



**ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM VE NARSİSİZMİN
SCHADENFREUDE EĞİLİMİ ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNİN İNCELENMESİ**

Rıdvan AKIN

**İşletme Anabilim Dalı
Doç. Dr. Fatih YILDIRIM
Erzurum- 2023
Her hakkı saklıdır**

T.C.
ERZURUM TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM VE NARSİSİZMİN SCHADENFREUDE
EĞİLİMİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Rıdvan AKIN

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Fatih YILDIRIM

ERZURUM-2023

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY SAYFASI

Rıdvan AKIN tarafından hazırlanan Örgütsel Etik İklim ve Narsisizmin Schadenfreude Eğilimi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi adlı bu çalışma 25.07.2023 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda ☒ **oybirliği** / ☐ **oyçokluğu** ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından **İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalında yüksek lisans tezi** olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı	Prof. Dr. Muammer YAYLALI Erzurum Teknik Üniversitesi	İmza
Danışman	Doç. Dr. Fatih YILDIRIM Erzurum Teknik Üniversitesi	İmza
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Murat KORUCUK Kafkas Üniversitesi	İmza

Rıdvan AKIN tarafından hazırlan Örgütsel Etik İklim ve Narsisizmin Schadenfreude Eğilimi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi başlıklı yüksek lisans tezi kabul edilmiştir.
25.07.2023

Prof. Dr. Serap BEDİR KARA

Enstitü Müdürü

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullandığım her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her tür yasal sorumluluğu ve tezin erişim sürecine ilişkin aşağıdaki beyanımı kabul ediyorum. 31.07.2023

Rıdvan AKIN

Öğrenci

- ☐ Tezle ilgili patent başvurusu yapılması / patent alma sürecinin devam etmesi sebebiyle Enstitü Yönetim Kurulunun Tarih girmek için tıklayınız tarih ve Karar No sayılı kararı ile teze erişim 2 (iki) yıl süreyle engellenmiştir.
- ☐ Enstitü Yönetim Kurulunun Tarih girmek için tıklayınız tarih ve Karar No sayılı kararı ile teze erişim 6 (altı) ay süreyle engellenmiştir.
- ☐ Enstitü Yönetim Kurulunun Tarih girmek için tıklayınız tarih ve Karar No sayılı kararı ile teze erişim süresi ile ilgili bir kısıtlama bulunmamaktadır.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TABLolar LİSTESİ	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ	viii
ÖN SÖZ	x
GİRİŞ.....	1
I. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	1
II. ARAŞTIRMA SORULARI	2
III. TEZİN YAPISI VE BÖLÜMLERİ	2

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM

1.1 ÖRGÜT İKLİMİ KAVRAMI	4
1.2 ÖRGÜT İKLİMİ TÜRLERİ	9
1.2.1 Açık İklim	10
1.2.2 Bağımsız İklim	11
1.2.3 Kontrollü İklim.....	11
1.2.4 Samimi İklim.....	12
1.2.5 Babacan İklim	12
1.2.6 Kapalı İklim.....	12
1.3 ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM KAVRAMI	13
1.4 ÖRGÜTSEL ETİK İKLİMİN BOYUTLARI.....	16
1.4.1 Etik Kriterler Boyutu	17
1.4.1.1 Egoistlik	18
1.4.1.2 Yardımseverlik.....	19
1.4.1.3 İlkelilik	20
1.4.2 Analiz Odağı Boyutu	20
1.5 ÖRGÜTSEL ETİK İKLİMİN BELİRLEYİCİLERİ	21
1.5.1 Örgüt Yapısı.....	22
1.5.2 Etik Kodlar.....	23
1.5.3 Sosyal Normlar	23
1.5.4 Dış Çevre	23

İKİNCİ BÖLÜM

NARSİSİZM

2.1 KİŞİLİK	25
2.2 KİŞİLİĞİ BELİRLEYEN FAKTÖRLER	27
2.2.1 Kalıtsal Faktörler	27
2.2.2 Aile Faktörü	28
2.2.3 Kültürel Faktörler	29
2.2.4 Coğrafi Ve Fiziki Faktörler.....	31
2.3 KİŞİLİK KURAMLARI.....	31
2.3.1. Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı	32
2.3.1.1 Topografik Model	33
2.3.1.2 Yapısal Model	34
2.3.2 Erik H. Erikson'un Psikososyal Gelişim Kuramı	37
2.3.2.1 Psikososyal Gelişim Aşamaları.....	37
2.3.3 Beş Faktör Kişilik Modeli (Büyük Beşli – Big Five)	40
2.3.3.1 Dışa Dönüklük.....	42
2.3.3.2 Duygusal Dengesizlik	43
2.3.3.3 Uyumluluk.....	44
2.3.3.4 Deneyime Açıklık	45
2.3.3.5 Sorumluluk.....	46
2.3.4 Myers-Briggs Tip Göstergesi.....	46
2.4.KİŞİLİĞİN KARANLIK YÖNÜ: KARANLIK ÜÇLÜ	49
2.4.1 Makyavelizm	51
2.4.2 Psikopati.....	52
2.4.3 Narsisizm	54
2.4.3.1 Narsisizm Kavramının Tarihçesi.....	54
2.4.3.2 Narsisizm Kişilik Özellikleri.....	56

