlayıcı İstatistikler ve İçsel Tutarlılık Testi

Tanımlayıcı istatistikler (*ortama, standart sapma*) ve içsel tutarlılık değerleri (α) Tablo 3'te sunulmuştur. Genel olarak tüm ölçeklerin güvenilirlik değerlerinin oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir (minimum α değeri. 0.75 olarak hesaplanmıştır). Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin düşük ve genel öz-yeterlilik düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yönetici ve çalışanların karanlık kişilik özelliklerinin, genel olarak düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinden en yüksek düzeyde olanı narsisizm, en düşük düzeyde olanı ise Makavelizm olarak tespit edilmiştir (Tablo 3).

Tablo 3: Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

<i>Değişkenler</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>Cronbach's α</i>
<i>Genel Öz-yeterlilik</i>	4.05	0.63	.88
<i>Çalışanların Kişilik Özellikleri</i>			
Karanlık Üçlü Toplam	4.00	1.72	.87
Narsisizm	4.42	2.04	.86
Makavelizm	3.70	2.01	.85
Psikopati	3.87	1.91	.75
<i>Tükenmişlik</i>			
Tükenmişlik Toplam	2.50	0.57	.87
Duygusal Tükenme	2.69	0.77	.85
Duyarsızlaşma	2.60	0.75	.68
Kişisel Başarıda Düşüş	2.21	0.62	.77
<i>Yöneticilerin Karanlık Kişilik Özellikleri</i>			
Karanlık Üçlü Toplam	3.25	1.25	.93
Narsisizm	4.02	1.86	.89
Makavelizm	2.66	1.39	.90
Psikopati	3.06	1.49	.87

$n = 926$. Çalışanların ve yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerini ölçmeye ilişkin ölçeklerde **9'lu Likert** tipi ölçeklerine başvurulmuştur. Tükenmişlik **5'li Likert** tipi ölçekle ölçülmüştür.

3.4.3.Faktör Analizi

MTE ve GÖY ölçeklerinin geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları daha önce yapıldığı için bu çalışmada, bu ölçekleri için faktör analizine başvurulmamıştır. Algılanan yönetici karanlık kişilik özelliklerinin DTDD ile ölçümüne ilişkin faktör (keşfedici) analizi bulguları Tablo 4'te sunulmuştur. Yine, uyarlama çalışmasında geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları yapılan Dirty Dozen ölçeği için, bu çalışmada da keşfedici faktör analizine (çalışanların kendini değerlendirmesi) başvurulmuştur (Tablo 5). Böylelikle ölçeğin faktör yapısına ilişkin ek bulgu elde edilmiştir.

Algılanan yönetici karanlık kişilik özelliklerini ölçen Dirty Dozen ölçeğine ilişkin keşfedici faktör analizine ilişkin detaylar şu şekildedir. Ölçeğe Varimax faktör döndürme yöntemi ile temel bileşenler analizi uygulanmıştır. Eigen değerinin 1 ve üzeri olması ile faktör yapısı belirlenmiştir. Beklenildiği üzere üç faktör ortaya çıkmıştır. Bu faktörler madde dağılımı açısından ölçeğin orijinali ile uyumludur. Faktör analizine ilişkin detaylar şu şekildedir: KMO değeri; 0.92, Bartlett Testi; anlamlı ($p < 0.05$), açıklanan toplam varyans % 61, bunlar sırasıyla narsisizm (% 36), Makyavelizm (% 15) ve psikopati (% 9.5) şeklindedir. Eigen değerleri yine aynı sırayla (4.3), (1.9) ve (1.1) şeklinde tespit edilmiştir. Genel olarak ölçeğin faktör yapısının orijinal versiyonu (Jonason ve Webster, 2010) ile yüksek derecede tutarlı olduğu tespit edilmiştir

Tablo 4: Dirty Dozen Kısaltılmış Karanlık Üçlü Ölçeği (yöneticilerin değerlendirilmesi)

Maddeler	FaktörYükleri		
	N	M	P
1. Yöneticim başkalarının, kendisine karşı ilgi göstermesini istemeye eğilimlidir.	.85	.23	.24
1. Yöneticim başkalarının, kendisine hayranlık duymasını istemeye eğilimlidir.	.82	.23	.29
2. Yöneticim prestij ya da statü arayışında olmaya eğilimlidir.	.79	.23	.19
3. Yöneticim başkalarından özel iyilikler beklemeye eğilimlidir.	.71	.32	.17
4. Yöneticimin istediğini elde etmek için hileye başvurmuşluğu ya da yalan söylemişliği vardır.	.17	.84	.29
5. Yöneticim kendi çıkarı için başkalarını kullanmaya eğilimlidir.	.28	.78	.36
6. Yöneticim istediğini elde etmek için başkalarını manipüle etmeye eğilimlidir.	.33	.77	.21
7. Yöneticim istediğini elde etmek için pohpohlamaya eğilimlidir.	.40	.74	.29
8. Yöneticim pişmanlık duymamaya eğilimlidir.	.13	.29	.81
9. Yöneticim duyarsız ya da duygusuz olmaya eğilimlidir.	.20	.26	.81
10. Yöneticim davranışlarının ahlaki boyutunu umursamamaya eğilimlidir.	.24	.22	.76
11. Yöneticim alaycı davranmaya eğilimlidir.	.41	.24	.71

Not: Faktör yükleri $\geq |0.70|$, koyu olarak gösterilmiştir. N = narsisizm; M = Makyavelizm; P = psikopati.

Çalışanların karanlık kişilik özelliklerini ölçen Dirty Dozen ölçeğine ilişkin keşfedici faktör analizine ilişkin detaylar şu şekildedir. Ölçeğe Varimax faktör döndürme yöntemi ile temel bileşenler analizi uygulanmıştır. “Eigen” değerinin 1 ve üzeri olması ile faktör yapısı belirlenmiştir. Beklenildiği üzere üç faktör ortaya çıkmıştır. Bu faktörler madde dağılımı açısından ölçeğin orijinali ile uyumludur. Faktör analizine ilişkin detaylar şu şekildedir: KMO değeri; 0.88, Bartlett Testi; anlamlı ($p < 0.05$), açıklanan toplam varyans % 68, bunlar sırasıyla narsisizm (% 42), Makyavelizm (% 17) ve psikopati (% 8.9) şeklindedir. Eigen değerleri yine aynı sırayla (5), (2) ve (1) şeklinde tespit edilmiştir. Bu bağlamda her iki analiz doğrultusunda ölçeğin faktör yapısının, genel olarak orijinal versiyonu (Jonason ve Webster, 2010) ile yüksek derecede tutarlı olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5: Dirty Dozen Kısaltılmış Karanlık Üçlü Ölçeği (çalışanların değerlendirmesi)

Maddeler	Faktör Yükleri		
	N	M	P
1. Başkalarının bana ilgi göstermesini istemeye eğilimliyim.	.89		
2. Prestij ya da statü arayışında olmaya eğilimliyim.	.85		
3. Başkalarının bana hayranlık duymasını istemeye eğilimliyim.	.81	.23	.14
4. Başkalarından özel iyilikler beklemeye eğilimliyim.	.70	.27	.18
5. İstedığimi elde etmek için hileye başvurmuşluğum ya da yalan söylemişliğim vardır.		.84	.26
6. İstedığimi elde etmek için başkalarını manipüle etmeye eğilimliyim.	.13	.79	.25
7. İstedığimi elde etmek için pohpohlamaya başvururum.	.32	.75	
8. Kendi çıkarım için başkalarını kullanmaya eğilimliyim.		.72	.42
9. Pişmanlık duymamaya eğilimliyim.	.12		.80
10. Davranışlarımın ahlaki boyutunu umursamamaya eğilimliyim.		.32	.79
11. Duyarsız ya da duygusuz olmaya eğilimliyim.		.44	.62
12. Alaycı davranmaya eğilimliyim.	.40	.20	.54

Not: Faktör yükleri $\geq |0.50|$, koyu olarak gösterilmiştir. N = narsisizm; M = Makyavelizm; P = psikopati.

Görüldüğü gibi algılanan yönetici karanlık kişilik özelliklerinin ölçümü için uyarlanan DTDD ve çalışanların karanlık kişilik özelliklerini ölçen DTDD'nin faktör analizi bulguları birbirleriyle yüksek derecede tutarlıdır. Tablo 4 ve Tablo 5 incelendiğinde toplam açıklanan varsyans, boyutların dağılımı, boyutların Eigen değerleri gibi parametreler birbirlerine çok yakındır.

3.4.4.Korelasyon Analizi

H₁ ve H₂ korelasyon analizi vasıtasıyla test edilmiştir. Korelasyon analizine ilişkin detaylı görünüm Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6: Değişkenler arası ilişkilerin incelenmesine yönelik korelasyon analizi

Değişkenler	Çalışanların Karanlık Kişilik Özellikleri					Tükenmişlik				Yöneticilerin Karanlık Kişilik Özellikleri			
	GÖY	Toplam	N	M	P	Toplam	DT	DY	KBD	Toplam	N	M	P
<i>Çalışanların karanlık kişilik özellikleri</i>													
Toplam Karanlık Üçlü	-.12***	—											
Narsisizm (N)	-.04	—	—										
Makyavelizm (M)	-.13***	—	.65***	—									
Psikopati (P)	-.15***	—	.56***	.66***	—								
<i>Tükenmişlik</i>													
Tükenmişlik Toplam	-.43***	.38***	.29***	.37***	.34***	—							
Duygusal Tükenme (DT)	-.25***	.39***	.32***	.37***	.34***	—	—						
Duyarsızlaşma (DY)	-.27***	.30***	.24***	.30***	.25***	—	.52***	—					
Kişisel Başarıda Düşüş (KBD)	-.53***	.18***	.10**	.18***	.19***	—	.42***	.37***	—				
<i>Yöneticilerin karanlık kişilik özellikleri</i>													
Toplam Karanlık Üçlü	-.20***	.46***	.43***	.40***	.35***	.29***	.25***	.26***	.20***	—			
Narsisizm (N)	-.00	.34***	.44***	.22***	.22***	.09**	.12***	.09**	.00	—	—		
Makyavelizm (M)	-.23***	.42***	.31***	.45***	.33***	.35***	.27***	.31***	.27***	—	.38***	—	
Psikopati (P)	-.29***	.35***	.27***	.32***	.32***	.30***	.23***	.25***	.25***	—	.38***	.60***	—

Not: n = 926. GÖY= Genel öz-yeterlilik, Toplam= toplam Karanlık Üçlü/ toplam tükenmişlik/yöneticilerin toplam Karanlık Üçlü özelliklerinin toplamı (çalışanlar tarafından algılanan); * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Hipotez 1: Algılanan yönetici karanlık kişilik özellikleri ve astların tükenmişlik düzeyleri arasında pozitif ilişki vardır.

Yöneticilerin karanlık kişilik özellikleri ve bu yöneticilere bağlı astların tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki Tablo 6’da sunulmuştur.

Toplam Karanlık Üçlü: Algılanan yönetici karanlık kişilik özelliklerinin toplam puanı ile tükenmişliğin tüm boyutları arasında pozitif ilişki elde edilmiştir ($p < .001$). Bu durumda Hipotez 1 desteklenmiştir.

Algılanan yönetici narsisizmi, düşük kişisel başarı hariç (ilişki yok; $r=0.00$) tüm tükenmişlik boyutları ile pozitif ilişkilendirilmiştir ($p < .001$). Dolayısı ile **Hipotez 1_a** büyük ölçüde desteklenmiştir.

Algılanan yönetici Makyavelizmi ile tükenmişlik (tüm boyutlar dâhil) arasında pozitif ilişki elde edilmiştir ($p < .001$). Bu bakımdan **Hipotez 1_b** desteklenmiştir.

Algılanan yönetici psikopati düzeyi ile tükenmişlik (tüm boyutlar dâhil) arasında pozitif ilişki elde edilmiştir ($p < .001$). Sonuç olarak, **Hipotez 1_c** desteklenmiştir.

Hipotez 2: Çalışanların karanlık kişilik özellikleri ve tükenmişlik arasında pozitif ilişki vardır.

Toplam Karanlık Üçlü: Çalışanların karanlık kişilik özelliklerinin toplamı ile tükenmişlik (tüm boyutlar dâhil) arasında pozitif ilişki elde edilmiştir ($p < 0.001$). Bu durumda **Hipotez 2** desteklenmiştir.

Narsisizm ile tükenmişlik (tüm boyutlar dâhil) arasında pozitif ilişki elde edilmiştir. Bu durumda **Hipotez 2_a** desteklenmiştir.

Makyavelizm ile tükenmişlik (tüm boyutlar dâhil) arasında pozitif ilişki elde edilmiştir ($p < 0.001$). Dolayısı ile **Hipotez 2_b** desteklenmiştir.

Psikopati ile tükenmişlik (tüm boyutlar dâhil) arasında pozitif ilişki elde edilmiştir ($p<0.001$). Böylelikle **Hipotez 2_c** desteklenmiştir.

Görüldüğü üzere elde edilen bulgulara göre **H₁** ve **H₂** desteklenmektedir. Ancak H₂'nin arka planında vurgulandığı üzere, çalışan narsisizmi ve tükenmişliğin kişisel başarıda düşüş boyutu arasında negatif ilişki beklenmiştir. Ancak bu bulgu söz konusu varsayımı doğrulamamaktadır.



3.4.5.Regresyon Analizi

Çalışanların ve yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin çalışanların tükenmişlikleri üzerinde etkilerini detaylı bir şekilde incelemek için çoklu regresyon analizine başvurulmuştur.

Bağımsız değişkenler;

- (1) çalışanların karanlık kişilik özellikleri,
- (2) yöneticilerin karanlık kişilik özellikleri,
- (3) çalışanların ve yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin beraber ele alınması,

Bağımlı değişkenler;

- (1) toplam tükenmişlik skoru,
- (2) duygusal tükenme,
- (3) duyarsızlaşma,
- (4) kişisel başarıda düşüş

Bu doğrultuda toplamda 12 model [$3 \times 4=12$ Model] test edilmiştir. Çoklu regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7: Çoklu regresyon analizi bulguları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler											
	Toplam Tükenmişlik			Duygusal Tükenme			Duyarsızlaşma			Kişisel Başarıda Düşüş		
	β	t	R ²	β	t	R ²	β	t	R ²	β	t	R ²
<i>Yöneticilerin Karanlık Kişilik Özellikleri</i>												
Narsisizm	.04	1.05	.14	.09*	2.16	.16	.06	1.40	.10	-.06	-1.40	.04
Makyavelizm	.24***	5.39		.22***	5.07		.20***	4.49		.13**	2.80	
Psikopati	.16***	3.70		.14**	3.28		.08	1.90		.14**	3.06	
<i>Çalışanların Karanlık Kişilik Özellikleri</i>												
Narsisizm	-.08*	-2.26	.15	-.00	-.04	.08	-.05	-1.51	.11	-.15***	-4.40	.10
Makyavelizm	.28***	7.28		.20***	5.15		.27***	6.72		.22***	5.55	
Psikopati	.16***	4.12		.10*	2.54		.11**	2.77		.18***	4.46	
<i>Yöneticilerin ve Çalışanların Karanlık Kişilik Özellikleri</i>												
Yönetici Narsisizm	.10*	2.26	.21	.11*	2.56	.17	.10*	2.23	.14	.01	.23	.11
Yönetici Makyavelizm	.13**	2.73		.17***	3.53		.10*	2.06		.01	.18	
Yönetici Psikopati	.12**	2.94		.12**	2.84		.05	1.28		.09*	2.20	
Çalışan Narsisizm	-.13***	-3.59		-.06	-1.67		-.10**	-2.65		-.16***	-4.33	
Çalışan Makyavelizm	.20***	4.91		.10*	2.50		.20***	4.89		.20***	4.67	
Çalışan Psikopati	.13**	3.38		.07	1.72		.09*	2.27		.16***	4.01	

Note. $n = 926$. * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$; R^2 = Uyarlanmış R^2 değerlerini ifade etmektedir.

Algılanan yönetici karanlık kişilik özelliklerinin ve tükenmişliğe etkisi

Tablo 7'nin ilk ana satırında, sadece yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin üçünün birlikte tükenmişliğe etkisine yer verilmiştir.

Narsisizm: Algılanan yönetici narsisizm düzeyi, astların toplam tükenmişlik puanını anlamlı etkilememekte ($p>0.05$); sadece duygusal tükenmede düşük kuvvetli, pozitif ve anlamlı bir etki ($p<0.05$) sergilemektedir.

Makyavelizm: Algılanan yönetici Makyavelizm düzeyi, astların tükenmişlik (tüm boyutlar dâhil) düzeyini pozitif ve istatistikî açıdan anlamlı ($p<0.001$) bir şekilde etkilemektedir. Duygusal tükenme için $p<0.05$ düzeyinde anlamlıdır.

Psikopati: Algılanan yönetici psikopati düzeyi, astların toplam tükenmişlik düzeyini ($p<0.001$) ve tükenmişliğin diğer boyutlarını anlamlı bir şekilde etkilemiştir [duyarsızlaşma hariç (anlamlı etki yok; $p>0.05$)]. Duygusal tükenme ve kişisel başarıda düşüş boyutları için $p<0.01$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Tablo 7'de görüldüğü üzere sadece yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin üçü birlikte çoklu regresyona tabi tutulduğunda; algılanan yöneticinin narsisizm düzeyinin çalışanların tükenmişliğini en düşük düzeyde, yöneticilerin Makyavelizm düzeyinin ise çalışanların tükenmişliğini en yüksek düzeyde etkileyen kişilik özelliği olduğu tespit edilmiştir.

Çalışanların kendi karanlık kişilik özelliklerinin tükenmişliğe etkisi

Tablo 7'nin ikinci ana satırında, sadece çalışanların kendi karanlık kişilik özelliklerinin üçünün birlikte tükenmişliğe etkisine yer verilmiştir.

Narsisizm: Narsisizm, toplam tükenmişlik puanını ($p<0.05$) ve kişisel başarıda düşüş boyutunu negatif ($p<0.001$) ve istatistikî açıdan anlamlı bir şekilde etkilemiştir. Narsisizm, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarını anlamlı bir şekilde etkilememiştir ($p>0.05$).

Makyavelizm: Makyavelizm, tükenmişliğe (tüm boyutlar dâhil) pozitif ve istatistikî açıdan anlamlı ($p<0.001$) etki etmiştir.

Psikopati: Psikopati, tükenmişliğe (tüm boyutlar dâhil) ($p<0.05$) pozitif ve istatistikî açıdan anlamlı etki etmiştir.

Tablo 7’de görüldüğü üzere sadece çalışanların karanlık kişilik özelliklerinin üçü birlikte çoklu regresyona tabi tutulduğunda, narsisizmin tükenmişliği negatif yönde etkileği, Makyavelizmin ise tükenmişliği en çok etkileyen (tükenmişliğin pozitif etkilenmesi) kişilik özelliği olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde psikopati de tükenmişliğe pozitif etki etmiştir. Ancak, bu etkinin Makyavelizmin etkisi kadar şiddetli olmadığı tespit edilmiştir.

Çalışanların ve yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin tükenmişliğe etkisi

Çalışanların ve yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin tükenmişliğe etkisinin birlikte incelenmesi için altı bağımsız değişkenin tükenmişliğe (tüm boyutlar dâhil) etkisi çoklu regresyon analizi ile incelemiştir (Tablo 7).

Yöneticilerin narsisizm düzeyi: Algılanan yönetici narsisizmi, kişisel başarıda düşüş boyutu hariç (etki yok), toplam tükenmişlik puanını ve diğer iki tükenmişlik boyutunu pozitif ve anlamlı ($p<0.05$; düşük kuvvette) bir şekilde etkilemiştir.

Yöneticilerin Makyavelizm düzeyi: Algılanan yönetici Makyavelizmi, kişisel başarıda düşüş boyutu hariç (etki yok), toplam tükenmişlik puanı ve diğer iki tükenmişlik boyutunu pozitif ve anlamlı ($p<0.01$) bir şekilde etkilemiştir.

Yöneticilerin psikopati düzeyi: Algılanan yönetici psikopatisi, duyarsızlaşma boyutu hariç (etki yok), toplam tükenmişlik puanı ve diğer iki tükenmişlik boyutunu pozitif ve anlamlı ($p<0.01$) bir şekilde etkilemiştir.

Çalışanların narsisizm düzeyi: Narsisizm, duygusal tükenme hariç (etki yok), toplam tükenmişlik puanı ($p<0.001$) ve diğer iki tükenmişlik boyutunu *negatif* ve anlamlı ($p<0.01$) bir şekilde etkilemiştir.

Çalışanların Makyavelizm düzeyi: Makyavelizm, toplam tükenmişlik dâhil tükenmişliğin tüm boyutunu pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemiştir ($p<0.001$).

Çalışanların psikopati düzeyi: Psikopati, duygusal tükenme hariç (etki yok), toplam tükenmişlik puanı ve diğer iki tükenmişlik boyutunu pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemiştir ($p<0.001$).

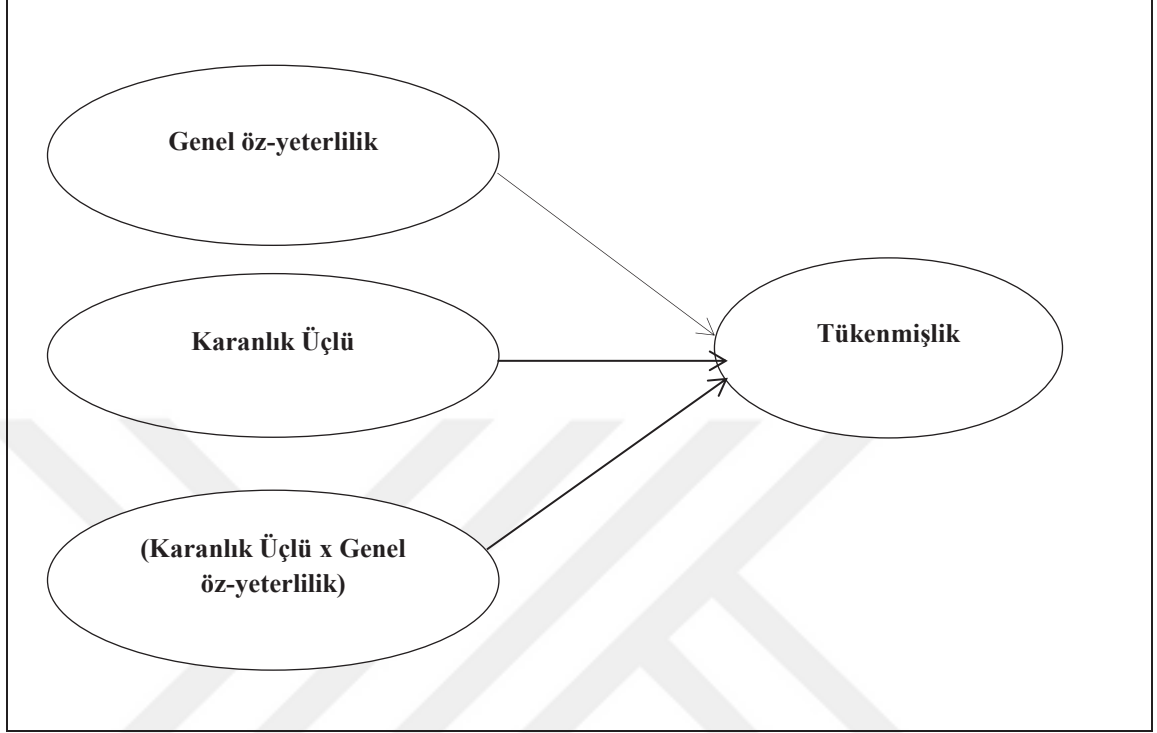
Tablo 7’de görüldüğü üzere, çalışanların ve yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin ikisinin birlikte tükenmişliğe etkisi çoklu regresyon analizi ile incelendiğinde; söz konusu altı değişkenden, çalışanların tükenmişliğine en yüksek düzeyde pozitif etki eden kişilik özelliğinin, çalışan Makyavelizminin olduğu tespit edilmiştir. Bunu takiben yönetici Makyavelizmi ve yöneticilerin psikopati düzeyi ile çalışanların psikopati düzeyinin genel olarak, çalışanların tükenmişliğine benzer ölçüde etki (pozitif) ettiği tespit edilmiştir. Yöneticilerin narsisizm düzeyi, yöneticilerin diğer iki karanlık kişilik özelliklerine göre, tükenmişliğe daha düşük düzeyde (pozitif) etkilemiştir. Öte yandan, çalışanların narsisizminin tükenmişliği negatif etkilediği tespit edilmiştir. Çoklu regresyon analizine ilişkin bulgular tartışma bölümünde detaylıca ele alınmış, elde edilen bulguların daha önceki bulgularla mukayesesi ve teorik açıklamasına ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

Çalışan ve algılanan yönetici narsisizmi ile tükenmişlik arasında korelasyon analizinde pozitif ilişki elde edilmiştir [algılanan yönetici narsisizmi ile tükenmişliğin kişisel başarıda düşüş boyutu hariç (ilişki yok)]. Ancak çoklu regresyon analizinde, diğer bağımsız değişkenlerin de modele dâhil edilmesi durumunda, çalışan narsisizminin tükenmişliğe negatif etki ettiği tespit edilmiştir. Çalışan narsisizminin tükenmişliğe etkisi, basit regresyon analizi ile test edildiğinde, narsisizm tükenmişliğe pozitif etki etmiştir. Çünkü çoklu regresyon modeline ilave edilen bağımsız değişken arttıkça, bağımsız değişkenler arasında bağımlı değişkenle ilişkisi daha kuvvetli olan değişken(ler), bağımlı değişkeni daha fazla açıklamaktadır. Bulgularda da görüldüğü üzere, narsisizm normalde korelasyon analizinde tükenmişlikle pozitif ilişkilenebilir, tekli regresyon analizinde tükenmişliği pozitif etkilemektedir. Ancak çoklu regresyon analizinde çalışan narsisizminin, tükenmişliğe kısmi bir negatif etkisi tespit edilmiştir.

3.4.6.Düzenleyici Etki (Moderating) Testi

Karanlık kişilik özelliklerinin tükenmişlik ile ilişkisinde, genel öz-yeterliliğin düzenleyici etkisinin incelenmesi için Hayes'in (2013) Process düzenleyici etki analizi yönteminden yararlanılmıştır. İlk olarak Hayes'in (2013) Process düzenleyici etki analizi açıklanmıştır. Buna göre Şekil 4'de görüldüğü üzere, Hayes'in (2013) proses modelinde düzenleyici etkinin istatistiki olarak test edilmesinde 3 ayrı etki söz konusudur. Bunlardan ilki moderatör değişkenin bağımlı değişkene doğrudan etkisi, diğeri, bağımsız değişkenin bağımlı değişkene doğrudan etkisi, üçüncüsü ise moderatör değişken ve bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkileşim etkisidir. Dolayısı bu analiz yöntemi iki değişken arasındaki ilişkide (etkileşim) üçüncü bir değişkenin düzenleyici etkisini incelerken Şekil 4'te yer alan istatistiki model test edilmektedir. Buna göre düzenleyici etkinin varlığından söz edebilmek için etkileşim etkisinin istatistiki açıdan anlamlı olması gerekmektedir.

Şekil 4. Araştırmanın İstatistiki Modeli



Tablo 8 karanlık kişilik özelliklerinin tükenmişlikle ilişkisinde genel öz-yeterliliğin düzenleyici etkisini göstermektedir. Burada genel öz-yeterlilik, yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin [toplam Karanlık Üçlü skoru, (dark global)] çalışanların tükenmişlikleri ile ilişkisinde düzenleyici rol oynamamıştır. Ancak çalışanların karanlık kişilik özellikleri (toplam Karanlık Üçlü skoru) ile tükenmişlik arasındaki ilişkide, genel öz-yeterlilik düzenleyici rol oynamıştır (duyarsızlaşma hariç, tüm boyutlarda). Dolayısı ile **H₃** kısmen desteklenmiştir. **H_{3a}** desteklenmemiş, **H_{3b}** ise büyük ölçüde desteklenmiştir. Çalışanların karanlık kişilik özelliklerinin tükenmişlikle ilişkisinde genel öz-yeterliliğin düzenleyici etkisi, duyarsızlaşma boyutu hariç ($p=0.054$) diğer diğer tüm boyutlarda anlamlıdır. Ancak Tablo 8’de görüldüğü üzere yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin toplam skorunun tükenmişlikle ilişkisinde genel öz-yeterliliğin anlamlı bir düzenleyici etkisi (tükenmişliğin tüm boyutları için) yoktur ($p>0.05$). Aşağıda çalışanların karanlık kişilik özelliklerinin her birinin ayrı ayrı tükenmişlikle ilişkisinde genel öz-yeterliliğin düzenleyici rolüne ilişkin

doğrudan ve etkileşim etkilerine yer verilmiştir. Yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin toplam skoru ile tükenmişlik arasındaki ilişkide genel öz-yeterliliğin düzenleyici rolü olmadığı için boyutlar bazında doğrudan ve etkileşim etkilerine ilişkin analizlerin detaylarına yer verilmemiştir. Çünkü yapılan analizlerde yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin her birinin (narsisizm, Makyavelizm ve psikopati) tükenmişlikle ilişkisinde genel öz-yeterliliğin anlamlı bir düzenleyici etkisinin olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$).

Tablo 8. Düzenleyici Etki (Moderating) Bulguları

<i>Değişkenler</i>	β^a	95% CI	<i>t</i>	ΔR^2	<i>F(1. 922)</i>	<i>p</i>
<i>Algılanan yönetici karanlık kişilik özelliklerinin toplamı^b</i>						
ToplamTükenmişlik	.03	[-.03; .08]	1.02	.00	1.05	.305
Duyusal Tükenme	.02	[-.04; .08]	.61	.00	.37	.541
Duyarsızlaşma	-.00	[-.06; .06]	-.04	.00	.00	.971
Kişisel Başarıda Düşüş	.04	[.00; .10]	1.70	.00	2.91	.087
<i>Çalışanların toplam karanlık kişilik özellikleri^b</i>						
ToplamTükenmişlik	.09	[.03; .14]	2.87	.01	8.24	.004
Duyusal Tükenme	.08	[.01; .14]	2.36	.01	5.55	.019
Duyarsızlaşma	.06	[.00; .12]	1.93	.00	3.72	.054
Kişisel Başarıda Düşüş	.06	[.03; .12]	2.17	.00	4.75	.030

Not. $n= 926$.

^aEtkileşim etkisinin standardize edilmiş regresyon katsayıları (toplam karanlık kişilik özellikleri $\times$ düzenleyici).

^bBağımsız değişken (predictor).

Düzenleyici (Moderator) = Genel öz- yeterlilik.

Koyu işaretlenmiş satırlar=anlamlı etkileşim etkilerini göstermektedir (düzenleyici etki bulunmaktadır).

Çalışanların karanlık kişilik özelliklerinin (toplam skor) tükenmişlikle ilişkisinde genel öz-yeterliliğin düzenleyici rolüne ilişkin doğrudan ve etkileşim etkilerin daha detaylı gösterimi Tablo 9’da sunulmuştur. Buna göre Tablo 8’de gösterilen bulgulara paralel olarak etkileşim etkileri yine aynı boyutlarda ve benzer anlamlılık düzeyinde tespit edilmiştir. Şekil 4’te açıklandığı üzere Hayes’in Process modelinde 3 ayrı etki söz konusudur. Buna göre Tablo 9’da; örneğin genel öz-yeterliliğin tükenmişliğe etkisi (-0.41), çalışanların karanlık kişilik özelliklerinin tükenmişliğe etkisi (0.20), genel öz-yeterlilik ve çalışanların karanlık kişilik özelliklerinin tükenmişlik üzerindeki etkileşim etkisi ise (0.9) olarak hesaplanmıştır. Buna göre genel öz-yeterlilik çalışanların karanlık kişilik özellikleri ile etkileşim halindeyken, karanlık kişilik özelliklerinin tükenmişliğe etkisi 0.20’den 0.09’a düşmektedir ve bu bulgu anlamlıdır. Yani genel öz-yeterlilik çalışanların karanlık kişilik özellikleri ile çalışanların tükenmişlikleri arasında düzenleyici etki yapmaktadır. Tükenmişliğin duygusal tükenme ve kişisel başarıda düşüş boyutlarında da benzer durum söz konusudur. Duyarsızlaşma boyutu için Tablo 8’de görüldüğü gibi anlamlı düzenleyici etki hesaplanmamıştır. Buna bağlı olarak da Tablo 9’da anlamlı etkileşim etkisi ortaya çıkmamıştır.

Tablo 9: Doğrudan etkiler ve etkileşim etkileri: Çalışanların karanlık kişilik özelliklerinin toplamı

Bağımsız değişkenler	Bağımlı değişken	t	p
	Tükenmişlik Toplam(β)		
Genel öz-yeterlilik	-0.41	-13.44	.000
Çalışanların karanlık kişilik özellikleri toplamı	0.20	6.79	.000
(Moderatör x bağımsız değişken)			
(Çalışanların karanlık kişilik özellikleri toplamı x genel öz-yeterlilik)	0.9	2.87	.004
Bağımsız değişkenler	Bağımlı değişken	t	p
	Duygusal Tükenme (β)		
Genel öz-yeterlilik	-0.23	-6.90	.000
Çalışanların karanlık kişilik özellikleri toplamı	0.19	5.96	.000
(Moderatör x bağımsız değişken)			
(Çalışanların karanlık kişilik özellikleri toplamı x genel öz-yeterlilik)	0.8	2.36	.019
Bağımsız değişkenler	Bağımlı değişken	t	p
	Duyarsızlaşma (β)		
Genel öz-yeterlilik	-.25	-7.58	.000
Çalışanların karanlık kişilik özellikleri toplamı	.20	6.34	.000
(Moderatör x bağımsız değişken)			
(Çalışanların karanlık kişilik özellikleri toplamı x genel öz-yeterlilik)	.06	1.93	.540
Bağımsız değişkenler	Bağımlı değişken	t	p
	Kişisel Başarıda Düşüş (β)		
Genel öz-yeterlilik	-0.52	-17.95	.000
Çalışanların karanlık kişilik özellikleri toplamı	0.09	3.00	.003
(Moderatör x bağımsız değişken)			
(Çalışanların karanlık kişilik özellikleri toplamı x genel öz-yeterlilik)	0.06	2.18	.030

Tablo 10’da düzenleyici etkinin boyutlar bazında daha detaylı görülebilmesi için her bir yapının tükenmişlikle ilişkisinde, genel öz-yeterliliğin düzenleyici rolü, ayrı ayrı incelenmiştir. Buna göre çalışan narsisizminin duyarsızlaşma hariç, tükenmişliğin tüm boyutlarıyla ilişkisinde genel öz-yeterlilik düzenleyici rol oynamıştır. Çalışan Makyavelizminin duygusal tükenme hariç ($p=0.050$), tükenmişliğin tüm boyutlarıyla ilişkisinde genel öz-yeterlilik düzenleyici rol oynamamıştır. Çalışan psikopatisinin

kişisel başarıda düşüş boyutu hariç, tükenmişliğin tüm boyutlarıyla ilişkisinde genel öz-yeterlilik düzenleyici rol oynamıştır. Bu bulgulara dayanarak genel olarak narsisizm ve psikopatinin tükenmişlikle ilişkisinde, genel öz-yeterliliğin düzenleyici rol oynadığını iddia etmek mümkündür. Makyavelizmin tükenmişlikle ilişkisinde genel öz-yeterlilik sadece duygusal tükenme boyutu kapsamında düzenleyici rol oynamıştır, harici diğer boyutlardaki düzenleyici etki anlamlı değildir. Bu bakımdan Makyavelizmin tükenmişlikle ilişkisinde genel öz-yeterliliğin düzenleyici etkisi oldukça sınırlıdır.

Tablo 10: Düzenleyici etkinin boyutlar bazında incelenmesi

<i>Değişkenler</i>	β^a	95% CI	<i>t</i>	ΔR^2	<i>F</i> (1.922)	<i>p</i>
<i>Narsisizm^b</i>						
ToplamTükenmişlik	.10	[.04; .16]	3.35	.01	11.25	.001
Duygusal Tükenme	.05	[-.01; .012]	1.66	.00	2.77	.960
Duyarsızlaşma	.11	[.05; .17]	3.59	.01	12.91	.002
Kişisel Başarıda Düşüş	.04	[.03; .15]	3.21	.01	10.31	.001
<i>Makyavelizm^b</i>						
ToplamTükenmişlik	.04	[-.20; .10]	1.26	.00	1.58	.210
Duygusal Tükenme	.07	[.00; .13]	2.05	.00	4.20	.050
Duyarsızlaşma	-0.4	[.10; .02]	-1.24	.00	1.55	.213
Kişisel Başarıda Düşüş	.03	[-.02; .05]	1.10	.00	1.21	.270
<i>Psikopati^b</i>						
ToplamTükenmişlik	.09	[.03; .14]	2.92	.01	8.52	.036
Duygusal Tükenme	.09	[.03; .15]	2.77	.01	7.70	.006
Duyarsızlaşma	.08	[.01; .14]	2.45	.01	6.00	.015
Kişisel Başarıda Düşüş	.03	[-.02; .09]	1.21	.00	1.47	.225

Not. *n* = 926.

^aEtkileşim etkisinin standardize edilmiş regresyon katsayıları (narsisizm × düzenleyici), (Makyavelizm x düzenleyici), (psikopati x düzenleyici)

^bBağımsız değişken (predictor).

Düzenleyici (Moderator) = Genel öz-yeterlilik.

Koyu işaretlenmiş satırlar = anlamlı etkileşim etkilerini göstermektedir (düzenleyici etki bulunmaktadır).

Çalışanların karanlık kişilik özelliklerinin tükenmişlikle ilişkisinde genel öz-yeterliliğin düzenleyici rolünde doğrudan ve etkileşim etkilerin, her bir yapı için ayrı ayrı gösterimi sırasıyla narsisizm için Tablo 11’de Makyavelizm için Tablo 12’de ve psikopati için Tablo 13’te gösterilmiştir.

Tablo 11 incelendiğinde genel öz-yeterliliğin tükenmişliğin toplam skoruna doğrudan etkisi oldukça yüksektir ve bu etki negatiftir (-0.44). Narsisizm ise tükenmişliğe düşük

kuvvette pozitif etki yapmaktadır (0.07). Narsisizm ve genel öz-yeterliliğin tükenmişliğin toplam skoru üzerine etkisi (etkileşim etkisi) ise $p=0.001$ düzeyinde anlamlıdır. Narsisizmin tükenmişliğin boyutları ile ilişkisinde genel öz-yeterliliğin düzenleyici rolüne ilişkin doğrudan ve etkileşim etkilerine ilişkin detaylar Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11: Doğrudan etkiler ve etkileşim etkileri: Narsisizm

Bağımsız değişkenler	Bağımlı değişken		
	Tükenmişlik Toplam (β)	t	p
Genel öz-yeterlilik	-.44	-14.91	.000
Narsisizm	.07	2.37	.018
(Moderatör x bağımsız değişken)			
(Narsisizm x genel öz-yeterlilik)	.10	3.35	.001
Bağımsız değişkenler	Bağımlı değişken		
	Duygusal Tükenme (β)	t	p
Genel öz-yeterlilik	-.26	-8.00	.000
Narsisizm	.11	3.62	.001
(Moderatör x bağımsız değişken)			
(Narsisizm x genel öz-yeterlilik)	.05	1.67	.096
Bağımsız değişkenler	Bağımlı değişken		
	Duyarsızlaşma (β)	t	p
Genel öz-yeterlilik	-.29	-9.14	.000
Narsisizm	.07	2.12	.035
(Moderatör x bağımsız değişken)			
(Narsisizm x genel öz-yeterlilik)	.11	3.60	.000
Bağımsız değişkenler	Bağımlı değişken		
	Kişisel Başarıda Düşüş (β)	t	p
Genel öz-yeterlilik	-.54	-19.24	.000
Narsisizm	-.02	-0.7	.484
(Moderatör x bağımsız değişken)			
(Narsisizm x genel öz-yeterlilik)	.08	3.21	.002

Tablo 12 incelendiğinde genel öz-yeterliliğin tükenmişliğin toplam skoruna doğrudan etkisi oldukça yüksektir ve bu etki negatiftir (-0.38). Makyavelizm ise tükenmişliğe pozitif etki yapmaktadır (0.26). Makyavelizm ve genel öz-yeterliliğin tükenmişliğin toplam skoru üzerine etkisi (etkileşim etkisi) ise $p=0.209$ düzeyinde anlamlı değildir. Makyavelizmin tükenmişliğin boyutları ile ilişkisinde genel öz-yeterliliğin düzenleyici rolüne ilişkin doğrudan ve etkileşim etkilerine ilişkin detaylar Tablo 12’de sunulmuştur. Buna göre sadece Makyavelizmin duygusal tükenmeyle ilişkisinde, etkileşim etkisi $p=0.041$ düzeyinde anlamlıdır. Harici boyutlarda etkileşim etkisi anlamlı değildir. Yani

genel öz-yeterlilik Makyavelizmin sadece duygusal tükenmeyle ilişkisinde düzenleyici etki yapmaktadır. Harici boyutlarda düzenleyici etki yoktur (Tablo 12).