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SCHADENFREUDE

3.1 SCHADENFREUDE (BAŞKASININ ÜZÜNTÜSÜNE SEVİNME) KAVRAMI .	61
3.2 SCHADENFREUDE EĞİLİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	65
3.2.1 Hak Etme	66

3.2.2. Kıskançlık	67
3.2.3 Sempati	69
3.2.4 Diğer Faktörler.....	70

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN TASARIMI VE YÖNETİMİ

4.1 ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	72
4.1.1 Araştırmanın Modeli ve Hipotezler	72
4.1.2 Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları.....	77
4.1.3 Verileri Toplamada İzlenen Yöntem ve Veri Toplama Araçları	78
4.1.4 Anakütle ve Örneklem	79
4.1.5 Genel İstatistiki Konular	79
4.2 BULGULAR	80
4.2.1 Katılımcıların Demografik Özellikleri İle İlgili Bulgular.....	80
4.2.2 Ölçeklerin Güvenilirliği	81
4.2.3 Katılımcıların Örgütün Etik İklimine İlişkin Görüşleri	84
4.2.3.1 Etik İklim Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	89
4.2.4 Katılımcıların Narsisizme İlişkin Görüşleri.....	91
4.2.4.1 Narsisizm Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	93
4.2.5 Katılımcıların Schadenfreude Duygusuna İlişkin Görüşleri.....	94
4.2.5.1 Schadenfreude Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi	96
4.3 DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLERLE İLGİLİ BULGULAR.....	97
4.4 YAPISAL EŞİTLİK MODELİ	99
4.5 DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE İLİŞKİN BULGULAR	102
GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ	109
ARAŞTIRMACILARA ÖNERİLER	117
KAYNAKÇA.....	118
EKLER	140

ÖZET
YÜKSEK LİSANS TEZİ
ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM VE NARSİSİZMİN SCHADENFREUDE EĞİLİMİ
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ

Rıdvan AKIN

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Fatih YILDIRIM

2023, 142 Sayfa

Jüri: Doç. Dr. Fatih YILDIRIM (Danışman)

Prof. Dr. Muammer YAYLALI (Üye)

Dr. Öğr. Üyesi Murat KORUCUK (Üye)

Günümüz iş dünyasında örgüt yöneticilerinin üzerinde en fazla durdukları konulardan biri örgüt faaliyetlerinin verimli ve etkin olmasıdır. İş ortamının özellikleri ve çalışanların birbirleriyle olan ilişkileri arzulan bu durumu etkileyen önemli faktörlerdendir. Çalışanların örgütsel etik iklim algıları ve kişilik özellikleri, örgüt tarafından istenen veya istenmeyen davranışların sergilenmesi hususunda belirleyici rol oynamaktadır. Örgütsel etik iklim ve narsisizmin schadenfreude eğilimi üzerindeki etkisinin incelendiği bu çalışmada, egoist iklim, yardımseverlik iklimi ve ilkelilik iklimi örgütsel etik iklimin alt boyutları olarak ele alınmıştır. Bu amaç doğrultusunda Erzurum ilindeki banka şubelerinde çalışan 332 kişiden anket yöntemiyle veri toplanmıştır.

Araştırmanın bulgularına göre egoist iklim ve narsisizm schadenfreude eğilimini olumlu şekilde etkilerken, ilkelilik iklimi ise olumsuz şekilde etkilemektedir. Yardımseverlik iklimi ile schadenfreude eğilimi arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Öte yandan egoist iklimin ve ilkelilik ikliminin narsisizmi olumlu, yardımseverlik ikliminin ise olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Etik İklim, Egoist İklim, Yardımseverlik İklimi, İlkelilik İklimi, Narsisizm, Schadenfreude

ABSTRACT
MASTER'S THESIS
**INVESTIGATION OF THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL ETHICAL
CLIMATE AND NARCISSISM ON SCHADENFREUDE TENDENCY**

Rıdvan AKIN

Advisor: Doç. Dr. Fatih YILDIRIM

2023, 142 page

Jury: Assoc. Prof. Dr. Fatih YILDIRIM (Counselant)

Prof. Dr. Muammer YAYLALI (Member)

Assist Prof. Murat KORUCUK (Member)

In today's business world, one of the issues that organizational managers focus on most is the efficiency and effectiveness of organizational activities. The characteristics of the work environment and the relationships among employees are important factors that influence this desired situation. Employees' perceptions of the organizational ethical climate and their personality traits play a crucial role in exhibiting behaviors desired or undesired by the organization. In this study, which examines the organizational ethical climate and the effects of narcissism on the schadenfreude tendency, egoistic climate, benevolence climate and principled climate are considered as sub-dimensions of organizational climate. For this purpose, data were collected from 332 people working in the bank branches in Erzurum.

According to the findings of the study, while egoistic climate and narcissism positively affect schadenfreude tendency, principled climate negatively affects it. No significant relationship was found between benevolence climate and schadenfreude tendency. On the other hand, it was concluded that egoistic climate and principled climate affect narcissism positively, while benevolence climate affects it negatively.