Tablo 12: Doğrudan etkiler ve etkileşim etkileri: Makyavelizm

Bağımsız değişkenler	Bağımlı değişken		
	Tükenmişlik Toplam (β)	t	p
Genel öz-yeterlilik	-.38	-12.60	.000
Makyavelizm	.26	8.90	.000
(Moderatör x bağımsız değişken)			
(Makyavelizm x genel öz-yeterlilik)	.04	1.25	.209
Bağımsız değişkenler	Bağımlı değişken		
	Duygusal Tükenme (β)	t	p
Genel öz-yeterlilik	-.21	-6.45	.000
Makyavelizm	.22	6.79	.000
(Moderatör x bağımsız değişken)			
(Makyavelizm x genel öz-yeterlilik)	.06	2.50	.041
Bağımsız değişkenler	Bağımlı değişken		
	Duyarsızlaşma (β)	t	p
Genel öz-yeterlilik	-.20	-6.44	.000
Makyavelizm	.27	8.47	.000
(Moderatör x bağımsız değişken)			
(Makyavelizm x genel öz-yeterlilik)	-.04	-1.25	.213
Bağımsız değişkenler	Bağımlı değişken		
	Kişisel Başarıda Düşüş (β)	t	p
Genel öz-yeterlilik	-.50	-17.31	.000
Makyavelizm	.15	5.37	.000
(Moderatör x bağımsız değişken)			
(Makyavelizm x genel öz-yeterlilik)	.03	1.10	.270

Tablo 13 incelendiğinde genel öz-yeterliliğin tükenmişliğin toplam skoruna doğrudan etkisi oldukça yüksektir ve bu etki negatiftir (-0.40). Psikopati ise tükenmişliğe pozitif etki yapmaktadır (0.19). Psikopati ve genel öz-yeterliliğin tükenmişliğin toplam skoru üzerine etkisi (etkileşim etkisi) ise $p=0.004$ düzeyinde anlamlıdır. Psikopatinin tükenmişliğin boyutları ile ilişkisinde genel öz-yeterliliğin düzenleyici rolüne ilişkin doğrudan ve etkileşim etkileri incelendiğinde sadece psikopatinin duygusal tükenmeyle ilişkisinde, etkileşim etkisi $p=0.096$ düzeyinde anlamlı değildir. Harici boyutlarda etkileşim etkisi anlamlıdır (Tablo 13).

Tablo 13: Doğrudan etkiler ve etkileşim etkileri: Psikopati

Bağımsız değişkenler	Bağımlı değişken		t	p
	Tükenmişlik Toplam (β)			
Genel öz-yeterlilik	-.40		-12.70	.000
Psikopati	.19		6.20	.000
(Moderatör x bağımsız değişken)				
(Psikopati x genel öz-yeterlilik)	.09		2.91	.004
Bağımsız değişkenler	Bağımlı değişken		t	p
	Duygusal Tükenme (β)			
Genel öz-yeterlilik	-.26		-8.00	.000
Psikopati	.11		3.62	.001
(Moderatör x bağımsız değişken)				
(Psikopati x genel öz-yeterlilik)	.05		1.67	.096
Bağımsız değişkenler	Bağımlı değişken		t	p
	Duyarsızlaşma (β)			
Genel öz-yeterlilik	-.24		-7.17	.000
Psikopati	.18		5.59	.000
(Moderatör x bağımsız değişken)				
(Psikopati x genel öz-yeterlilik)	.08		2.44	.015
Bağımsız değişkenler	Bağımlı değişken		t	p
	Kişisel Başarıda Düşüş (β)			
Genel öz-yeterlilik	-.54		-19.24	.000
Psikopati	-.02		-0.7	.484
(Moderatör x bağımsız değişken)				
(Psikopati x genel öz-yeterlilik)	.08		3.21	.002

TARTIŞMA VE SONUÇ

Tartışma bölümü temel olarak; araştırma bulgularının özetini, yorumlanmasını, özgünlüğünü, araştırmanın kısıtlarını, katkılarını ve gelecek araştırma önerilerini içermektedir.

Bulguların özeti: Araştırma bulgularına göre çalışanların ve yöneticilerin karanlık kişilik özellikleri ve çalışanların tükenmişlik düzeyleri arasında (tüm boyutlar dâhil) pozitif ilişki elde edilmiştir. Bu bulgular H_1 ve H_2 'yi desteklemektedir. Ayrıca H_1 'e ve H_2 'ye ilişkin alt hipotezler de desteklenmiştir. Çoklu regresyon analizi bulgularına göre; kişiliğin karanlık yönü genel olarak tükenmişliği pozitif etkilemiş, sadece çalışan narsisizmi tükenmişliği negatif etkilemiştir. Ek olarak, çalışan Makyavelizminin, tükenmişliği en çok etkileyen değişken olduğu tespit edilmiştir. Mevcut bulgular dâhilinde yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin çalışanların tükenmişliklerini, çalışanların kendi karanlık kişilik özelliklerine göre kısmen daha olumsuz etkilediğini iddia etmek mümkündür.

Karanlık kişilik özelliklerinin tükenmişlikle ilişkisinde, genel öz-yeterlilik kısmi bir düzenleyici rol oynamıştır. Buna göre, sadece çalışanların karanlık kişilik özelliklerinin toplamının (toplam Karanlık Üçlü), tükenmişlikle ilişkisinde (duyarsızlaşma boyutu hariç), genel öz-yeterliliğin düzenleyici rol oynadığı tespit edilmiştir. Başka bir ifade ile çalışanların genel öz-yeterlilik düzeyi arttıkça toplam Karanlık Üçlü'nün tükenmişlikle ilişkisi zayıflamaktadır. Ancak yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin toplam değeri (toplam Karanlık Üçlü) ile tükenmişlik arasındaki ilişkide, genel öz-yeterliliğin düzenleyici rol oynamadığı tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre H_3 kısmen desteklenmiş, H_{3a} desteklenmemiş ve H_{3b} desteklenmiştir.

Bulguların yorumlanması: Araştırma bulguları ilk olarak, konuya ilişkin teorik arka plan ve daha önceki ampirik bulgular bağlamında yorumlanacaktır. Daha sonra araştırma kapsamında elde edilen bulgular, örgütsel bağlamda tartışılacaktır.

Bulguların Karanlık Üçlü'nün teorik arka planı ve konuya ilişkin daha önceki ampirik bulgular bağlamında yorumlanması:

Araştırma bulguları göstermektedir ki genel olarak hem çalışanların hem de yöneticilerin Makyavelizm ve psikopati düzeyi tükenmişliğe, narsisizme göre daha şiddetli bir şekilde pozitif etki etmiştir. Bu bulgu, karanlık kişilik özellikleri kapsamında yapılan çalışmalar kapsamında incelendiğinde beklenen yöndedir. Çünkü oldukça güncel bir çalışmada (Muris ve diğ., baskıda), araştırmacılar Makyavelizmin ve psikopatinin karanlık kişilik özelliklerinin çok büyük bir bölümünü kapsadığını ileri sürmektedir. Benzer şekilde Karanlık Üçlü'ye ilişkin yapılan çalışmalarda, Makyavelizm ve psikopati ikilisi için “*Şeytani İkili*⁸” kavramı kullanılmaktadır (Rauthmann ve Kolar, 2012; Volmer, Koch ve Goritz, 2016). Dolayısı ile bu çalışmada Makyavelizm ve psikopatiye ilişkin elde edilen bulgular, daha önceki bulgularla kısmen örtüşmektedir. Ayrıca, Makyavelizm ve psikopati yapılarının Karanlık Üçlü'nün büyük bir bölümünü oluşturmasından dolayı, çalışan narsisizminin tükenmişlikle pozitif ilişkileneceğine rağmen, çoklu regresyon analizinde tükenmişliğe negatif etki etmesi makuldür. Çünkü modele Makyavelizm ve psikopati yapıları da dâhil edilmiştir.

Araştırma bulgularında dikkat çeken bir diğer önemli husus; çalışan Makyavelizminin tükenmişliği en çok etkileyen değişken olmasıdır. Öncelikle bu bulgu, konuya ilişkin mevcut araştırmalar bağlamında incelendiğinde, daha önceki çalışmalardan belli ölçüde farklılaşmaktadır. Makyavelizmin ve psikopatinin Karanlık Üçlü'nün büyük bir bölümünü oluşturduğu vurgulanmakla birlikte, oldukça güncel bir çalışmada, psikopatinin en yıkıcı karanlık kişilik özelliği olduğu vurgulanmaktadır (Miller ve diğ., baskıda). Benzer şekilde Furnham, Richards ve Paulhus (2013), Karanlık Üçlü'ye ilişkin 2002-2013 yılları arasında yapılan çalışmaları incelemiştir ve psikopatinin diğer iki karanlık kişilik özelliğine göre daha tehlikeli olduğunu vurgulamaktadır. Söz konusu iddianın desteklenmesi için, bu çalışmada, yöneticilerin psikopati düzeyinin, tükenmişliği en çok etkileyen değişken olması gerekirdi. Ancak çalışan Makyavelizminin tükenmişliğe en çok etki eden değişken olduğu tespit edilmiştir.

⁸ Ancak belirtmek gerekir ki, bu çalışmada bağımlı değişken tükenmişlik olduğu için her ne kadar Makyavelizm ve psikopati tükenmişliği olumsuz etkilese de bu çalışma şeytani ikili tabirini tam anlamıyla destekleyecek bir içeriğe sahip değildir. Örneğin, üretkenlik karşıtı davranışlar ile Makyavelizm ve psikopati arasındaki ilişkilerin incelenmesi, şeytani ikili benzetmesinin desteklenmesi/desteklenmemesi hususunda kapsam bakımından daha uygun bir değişken olabilir.

Bu bulgular ışığında ilk olarak ele alınması gereken üç temel husus şu şekildedir: (a) Çalışan Makyavelizmi, tükenmişliği neden en şiddetli etkileyen yapıdır? (b) Çalışanların psikopati düzeyi tükenmişliği çalışan Makyavelizmine göre neden daha düşük kuvvette etkilemiştir? (c) Çalışan narsisizmi, tükenmişlikle pozitif ilişkileneşine rağmen çoklu regresyon analizinde neden tükenmişliğe kısmi bir negatif etki etmiştir?

(a) Çalışan Makyavelizminin tükenmişliği en çok etkileyen değişken olması:

Araştırmanın literatür bölümünde vurgulandığı üzere, Makyavelist kişiler son derece amaç odaklıdır. Bu kişilerin insani ve iş ilişkileri ağırlıklı olarak çıkar odaklıdır. Kişisel amaçlara yüksek değer atfedilmesinden dolayı bu kişiler; yalan, yağcılık, iki yüzlülük, hile, manipölasyon gibi birçok araca başvurmaktadır (Christe ve Geis, 1970; Paulhus ve Williams, 2002). Dolayısı ile iş ortamında bu bireylerin amaçlarına ulaşamaması, engellenmesi, işlerin planlanan doğrultuda ilerlememesi, bu kişiler üzerindeki gerilimin yükselmesine neden olabilir. Bu durum, dolaylı olarak Makyavelizmin tükenmişliğe etkisini artıran bir etmen olarak değerlendirilebilir. Nitekim daha önceki ampirik çalışmalarda Makyavelizmin öznel-iyi oluş (McHoskey ve diğ., 1999), kendi başarılarından tatmin olma (Dahling, Kuyumcu ve Librizzi, 2012), iş tatmini (Fehr ve diğ., 1992) ve kariyer tatmini (Jones ve Paulhus, 2009) gibi değişkenlerle negatif ilişkili olduğu saptanmıştır.

(b) Çalışanların psikopati düzeyinin tükenmişliği, çalışan Makyavelizmine göre daha düşük kuvvette etkilemesi:

Araştırmanın literatür kısmında da vurgulandığı üzere psikopatinin temel özellikleri duygusuzluk, duyarsızlık, empati eksikliği vicdan azabı çekmeme gibi davranışsal özellikleri içermektedir (Babiak ve Hare, 2006; Paulhus ve Williams, 2002). Psikopati her ne kadar Makyavelizmle ilişkili olsa da amaç odaklılığın şiddeti hususunda temel bir ayrım söz konusudur. Çünkü Makyavelist kişiliğin oluşumunda ve gelişiminde “amaçların gerçekleşmesi” birincil önem arz eden husustur. Ancak psikopatinin etiyolojisi⁹ incelendiğinde, genetik faktörler, problemlı çocukluk dönemi ve doğum sırasında alınan hasarlar gibi faktörlerin etkili olduğu görölmektedir. Ayrıca psikopatların duygusuz ve

⁹ Etiyoloji kısaca nedeni/nedenselliği inceleyen bilim dalıdır. Psikopatinin etiyolojisi ise, psikopatinin oluşumunda etkili olan faktörlerin neler olduğunu ifade etmektedir.

duyarsız olmaları ve vicdan azabı çekme eğilimlerinin düşük olması (Boddy, 2010) gibi özelliklerinden dolayı örneğin duygusal açıdan tükenme eğilimlerinin daha düşük olması beklenebilir. Dolayısı ile psikopatinin tükenmişliği, Makyavelizme göre daha düşük şiddette etkilemesi, konuya ilişkin teorik arka planla belli ölçüde uyumludur. Öte yandan, çalışmanın önceki bölümlerinde vurgulandığı üzere, psikopatlar her ne kadar Makyavelistler kadar amaç odaklı olmasalar da, bencillik, başkalarını kullanma ve kişisel haz peşinde koşma (Babiak ve Hare, 2006) eğilimleri yine de oldukça yüksektir. Nitekim bu çalışmada çalışanların psikopati düzeyi, tükenmişliği pozitif etkilemiştir. Sadece çalışan Makyavelizmine göre, tükenmişliği nispeten daha düşük kuvvette etkilemiştir. Bu sebeple elde edilen bu bulguların, psikopati literatür ile uyumlu olduğu ileri sürülebilir.

(c) Çalışan narsisizmi ve tükenmişlik arasında pozitif ilişki elde edilmesi:

- *Çalışan narsisizmi ile tükenmişlik arasında pozitif ilişki elde edilmesi;* narsisizm eğilimi yüksek çalışanların güç elde etme, başarı peşinde koşma ve başkaları nezdinde yüksek prestijli algılanma (Ames ve diğ., 2008; Raskin ve Hall, 1979; Jonason ve Webster, 2010) gibi temel davranışsal eğilimlerine bağlanabilir. Çünkü bu eğilimler iş yaşamında mükemmeliyetçiliği de beraberinde getirmektedir. Bu mükemmeliyetçi yaklaşımın, iş yaşamında çalışanların olumsuzluklar karşısında yıpranması ve duygusal kaynakların zarar görmesini tetikleyebilir.
- *Çalışan narsisizminin çoklu regresyon analizinde tükenmişliğe kısmi bir negatif etkisinin olması;*

Tablo 6'da görüldüğü üzere, çalışan narsisizmi; diğer değişkenlere göre tükenmişlikle daha düşük düzeyde ve pozitif bir ilişki sergilemiştir. Ancak çoklu regresyon analizine tükenmişlikle daha kuvvetli ilişki sergileyen diğer tüm değişkenlerin de dâhil edilmesi durumunda çalışan narsisizminin tükenmişliğe etki kuvveti zayıflamıştır. Çünkü diğer değişkenler tükenmişlikle daha güçlü bir ilişki sergilemiştir. Bunun sonucu olarak çoklu regresyon analizinde çalışan narsisizminin tükenmişliğe etkisinin yönü farklılaşmıştır. Yukarıda da vurgulandığı üzere Karanlık Üçlü'nün büyük bir kısmını Makyavelizm ve psikopatinin temsil ettiği vurgulanmaktadır ve bu sebeple çoklu regresyon

analizinde narsisizmin tükenmişliğe etki şiddetinin zayıflaması istatistiki ve teorik açıdan açıklanabilmektedir. Ayrıca narsisizm için ise bazı araştırmacılar, Karanlık Üçlü'nün aydınlık yönü benzetmesini kullanmaktadır (örn., Rauthman ve Kolar, 2012; Harms ve Spain, 2015).

Çalışma kapsamında tartışılması gereken bir diğer kritik bulgu, yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin tükenmişliği pozitif etkilemesidir. Literatürde ağırlıklı olarak, yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin, astların işe yönelik tutumlarını olumsuz yönde etkileceği ileri sürülse de (House ve Howell, 1992; Judge, Piccolo ve Kosalka, 2009) bazı durumlarda bu etkinin olumlu olabileceği vurgulanmaktadır (Khoo ve Burch, 2008; O'Boyle ve diğ., 2012; Volmer, Koch ve Goritz, 2016). Nitekim bu çalışmanın temel çıkış noktasından biri de söz konusu belirsizliğin süregelmesidir. Literatürde vurgulanan olası olumlu etkiye rağmen bu çalışmada, yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin çalışanların tükenmişliğini olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. Ancak yöneticilerin Makyavelizm ve psikopati eğilimlerine kıyasla, narsisizm eğilimlerinin, çalışanların tükenmişliklerini düşük düzeyde olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin tükenmişliğe etkisine yönelik elde edilen bulgulara dayanarak sorgulanması gereken temel iki husus vardır; (a) Neden yöneticilerin Makyavelizm ve psikopati düzeyleri, çalışanların tükenmişliğini pozitif yönde etkilemiştir? (b) Yönetici narsisizmi neden diğer iki karanlık kişilik özelliğine göre tükenmişliği nispeten daha düşük şiddette pozitif etkilemiştir?

(a) Yöneticilerin Makyavelizm ve psikopati düzeylerinin, çalışanların tükenmişliğini pozitif yönde etkilemesi:

Her ne kadar yöneticilerin Makyavelizm ve psikopati eğilimlerinin, astlar üzerinde olası pozitif etkileri vurgulansa da Makyavelizm eğilimi yüksek yöneticilerin astlarını kendi amaçları doğrultusunda kullanma, yalana ve hileye başvurma (Kashy ve DePaulo, 1996; Jones ve Paulhus, 2009) ve etik dışı davranma (Kish-Gephart, Harrison ve Trevino, 2010) eğilimleri oldukça yüksektir. Bu özelliklerin astların işe ve örgüte yönelik tutumlarını olumsuz etkileme ihtimali oldukça yüksektir. Nitekim mevcut ampirik çalışmalarda da benzer şekilde bulgular elde edilmiştir (Volmer, Koch ve Göritz, 2016). Benzer şekilde psikopati eğilimi yüksek yöneticilerin; astlarına karşı zorbalığa

başvurma, etik dışı davranma, astlarına karşı duygudaşlık geliştirmeme ve onların sorunlarıyla ilgilenmeme (Babiak ve Hare, 2006; Sanecka, 2013; Gudmundsson ve Southey, 2011; Boddy, 2011b) gibi eğilimleri yüksektir. Bu özellikler, astların işe ve örgüte yönelik tutumlarını ve dolayısı ile tükenmişliği olumsuz etkileyebilmektedir. Nitekim algılanan yönetici piskopati düzeyi açısından daha önceki çalışmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir (Mathieu ve diğ., 2014; Sanecka, 2013; Volmer, Koch ve Göritz, 2016).