Keywords: Organizational Ethical Climate, Egoistic Climate, Benevolence Climate, Principled Climate, Narcissism, Schadenfreude

TABLÖLAR LİSTESİ

<u>Tablo No</u>	<u>Tablonun Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
1	Örgüt İklimi Hakkında Yapılan Deneysel Çalışmalar.....	7
2	Etik İklim Alt Boyutlar.....	17
3	Etik İklim Tiplerinin Temsili Açıklamaları.....	18
4	Beş Faktör Kişilik Modeli.....	41
5	Algılanan Hak Etme Durumunda Sonuçlara İlişkin Duygular.....	66
6	Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	81
7	Etik İklim Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	82
8	Narsisizm Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	83
9	Schadenfreude Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	84
10	Etik İklim Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi.....	84
11	Katılımcıların Örgütsel Etik İklim İlişkin Görüşleri.....	88
12	Etik İklim Ölçeğine Ait Doğrulamalı Faktör Analizi Parametre..... Değerleri	88
13	Etik İklim Ölçeğine Ait Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İndeksleri	91
14	Narsisizm Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi.....	91
15	Katılımcıların Narsisizme İlişkin Görüşleri.....	92
16	Narsisizm Ölçeğine Ait Doğrulamalı Faktör Analizi Parametre..... Değerleri	93
17	Narsisizm Ölçeğine Ait Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İndeksleri	94
18	Schadenfreude Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi.....	94

19	Katılımcıların Schadenfreude Duygusuna İlişkin Görüşleri.....	95
20	Schadenfreude Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Parametre.... Değerleri	96
21	Schadenfreude Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Parametre Değerleri	97
22	Korelasyon Analizi.....	97
23	Güvenilirlik, Ayrışma ve Birleşme Geçerliliği.....	98
24	Yapısal Eşitlik Modeline Ait Uyum İndeksleri.....	99
25	Hipotez Testlerinin Sonuçları.....	102
26	Cinsiyet Bakımından t Testi Sonuçları.....	102
27	Medeni Durum Bakımından t Testi Sonuçları.....	103
28	Yaş Gruplarına Göre ANOVA Analizi.....	104
29	Yaş Gruplarına Göre Tukey HSD Testi Sonuçları.....	104
30	Eğitim Durumlarına Göre ANOVA Analizi.....	105
31	Eğitim Durumlarına Göre Tukey HSD Testi Sonuçları.....	106
32	İş Yerinde Çalışma Sürelerine Göre ANOVA Analizi.....	107
33	İş Yerinde Çalışma Sürelerine Göre Tukey HSD Testi Sonuçları.....	107

ŞEKİLLER LİSTESİ

<u>Şekil No</u>	<u>Şekil Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
1	Karanlık Üçlü Değişkenleri Arasındaki İlişki.....	50
2	Ego İdeali, Benlik ve Narsistik Benlik Etkileşimi Arasındaki İlişki.....	56
3	Araştırma Modeli.....	72
4	Etik İklim Ölçeği Faktör Dağılım Grafiği.....	87
5	Narsisizm Ölçeği Faktör Dağılım Grafiği.....	92
6	Schadenfreude Ölçeği Faktör Dağılım Grafiği.....	95
7	Standardize Edilmiş Parametre Değerleri.....	100
8	t Değerleri.....	101

KISALTMALAR

EGO	: Egoist İklim
YARD	: Yardımsever İklim
ILK	: İlkelilik İklimi
NS	: Narsisizm
SF	: Schadenfreude
s.s	: Standart Sapma
ort.	: Ortalama
vd.	: ve diğerleri

ÖN SÖZ

Schadenfreude eğilimine yol açan örgütsel ve kişisel özelliklerin ortaya çıkarılması amacını taşıyan bu çalışmada, örgütsel etik iklim ve narsisizmin schadenfreude eğilimi üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Öncelikle bu çalışma için kıymetli vakitlerini ayırarak, bilgi ve tecrübeleriyle önemli katkılarda bulunan danışman hocam Sayın Doç. Dr. Fatih YILDIRIM' a, tez çalışmalarımda ihtiyaç duyduğum anlarda benden desteklerini esirgemeyen değerli hocalarım Sayın Dr. Öğr. Üyesi M. Şamil ŞIK, Sayın Dr. Öğr. Üyesi Sefa ÖZDEMİR ve Sayın Arş. Gör. Muhammet MUTLU' ya, bu süreçte her zaman yanımda olan aileme sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Rıdvan AKIN
Erzurum-2023

GİRİŞ

I. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Schadenfreude duygusunun neyi ifade ettiği ve bireyleri bu duyguya iten sebeplerin ne olduğu öteden beri araştırmacıların merak konusu olmuştur. Fakat bir örgüt içerisinde faaliyet gösteren bireyler arasında bu duygunun oluşmasına zemin hazırlayan örgütsel veya kişisel özelliklerin neler olduğuyla ilgili yapılan çalışmaların sınırlı olması, örgüt yönetimlerinin schadenfreude hakkında yeteri kadar bilgiye sahip olmamasına sebep olarak gösterilebilir. Dolayısıyla bu çalışmanın amacı örgütsel etik iklim ve narsisizmin, başkalarının talihsizliğinden zevk almak olarak tanımlanan (Cikara ve Fiske,2013:52) schadenfreude kavramı üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmaktır.

İnsanların içinde bulundukları örgütlerin özellikleri, onların davranışlarını etkileyen en önemli unsurlardan biridir. Örgüt yöneticileri, örgütün özelliklerinin bireylerin işlerinde daha verimli ve etkin olmasına olanak sağlayacak hale gelmesi için çaba gösterirler. Bu doğrultuda üzerinde durulan konulardan biri de örgütsel etik iklimdir. Victor ve Cullen (1988)'e göre etik iklim, örgüt içerisinde sergilenen hangi davranışın doğru olduğuna yönelik bireylerde oluşan algıyı ifade etmektedir. Etik iklim bu yönüyle bireylerin davranışlarını etkileme özelliğine sahiptir. Örgütsel amaçlar için çabalayan bireylerin, yine örgüt içerisindeki başka birinin başına gelebilecek talihsizliğe vereceği tepkinin, örgütte hâkim olan etik iklimden ne şekilde etkileneceğinin araştırıldığı bu çalışma, örgüt çalışanlarının daha iyi anlaşılması ve yönetilmesi için oluşmuş disiplinler arası bir alan olan (Yavan,2016:279) örgütsel davranış literatürüne önemli katkılarda bulunacaktır.

Bireylerin örgüt içerisinde sergiledikleri davranışlarını etkileyen bir diğer faktör kişisel özelliklerdir. Sabuncuoğlu ve Tüz (2016)'e göre örgütsel davranışların temelini bireysel davranışlar; bireysel davranışların temelini ise kişisel özellikler belirlemektedir. Böylece bireyin sahip olduğu kişisel özelliklerin, o bireyin örgüt içinde ne şekilde davranacağına yön verdiği düşünülmektedir. Çevresindeki insanlara onlardan daha büyük olduğu izlenimini verme, kendini özel bir kişi olarak görme, diğerlerinden farklı olduğunu düşünme, gücü elinde tutma isteği ve itibar arzusu taşıma gibi özelliklerle açıklanan narsisizm kavramı bireylerin davranışlarına yön veren hususlardan biridir. Schadenfreude duygusuna yol açan hem örgütsel hem de kişisel birtakım özelliklerin ne olduğuna yönelik

literatüre katkıda bulunmayı amaçlayan bu çalışmada, narsisizmin schadenfreude üzerindeki etkisinin ortaya çıkarılması da hedeflenmektedir.

Günümüzde işletmeler sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde etmek için çeşitli stratejiler uygulayarak tüm iş süreçlerinde verimli ve etkin olmaya çalışmaktadır. İnsan unsurunun bir işletmenin sahip olduğu en önemli kaynaklardan biri olduğu düşünüldüğünde, hem mevcut örgüt üyelerini işletme bünyesinde tutmak hem de daha yetenekli kişileri işletmeye çekmek adına olumlu örgüt özelliklerini bu yönde düzenlemek kritik bir rol oynamaktadır. Böylece çalışanların motivasyonunu olumsuz yönde etkileyecek davranışların engellenmesi adına adımlar atılmalı, olumlu davranışların sergilenmesinin sağlanması için de çalışmalar yapılmalıdır. Örgütsel etik iklimin ve narsisizmin schadenfreude üzerindeki etkisini inceleyen bu araştırma, hem örgüt yöneticilerine schadenfreude duygusuna yol açan unsurlar hakkında fikir verilmesi hem de schadenfreude kavramının örgütsel davranış literatürüne kazandırılması açısından büyük bir öneme sahiptir.

II. ARAŞTIRMA SORULARI

Etik iklimin ve narsisizmin schadenfreude eğilimi üzerindeki etkisinin incelendiği bu araştırma kapsamında şu sorulara cevap aranacaktır:

1. Katılımcıların örgütsel etik iklim düzeyleri nedir?
2. Katılımcıların narsisizm düzeyleri nedir?
3. Katılımcıların schadenfreude eğilimlerinin düzeyi nedir?
4. Örgütsel etik iklim düzeyi schadenfreude eğilimini ne şekilde etkilemektedir?
5. Katılımcıların narsisizm düzeyleri schadenfreude eğilimlerini ne şekilde etkilemektedir?
6. Örgütsel etik iklim düzeyi narsisizmi ne şekilde etkilemektedir?
7. Katılımcıların bireysel farklılıkları örgütsel etik iklim düzeylerini, narsisizmi ve schadenfreude eğilimlerini ne şekilde etkilemektedir?

III. TEZİN YAPISI VE BÖLÜMLERİ

Çalışmanın birinci bölümünde araştırma modelinde yer alan bağımsız değişkenlerden biri olan etik iklim kavramı açıklanmıştır. Etik iklim kavramının neyi ifade

ettiğini tam olarak ortaya koymak için ilgili literatürden yararlanarak ilk aşamada örgüt iklimi kavramı açıklanmıştır. Daha sonra etik iklimi kavramı ve etik iklimin alt boyutları (egoist iklim, yardımseverlik iklimi ve ilkelilik iklimi) incelenmiştir.

İkinci bölümde ise araştırmanın diğer bağımsız değişkeni olan narsisizm kavramı incelenmiştir. Narsisizmin bir kişilik özelliği olduğundan hareketle ilk önce kişilik kavramına yer verilmiştir. Kişilik kavramı kişiliği oluşturan faktörler ve bazı kişilik kuramları yardımıyla açıklanmaya çalışılmıştır. Ardından karanlık üçlü (makyavelizm, psikopati ve narsisizm) kişilik özelliklerinden bahsedilmiş ve nihayetinde narsisizm kavramı derinlemesine incelenmiştir. Narsisizm kavramının tarihçesine, narsisizm kişilik özelliklerine ve narsisizmin boyutlarına bu bölümde değinilmiştir.