- (b) Yönetici narsisizminin tükenmişliği nispeten daha düşük şiddette pozitif etkilemesi:

Narsisizm eğilimi yüksek yöneticiler, astlarının işe yönelik tutumlarını olumlu yönde etkileyebilecek bitakım davranışsal özelliklere sahiptir. Çünkü narsistlerin sosyal becerilerinin gelişmiş olması, karizmatik algılanmaları (Deluga, 1997; Khoo ve Burch, 2008), beğenilirlik düzeylerinin yüksek olması (Oltmanns ve diğ., 2004), izlenim yönetimi (Back, Schulke ve Egloff, 2010) ve politik davranma becerilerinin (Vredenburg, Shea-Van ve Fossen, 2009) gelişmiş olması ve liderlik eğilimlerinin yüksek olması (Raskin ve Hall, 1979) gibi davranışsal eğilimleri yüksektir. Bu sebeple, narsisizm eğilimi yüksek yöneticilerin bazı durumlarda kendilerine bağlı astların işe yönelik tutumlarını olumlu etkilemesi ya da bu çalışmada olduğu gibi diğer iki karanlık kişilik özelliğine göre daha az olumsuz etkilemesi, konuya ilişkin mevcut ampirik çalışmalar (Volmer, Koch ve Göritz, 2016) ve literatürle uyumludur.

Çalışma kapsamında elde edilen özgün bulgulardan biri de genel öz-yeterliliğin Karanlık Üçlü ve tükenmişlik ilişkisinde kısmi düzenleyici etkiye sahip olmasıdır. Çalışmanın önceki bölümlerinde de vurgulandığı üzere, genel öz-yeterliliğin söz konusu ilişkideki düzenleyici etkisinin incelenmesi ilk defa ele alınmıştır. Genel öz-yeterlilik zorluklarla mücadele etme ve geleceğe umutla bakma gibi bireysel başarı açısından kritik role sahip bir bireysel farklılığı ifade ettiği için, genel öz-yeterliliğin, Karanlık Üçlü'nün tükenmişlikle ilişkisinin şiddetini azaltması beklenmiştir. Özellikle yöneticilerin karanlık kişilik özellikleri sergileme eğilimleri karşısında, astların genel öz-yeterliliğinin düzenleyici rol oynayacağı beklenmiştir. Ancak çalışma kapsamında elde edilen bulgular bu varsayımı desteklememiştir. Genel öz-yeterlilik sadece,

Çalışanların karanlık kişilik özelliklerinin tükenmişlikle ilişkisinde düzenleyici etki sergilemiştir.

Bu bağlamda sorgulanması gereken temel husus; (a) Genel z-yeterlilik neden yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin bu yöneticilere bağlı astların tükenmişlik düzeyleri ile ilişkisinde düzenleyici rol oynamamıştır? (b) Genel z-yeterlilik çalışanların karanlık kişilik özelliklerinin, çalışanların tükenmişlik düzeyleri ile ilişkisinde neden düzenleyici rol oynamıştır?

- (a) Genel z-yeterliliğin yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin astların tükenmişlik düzeyleri ile ilişkisinde düzenleyici rol oynamaması:

Genel z-yeterlilik, ağırlıklı olarak bireyin içsel kaynaklarına olan inancını (Luszczynska, Gutierrez- Dona ve Schwarzer, 2005) ifade ettiği için bireyin kontrolü dışında gelişen ya da bireyin örgütte g kapsamının dışında olan (yöneticisinin karanlık kişilik özelliği sergileme eğiliminin yüksek olması gibi) hususlarda beklenen etkiyi göstermeyebilir.

- (b) Genel z-yeterliliğin çalışanların karanlık kişilik özelliklerinin, çalışanların tükenmişlik düzeyleri ile ilişkisinde düzenleyici rol oynaması:

Karanlık kişilik özelliği sergileme eğilimi yüksek bir çalışanın örgüt ortamında beklenen olası davranışsal özellikleri; bencillik, kişisel menfaatlerin ön plana çıkması, başkalarını kullanma, g odaklı olma (Harms ve Spain, 2015; Spain, Harms ve LeBreton, 2014) şeklinde özetlenebilir. Söz konusu davranışsal eğilim belli ölçüde (zellikle Makyavelizm ve narsisizm için) bireysel tercihler doğrultusunda sergilenmektedir. Bu durumda çalışanların hem yüksek derecede karanlık kişilik özelliklerini sergilemesi, hem de genel öz-yeterlilik düzeyinin yüksek olması, örgütsel ortamda bireyin kendi kişilik eğilimlerinden ötürü karşılaştığı olası olumsuz durumlarla baş edebilmesine destek olabilir. Çünkü burada bireyin karşılaştığı olası olumsuz durumların kaynağı kişinin belli ölçüde kendi kontrolündedir. Burada vurgulanan olumsuzluklar, iş yaşamında mükemmeliyetçi, amaç odaklı, bencil ve uyumsuz eğilim sergileyen çalışanların, söz konusu değerler setinden ötürü karşılaşması olası durumları ifade etmektedir. Bu bağlamda; örgütte yönetsel pozisyona ykselememe, beklenen terfinin alınması, mesai arkadaşlarına göre daha başarısız olma ve beklenen

ilginin gösterilmemesi gibi olası durumlar, karanlık kişilik özelliği sergileyen çalışanların kendilerini huzursuz, saldırgan ve gergin hissetmelerine neden olabilir. Dolayısı ile bu olası olumsuzlukların, çalışanın kendi kişisel kaynaklarına olan inancının yüksek olması (Luszczyńska, Gutierrez- Dona ve Schwarzer, 2005) olması durumunda hafiflemesi beklenebilir. Nitekim bu çalışmada da bu beklenti belli ölçüde destek bulmuştur.

Bulguların örgütler açısından yorumlanması:

Bu çalışmada sadece çalışan narsisizmi tükenmişliğe negatif etki yapmıştır (çoklu regresyon analizinde). Harici tüm değişkenler tükenmişliği pozitif etkilemiştir. Bu bakımdan genel olarak karanlık kişilik özelliklerinin örgütsel sonuçlarının olumsuz olduğu yönünde bir çıkarım yapmak mümkündür. Ancak bu kişileri etkin bir şekilde yönetmenin zor olduğunu belirtmek gerekir. Çünkü bu kişilerin örgütlerde *tespit edilmesi zor, işe alınma ve yönetsel pozisyona yükselme şansları yüksektir*. Bunun sebebi, her bir karanlık kişilik özelliği için aşağıda kısaca tartışılmıştır.

Narsistler açısından düşünüldüğünde; narsistlerin güç elde etme, saygın görünme, başarılı olma arzuları (APA, 2013) oldukça yüksektir. Bu durum, narsistlerin örgütlerde yönetsel pozisyona gelmelerini hızlandırmaktadır (Campbell ve diğ., 2010). Ayrıca narsistler etkili bir izlenim yönetimine başvurdukları (Back, Schmulke ve Egloff, 2010) için üstleri ile çatışmayan, iletişimi düzgün, sevimli kişiler olarak algılanmaktadır. Ek olarak narsistler mülakatlarda kendilerini gösterme ve karşındakileri etkileme eğilimindedir (Paulhus ve diğ., 2013). Tüm bu özellikler narsistlerin yönetsel pozisyona yükselmelerini ve işe alınmalarını kolaylaştırmakta ve teşhis edilmelerini zorlaştırmaktadır.

Makyavelizm açısından ele alındığında; Makyavelizm eğilimi yüksek bireylerin mülakatlarda rol yaptıkları (Levashina ve Campion, 2007), kısa vadede olumlu izlenim bıraktıkları (Jonason, Koenig ve Tost, 2010) sonucuna varılmıştır. Bu durum ise kısa vadede (O'Boyle ve diğ., 2012) bu kişilerin tanınmasını zorlaştırmakta ve işe alınmalarını olumlu etkilemektedir.

Benzer şekilde psikopati eğilimi yüksek bireyler ilk izlenimde anlaşması zor, uyanık, çekici (Mahaffey ve Marcus, 2006), kararlı ve cazip görünümlü bir algı oluşturdıkları

için örgütlerde daha hızlı yükselebilmektedir (Boddy, 2011a). Ayrıca, psikopatlar ustaca yalan söyledikleri için mülakatlarda karşı tarafı etkilemekte ve işe alınma şanslarını artırmaktadırlar (Kirkman, 2005; Hogan ve Kaiser, 2005). Psikopati eğilimi yüksek bireyler, özellikle ilk dönemlerde sevimli ve yardımsever göründükleri (Babiak ve Hare, 2006) için iş yaşamında gerçek yönlerini belli ölçüde gizli tutabilmektedirler (Wellons, 2012). Bu nedenle psikopati eğilimi yüksek bireylerin işe alınma ve yükselme şansları yüksek, kısa dönemde gerçek yüzlerinin algılanma ihtimali ise düşüktür.

Bu durumda insan kaynakları departmanının daha detaylı ve dikkatli bir işe alım süreci gerçekleştirmesi gerekmektedir (Wellons, 2012). Ancak bu kişilerin manipülatif eğilimlerinden dolayı, öz-bilidirm ile ölçülen kişilik testlerini ve işe alım mülakatlarını manipüle etme ihtimalleri oldukça yüksektir. Bu nedenle söz konusu kişilik özellikleri hakkında derinlemesine bilgi sahibi olunması ve örgüt içinde etkin bir değerlendirme mekanizması oluşturulması gerekmektedir. Dolayısı ile işe alımlarda uygulanan standart kişilik testlerinin ötesinde¹⁰ bir yaklaşımın belirlenmesi gerekmektedir. Bu sebeple özellikle mülakat görüşmelerinde tecrübeli ve psikoloji bilgisi fazla olan bireylerin komitede yer alması gerekmektedir.

Genel olarak örgütlerde çalışanların karanlık yönlerinin belirlenmesi için, sadece algılanan ve görünen yönlerine bakmak yerine, çalışma arkadaşlarının, astların, üstlerin ve müşterilerin objektif ve özgür değerlemelerine yer verilmelidir. Bu kişiler üstlerine sevimli, astlarına karşı ise acımasız olabilecekleri için özellikle astların tarafsız ve baskısız değerlemelerinin nispeten daha değerli bir geri bildirim olduğunu söylemek mümkündür. Çünkü karanlık kişilik eğilimi yüksek çalışanların karanlık yönlerini, astlar üzerinde sergileme eğilimleri daha yüksektir. Bu sebeple astların üstlerini karanlık kişilik özellikleri bağlamında değerlendirmesi, çalışanların karanlık kişilik özelliklerinin anlaşılmasına katkı sunabilir. Bunun sonucunda örgütlerde karanlık kişilik özellikleri sergileme eğilimi yüksek çalışanların örgüt bütününe, astlarına, mesai arkadaşlarına ve müşterilere yönelik olası olumsuz etkileri belli ölçüde kontrol altına alınabilir.

¹⁰İşe alım sürecinde söz konusu kişilik özelliklerinin ölçülmesinde nasıl daha farklı yollar izlenebileceğine (Schyns, 2015) ilişkin belirsizlikler sürmektedir.

Çalışmanın ve bulguların özgünlüğü:

Çalışmanın özgünlüğü; bu çalışma uluslararası literatürde, astların yöneticilerinden algıladıkları karanlık kişilik özellikleri ve kendi karanlık kişilik özelliklerinin tükenmişlikle ilişkisini ve bu ilişkide genel öz-yeterliliğin düzenleyici rolünü tek bir araştırmada test eden ilk çalışmadır.

Bulguların özgünlüğü; alanda yaygın eğilim psikopatinin en tehlikeli karanlık kişilik özelliği olduğu yönündedir. Ancak bu çalışmada özellikle Makyavelizmin en az psikopati kadar ve hatta psikopatiden daha olumsuz etkilere yol açabileceği tespit edilmiştir. Narsisizm açısından ise literatürdeki tartışmaları önemli ölçüde etkileyebilecek özgün bir bulgu elde edilememiştir. Çünkü daha önceki araştırmalarda tespit edildiği üzere narsisizmin örgütsel ve bireysel tezahüründeki durumsallık, bu çalışmada da destek bulmuştur. Ayrıca, karanlık kişilik özelliklerinin işe yönelik tutumlarla ilişkisinde genel öz-yeterliliğin kısmi bir düzenleyici etkiye sahip olduğunun ortaya konması da konuya ilişkin elde edilmiş özgün bir bulgudur.

Araştırmanın Kısıtları: Gelecek araştırmalarda dikkate alınması gereken birtakım kısıtlardan bahsetmek mümkündür. İlk olarak, yöneticilerin karanlık kişilik özellikleri, çalışanların değerlemeleri ile ölçülmüştür, ancak yöneticilerin kendi kişilik özelliklerinin öz-bildirim ile ölçülmesi sağlanmamıştır. Dolayısı ile yöneticilerin karanlık kişilik özellikleri sadece astları tarafından algılandığı ölçüde ölçülmüştür. Bu ise araştırmanın en önemli kısıtlarından biridir. Ek olarak bu çalışmada, yönetici-ast ilişkisinin süresi hesaba katılmamıştır. Çalışma boyunca vurgulandığı üzere, yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin kısa sürede algılanmasının zor ve bazı durumlarda yanıltıcı olabileceğinden, astların en az bir yıldır birlikte çalıştığı yöneticilerinin karanlık kişilik özelliklerini değerlemeleri istenebilirdi. Bunun yerine bu çalışmada, çalışanlardan sadece ilk amirlerini göz önünde bulundurarak örneğin “yöneticim duygusuz ya da duyarsız davranma eğilimindedir” şeklindeki ifadeyi değerlendirmeleri istenmiştir. Ayrıca, yöneticilerin astları tarafından algılanan karanlık kişilik özelliklerinin, doğrudan yöneticilere değil (örn., yöneticiye güven, yöneticiden tatmin) işe yönelik tutumla (tükenmişlik) ilişkisi incelenmiştir. Son olarak örneklemin tek bir ulusal kültürden oluşması, farklı sektörlerdeki işletmeleri kapsamaması ve tek bir sektöre odaklanmaması da araştırmanın bir diğer kısıtıdır.

Gelecek Araştırma Önerileri: Araştırmanın bulguları ve kısıtlarına dayanarak ileri sürülen araştırma öneriler aşağıda sıralanmıştır.

- Bu çalışmada yöneticilerin karanlık kişilik özellikleri, sadece çalışanların algıları kapsamında ölçülmüştür. Bu bakımdan gelecek araştırmalarda, yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin işe yönelik tutumlarla ilişkisi incelenirken yöneticilerin kendi kişilik özelliklerini kendilerinin değerlendirmesi yoluna gidilebilir.
- Bu çalışmada algılanan yönetici karanlık kişilik özelliklerinin, doğrudan yöneticilere yönelik tutumlarla ilişkisinden ziyade, astların işe yönelik tutumuyla ilişkisi incelenmiştir. Bu bakımdan algılanan yönetici karanlık kişilik özelliklerin yöneticiye güven, yöneticiden duyulan memnuniyet, yöneticiye bağlılık gibi değişkenlerle ilişkisinin incelenmesi önerilmektedir. Böylelikle yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin örgütsel yansımaları hususunda dolaylı olarak bulgu elde edilebilir.
- Araştırmanın kısıtları hususunda vurgulandığı üzere, bu çalışma sadece tek bir ulusal kültür örneklemini üzerinde yürütülmüştür. Bu bakımdan kişiliğin karanlık yönünün kültürel farklılıklar (Aghababae ve diğ., 2014; Kaiser, LeBreton ve Hogan, 2015; Schyns, 2015; Volmer, Koch ve Göritz, 2016) bağlamında incelenmesi önerilmektedir. Özellikle bireyciliğin yüksek ve düşük olduğu kültürlerden dâhil edilen çalışan örneklemlerinde karşılaştırmalı araştırmalar yapılabilir. Böylelikle, çalışanların kendi karanlık kişilik özellikleri ve/ya yöneticilerinin karanlık kişilik özelliklerinin, işe yönelik tutumlarla ilişkisinde kültürel farklılıkların rolünün test edilmesi mümkün olabilir. Karanlık kişilik özelliklerinin kültürel farklılıklar bağlamında incelenmesinde çalışan örnekleminin dahil edilmediği araştırmalarda bireycilik ve narsisizm arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir (örn., Foster, Campbell ve Twenge, 2003). Benzer şekilde, Makyavelizm ve toplulukçuluk arasında negatif ilişki elde edilmiştir (Lam ve Lim, 2002). Ek olarak etijoloji itibarıyla Makyavelizm ve narsisizme göre farklı bir temele dayanmasına rağmen, psikopatinin dahi kültüre göre farklılaşabileceği vurgulanmaktadır (Cooke ve Michie, 1999). Ancak konuya ilişkin ampirik çalışma ihtiyacı halen fazladır. Bu bakımdan kişiliğin karanlık

yönünün örgütsel yansımalarının, kültürlerarası bağlamda incelenmesinin gerekli olduğu düşünülmektedir.

- Karanlık Üçlü çalışmalarında önemli bir diğer husus ise söz konusu yapıların ölçümüdür. Bilindiği üzere nicel araştırma yönteminin benimsendiği çalışmalarda belirli kısıtlar dâhilinde ölçüm yapılabilmektedir. Özellikle karanlık kişilik özellikleri sergileme eğilimi yüksek bireyler manipülatif bir yapıya sahip oldukları için, kişilerin kendini değerlendirmeleri yolu ile yapılan ölçüm, birtakım kısıtları barındırmaktadır. Bu sebeple özellikle karanlık kişilik özelliklerinin etkin bir şekilde değerlendirilebilmesi için, söz konusu yapıların ölçümüne ilişkin çalışmalar yürütülebilir.
- Gelecek araştırmalarda araştırmacılar karanlık kişilik özelliklerinin örgütsel tezahürünü daha iyi anlayabilmek için, yöneticilerle ve bu yöneticilere bağlı astlarla mülakat yolu ile daha kapsamlı bulgu elde edebilirler. Nitekim bu yönde yapılacak çalışmalar alana ilişkin daha detaylı bulgu elde edilmesini sağlayabilir.
- Bundan sonra yapılacak araştırmalarda araştırmacılar belirli bir sektöre, iş koluna ya da mesleğe odaklanarak, karanlık kişilik özelliklerini daha detaylı bir şekilde inceleyebilirler. Çünkü konuya ilişkin mevcut ampirik araştırmalar, karanlık kişilik özelliklerinin hangi sektörde ne düzeyde ya da hangi sektörlerde nasıl bir yansımasının olduğu yönünde yeterli bulgu sunamamaktadır.