Üçüncü bölümde ise araştırmanın bağımlı değişkeni olan schadenfreude kavramı yer almaktadır. Schadenfreude kavramının tanımı yapılmış ve bu duygunun oluşmasına sebep olan faktörlerden bahsedilmiştir.

Araştırmanın son bölümü olan dördüncü bölümde ise alan araştırmasına yer verilmiştir. Araştırma modelinin oluşturulması, araştırmanın kapsamı ve sınırlılıkları, verilerin ne şekilde toplandığı, elde edilen verilerin hangi analiz yöntemleriyle analiz edildiği, ulaşılan bulgular ve bulguların yorumlandığı sonuç kısmı bu bölümde yer almaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM

1.1 ÖRGÜT İKLİMİ KAVRAMI

Klasik örgüt kuramında insan unsuru işletmelere verimliliğin kazandırılması için üzerinde yoğunlaşılması gereken esas unsurlardan biri olarak görülmemiştir. Daha çok üretim sürecine katılan faktörlerin düzenlenmesi yoluyla verimliliğe ulaşılması amaçlanmış ve insan unsuru daima ikinci planda tutulmuştur. İnsanların örgüt içerisinde ne şekilde davranacağı hep önceden belirlenmiş, sosyal bir varlık oldukları göz ardı edilmiş ve hava, su, toprak gibi yalnızca birer üretim faktörü olarak görülmüştür.

Örgütlerin işleyişinde insan ilişkilerinin öneminin fark edildiği dönemin başlangıcı olarak Elton Mayo'nun 1927 yılında yapmış olduğu Hawthorne Araştırmaları kabul edilmektedir (Şener,2017:11). O zamandan itibaren devam eden araştırmaların odağında bir örgütte çalışan kişilerin memnuniyetlerinin, onlardan yüksek derecede verimlilik elde edilmesindeki en önemli unsurlardan biri olduğu düşüncesi yer almaktadır. Hawthorne araştırmaları, bir örgütteki yöneticiler ile çalışanlar arasındaki ilişkiler ve iletişim şekillerinin çalışanların motivasyonunu ve yaptıkları işten duydukları tatmin olma derecesini olumlu yönde etkilediğini ve bu sayede faaliyetlerinde daha verimli oldukları sonucunu ortaya çıkarmıştır. A. Maslow ve D.McGregor gibi önemli bilim insanlarının da katkılarıyla meydana gelen bu düşünce, 1930'lu yıllardan itibaren 'örgüt iklimi' kavramı çerçevesinde kendine yer bulmuştur (Güleç,2022:136).

Örgüt iklimi ile ilgili referans alınabilecek ilk çalışma 1939 yılında Lewin, Lippitt ve White tarafından yazılan makaledir. Araştırmacılar bahsedilen makalede birkaç erkekten oluşan grup üzerinde yaptıkları deneylerle gruptaki sosyal iklimlere odaklanmışlardır. Fakat araştırmacıların bu çalışması örgüt iklimi kavramına kavramsal çerçeve çizmekten ve herhangi bir ölçüm yöntemi oluşturmaktan uzaktır. Çalışmanın temel amacını liderlik tarzları ile sosyal iklim arasındaki ilişkiye ışık tutmak olmuştur. Örgüt iklimi kavramı ilk olarak 1958 yılında Argyris tarafından kapsamlı olarak ele alınmıştır. Argyris, bir bankada çalışan kişiler arasında oluşan grup dinamiklerini belirlemek üzere örgüt iklimi kavramını ortaya atmıştır. Bahsedilen çalışmada örgüt iklimi, resmi örgütsel politikalar, örgütte

istihdam edilen kişilerin çeşitli ihtiyaçları, çalışanlar tarafından benimsenmesi amaçlanan değerler ve çalışan kişilikleri açısından tanımlanmıştır (Kundu,2007:100-101).

Ertekin (1978)'e göre iklim kelimesinin kökeni Yunancadan gelmekle beraber eğilim anlamını taşımaktadır. Kavramdan anlaşılması gereken ise yalnızca sıcaklık, basınç gibi fiziksel olaylar değil, aynı zamanda bir örgütte çalışan örgüt üyelerinin örgütün iç çevresini nasıl tarif ettiği de iklim kelimesiyle anlatılabilir. Bu açıdan iklim kelimesinin psikolojik bir anlamının da mevcut olduğu anlaşılmaktadır. Nasıl ki bireylerin hangi durumda ne gibi tutum ve davranışlar sergileyebileceğini öngörebilmemize yardımcı olan devamlı ve tutarlı özellikleri varsa; örgütlerin de özellikleri vardır. Yeniliğe açık olmak ya da nispeten daha tutucu özellikler sergilemek, katı kurallara sahip olmak veya çalışanlarına daha sıcak bir çalışma ortamı sağlamak gibi özellikler örgütün psikolojik yanını oluşturur. Psikolojik iklim kavramını kazandıran ve örgüt kişiliği ile örgüt iklimi konularından bahseden ilk bilim insanlarından biri olan Gallerman'a göre örgüt kişiliklerinin ayrı ayrı hepsi çeşitli açılardan kendine has özellikler taşımaktadır (Karcıoğlu,2001:268).

Belirli amaçlar için birliktelik kuran insanların belirtilen amaçları gerçekleştirmek için yaptıkları bütün faaliyetlerde herkes tarafından benimsenen davranış kalıpları oluşturup, tüm iş süreçlerinde uyumlu bir çalışma ortamı yaratmalarına örgüt iklimi denir. Genç ve Karcıoğlu (2000)'na göre örgüt iklimi; bir örgütün kendine has kişilik özelliklerini oluşturan, o örgütün başka örgütlerden farklılaşmasını sağlayan, örgütü tanımlayan, örgütte faaliyetlerini gerçekleştiren kişilerin tutum ve davranışlarına yön veren, gözle görülen somut bir varlık olmamasına rağmen örgüt içerisindeki bireylerce algılanabilen özellikleri kapsayan psikolojik bir kavramdır (Yüceler,2009:447).

Örgüt iklimi, en basit şekilde, o örgütte çalışanların örgüt hakkında sahip oldukları genel bir algı olarak tanımlanabilir. Yani bireyin o örgütün ne olduğu hakkındaki izlenimi iklimi ifade etmektedir. Organizasyonda meydana gelen olaylar dizisi veya örgütte gerçekleştirilen uygulamalar ve prosedürler bireylerin o örgüt hakkındaki izlenimlerinin ve algılarının oluşmasını sağlar. Dolayısıyla bu yolla algılanan ve kavramsallaştırılan örgüt iklimi iş odaklı veya yeniliğe açıklık olarak şekillenebilir (Schneider ve Snyder,1978:318).

Pritchard ve Karasick (1973)'e göre bir örgütü başka örgütlerden ayıran ve onun iç çevresi ile ilgili olan özellikler bütünü örgüt iklimini oluşturmaktadır. Örgütte çalışan bireylerin örgüt hakkında sahip oldukları algının etkilenmesine sebep olan birtakım

uygulamalar, politikalar ve prosedürler örgüt ikliminin çok boyutlu yapısını oluşturmaktadır (Çekmecelioğlu,2006:299).

Bir örgütün iklimi, örgütün iç ve dış çevresiyle etkileşim sürecini, iş yapma biçimlerini, iletişim şekillerini ve yetkili kişilerin yetkilerini kullanma türlerini dışa vurur. Bu konular hakkında mevcut üyelerce benimsenen duygu, düşünce ve inançların örgüte yeni katılacak üyelerce de benimsenmesi beklenir. Örgütün sahip olduğu, kalıcılık gösteren ve üyeler tarafından algılanıp hissedilen özellikler dizisi olarak nitelendirilen örgüt iklimi; üyelerin örgüte ait hissetme, örgüte karşı duyulan ilgi ve iyi niyet duygularının birleşimi ile oluşmaktadır (Karadağ vd.,2008:64).

Forehand ve Gilmer'e göre örgüt iklimi, örgütü tanımlayan özellikler toplamıdır. Örgütü çevresindeki diğer örgütlerden ayıran, süreklilik arz eden ve değişmesi kolay olmayan, örgüt üyelerinin tutum ve davranışlarını etkileyen nitelikler dizisinin örgüt iklimini oluşturduğu belirtilmiştir. Çalışanların tutum ve davranışlarının örgüt iklimi tarafından etkilendiği görüşünden hareketle denilebilir ki, örgüt iklimi hem iş performansını hem de üyelerin iş tatmin düzeyini etkilemektedir. Dolayısıyla örgüt iklimi örgütün belirlenen amaç ve hedeflere ulaşmadaki önemi yadsınamaz bir gerçektir (Bucak,2002).

Örgüt çalışanlarının kişisel değerleri ile örgütte hâkim olan kültürün birbirleriyle uyum derecesi örgüt iklimi ile ilgilidir. Dolayısıyla bireylerin örgüt içerisindeki faaliyetlerin ve iş görme biçimlerinin nasıl olması gerektiği hakkındaki beklentisi ile bu beklentilerin ne derece karşılandığına ilişkin algıları neticesinde oluşan hava örgüt iklimi olarak açıklanabilir (Büte,2011:110).

Örgüt iklimi, belirli bir örgütün psikolojik kişiliğini tanımlayan özellikleri olarak düşünülebilir. Bu özellikler sayesinde örgüt diğer örgütlerden başkalaşır. Örgüt üyelerinin davranışları bu açıdan etkilenir ve buna ek olarak örgütte işlerin nasıl ilerlediği ve bu işlerin sonuçlarının neler olacağı hususunda da bir görüş oluşturur (Ayık ve Şayir,2014:256).

Noordin ve arkadaşları (2010) örgüt iklimini üyeler tarafından algılanan özellikler olarak tanımlamıştır. Daha net ifade etmek gerekirse, örgütün günlük işleri gerçekleştirilirken üyeler tarafından nasıl algılandığı örgüt iklimi kavramı ile ilgilidir. Örgüt iklimi kavramının çok boyutlu bir yapıdan meydana geldiği konusunda oluşmuş bir fikir birliği bulunmaktadır. Örgütsel tasarım, örgüt içerisindeki iletişim, liderlik tarzları, ekip çalışması, amaç ve hedeflere giden yolda kararların nasıl alındığı, iş tatmini ve motivasyon konuları örgüt ikliminin çok boyutlu yapısını oluşturan faktörlerdir.