Sonuç olarak araştırmanın bulguları genel olarak değerlendirildiğinde, kişiliğin karanlık yönünün örgütsel tezahürlerinin belirsiz olduğu vurgulanmakla birlikte bu çalışmada elde edilen bulgular, kişiliğin karanlık yönünün örgütler açısından ağırlıklı olarak olumsuz sonuçlara yol açacağını göstermektedir. Ancak genel olarak karanlık kişilik özelliklerinin örgütsel yansımalarının istenmeyen yönde olduğu tespit edilse de narsisizmin diğer iki kişilik özelliklerine göre daha az olumsuz etkilerinin olduğu hatta bazı durumlarda pozitif etki sağladığı tespit edilmiştir. Makyavelizm ve psikopatinin, karanlık kişilik özelliklerinin büyük bir bölümünü oluşturduğu varsayımı bu çalışmada destek bulmuştur. Makyavelizm ve psikopati mukayese edildiğinde, alanda ön plana çıkan yaygın eğilim psikopatinin en tehlikeli karanlık kişilik özelliği olduğu yönündedir. Ancak bu çalışmada özellikle Makyavelizmin en az psikopati kadar ve hatta psikopatiden daha olumsuz etkilere yol açabileceği tespit edilmiştir. Ayrıca

kişiliğin karanlık yönünün örgüte ve çalışan tutum ve davranışlarına etkisinin durumsal olabileceğine ilişkin uluslararası alanda ileri sürülen varsayımlar, bu çalışmada destek bulmuştur. Çünkü genel öz-yeterlilik gibi bireysel başarı açısından kritik bir değişkenin, karanlık kişilik özelliklerinin çalışanların işe yönelik olumsuz tutumlarını kısmen dahi olsa azalttığı tespit edilmiştir.

Genel olarak bu çalışmada elde edilen bulguların, daha önceki çalışmalarla ve konuya ilişkin teorik arka planla örtüştüğünü ileri sürmek mümkündür. Sadece Makyavelizm ve psikopati bağlamında, olası olumlu yansımalarla ilişkin varsayımlar bu çalışma kapsamında desteklenmemiştir. Nitekim söz konusu yapıların olası olumlu etkilerine ilişkin vurgular, olası olumsuz etkilerine ilişkin vurgu ve bulgulara göre daha dar kapsamlıdır.

Öte yandan bu çalışma, her ne kadar büyük bir örneklem vasıtasıyla yürütülmüş olsa da, sadece bu çalışmanın bulgularına dayanarak genel bir çıkarım yapmak güçtür. Çünkü kişiliğin karanlık yönünün örgütsel bağlamda incelemesine ilişkin yürütülmüş ampirik çalışma sayısı halen oldukça kısıtlıdır. Dolayısı ile sadece bu çalışmanın bulgularına dayanarak iddialı çıkarımlar yapmak mümkün değildir. Bu bakımdan bu çalışma sadece konuya ilişkin sınırlı bir kapsamda ve birçok kısıtlar dahilinde ampirik bulgu içermektedir. Yine de araştırmanın bulgularına dayanarak, örgütlerde karanlık kişilik özellikleri sergileme eğilimi yüksek yönetici ve çalışanları etkin bir şekilde yönetebilmek için tartışma bölümünde ileri sürülen öneri setlerini dikkate alınması önerilmektedir. Sonuç olarak kişiliğin karanlık yönünün örgütsel yansımalarının genel olarak olumsuz olduğunu, ancak hangi bağlamda ne tür farklılar olabileceğinin henüz net olarak kestirilemediğini ileri sürmek mümkündür. Bu bakımdan özellikle tartışma bölümünde önerilen araştırma konuları çerçevesinde ulusal örneklemde ve kültürler arası bağlamda çok sayıda araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- AMERİKAN PSİKİYATRİ BİRLİĞİ (2013). Diagnostic and statistical manual of mental disorders (5. Baskı). Washington, DC: Londra, İngiltere. American Psychiatric Association. (Erişim adresi <https://psicovalero.files.wordpress.com/2014/11/dsm-v-ingles-manual-diagnoc3b3stico-y-estadc3adstico-de-los-trastornos-mentales.pdf>).
- BABIAK, P., ve Hare R. D. (2006). *Snakes in suits: When psychopaths go to work*. New York, NY: Harper Collins.
- BANDURA, A. (1999). Social cognitive theory of personality. İçinde, L. Pervin ve John, O. P. (Ed.), Handbook of personality: Theory and research (2. Baskı, ss. 154-196). New York: Guilford Publications (Erişim adresi <https://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura1999HP.pdf>).
- BENET-MARTÍNEZ, V., Donnellan, M. B., Fleeson, W., Fraley, R. C., Gosling, D., Ling, L. A. Robbins, R. W., ve Funder, D. C. (baskıda). Six visions for the future of personality psychology. İçinde, M. L. Cooper ve R. J. Larsen (Eds), Handbook of personality processes and individual differences. Washington, DC: APA Press. (<http://www.rap.ucr.edu/APA%20Handbook%20Chapter.pdf> adresinden erişilmiştir).
- BODDY, C.R. (2011a). *Corporate Psychopaths: Organizational Destroyers*. Londra CPI Antony Rowe, Chippenham and Eastbourne. ISBN 978-0-230-28472-2. (<https://historicalunderbelly.files.wordpress.com/2012/12/corporate-psychopaths.pdf> adresinden ulaşılmıştır).
- BURGER, J. M. (2006). *Kişilik*. (Çeviren; Erguvan Sarioğlu, İ. D.). Kaknüs Yayınları, İstanbul.
- CHRISTIE, R., ve Geis, F. (1970). *Studies in Machiavellianism*. New York: Academic Press.
- GREENBERG, J. (1999). *Managing Behavior in Organizations*. 2. Basım. Prentice Hall New Jersey. ABD.
- KÖROĞLU, E., ve Bayraktar. S. (2007). *Kişilik Bozuklukları*. HYB yayıncılık. Ankara.
- MORGENSON, J, F. (2015). *Kişilik Bozuklukları*. Çeviri: Betül Taylan Bozkurt ve Tuğrul Veli Soylu, Editör; Tahir Özakkaş. Litera Yayıncılık. İstanbul.

- ROBBINS, S.P., ve Judge. T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Global Edition. Pearson Education Limited. 15. Basım. İngiltere.
- SCHAUFELI, W., ve Enzmann, D. (1998). *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis*. Londra, Taylor & Francis.
- SCHULTZ, D, P., ve Schultz, S, E. (2016). *Theories of Personality*. 9. Baskı. Wadsworth, ABD. (http://www.psychlab.net/uploads/4/5/8/3/4583362/theories_of_personality.pdf adresinden ulaşılmıştır).
- SCHWARZER, R., ve Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy scale. İçinde J. Weinman, S. Wright, ve M. Johnston, Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs (ss. 35-37). Windsor, UK: NFER-NELSON.
- VAN SOMERON, M.V., Barnard, Y.F., ve Sandberg, Y.A.C. (1994). The think aloud method: a practical guide to modelling cognitive processes. London: Academic Press (erişim;https://www.researchgate.net/publication/215439100_The_Think_Aloud_Method_-_A_Practical_Guide_to_Modelling_CognitiveProcesses).

Süreli yayımlar

- AGHABABAEI, N., Mohammadtabar, S., ve Saffarinia, M. (2014). Dirty Dozen vs. the H factor: Comparison of the Dark Triad and Honesty–Humility in prosociality, religiosity, and happiness. *Personality and Individual Differences*, 67, 6–10.
- ALARCON, G. M., Eschleman, K. J., ve Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work & Stress*, 23, 244-263.
- AMES, R., Rose, P., ve Anderson, C. P. (2006). The NPI-16 as a short measure of narcissism. *Journal of Research in Personality*, 40, 440–450.
- ANDREASSEN, C. S., Hetland, J., ve Pallesen, S. (2010). The relationship between ‘workaholism’, basic needs satisfaction at work and personality. *European Journal of Personality*, 24, 3–17.
- AYPAY, A. (2010). Genel Öz Yeterlik Ölçeği’nin (GÖYÖ) Türkçe’ye Uyarlama Çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, 113–131.

- BABIÁK, P., Neumann, C. S., ve Hare, R.D. (2010). Corporate Psychopathy: Talking the Walk. *Behavioral Sciences and the Law*, 18, 174-193.
- BACK, M.D., Schmukle S.C., ve Egloff, B. (2010). Why are narcissists so charming at first sight? Decoding the narcissism-popularity link at zero acquaintance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98, 132–145.
- BANDURA, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 248-287.
- BARRICK, M. R., Mount, M. K., ve Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 9-30.
- BECKER, J., ve O’Hair, H. D. (2007). Machiavellians’ motives in organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Communication Research*, 35, 246–267.
- BENET-MARTINEZ, V ve John, O. P. (1998). Los cincogrades across cultures and ethnic groups: Multitrait-multimethod Analyses of the big five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 729-750.
- BLAIR, C. A., Hoffman, B. J., ve Helland, K. R. (2008). Narcissism in organizations: A multisource appraisal reflects different perspectives. *Human Performance*, 21, 254-276.
- BLONIGEN, D. M., Carlson, S. R., Krueger, R. F., ve Patrick, C. J. (2003). A twin study of self-reported psychopathic personality traits. *Personality and Individual Differences*, 35, 179-197.
- BODDY, C. R. (2010). Corporate psychopaths and organizational type. *Journal of Public Affairs*, 10, 300-312.
- BODDY, C. R. (2011b). Corporate psychopaths, bullying and unfair supervision in the workplace. *Journal of Business Ethics*, 100, 367-379.
- BODDY, C. R., Ladyshevsky R.K., ve Galvin, P.G. (2010). Leaders without ethics in global business: corporate psychopaths. *Journal of Public Affairs*, 10, 121-138.
- BOOK, A., Visser, B. A., ve Volk, A. A. (2015). Unpacking “evil”: Claiming the core of the Dark Triad. *Personality and Individual Differences*, 73, 29-38.

- BOYLE, G. J. (2008). Critique of the five-factor model of personality. *Humanities & Social Sciences papers*. Paper 297.
- BROWN, R.P., Budzek, K., ve Tamborski, M. (2009). On the meaning and measure of narcissism. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 35, 951-964.
- BUSHMAN, B. J., Bonacci, A. M., van Dijk, M., ve Baumeister, R. F. (2003). Narcissism, sexual refusal, and aggression: Testing a narcissistic reactance model of sexual coercion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 1027-1040.
- BUZINA, N. (2012). Psychopathy—historical controversies and new diagnostic approach. *Psychiatria Danubina*, 24, 134-142.
- CAMPBELL, W. K., Bush, C. P., Brunell, A. B., ve Shelton, J. (2005). Understanding the social costs of narcissism: The case of tragedy of the commons. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31, 1358-1368.
- CAMPBELL, W. K., Goodie, A. S., ve Foster, J. D. (2004). Narcissism, confidence, and risk attitude. *Journal of Behavioral Decision Making*, 17, 297-311.
- CAMPBELL, W. K., ve Campbell, S. M. (2009). On the self-regulatory dynamics created by the peculiar benefits and costs of narcissism: A contextual reinforcement model and examination of leadership. *Self & Identity*, 8, 214-232.
- CAMPBELL, W.K., Hoffman, B.J., Campbell, S. M., ve Marchisio, G. (2010). Narcissism in organizational contexts. *Human resource management review*, 21, 268-284.
- CARTER, G.L., Campbell, A., ve Muncer, S. (2013). The Dark Triad personality: Attractiveness to women. *Personality and Individual Differences*, 56, 57-61.
- CHATTERJEE, A., ve Hambrick, D. (2007). It's all about me: Narcissistic CEOs and their effects on company strategy and performance. *Administrative Science Quarterly*, 52, 351-386.
- CHEN, G., Gully SM., ve Eden, D. (2001). Validation of a new generalized self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4, 62-83.

- CHOI, S. Y., ve Kim, K. S. (2014). The effects of work characteristics, supervision, and cultural competence on nurses' burnout. *International Journal of Bio-Science and Bio-Technology*, 6, 187-200.
- CLARK, M. A., Lelchhook, A. M., ve Taylor, M. L. (2010). Beyond the Big Five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect related to workaholism. *Personality and Individual Differences*, 48, 786-791.
- CLEMENTS, C., ve Washbush, J.B. (1999). The two faces of Leadership: Considering the dark-side of leader follower Dynamics. *The Journal of Workplace Learning*, 5, 98-110.
- COOKE, D. J., ve Michie, C. (1999). Psychopathy across cultures: North America and Scotland compared. *Journal of Abnormal Psychology*, 8, 55-68.
- CORRAL, S., ve Calvete, E. (2000). Machiavellianism: Dimensionality of the Mach IV and its Relation to Self-Monitoring in a Spanish Sample. *The Spanish Journal of Psychology*, 3, 3-13.
- CZARNA, A. Z., Jonason, P. K., Dufner, M., ve Kossowska, M. (2016). The Dirty Dozen Scale: Validation of a Polish version and extension of the nomological net. *Frontiers in Psychology: Quantitative Psychology and Measurement*, 7, 445.
- DAHLING, J. J., Kuyumcu, D., ve Librizzi, E. H. (2012). Machiavellianism, unethical behavior, and well-being in organizational life. İçinde R. A. Giacalone ve M. D. Promislo (Eds.), *Handbook of unethical work behavior: Implications for individual well-being* (ss. 183–194). Armonk, NY: M.E. Sharpe, Inc. (Erişim: https://www.researchgate.net/publication/243806278_Machiavellianism_unethical_behavior_and_well-being_in_organizational_life).
- DELUGA, R. J. (1997). Relationship among American presidential charismatic leadership, narcissism, and rated performance. *The Leadership Quarterly*, 8, 51-67.
- DEMİRTAŞ, Ö., ve Bıçkes, M. (2014). Makyavelizm'in olumsuz durumları ifşa etme niyeti üzerindeki etkisi: bir alan çalışması. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16, 98-112.
- DIMITRIOS, B., ve Konstantinos, V. (2014). Organizational culture and job burnout – a review. *International Journal of Research in Business Management*, 2, 43-62.

- EMMONS, R. (1997). Narcissism: theory and measurement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 11-17.
- FEHR, B., Samsom, D., ve Paulhus, D. L. (1992). The construct of Machiavellianism: Twenty years later. İçinde; C. D. Spielberger ve J. N. Butcher (Eds.), *Advances in personality assessment* (9), ss.77-116). Hillsdale, NJ: Erlbaum (erişim http://www2.psych.ubc.ca/~dpaulhus/research/DARK_TRIAD/CHAPTERS/Fehr-Samsom-Paulhus.1992.pdf).
- FERNANDO, J. (1988). The Etiology of Narcissistic Personality Disorder. *The Psychoanalytic Study of the Child*, 53, 141-158.
- FOSTER, J. D., Campbell, W. K., ve Twenge, J. M. (2003). Individual differences in narcissism: Inflated self-views across the lifespan and around the world. *Journal of Research in Personality*, 37, 469-486.
- FREUDENBERGER, H. J. (1975). The staff burnout syndrome in alternative institutions. *Psychother. Theory Res. Pract*, 12, 72-83.
- FURNHAM, A., Richards, S. C., ve Paulhus, D. L. (2013). The Dark Triad of personality: A 10-year review. *Social and Personality Compass*, 7, 199-216.
- FURNHAM, A., Trickey, G., ve Hyde, G. (2012). Bright aspects to dark side traits: Dark side traits associated with work success. *Personality and Individual Differences*, 52, 908-913.
- GADDIS, B.H., ve Foster, J.L. (2015). Meta-analysis of dark side personality characteristics and critical work behaviors among leaders across the globe: Findings and implications for leadership development and executive coaching. *Applied Psychology: An International Review*, 64, 25-54.
- GENTILE, B., Miller, JD., Hoffman, BJ., Reidy, DE., Zeichner, A., ve Campbell, WK. (2013). A test of two brief measures of grandiose narcissism: The Narcissistic Personality Inventory-13 and the Narcissistic Personality Inventory-16. *Psychological Assessment*, 4, 1120-1136.
- GLADWELL, M. (2002). The Talent Myth: Are smart people over-rated. *The New Yorker*, 22, 28-33.

- GOSLING, S. D., Rentfrow, P. J., ve Swann, W. B. (2003). A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in Personality*, 37, 504-528.
- GRIJALVA, E., ve Newman, D. (2015). Narcissism and counterproductive work behavior (CWB): Meta-analysis and consideration of collectivist culture, Big Five personality, and narcissism's factor structure. *Applied Psychology: An International Review*, 64, 93-126.
- GUDEMUNDSSON, A., ve Southey, G. (2011). Leadership and the rise of the corporate psychopath: What can business schools do about the 'snakes inside'? *e-Journal of Social&Behavioural Research in Business*, 2, 18-27.
- GÜNEY, S., ve Mandacı, G. (2009). Makyavelizm ve etik algısı ilişkileri: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27, 83-104
- HAGHANI, M., Bahrami, P., ve Sarkhosh, S. (2012). The Relationship among Organizational Culture and Occupational Burnout in Personnel of TVTO Organization, Arak City. *Journal of Educational and Management Studies*, 2, 4, 89-96.
- HARE, R. D. (1991). The Hare Psychopathy Checklist-Revised. Multi-Health Systems, 908 Niagara Falls Blvd, North Tonawanda, New York, ABD.
- HARE, R. D. (2003). Manual for the Revised Psychopathy Checklist (2. baskı.). Toronto, ON, Multi-Health Systems. Kanada.
- HARMS, P. D., Spain, S. M., ve Hannah, S. T. (2011). Leader development and the dark side of personality. *The Leadership Quarterly*, 22, 495-509.
- HARMS, P.D., ve Spain, M. S. (2015). Beyond the bright side: Dark personality at work. *Applied Psychology: An International Review*, 64, 15-24.
- HAYES, A. F. (2013). Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach. New York, NY: The Guilford Press.
- HENDIN, H. M., ve Cheek, J. M. (1997). Assessing hypersensitive narcissism: A reexamination of Murray's Narcissism Scale. *Journal of Research in Personality*, 31, 588-599.
- HENRIQUES, G. (2004). Psychology defined. *Journal of Clinical Psychology*, 60, 1207-1221.

- HIGGS, M. (2009). The Good, the Bad and the Ugly: Leadership and Narcissism. *Journal of Change Management*, 9, 165-178.
- HOGAN, R., ve Hogan, J. (2001). Assessing leadership: a view from the dark side. *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 40-51.
- HOGAN, R., ve Kaiser, R. B. (2005). What we know about leadership. *Journal of General Psychology*, 9, 169-180.
- JAKOBWITZ, S., ve Egan, V. (2006). The dark triad and normal personality traits. *Personality and Individual Differences*, 40, 331-339.
- JENKINS, S.R., ve Maslach, C. (1994). Psychological health and involvement in interpersonally demanding occupations: a longitudinal perspective. *Journal of Organizational Behaviour*, 15, 101-127.
- JONASON, P. K., Kaufman, S. B., Webster, G. D., ve Geher, G. (2013). What lies beneath the Dark Triad Dirty Dozen: Varied relations with the Big Five. *Individual Differences Research*, 11, 81-90.
- JONASON, P. K., Koenig, B., ve Tost, J. (2010). Living a fast life: The Dark Triad and Life. Facilitating short-term mating in men. *European Journal of Personality*, 23, 5-18.
- JONASON, P. K., Slomski, S., ve Partyka, J. (2012). The Dark Triad at work: How toxic employees get their way. *Personality and Individual Differences*, 52, 449-453.
- JONASON, P. K., Valentine K. A., Li N. P., ve Harbeson C. L. (2011). Mate-selection and the Dark Triad: facilitating a short-term mating strategy and creating a volatile environment. *Personality and Individual Differences*, 51, 759-763.
- JONASON, P. K., ve Webster, G. D. (2010). The Dirty Dozen: A concise measure of the Dark Triad. *Psychological Assessment*, 22, 420-432.
- JONES, D. N., ve Paulhus, D. L. (2009). Bölüm 7. Machiavellianism. İçinde, Leary, Mark R., Hoyle, Rick H. *Handbook of Individual Differences in Social Behavior*. New York/London: The Guilford Press. 257-273. ISBN 978-1-59385-647-2.
- JONES, D. N., ve Paulhus, D. L. (2011). The role of impulsivity in the Dark Triad of personality. *Personality and Individual Differences*, 51, 670-682.