Batlis (1980) yapmış olduğu çalışmada örgüt iklimi kavramının özellikleri hakkında şu bilgileri sıralamıştır:

- ✓ Örgütte yer alan üyelerin davranış ve politikalarından kaynaklanmakla beraber, üyelerin hem diğer üyelerle hem de örgütün yapı ve iş süreçleriyle etkileşimi sonucunda meydana gelir.
- ✓ Örgütte faaliyet gösteren tüm üyeler tarafından algılanır.
- ✓ Örgütte hâkim olan liderlik tarzları ve iş faaliyetleri gibi özelliklerden etkilenecek meydana gelir, çalışanların davranışları ve işle alakalı tutumları üzerinde etki oluşturur.
- ✓ Örgütte belirlenen faaliyetlerin gerçekleştirilmesi adına üyeler üzerinde bir baskı görevi görür.

Örgüt iklimi kavramı özellikle 1960'ların sonlarından itibaren bilim insanlarının araştırmalarına ciddi şekilde konu olmaya başlamıştır. Örgüt ikliminin, örgüte karşı hissedilen memnuniyet duygusu, iş performansı ve iş tatmini gibi kavramlar üzerinde ne gibi etkileri olabileceği bahsedilen dönemden itibaren araştırmacıların merak konusu haline gelmiştir (Ehrhart vd.,2013:37).

Aşağıdaki tabloda o dönemde gerçekleştirilen ampirik çalışmaların bazıları yer almaktadır:

Tablo 1
Örgüt İklimi Hakkında Yapılan Deneysel Çalışmalar

Makale	Özet
Litwin & Stringer (1968)	Örgüt iklimi, liderlik, motivasyon ve iş performansı hakkında deneysel araştırmalar
Schneider & Bartlett (1968)	Hayat sigortası şirketleri üzerinde bir örgüt iklimi ölçeği geliştirilmesi
Friedlander & Margulies (1969)	Örgüt ikliminin iş tatmini üzerindeki etkisinde bireysel değerlerin düzenleyici rolü
Friedlander & Greenberg (1971)	Örgüt ikliminin iş performansı üzerindeki etkisi
Payne & Pheysey (1971)	Örgüt iklimi ölçeğinin geliştirilmesi

Frederiksen, Jensen, & Beaton (1972)	Örgüt ikliminin üretkenlik üzerindeki etkisinin incelenmesi
Schneider (1972)	Gerçek iklim, tercih edilen iklim ve beklenen iklim arasındaki ilişkinin araştırılması
Hand, Richards, & Slocum (1973)	Örgüt ikliminin insan ilişkileri eğitimi üzerindeki etkisinin incelenmesi
Prichard & Karasick (1973)	Örgüt birimleri arasındaki iklim farklılıklarının ve iklimin iş memnuniyeti ve iş performansı üzerindeki etkisinin incelenmesi
Dieterly & Schneider (1974)	Örgüt çevresinin örgüt iklimi üzerindeki etkisinin incelenmesi
Downey, Hellriegel, Phelps, & Slocum (1974)	Örgüt iklimi ve iş tatmini arasındaki ilişkinin araştırılması
Downey, Hellriegel, & Slocum (1975)	İş performansı ve iş tatminin tahmin edilmesinde örgütsel iklimin ve bireysel ihtiyaçların etkisi
Muchinsky (1977)	Örgüt iklimi, iş tatmini ve örgütsel iletişim arasındaki ilişkinin deneysel olarak incelenmesi

Kaynak: Ehrhart vd.,2013:38-39

Bahsedilen çalışmalar örgütlerdeki iklim kavramının gelişmesinde önemli katkılar sunmuştur. Örgütsel psikoloji alanında örgüt iklimi kavramının yer almasıyla beraber farklı yazarlar tarafından bu dönemde yapılan çalışmalara önemli eleştiriler yapılmıştır. Özellikle örgüt iklimi kavramının tam anlamıyla ne olduğunu ve alana özgün katkılar yapıp yapmayacağı konusundaki endişeler ve araştırmacıların bu eleştirilere cevap verebilmek adına yaptıkları çalışmalar örgüt ikliminin kavramsallaşması açısından önemli katkılarının oluşmasını sağlamıştır. Yapılan eleştiriler ve onlara verilen cevapların etkileşimi sonrasında örgüt ikliminin ne olduğu hakkındaki görüşler daha belirgin bir hal almaya başlamıştır. Öyle ki örgüt ikliminin tam olarak neyi ifade ettiği konusundaki görüşler aşağıda belirtilen temalar etrafında toplanmıştır:

- ✓ Örgüt iklimi yöneticilerin üyelere karşı kullandığı liderlik tarzı, örgüt içerisindeki iletişim, uygulanan eğitim yöntemleri gibi farklı mekanizmalar yoluyla ortaya çıkar.
- ✓ Örgüt iklimini oluşturan şey bir önceki temada belirtilen mekanizmaların kendileri değil, mekanizmalar yoluyla gerçekleşen deneyimler ve örgüt üyelerinin bu deneyimlere yükledikleri anlamlardır.
- ✓ Örgüt iklimi üyelerin değil, örgütlerin özelliğidir. Örgüt içerisindeki etkileşimler sonucunda oluşan deneyimlere ve ortaklaşa yüklenen anlamlara bağlıdır.
- ✓ Bahsedilen deneyimler ve onlara yüklenen anlamlar, üyelerin birbirleriyle ve örgütle girdikleri etkileşim sonucunda oluşur, işin doğal akışında meydana gelen iletişimlerle paylaşılır (Ehrhart vd.,2013:64).