- JONES, D. N., ve Paulhus, D. L. (2014). Introducing the Short Dark Triad (SD3): A brief measure of dark personality traits. *Assessment*, 21, 28-41.
- JUDGE, T. A., LePine, J. A., ve Rich, B. L. (2006). Loving yourself abundantly: Relationship of the narcissistic personality to self and other perceptions of workplace deviance, leadership, and task and contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 91, 762-776.
- JUDGE, T. A., Piccolo, R. F., ve Kosalka, T. (2009). The bright and dark sides of leader traits: A review and theoretical extension of the leader trait paradigm. *The Leadership Quarterly*, 20, 855-875.
- KAISER, R.B., LeBreton, J.M., ve Hogan, J. (2015). The dark side of personality and extreme leader behavior. *Applied Psychology: An International Review*, 64, 55-92.
- KANTEN, P., Yeşiltaş, M., ve Arslan, R. (2015). Kişiliğin karanlık yönünün üretkenlik karştı iş davranışlarına etkisinde psikolojik sözleşmenin düzenleyici rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29, 931-259.
- KASHY, D. A., ve DePaulo, B. M. (1996). Who lies? *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 1037-1051.
- KERNBERG, O. F. (1970). Factors in the psychoanalytic treatment of narcissistic personalities. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 18, 51-85.
- KESSLER, S. R., Bandelli, A. C., Spector, P. E., Borman, W. C., Nelson, C. E., ve Penney, L. M. (2010). Re-examining Machiavelli: A three dimensional model of Machiavellianism in the workplace. *Journal of Applied Social Psychology*, 40, 1868-1896.
- KETS de Vries, M.F.R. ve Miller, D. (1997). Narcissism and leadership: an object relations perspective. *Human Relations*, 38, 583-601.
- KHOO, H. S., ve Burch, G. S. J. (2008). The 'dark side' of leadership personality and transformational leadership: An exploratory study. *Personality and Individual Differences*, 44, 86-97.
- KIAZAD, K., Restubog, S. L., Zagenczyk, T. J., Kiewitz, C., ve Tang, R. L. (2010). In pursuit of power: The role of authoritarian leadership in the relationship between supervisors'

- Machiavellianism and subordinates' perceptions of abusive supervisory behavior. *Journal of Research on Personality*, 44, 512-519.
- KIRKMAN, C. A. (2005). From soap opera to science: Towards gaining access to the psychopaths who live amongst us. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 78, 379-396.
- KISH-GEPHART, J. J., Harrison, D. A. ve Treviño, L. K. (2010). Bad apples, bad case, and bad barrels: Meta-analytic evidence about sources of unethical decisions at work. *Journal of Applied Psychology*, 95, 1-31.
- KONRATH, S. H. (2008). Egos inflating over time: Rising narcissism and it implications for self-construal, cognitive style, and behavior. Dissertation Abstracts International B: The Sciences and Engineering, 7024 (erişim https://deepblue.lib.umich.edu/bitstream/handle/2027.42/57606/skonrath_2.pdf?sequence=2).
- KONRATH, S., Brian, P. M., ve Bushman, B. J. (2014). Development and Validation of the Single Item Narcissism Scale (SINS). *PLoS ONE*, 9, 8.
- KUBARYCH, T. S., Deary, I. J., ve Austin, E. J. (2004). The Narcissistic Personality Inventory: Factor structure in a non-clinical sample. *Personality and Individual Differences*, 36, 857-872.
- KÜFNER, C. P., Dufner M., ve Back, M. D. (2015). Das Dreckige Dutzend und die Niederträchtigen Neun Kurzskalen zur Erfassung von Narzissmus, Machiavellismus und Psychopathie. [The Dirty Dozen and the Naughty Nine: Short scales for the assessment of narcissism, Machiavellianism, and psychopathy]. *Diagnostica*, 61, 76-91.
- LARRSON, H., Andershed, H., ve Lichstenstien, P.A (2006). Genetic factor explains most of the variation in the psychopathic personality. *Journal of Abnormal Psychology*, 115, 221-230.
- LEE, K., ve Ashton, M. C. (2005). Psychopathy, Machiavellianism, and narcissism in the Five-Factor Model and the HEXACO model of personality structure. *Personality and Individual Differences*, 38, 1571-1582.

- LEVASHINA, J., ve Campion, M. A. (2007). Measuring faking in the employment interview: Development and validation of an interview faking behavior scale. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1638-1656.
- LEVENSON, M., Kiehl, K., ve Fitzpatrick, C. (1995). Assessing psychopathic attributes in a noninstitutionalized population. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 151-158.
- LEVY, K. N., Ellison, W. D., ve Reynoso, J. S. (2011). A historical review of narcissism and narcissistic personality. İçinde. Campbell, W. K., ve Miller, J. D. (Eds.) *The handbook of narcissism and narcissistic personality disorder: Theoretical approaches, empirical findings, and treatments*. New York, NY: Wiley.
- LILIENFELD, S. O., ve Andrews, B.P. (1996). Development and preliminary validation of a self-report measure of psychopathic personality traits in noncriminal populations. *Journal of Personality Assessment*, 66, 488-524.
- LILIENFELD, S.O. (1994). Conceptual problems in the assessment of psychopathy. *Clinical Psychology Review*, 14, 17-38.
- LUHTANEN, R. K., ve Crocker, J. (2005). Alcohol use in college students: Effects of level of self-esteem, narcissism, and contingencies of self-worth. *Psychology of Addictive Behaviors*, 19, 99-103.
- LUSZCZYNSKA, A., Gutierrez- Dona, B., ve Schwarzer, R. (2005). General self-efficacy in various domains of human functioning: Evidence from five countries. *International Journal of Psychology*, 40, 80-89.
- MACCOBY, M. (2000). Narcissistic leaders: the incredible pros; the incredible cons. *Harvard Business Review*, 78, 68-79.
- MAHAFFEY, K. J., ve Marcus, D. K. (2006). Interpersonal Perception of Psychopathy: A Social Relations Analysis. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 25, 53-74.
- MAPLES, J. L., Lamkin, J., ve Miller, J. D. (2014). A test of two brief measures of the dark triad: The dirty dozen and short dark triad. *Psychological Assessment*, 26, 326-331.

- MARTÍNEZ, A. A., Aytés, L. B., ve Escoda, C. G. (2008). The burnout syndrome and associated personality disturbances The burnout syndrome and associated personality disturbances. The study in three graduate programs in Dentistry at the University of Barcelona. *Med Oral Patol Oral Cir Bucal*, 13, 444-450.
- MASLACH, C., ve Jackson, S. E. (1986). Maslach Burnout Inventory. Manual (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- MASLACH, C., ve Pines, A. (1977). The bum-out syndrome in the day care setting. *ChiM Care Quarterly*, 6, 100-113.
- MASLACH, C., W.B. Schaufeli., ve Leiter, M.P. (2001). 'Job burnout', *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- MATHIEU, C., Neumann, C. S., Babiak., P., ve Hare, R. D. (2015). Corporate psychopathy and the full range leadership model. *Assessment*, 22, 267-278.
- MATHIEU, C., Neumann, C. S., Hare, R. D., ve Babiak, P. (2014). A dark side of leadership: Corporate psychopathy and its influence on employee well-being and job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 59, 83–88.
- MCCRAE, R. R., Costa, P. T., Ostendorf, F., Angleitner, A., Hrebickova, M., Avia, M. D., ve diğ., (2000). Nature over nurture: Temperament, person- ality, and lifespan development. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78, 173-186.
- MCHOSKEY, J.W., Hicks, B., Betris, T. Szyarto, C., Worzel, W., Kelly, K., Eggert, T., Tesler, A., Miley, J., ve Stuggs, T. (1999). Machiavellianism, adjustment, andethics. *Psychological Reports*, 85, 138-142.
- MCLEOD, A., ve Genereux, R. L. (2008). Predicting the acceptability and likelihood of lying: The interaction of personality with type of lie Beverly. *Personality and Individual Differences*, 45, 591-596.
- MILLER, J. D., ve Campbell, W. K. (2008). Comparing clinical and social-personality conceptualizations of narcissism. *Journal of Personality*, 76, 449-476.

- MILLER, J.D., Hyatt, C.S., Maples-Keller, J.L., Carter, N.T., ve Lynam, D.R. (baskıda). psychopathy and Machiavellianism: A distinction without a difference? *Journal of Personality*, doi:10.1111/jopy.12251.
- MURIS, P., Merckelbach, H., Otgaar, H., ve Meijer, E. (baskıda). 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*, doi: 10.1037/a0025679.
- NEVICKA, B., De Hoogh, A.H.B., Van Vianen, A.E.M., Beersma, B., ve McIlwain, D., (2011). All I need is a State to Shine: Narcissists' Leader Emergence and Performance. *The Leadership Quarterly*, 22, 910-925.
- O'BOYLE, E. H. Jr., Forsyth, D. R., Banks, G. C., ve McDaniel, M. A. (2012). A meta-analysis of the Dark Triad and work behavior: A social exchange perspective. *Journal of Applied Psychology*, 97, 557-579.
- O'FALLON, M. J., ve Butterfield, K. D. (2005). A review of the empirical ethical decision-making literature: 1996-2003. *Journal of Business Ethics*, 59, 375-413.
- OLSEN, K. J., ve Stekelberg, J. (2016). CEO narcissism and corporate tax sheltering. *The Journal of the American Taxation Association*, 38, 1-22.
- OLTMANN, T. F., Friedman, J. N., Fiedler, E. R., ve Turkheimer, E. (2004). Perceptions of people with personality disorders based on thin slices of behavior. *Journal of Research in Personality*, 38, 216-229.
- PAPATHANASIOU, I. (2015). Work- related mental consequences: Implications of burnout on mental health status among health care providers. *Acta Inform Med*, 1, 22-28.
- PATRICK, C., Fowles, D., ve Krueger, R. (2009). Triarchic conceptualization of psychopathy: Developmental origins of disinhibition, boldness, and meanness. *Development and Psychopathology (Cambridge University Press)* 21, 913-938.
- PAULHUS, D. L. (1998). Interpersonal and intrapsychic adaptiveness of trait self-enhancement: A mixed blessing? *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1197-1208.

- PAULHUS, D. L., Neumann, C. S., ve Hare, R. D. (Baskıda). Manual for the Hare Self-Report Psychopathy scale. Toronto, Ontario, Multi-Health Systems.Kanada.
- PAULHUS, D.L., ve Williams, K.M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36, 556-563.
- PEMMENT, J. (2013). Psychopathy versus Sociopathy: Why the distinction has become crucial. *Aggression and Violent Behavior*, 18, 458-61.
- PENNEY, L. M., ve Spector, P. (2002). Narcissism and counterproductive behavior: do bigger egos mean bigger problems? *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 126-134.
- PINCUS, A. L., Ansell, E. B., Pimentel, C. A., Cain, N. M., Wright, A., ve Levy, K. N. (2009). Initial construction and validation of the Pathological Narcissism Inventory. *Psychological Assessment*, 21, 365-379.
- POST, J. M. (1993). Current concepts of the narcissistic personality: implications for political psychology. *Political Psychology*, 14, 99-121.
- RASKIN, R. N., ve Hall, C. S. (1979). A Narcissistic Personality Inventory. *Psychological Reports*, 45, 590-590.
- RASKIN, R., ve Terry, H. (1988). A principal components analysis of the narcissistic personality inventory and further evidence of its construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 890-902.
- RAUTHMANN, J. F. (2012). The Dark Triad and interpersonal perception: Similarities and differences in the social consequences of narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Social Psychological and Personality Science*, 3, 487- 496.
- RAUTHMANN, J. F., ve Kolar, G. (2012). How “dark” are the Dark Triad traits? Examining the darkness of narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Personality and Individual Differences*, 53, 884-889.
- RAUTHMANN, J. F., ve Will, T. (2011). Proposing a multidimensional Machiavellianism conceptualization. *Social Behavior and Personality*, 39, 391-404.

- RESICK, C. J., Whitman, D. S., Weingarden, S. M., ve Hiles, N. J. (2009). The bright-side and the dark-side of CEO personality: Examining core self-evaluations, narcissism, transformational leadership, and strategic influence. *The Journal of Applied Psychology*, 94, 1365-1381.
- ROSE, P. (2007). Mediators of the association between narcissism and compulsive buying: The roles of materialism and impulse control. *Psychology of Addictive Behaviors*, 21, 576-581.
- ROSENBERG, M. (1965). Society and the adolescent self-image. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- ROSENTHAL, S. A., ve Pittinsky, T. L. (2006). Narcissistic leadership. *The Leadership Quarterly*, 17, 617-633.
- RYAN, T., ve Xenos, S. (2011). Who uses Facebook? An investigation into the relationship between the Big Five, shyness, narcissism, loneliness, and Facebook usage. *Computers in Human Behavior*, 27, 1658-1664.
- SAKS, A. M. (1995). Longitudinal field investigation of the moderating and mediating effects of self-efficacy on the relationship between training and newcomer adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 80, 211-225.
- SANECKA, E. (2013). Perceived supervisor's subclinical psychopathy, and subordinate's organizational commitment, job satisfaction and satisfaction with executive. *Journal of Education Culture and Society*, 2, 172-191.
- SCHAUFELI, W. B., Leiter, M. P., ve Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14, 204-220.
- SCHERER, K. T., Baysinger, M. J., Zolynsky, D., ve LeBreton, J. M. (2013). Predicting counterproductive work behaviors with sub-clinical psychopathy: Beyond the five factor model of personality. *Personality and Individual Differences*, 55, 300-305.
- SCHMITT, N. (1996). Uses and abuses of coefficient alphas. *Psychological Assessment*, 8, 350-353.

- SCHWARZKOPF, K., Straus, D., Porschke, H., Znoj, H., Conrad, N., Schmidt-Trucksäss, A., ve von Känel, R. (2016). Empirical evidence for a relationship between narcissistic personality traits and job burnout. *Burnout Research*, 3, 25-33.
- SCHYNS, B. (2015). Dark personality in the workplace: Introduction to the special issue. *Applied Psychology: An International Review*, 64, 1-14.
- SKEEM, J. L., Polaschek, D. L. L., Patrick, C. J., ve Lilienfeld, S. O. (2011). Psychopathic personality: bridging the gap between scientific evidence and public policy. *Psychological Science in the Public Interest*, 12, 95-162.
- SMITH, G. T., McCarthy, D. M., ve Anderson, K. G. (2000). On the sins of short-form development. *Psychological Assessment*, 12, 102-111.
- SOYER, R. B., Rovenpor, J. L., ve Kopelman, R. E. (1999). Narcissism and achievement motivation as related to three facets of the sales role: Attraction, satisfaction and performance. *Journal of Business and Psychology*, 14, 285-304.
- SPAIN, S. M., Harms, P., ve LeBreton, J. M. (2014). The darkside of personality at work. *Journal of Organizational Behaviour*, 35, 41-60.
- STAJKOVIC, A. D., ve Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.
- STORM, K., ve Rothmann, S. (2003). The relationship between burnout, personality traits and coping strategies in a corporate pharmaceutical group. *South African Journal of Industrial Psychology*, 29, 35-42.
- SÜMER, N., Lajunen, T., ve Özkan, T. (2005). Big five personality traits as the distal predictors of road accident involvement, Underwood, G. (Eds.), *Traffic and Transport Psychology*, USA: Elsevier Ltd.
- SUNER-SOLER, R., Grau-Martin, A., Flichtentrei, D., Prats, M., Braga, F., Font-Mayolas, S., ve Gras, E. (2014). The consequences of burnout syndrome among healthcare professionals in Spain and Spanish speaking Latin American countries. *Burnout Research*, 1, 82-89.

- TAMURA. A., Oshio. A., Tanaka. K., Masui. K., ve Jonason, P. K. (2015). Development, reliability and validity of the Japanese version of Dark Triad Dirty Dozen (DTDD-J). *Japanese Journal of Personality*, 1, 26-37.
- TIMUROĞLU, K., ve İşcan, Ö. F. (2008). İşyerinde narsisizm ve iş tatmini ilişkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22, 240-264.
- VOLMER, J., Koch, I. K., ve Göritz, A. S. (2016). The bright and dark sides of leaders' Dark Triadtraits: Effects on subordinates' career success and well-being. *Personality and Individual Differences*, 101, 413-418.
- VREDENBURGH, D., ve Shea-VanFossen, R. (2010). Human nature, organizational politics, and human resource development. *Human Resource Development Review*, 9, 26.
- WALLACE, H. M., ve Baumeister, R. F. (2002). The performance of narcissists rises and falls with perceived opportunity for glory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 819-834.
- WELLONS, S. (2012). The devil in the boardroom: corporate psychopaths and their impact on business. *Pure Insights*, 1, 40-45.
- WESTERLAKEN, K. M., ve Woods, P.R. (2013). The relationship between psychopathy and the full range leadership model. *Personality and Individual Differences*, 54, 41-46.
- WINK, P. (1991). Two faces of narcissism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, 590-597.
- WOOD, R., ve Bandura, A. (1989). Impact of Conceptions of Ability on Self-Regulatory Mechanisms and Complex Decision Making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 407-415.

Tezler

- BORRITZ, M. (2006). Burnout in human service work-causes and consequences. National Institute of Occupational Health. Doktora Tezi. (<http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/upload/mb-phd.pdf> adresinden ulaşılmıştır). Danimarka.

- ÇUHADAROĞLU, F. (1986). Adolesanlarda benlik saygısı. Hacettepe University, Medical School, Department of Psychiatry Medicine (Yayımlanmamış Tez), Ankara, Türkiye.
- ENGELER, A. (2005). Psikopati ve antisoyal kişilik bozukluğu. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi. Adli Tıp Enstitüsü. İstanbul.
- EVERTSSON, H., ve Meehan, A. (2012). Genetic and environmental influences on psychopathic personality traits A Meta-analytic review. Örebro University. İsveç.
- GIMSØ, E. G. (2014). Narcissus and Leadership Potential: The measurement and implications of narcissism in leadership selection processes. Doktora Tezi. Norwegian Business School. Nerveç.
- SHURDEN, S. B. (2015). Identifying the effects of narcissistic leadership on employee job satisfaction: A study within the accounting profession. Doktora tezi. Clemson Üniversitesi. (http://tigerprints.clemson.edu/all_dissertations/1329 adresinden ulaşılmıştır). ABD.

Bildiriler

- DOYLE, N., ve Lynch, P. (2008). Understanding the affect narcissistic leadership has on middle management: an exploratory case study analysis. (İçinde) *Irish Academy of Management Conference Proceedings*, 15 Eylül, 2008.
- ERGIN, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin uyarlanması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- ÖZCAN, V. E., ve Erkuş, A. (2017). Kişiliğin karanlık yönünün bireylerin çatışma yönetim tarzlarına etkisi. 25. Ulusal Yönetim ve organizasyon kongresi, 241-247, Ankara

Web Sayfaları

- TILLIER, W. D. (2012). Review of Psychopathy. <http://www.positivedisintegration.com/psychopathy.htm> (Erişim tarihi, 27.08.2015). Calgary Alberta.

LOVE, C. V. (2004). The Origin of the Word Narcissism.<http://www.drcandacevlove.com/etymology-narcissism-greek-myth/>Erişim Tarihi 07. 09. 2015).



EKLER

Ek 1. Uyarlama Çalışması

Ek 1.1. NPI-16

Aşağıdaki cümle çiftlerini okuyun ve kendinizle ilgili duygu ve düşüncelerinizi nispeten doğru yansıtan ifadenin yanına çarpı (x) koyun. Herhangi ifadenin sizi tam olarak yansıtmadığını düşünebilirsiniz. Yine de size daha yakın molan hangisiyse onu işaretleyin. Lütfen her soru için iki seçenekten size en yakın olan sadece birini işaretleyin.

1.	☐	İnsanlar bana iltifat ettiklerinde bazen utanırım.
	☐	İyi biri olduğumu biliyorum, çünkü herkes böyle söyler.
2.	☐	Kalabalık içinde herkesten biri olmayı tercih ederim.
	☐	İlgi merkezi olmayı severim.
3.	☐	Pek çok insandan ne daha iyi ne de daha kötüyüm.
	☐	Özel biri olduğumu düşünüyorum.
4.	☐	İnsanlar üzerinde otorite kurmaktan hoşlanırım.
	☐	Emirlere uymaktan rahatsız olmam.
5.	☐	İnsanları kolayca manipüle ederim.
	☐	İnsanları manipüle ettiğimi fark ettiğimde rahatsız olurum.
6.	☐	Layık olduğum saygıyı elde etme konusunda ısrarcıyım.
	☐	Hak ettiğim saygıyı genellikle görürüm.
7.	☐	Gösterişten kaçınırım.
	☐	Genellikle fırsatını bulduğumda şov yaparım.
8.	☐	Her zaman ne yaptığımı bilirim.
	☐	Bazen yaptığım şeyden emin değilimdir.
9.	☐	Bazen iyi hikâye anlatırım.
	☐	Herkes hikâyelerimi dinlemekten hoşlanır.
10.	☐	İnsanlardan çok şey beklerim.
	☐	Başkaları için bir şeyler yapmaktan hoşlanırım.
11.	☐	İlgi merkezi olmaktan hoşlanırım.
	☐	İlgi merkezi olmak beni rahatsız eder.
12.	☐	Otorite olmanın benim için pek bir anlamı yoktur.
	☐	İnsanlar daima otoritemi kabul ediyor görünürler.
13.	☐	Önemli bir insan olacağım.
	☐	Başarılı olmayı umuyorum.
14.	☐	İnsanlar söylediklerimin bazılarına inanır.
	☐	İnsanları istediğim her şeye inandırabilirim.
15.	☐	Kendi kendime yeterim.
	☐	Başkalarından öğrenebileceğim çok şey var.
16.	☐	Herkes gibi biriyim.
	☐	Sıradışı biriyim.

Ek 1.2. Beş Faktör Kişilik Ölçeği

Aşağıdaki tablodaki ifadelere katılım derecenizi ilgili kutucukları işaretleyerek belirtiniz. Lütfen Aşağıdaki ifadelerin başına "Ben" kelimesini getirerek cevaplayınız.

Seçenekler:

- 1: Hiç Katılmıyorum 2: Çok az katılıyorum 3: Biraz katılıyorum
4: Oldukça katılıyorum 5: Çok fazla katılıyorum

İFADELER		1	2	3	4	5
Ben,						
1.	Konuşkan biriyim.	☐	☐	☐	☐	☐
2.	Başkalarının hatasını bulmaya yatkınım.	☐	☐	☐	☐	☐
3.	Bir işi eksiksiz yaparım.	☐	☐	☐	☐	☐
4.	Karamsar, hüzünlü biriyim.	☐	☐	☐	☐	☐
5.	Orjinal biriyim, yeni fikirler üretirim.	☐	☐	☐	☐	☐
6.	İçine kapanık biriyim.	☐	☐	☐	☐	☐
7.	Yardımseverim.	☐	☐	☐	☐	☐
8.	Bazen dikkatsiz davranabiliyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
9.	Rahatım, strese girmem.	☐	☐	☐	☐	☐
10.	Pek çok farklı konuda merakım vardır.	☐	☐	☐	☐	☐
11.	Enerjik biriyim.	☐	☐	☐	☐	☐
12.	Kavgacı biriyim.	☐	☐	☐	☐	☐
13.	Bir görevin (çalışma, ödev, iş) verilmesi için güvenilir biriyim.	☐	☐	☐	☐	☐
14.	Gergin olabilirim.	☐	☐	☐	☐	☐
15.	Zeki, derin düşünebilen biriyim.	☐	☐	☐	☐	☐
16.	Diğer insanları heveslendiririm.	☐	☐	☐	☐	☐
17.	Bağışlayıcıyım.	☐	☐	☐	☐	☐
18.	Dağınık olmaya yatkın biriyim.	☐	☐	☐	☐	☐
19.	Endişeli biriyim.	☐	☐	☐	☐	☐
20.	Hayal gücüm yüksek biriyim.	☐	☐	☐	☐	☐
21.	Suskun biriyim.	☐	☐	☐	☐	☐
22.	Güvenilir biriyim.	☐	☐	☐	☐	☐
23.	Tembel olmaya eğilimliyim.	☐	☐	☐	☐	☐
24.	Duygusal olarak dengeliyim, kolay kolay mutsuz olmam.	☐	☐	☐	☐	☐
25.	Yaratıcıyım.	☐	☐	☐	☐	☐
26.	Kendine güveni olan biriyim.	☐	☐	☐	☐	☐
27.	Başka insanlara karşı soğuk ve ilgisizim.	☐	☐	☐	☐	☐
28.	Bir işi bitirene kadar azimle çalışan biriyim.	☐	☐	☐	☐	☐
29.	Ruhsal durumu çabuk değişen biriyim.	☐	☐	☐	☐	☐
30.	Sanatsal ve estetik şeyler benim için önemlidir.	☐	☐	☐	☐	☐
31.	Bazen utangaç ve çekingenim.	☐	☐	☐	☐	☐
32.	Herkese karşı düşünceli ve saygılıyım.	☐	☐	☐	☐	☐
33.	Verimli çalışan biriyim.	☐	☐	☐	☐	☐
34.	Gergin durumlarda, ortamlarda sakin kalabilirim.	☐	☐	☐	☐	☐
35.	Rutin, tek düze işleri yapmayı tercih ederim.	☐	☐	☐	☐	☐
36.	Dışadönük, sosyal biriyim.	☐	☐	☐	☐	☐
37.	Bazen diğer insanlara kaba davranırım.	☐	☐	☐	☐	☐
38.	Plan yapar ve bu planları uygularım.	☐	☐	☐	☐	☐
39.	Kolayca sinirlenen biriyim.	☐	☐	☐	☐	☐
40.	Fikirler üzerinde düşünmeyi ve onları dile getirmeyi seven biriyim.	☐	☐	☐	☐	☐
41.	Sanata karşı pek ilgili değilim.	☐	☐	☐	☐	☐
42.	İşbirliği yapmayı seven biriyim.	☐	☐	☐	☐	☐
43.	Dikkatim çabuk dağılır.	☐	☐	☐	☐	☐
44.	Sanat, müzik ve edebiyat alanlarında kendini geliştirmiş biriyim.	☐	☐	☐	☐	☐

Ek.1.3. SD3 kısaltılmış Karanlık Üçlü ölçeği

1. Kesinlikle Katılmıyorum	1	2	3	4	5
2. Katılmıyorum					
3. Kararsızım					
4. Katılıyorum					
5. Kesinlikle Katılıyorum					
Sırlarınızı anlatmak akıllıca değildir.	1	2	3	4	5
İstediğimi elde etmek için akıllıca manipülasyon (kendi çıkarları doğrultusunda birilerini yada bir şeyleri yönlendirme) yapmaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5
Her ne pahasına olursa olsun, önemli kişileri kendi tarafına çekmelisin.	1	2	3	4	5
Başkalarıyla doğrudan çatışma yaşamaktan kaçının, çünkü bu kişiler ileride işinize yarayabilir.	1	2	3	4	5
Daha sonra insanlara karşı kullanabileceğiniz bilgilerin <u>izini kaybetmemek</u> (bilgilerin kaydını tutmak) akıllıcadır.	1	2	3	4	5
İnsanlardan intikam almak için doğru zamanı beklemelisiniz.	1	2	3	4	5
İnsanların bilmesi gerekmeyen şeyleri onlardan saklamalısınız.	1	2	3	4	5
Planlarınızın başkalarına değil, kendinize fayda sağlayacağından emin olun.	1	2	3	4	5
Birçok insan manipüle edilebilir.	1	2	3	4	5
İnsanlar beni doğal bir lider olarak görür.	1	2	3	4	5
İlgi odağı olmaktan <u>nefret ederim</u> *.	1	2	3	4	5
Birçok grup aktivitesi bense sıkıcı olur.	1	2	3	4	5
Özel biri olduğumu biliyorum, çünkü herkes bana sürekli böyle söylüyor.	1	2	3	4	5
Önemli kişilerle tanışmaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5
Biri bana iltifat ederse mahcup olurum.*	1	2	3	4	5
Ünlü kişilerle mukayese edilmişliğim (onlara benzetilmişliğim, onlarla karşılaştırılmışlığım) vardır.	1	2	3	4	5
Ortalama biriyim.*	1	2	3	4	5
Hak ettiğim saygıyı görmekte ısrar ederim.	1	2	3	4	5
Yetkililerden intikam almak hoşuma gider.	1	2	3	4	5
Tehlikeli durumlardan <u>kaçınırım</u> . *	1	2	3	4	5
İntikam hızlı ve çirkin (bedeli ağır bir şekilde) olmalıdır.	1	2	3	4	5
İnsanlar kontrolden çıktığımı sıklıkla söyler.	1	2	3	4	5
Başkalarına karşı kaba olabildiğim doğrudur.	1	2	3	4	5
Benimle uğraşanlar daima pişman olur.	1	2	3	4	5
Yasa dışı işlere bulaşmaktan dolayı <u>hiç sorun yaşamadım</u> . *	1	2	3	4	5
Kaybedenlere sataşmaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5
İstediğimi almak için her şeyi söylerim.	1	2	3	4	5

Not: * Ters kodlu maddeleri temsil etmektedir.

Ek 1. 4. Genel öz-saygı ölçeği

1.Tamamen yanlış				
2.Yanlış	1	2	3	4
3.Doğru				
4.Tamamen doğru				
Kendimi en az diğer insanlar kadar değerli buluyorum.	1	2	3	4
Bazı olumlu özelliklerim olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4
Genelde kendimi başarısız bir kişi olarak görme eğilimindeyim.	1	2	3	4
Ben de diğer insanların birçoğunun yapabildiği kadar birşeyler yapabilirim.	1	2	3	4
Kendimde gurur duyacak fazla birşey bulamıyorum.	1	2	3	4
Kendime karşı olumlu bir tutum içindeyim.	1	2	3	4
Genel olarak kendimden memnunum.	1	2	3	4
Kendime karşı daha fazla saygı duyabilmeyi isterdim.	1	2	3	4
Bazen kesinlikle kendimin bir işe yaramadığımı düşünüyorum.	1	2	3	4
Bazen kendimin hiç de yeterli bir insan olmadığımı düşünüyorum.	1	2	3	4

Ek 1. 5. Mach-IV

1. Kesinlikle Katılmıyorum					
2. Katılmıyorum					
3. Kararsızım	1	2	3	4	5
4. Katılıyorum					
5. Kesinlikle Katılıyorum					
Bir hareketi niye yaptığının gerçek sebebini, faydası olmadıkça asla kimseye söylememelisiniz.	1	2	3	4	5
İnsanları en iyi idare etme yolu, onlara duymak istediklerini söylemektir.	1	2	3	4	5
İnsan yalnızca ahlaki olarak doğru olduğundan emin olduğu zaman eyleme geçmelidir.	1	2	3	4	5
Pek çok insan aslında iyi ve naziktir.	1	2	3	4	5
Her insanın kötü bir yanı olduğunu ve şans verildiği zaman bu yanlarının ortaya çıkacağını kabul etmek en güvenlisidir.	1	2	3	4	5
Her durumda dürüstlük en iyi politikadır.	1	2	3	4	5
Başkasına yalan söylemenin hiçbir mazereti yoktur.	1	2	3	4	5
Genel olarak, insanlar başkaları tarafından zorlanmadıkça zorlanmadıkça, sıkı çalışmazlar.	1	2	3	4	5
Her durumda önemsiz ve dürüst biri olmak, önemli ve sahtekâr olmaktan daha iyidir.	1	2	3	4	5
Birinden sizin için bir şey yapmasını istediğinizde, isteğinizin gerçek sebeplerini anlatmak, etkisi yüksek olacak başka sebepler öne sürmekten daha iyidir.	1	2	3	4	5
Hayatta başarılı olan pek çok insan, temiz ve ahlaki bir yaşama sahiptir.	1	2	3	4	5
Bir başkasına tamamen güvenen bir kişi belasını arıyordur.	1	2	3	4	5
Suçlular ile diğer insanlar arasındaki en büyük fark, suçluların yakalanacak kadar aptal olmalarıdır.	1	2	3	4	5
İnsanların çoğu cesurdur.	1	2	3	4	5
Önemli kişileri pohpohlamak akıllıcadır.	1	2	3	4	5
Her bakımdan iyi olmak mümkündür.	1	2	3	4	5
P.T Barnum, her dakika bir enayi doğduğunu söylediğinde yanılıyordu.	1	2	3	4	5
Şurada burada kestirme yola başvurmadan başarılı olmak zordur.	1	2	3	4	5
Tedavisi olmayan bir hastalıktan dertli olan insanlar, acısız olarak hayatlarını sonlandırma seçeneğine sahip olmalıdır.	1	2	3	4	5
Birçok insan anne-babalarının ölümünü, servetlerinin kaybından daha kolay unuttur	1	2	3	4	5

Ek 1. 6. Levenson Psikopati Ölçeği

1. Kesinlikle Katılmıyorum				
2. Katılmıyorum	1	2	3	4
3. Katılıyorum				
4. Kesinlikle Katılıyorum				
Sık sık canım sıkılır.	1	2	3	4
Günümüzde, yakamı sıyrabildikten sonra, başarı için herhangi bir şeyi yapmanın doğru olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4
Bir şeyi yapmadan önce, ortaya çıkabilecek sonuçları ayrıntılı bir şekilde gözden geçiririm.	1	2	3	4
Hayattaki başlıca amacım: elde edebileceğim kadar çok sayıda lüks ve pahalı şeyler elde etmektir.	1	2	3	4
Başladığım işlere olan ilgilerimi çabucak kaybederim.	1	2	3	4
Başka kimselerle birçok ağız kavgası yapmışımdır.	1	2	3	4
Bir şeyi beğendirmek için çok uğraşsam bile, onun hakkında yalan söylemezdim.	1	2	3	4
Zaman zaman kendimi aynı tür dertlerin içinde bulurum.	1	2	3	4
Başka kimselerin duyguları ile oynamaktan hoşlanırım.	1	2	3	4
Tek bir amacımın peşine uzun bir süre düşebileceğimi fark ediyorum.	1	2	3	4
Kendimi düşünmek benim başlıca önceliğimdir.	1	2	3	4
İstediğim şeyleri yapmaları için, başkalarına duymak istedikleri şeyleri söylerim.	1	2	3	4
Başkalarına haksızlık olacağı için hile yapmak doğru değildir.	1	2	3	4
Aşk gereğinden fazla önemsenmektedir.	1	2	3	4
Benim başarım başka birinin zararı pahasına elde edilecek olursa rahatsız olurum.	1	2	3	4
Hayal kırıklığına uğradığımda, kendimi kaybedercesine öfkeyle patlarım.	1	2	3	4
Benim için, yakamı sıyrabildikten sonra herhangi bir şeyin yapılması uygundur.	1	2	3	4
Problemlerin birçoğu insanların beni tam olarak anlamamasından kaynaklanır.	1	2	3	4
Başarı en güçlü olanların hayatta kalmasına dayanır; mağluplara aldırış etmem.	1	2	3	4
Başlangıçta herhangi bir şeyin çok ilerisini planlamam.	1	2	3	4
Sözlerim veya davranışlarım başkasının duygusal olarak acı hissetmesine yol açarsa, kendimi kötü hissederim.	1	2	3	4
Çok para kazanmak benim en önemli amacımdır.	1	2	3	4
Bırakın başkaları yüksek değerler üzerine tasalansın; ben günlük çıkarlarıma bakarım.	1	2	3	4
Gerçekten akıllıca bir üçkâğıda çoğu kez hayranlık duyarım.	1	2	3	4
Aldatılacak kadar aptal insanlar genellikle bunu hak ederler.	1	2	3	4
Amaçlarımı gerçekleştirirken başkalarına zarar vermemeye gayret ederim.	1	2	3	4

Ek 1. 7. Dirty Dozen Ölçeği Uyarlama İzni

SAU POSTA

peterkarljonason@yahoo.com

Sakarya Üniversitesi Posta için mesajları bildirimlerini etkinleştirmek üzere burayı tıklayın. Daha fazla bilgi Gözet

Posta +

13 İletiden 13

BERNIA YAC

About The Dirty Dozen

İleten Kutusu

İleten Kutusu (783)

Yıldız

İleten

Gönderilmiş Postalar

İletenler (123)

İletenler

Aktarılar

İleten

Tanımlar

Takip ettiğiniz

İleten -

Dear Jonason and Webster,

First off all, I would like to introduce myself. I am Emrah ÖZSOY from Turkey. I am a PhD student at the Business Faculty and also working as a research assistant. I am doing my PhD at the department of management and organization. I am conducting research in the field of Organizational Behavior and mostly I focus on the topic of personality.

I am searching on the dark side of personality in my PhD. I have read your article about the measurement of dark traits. I found "The Dirty Dozen" interesting and useful both with the purpose and psychometrics properties. That is why, in order to use the scale both in my studies and in future Turkish research I would like to make the adaptation of the scale to Turkish. If you give the permission I would like to start the process with a group of academic staff including my supervisor, language experts and quantitative research experts.

I would like to hear from you,
Thanks in advance
Best Regards,

Emrah ÖZSOY
Research Assistant at the department of Management and Organization,
Sakarya University, Turkey.

Peter Karl Jonason (peterkarljonason@yahoo.com)

3.08.2015

İleten: İleten, gözet

İngilizce - > Türkçe - İleten çevir

İngilizce için kapat

Hi,

I am glad to hear you are interested in our work. I am not opposed to a translation and as far as I know, there are no other translations to Turkish being done. My best advice is to let us know.

pk

Peter Karl Jonason, Ph.D.
Webster

Ek 1.8. SD3 Ölçeği Uyarlama İzni

SAÜ POSTA

Del

SAÜYA Üniversitesi Posta için masasızlı bildirimlerini etkinleştirmek üzere buraya tıklayın. Daha fazla bilgi Göle

Posta

Gelen Kutusuna taşı Diğer

26 ileti dizisinden 13

E-POSTA İZİ

Gelen Kutusu (783)

Yıldızlı

Önemli

Gönderilmiş Postalar

Tasatıklar (123)

Çevreler

Akadaplar

Alle

Tanıdıklar

Takip ettiğim

Diğer

About "SD3"

Gelen Kutusu x

Kişiler (3)

Emrah Özsoy <eozy@sakarya.edu.tr>

3.09.2015

Del Paulhus

Alıcı: dpaulhus, dnjones3

Dear Jones and Paulhus,

First off, I would like to introduce myself. I am Emrah ÖZSOY from Turkey. I am a PhD student at the Business Faculty and also working as a research assistant. I am doing my PhD at the department of management and organization. I am conducting research in the field of Organizational Behavior and mostly I focus on the topic of personality.

I am searching on the dark side of personality in my PhD. I have read your articles about the dark side of personality and measurement of dark traits. I found "SD3" interesting and useful both with the purpose and psychometric properties. That is why, in order to use the scale both in my studies and in future Turkish research I would like to make the adaptation of the scale to Turkish. If you give the permission I would like to start the process with a group of academic staff including my supervisor, language experts and quantitative research experts.

I would like to hear from you,

Thanks in advance

Best Regards,

Emrah ÖZSOY

Research Assistant at the department of Management and Organization,

Sakarya University, Turkey.

Del Paulhus <delpt@mail.uvic.ca>

3.09.2015

Alıcı: bana

İngilizce > Türkçe İletiyi getir İngilizce için kapat x

Please feel free to translate and use the SD3 in your research.

send me a copy of the translation.

dp

133

Ek 1.9. Tanımlayıcı İstatistikler ve İçsel Tutarlık Değerleri (Uyarlama Çalışması)

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Cronbach α
DTDD	2.26	0.73	.83
Narsisizm	2.82	1.08	.80
Makyavelizm	1.93	0.90	.81
Psikopati	2.01	0.88	.67
SD3	2.90	0.51	.83
Narsisizm	3.16	0.69	.79
Makyavelizm	3.27	0.65	.70
Psikopati	2.30	0.71	.79
Uzun Formlu Karanlık Üçlü Ölçekleri			
NPI-16	6.24	0.20	.71
Mach-IV	2.90	0.50	.76
LÖPÖ	2.22	0.45	.84
Birincil Psikopati	2.06	0.52	.82
İkincil Psikopati	2.47	0.52	.68
Beş Faktör Kişilik Envanteri			.80
Deneyime açıklık	3.54	0.67	.81
Sorumluluk	3.33	0.65	.75
Dışadönüklük	3.39	0.79	.84
Uyumluluk	3.79	0.56	.70
Nevrotiklik ¹¹	3.24	0.69	.75
Genel Öz-saygı	3.65	0.69	.83

Not. n = 368, DTDD= Dirty Dozen Dark Triad, SD3 = Short Dark Triad, NPI-16 = Kısaltılmış Narsisizm Ölçeği, Mach-IV = Makyavelizm Ölçeği, LÖPÖ = Levenson Öz-Değerlendirme Psikopati Ölçeği.

¹¹İngilizcesi “neurotiscism” olan kavram Türkçe’ye nevrotiklik ya da duygusal dengesizlik olarak uyarlanmıştır. Bu çalışma kapsamında söz konusu boyutu ölçen maddeler, duygusal dengesizliği yani nevrotikliği ölçmüştür.

Ek 1.10. Keşfedici Faktör Analizi (DTDD)

Maddeler	FaktörYükleri		
	M	N	P
2. İstedigimi elde etmek için hileye başvurmuşluğum ya da yalan söylemişliğim vardır.	.81		.12
4. Kendi çıkarım için başkalarını kullanmaya eğilimliyim.	.79		.25
3. İstedigimi elde etmek için pohpohlamaya başvururum.	.71	.25	
1. Kendi çıkarım için başkalarını kullanmaya eğilimliyim.	.71	.19	.18
10. Başkalarının beni dikkate almasını istemeye eğilimliyim.	.16	.85	.16
9. Başkalarının bana hayranlık duymasını istemeye eğilimliyim.	.24	.77	.20
11. Prestij ya da statü arayışında olmaya eğilimliyim.	.11	.75	
12. Başkalarından özel iyilikler beklemeye eğilimliyim.		.74	
5. Pişmanlık duymamaya eğilimliyim.	.13	.17	.73
8. Alaycı davranmaya eğilimliyim.		.21	.67
6. Hareketlerimin/davranışlarımın ahlaki boyutunu umursamamaya eğilimliyim	.31		.65
7. Duyarsız ya da duygusuz olmaya eğilimliyim.	.46		.63
Faktör Analizine İlişkin Detaylar	M	N	P
Açıklanan varyans (boyutlar bazında)	% 36	% 15	% 9.5
Eigen Değeri (boyutlar bazında)	4.3	1.9	1.1
Toplam açıklanan varyans	% 61		
KMO Değeri	0.85		
Bartlest Testi	p<0.001		

Not. Faktör yükleri $\geq |0.60|$, koyu olarak gösterilmiştir. N = narsisizm; M = Makyavelizm; P = psikopati. Madde numaraları, ölçeğin orijinali ile aynıdır.

Ek 1.11. Keşfedici Faktör Analizi: SD3

Maddeler	Faktör Yükleri		
	N	P	M
13.Özel biri olduğumu biliyorum, çünkü herkes bana sürekli böyle söylüyor.	.70		.14
12.Birçok grup aktivitesi bensiz sıkıcı olur.	.64		
17.Ortalama biriyim.*	.64	.12	
11.İlgi odağı olmaktan nefret ederim.*	.63		.16
10.İnsanlar beni doğal bir lider olarak görür.	.59	.13	
16.Ünlü kişilerle mukayese edilmişliğim (onlara benzetilmişliğim, onlarla karşılaştırılmışlığım) vardır.	.58	.12	
14.Önemli kişilerle tanışmaktan hoşlanırım.	.57	.15	.25
15.Biri bana iltifat ederse mahcup olurum.*	.55	.10	.10
18.Hak ettiğim saygıyı görmekte ısrar ederim.	.46		.26
22.İnsanlar sıklıkla kontrolden çıktığımı söyler.		.65	
25.Yasa dışı işlere bulaşmaktan dolayı hiç sorun yaşamadım.*		.63	
20.Tehlikeli durumlardan kaçınırım.*		.62	
21.İntikam hızlı ve çirkin (bedeli ağır bir şekilde) olmalıdır.		.61	.34
23.Başkalarına karşı kaba olabildiğim doğrudur.		.59	
26.Kaybedenlere sataşmaktan hoşlanırım.	.11	.59	.10
24.Benimle uğraşanlar daima pişman olur.	.28	.58	
19.Yetkililerden intikam almak hoşuma gider.		.52	.29
27.İstedığimi almak için her şeyi söylerim.		.51	.32
5.Daha sonra insanlara karşı kullanabileceğiniz bilgilerin izini kaybetmemek (bilgilerin kaydını tutmak) akıllıcadır.			.66
4.Başkalarıyla doğrudan çatışma yaşamaktan kaçının, çünkü bu kişiler ileride işinize yarayabilir.			.65
6.İnsanlardan intikam almak için doğru zamanı beklemelisiniz.		.29	.54
9.Birçok insan manipüle edilebilir.	.18	.15	.48
3.Her ne pahasına olursa olsun, önemli kişileri kendi tarafına çekmelisin.		.15	.47
2.İstedığimi elde etmek için akıllıca manipülasyon (kendi çıkarları doğrultusunda birilerini yada bir şeyleri yönlendirme) yapmaktan hoşlanırım.	.22	.30	.45
1.Sırlarınızı anlatmak akıllıca değildir.			.45
8.Planlarınızın başkalarına değil, kendinize fayda sağlayacağından emin olun.			.45
7.İnsanların bilmesi gerekmeyen şeyleri onlardan saklamalısınız.	.11		.42
Faktör Analizine İlişkin Detaylar	N	P	M
Açıklanan varyans (boyutlar bazında)	%19	% 9.5	% 7.5
Eigen Değeri (boyutlar bazında)	5.2	2	2
Toplam açıklanan varyans	% 36.3		
KMO Değeri	0.82		
Bartlest Testi	P<0.001		

Not. * ters kodlu maddeleri ifade etmektedir. Tüm ters kodlu maddeler tekrardan ters kodlanarak ölçeğin diğer maddeleri ile uyumlu hale getirilmiştir. Bu sebeple faktör yükleri pozitifdir. Faktör yükleri $\geq |0.40|$, koyu gösterilmiştir. N = narsisizm; M = Makyavelizm; P = psikopati. Madde numaraları, ölçeğin orijinali ile aynıdır.

Ek 1.12. DTDD ve SD3 için Uyum İndexleri

	χ^2	df	χ^2/df	TLI	CFI	RMSEA
DTDD	103.672*	51	2.03	.945	.964	.053
SD3	708.383*	321	2.21	.788	.806	.057

Not. *p < .001; df = Serbestlik derecesi (degrees of freedom); TLI = Tucker–Lewis index. CFI = comparative fit index; RMSEA = root mean square error of approximation; DTDD = Dark Triad Dirty Dozen; SD3= Short Dark Triad

Ek 1.13. DFA Sonucu: Boyutların Dağılımı ve Faktör Yükleri (DTDD)

	Faktör Yükleri
<i>Makyavelizm</i>	
13. İstedigimi elde etmek için başkalarını manipüle etmeye eğilimliyim.	.68
14. İstedigimi elde etmek için hileye başvurmuşluğum ya da yalan söylemişliğim vardır.	.72
15. İstedigimi elde etmek için pohpohlamaya başvururum.	.66
16. Kendi çıkarım için başkalarını sömürmeye/kullanmaya eğilimliyim.	.79
<i>Psikopati</i>	
17. Pişmanlık duymamaya eğilimliyim.	.58
18. Hareketlerimin/davranışlarımın ahlaki boyutunu umursamamaya eğilimliyim.	.59
19. Duyarsız ya da duygusuz olmaya eğilimliyim.	.75
20. Alaycı davranmaya eğilimliyim.	.43
<i>Narsisizm</i>	
21. Başkalarının bana hayranlık duymasını istemeye eğilimliyim.	.83
22. Başkalarının bana ilgi dikkate almasını istemeye eğilimliyim.	.91
23. Prestij ya da statü arayışında olmaya eğilimliyim	.59
24. Başkalarından özel iyilikler beklemeye eğilimliyim.	.57

Not: Madde numaraları, ölçeğin orijinali ile aynıdır.

Ek 1.14. DFA Sonucu Boyutların Dağılımı ve Faktör Yükleri (SD3)

	FaktörYükleri
<i>Makyavelizm</i>	
1.Sırlarınızı anlatmak akıllıca değildir.	.32
2.İstedığimi elde etmek için akıllıca manipölasyon(kendi çıkarları doğrultusunda birilerini yada bir şeyleri yönlendirme) yapmaktan hoşlanırım.	.55
3.Her ne pahasına olursa olsun, önemli kişileri kendi tarafına çekmelisin.	.41
4.Başkalarıyla doğrudan çatışma yaşamaktan kaçının, çünkü bu kişiler ileride işinize yarayabilir.	.48
5.Daha sonra insanlara karşı kullanabileceğiniz bilgilerin izini kaybetmemek (bilgilerin kaydını tutmak) akıllıcadır.	.55
6.İnsanlardan intikam almak için doğru zamanı beklemelisiniz.	.56
7.İnsanların bilmesi gerekmeyen şeyleri onlardan saklamalısınız.	.34
8.Planlarınızın başkalarına değil, kendinize fayda sağlayacağından emin olun.	.31
9.Birçok insan manipüle edilebilir.	.50
<i>Narsisizm</i>	
10.İnsanlar beni doğal bir lider olarak görür.	.53
11.İlgi odağı olmaktan nefret ederim.*	.60
12.Birçok grup aktivitesi bensiz sıkıcı olur.	.58
13.Özel biri olduğumu biliyorum, çünkü herkes bana sürekli böyle söylüyor	.69
14.Önemli kişilerle tanışmaktan hoşlanırım.	.51
15.Biri bana iltifat ederse mahcup olurum.*	.50
16.Ünlü kişilerle mukayese edilmişliğim (onlara benzetilmişliğim, onlarla karşılaştırılmışlığım) vardır.	.51
17.Ortalama biriyim.*	.53
18.Hak ettiğim saygıyı görmekte ısrar ederim.	.44
<i>Psikopati</i>	
19.Yetkililerden intikam almak hoşuma gider.	.54
20.Tehlikeli durumlardan kaçınırım.*	.51
21.İntikam hızlı ve çirkin (bedeli ağır bir şekilde) olmalıdır.	.65
22.İnsanlar sıklıkla kontrolden çıktığımı söyler.	.52
23.Başkalarına karşı kaba olabildiğim doğrudur.	.45
24.Benimle uğraşanlar daima pişman olur.	.55
25.Yasa dışı işlere bulaşmaktan dolayı hiç sorun yaşamadım.*	.56
26.Kaybedenlere sataşmaktan hoşlanırım.	.56
27.İstedığimi almak için her şeyi söylerim.	.53

Not. * ters kodlu maddeleri ifade etmektedir. Madde numaraları, ölçeğin orijinali ile aynıdır.

Ek.1.15. Cinsiyet Farklılıkları

<i>Değişkenler</i>	<i>Ortalama (S. S)</i>		<i>t</i>	<i>g</i>
	<i>Erkek (n=92)</i>	<i>Kadın (n0276)</i>		
<i>DTDD</i>				
Narsisizm	2.86 (0.67)	2.83 (0.71)	0.30	
Makyavelizm	2.11 (0.68)	1.82 (0.63)	2.97**	-0.31
Psikopati	2.23 (0.69)	1.88 (0.71)	3.72***	-0.40
<i>SD3</i>				
Narsisizm	3.18 (1.02)	3.15 (1.12)	0.43	
Makyavelizm	3.38 (1.00)	3.20 (0.83)	2.57*	-0.28
Psikopati	2.41 (1.00)	2.23 (0.77)	2.28*	-0.28

Not: S.S = Standart Sapma, Yukarıdaki ölçeklerin tamamında 5'li Likert tipi ölçüme başvurulmuştur.

g = Hedge g. Hedges' g etki büyüklüğünü göstermektedir. Gruplar arasındaki farkın daha detaylı anlaşılması için kullanılır. Hedges' g'nin formülü şu şekildedir;

$Hedges'g = \frac{M_1 - M_2}{SD^*}$ burada M= ortalama değer, SD*= standart sapma. Hedges'g hesaplanırken standart sapma değerine **birleştirilmiş standart sapma** hesaplanır (Hedges, 1981). Hedge's hesaplaması için (bkz.,<http://www.socscistatistics.com/effectsize/Default3.aspx>).

Ek 2: Kişiliğin Karanlık Yönünün Tükenmişlik Üzerine Etkisinin İncelenmesine Yönelik Yürütülmüş Çalışmaya İlişkin Ekler

Ek 2.1. Genel öz-yeterlilik ölçeği

1.Tamamen YANLIŞ----- 5. Tamamen DOĞRU	1	2	3	4	5
Yeterince çaba harcarsam, zor sorunları çözmenin bir yolunu daima bulabilirim.	1	2	3	4	5
Bana karşı çıkıldığında, istediğimi elde etmemi sağlayacak bir yol ve yöntem bulabilirim.	1	2	3	4	5
Amaçlarıma bağlı kalmak ve bunları gerçekleştirmek benim için kolaydır.	1	2	3	4	5
Beklenmedik olaylarla etkili bir biçimde başa çıkabileceğime inanıyorum.	1	2	3	4	5
Yeteneklerim sayesinde beklenmedik durumlarla nasıl baş edebileceğimi biliyorum.	1	2	3	4	5
Gerekli çabayı gösterirsem, birçok sorunu çözebilirim.	1	2	3	4	5
Baş etme gücüme güvendiğim için zorluklarla karşılaştığımda, genellikle birkaç çözüm yolu bulabilirim.	1	2	3	4	5
Bir sorunla karşılaştığımda, genellikle birkaç çözüm yolu bulabilirim.	1	2	3	4	5
Başım dertte olduğunda, genellikle bir çözüm düşünebilirim.	1	2	3	4	5
Önüme çıkan zorluk ne olursa olsun, üstesinden gelebilirim	1	2	3	4	5

Ek 2.2. Karanlık Üçlü Ölçeği (Yönetici)

Bu bölümdeki sorulara yönetici olarak ilk AMİR'inizi göz önüne alarak cevap veriniz lütfen.

Kesinlikle
Katılmıyorum

Kesinlikle
Katılıyorum

1. Kesinlikle Katılmıyorum

9. Kesinlikle Katılıyorum

Yöneticim istediğini elde etmek için başkalarını manipüle etmeye eğilimlidir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Yöneticimin istediğini elde etmek için hileye başvurmuşluğu ya da yalan söylemişliği vardır.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Yöneticim istediğini elde etmek için pohpohlamaya başvurur.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Yöneticim kendi çıkarı için başkalarını kullanmaya eğilimlidir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Yöneticim pişmanlık duymamaya eğilimlidir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Yöneticim davranışlarının ahlaki boyutunu umursamamaya eğilimlidir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Yöneticim duyarsız ya da duygusuz olmaya eğilimlidir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Yöneticim alaycı davranmaya eğilimlidir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Yöneticim başkalarının ona hayranlık duymasını istemeye eğilimlidir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Yöneticim başkalarının ona karşı ilgi göstermesini istemeye eğilimlidir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Yöneticim prestij ya da statü arayışında olmaya eğilimlidir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Yöneticim başkalarından özel iyilikler beklemeye eğilimlidir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Ek 2.3. Dirty Dozen Karanlık Üçlü Ölçeği

1.Kesinlikle Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum									Kesinlikle Katılıyorum
9.Kesinlikle Katılıyorum										
İstediğimi elde etmek için başkalarını manipüle etmeye eğilimliyim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
İstediğimi elde etmek için hileye başvurmuşluğum ya da yalan söylemişliğim vardır.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
İstediğimi elde etmek için pohpohlamaya başvururum.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Kendi çıkarım için başkalarını kullanmaya eğilimliyim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Pişmanlık duymamaya eğilimliyim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Davranışlarımın ahlaki boyutunu umursamamaya eğilimliyim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Duyarsız ya da duygusuz olmaya eğilimliyim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Alaycı davranmaya eğilimliyim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Başkalarının bana hayranlık duymasını istemeye eğilimliyim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Başkalarının bana ilgi göstermesini istemeye eğilimliyim. .	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Prestij ya da statü arayışında olmaya eğilimliyim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Başkalarından özel iyilikler beklemeye eğilimliyim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	

Ek 2.4. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

1.Hiçbir Zaman					
2.Çok Nadir					
3.Bazen	1	2	3	4	5
4.Çoğu zaman					
5.Her zaman					
İşimden soğuduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5
İş dönüşü kendimi tükenmiş hissediyorum.	1	2	3	4	5
Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.	1	2	3	4	5
İşim gereği karşılaştığım bazı insanlara gerekli önemi göstermediğimi fark ediyorum.	1	2	3	4	5
Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	1	2	3	4	5
İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	1	2	3	4	5
Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	1	2	3	4	5
Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	1	2	3	4	5
Birçok şeyi başarabilecek güçteyim.	1	2	3	4	5
İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	1	2	3	4	5
Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok gerginlik yaratıyor.	1	2	3	4	5
İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir ortam oluştururum.	1	2	3	4	5
İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.	1	2	3	4	5
Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim.	1	2	3	4	5
Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5
İşimde karşılaştığım sorunları başarılı bir şekilde çözümleyebilirim	1	2	3	4	5
İşim gereği karşılaştığım insanların problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.	1	2	3	4	5
Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına olumlu katkıda bulunduğuma inanıyorum	1	2	3	4	5

Ek 2.5. Demografik Sorular

Cinsiyetiniz: a) Erkek b) Kadın

Medeni haliniz: a) Evli b) Bekar

Yaşınız (Lütfen belirtiniz).....

Aylık geliriniz (Lütfen belirtiniz)

En son mezun olduğunuz eğitim düzeyi

a) İlkokul b) ortaokul c) Lise d) ön lisans e) lisans f) yüksek lisans g) doktora

Çalışan kategoriniz a) mavi yakalı personel b) beyaz yakalı personel

Ekleme istediğiniz hususlar

.....



ÖZGEÇMİŞ

Emrah ÖZSOY, 1988 yılında Sivas'ın Şarkışla ilçesine bağlı Kızılcakışla köyünde doğdu. 2004 yılında Şarkışla Lisesinden mezun oldu. Lisans eğitimini 2011 yılında Erciyes Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü'nde dereceyle tamamladı. Lisans eğitimi süresinde 2009/2010 eğitim ve öğretim yılında iki dönem boyunca, Fachhochschule Würzburg-Schweinfurt Üniversitesi'nde Erasmus programı vasıtasıyla eğitim ve öğretime devam etti. 2011 yılında Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi'nde Araştırma Görevlisi olarak çalışmaya başladı. Aynı yıl Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon bilim dalında lisansüstü eğitimine başladı. Lisansüstü eğitimi süresinde 2011/2012 eğitim ve öğretim yılı yaz döneminde, Julius-Maximilians-Universität Würzburg, Wirtschaftswissenschaftl Fakultät'da Erasmus Staj Programı vasıtasıyla eğitim ve öğretime devam etti. 2013 yılında Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim dalında yüksek lisans eğitimini tamamladı. Aynı yıl, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon bilim dalında doktora eğitimine başladı. Doktora eğitimi kapsamında 2015/2016 yılında bir dönem boyunca, Humboldt Üniversitesi, Yaşam Bilimleri Fakültesi, psikoloji bölümünde misafir araştırmacı olarak bulundu. Bu süreçte kişilik psikolojisi bölümü öğretim üyesi Dr. John F. Rauthmann ile birlikte çeşitli bilimsel araştırmalar yaptı. Yine bu süreçte 60'dan fazla ülkenin dâhil olduğu narsisizm ile ilgili uluslararası bir araştırma projesinin Türkiye ayağından sorumlu oldu. Halen Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi'nde Araştırma Görevlisi olarak çalışmaktadır.