Forehand (1968)'e göre iklim kavramının oluşum sürecinde etkili olan farklı değişken grupları bulunmaktadır:

- ✓ **Çevreyle İlgili Değişkenler:** Örgüt üyelerini etkileyen, bireylerden bağımsız, dış çevreden yönelen değişkenlerdir. Üyelerin içinde bulundukları örgütlerin yapısı, mevcut ekonomik durumları, çalışanların sendikalaşma hakları ve oranları gibi hususlar çevreyle ilgili değişkenlere örnek olarak verilebilir.
- ✓ **Bireylerle İlgili Değişkenler:** Bu gruptaki değişkenler işgörenlerin bilgileri, becerileri, yetenekleri, iş ile alakalı tutumları, kişilik özellikleri gibi tamamen bireysel bazda gerçekleşen faktörlerden oluşur.
- ✓ **Sonuç Değişkenleri:** Çevreyle ilgili değişkenlerle bireylerle ilgili değişkenlerin karşılıklı etkileşimleri sonucunda oluşan değişen grubunu ifade etmektedir. Bireylerin faaliyetlerini yerine getirirken sahip oldukları motivasyon düzeyleri, örgüte karşı duydukları memnuniyet ve iş süreçlerindeki verimlilik seviyeleri bu gruptaki değişkenlere örnek olarak verilebilir (Halis ve Uğurlu;2008:106).

1.2 ÖRGÜT İKLİMİ TÜRLERİ

Örgüt ikliminin araştırılması amacıyla çalışmalar yapan bilim insanları örgüt üyelerinin birbirleri arasındaki iletişim tarzlarının örgüt iklimini önemli ölçüde etkilediğine inanmaktadırlar. Örgüt ikliminin en temel özelliğinin üyeler tarafından algılanan bir olgu olduğundan hareketle bahsedilen algılama şeklinin farklılaşması sonucunda farklı örgüt iklimlerinden bahsetmek mümkün hale gelmiştir.

Örgütteki güven ortamı, örgüt üyelerinin birbirlerine yakınlık derecesi, çalışanların ve yöneticilerin karşılıklı yardımlaşması veya ilişki biçimleri, örgütün iş süreçlerine ve karar aşamalarına üyelerin ne derece katılım sağlayabildiği, bireylerin yaptıkları işten tatmin olup olmadıkları ve bireysel gereksinimlerin örgüt yöneticileri tarafından karşılanıp karşılanmadığı gibi hususlardan hareketle farklı özelliklerde örgüt iklimi türleri bulunmaktadır (Göreci,2019:122).

Örgüt iklimlerinde meydana gelen bu farklılık, araştırmacılar tarafından ikimi tespit etmek amacıyla geliştirilen çeşitli ölçeklerin oluşmasına zemin hazırlamıştır. Buna ek olarak örgüt bilimi alanında çalışmalarını sürdüren bilim insanlarının örgüt iklimi konusuna özgün bakış açılarıyla yaklaşımlarının da etkisiyle literatürde farklı iklim türleri oluşmuştur. Halpin ve Croft tarafından 1963 yılında örgütlerin iklimini değerlendirmek amacıyla oluşturulan Örgütsel İklim Tanımı Anketi (OCDQ), örgüt iklimi çalışmalarında bir dönüm noktası olmuş, yüzlerce çalışmada yaygın olarak kullanılmıştır. Halpin ve Croft yapmış oldukları araştırmada örgüt iklimini açık iklim, bağımsız iklim, kontrollü iklim, samimi iklim, babacan iklim ve kapalı iklim olarak sınıflandırmışlardır (John ve Taylor,1999:29-30; Kaygısız,2022:41; İbrahimova,2022:9).

1.2.1 Açık İklim

Açık iklimi betimleyen özelliklere bakıldığında yöneticilerin örgüt üyelerinin yaratıcılığına, düşüncelerine ve fikirlerine yönelik bir engelleme söz konusu değildir. Yüksek düzeyde koçluk ruhuyla davranış sergileyen liderler, çalışanların istek ve şikayetlerine karşı ilgisiz bir tutum göstermezler. Üyelere karşı mesafe koyulmasının beklenmemesinin yanında, liderler ve üyeler arasında karşılıklı güven ilişkisinin varlığından söz edilmektedir (John ve Taylor,1999:30).

Açık örgüt ikliminin hâkim olduğu bir örgütte, yönetici ve çalışanların uyum içinde faaliyetlerini gerçekleştirdikleri, karşılıklı tartışmaların asgari düzeyde olduğu belirtilmektedir. Bu durum örgüt üyelerinin de kendi aralarında samimiyet kurmalarına olanak sağlamaktadır. Böylece üyelerin iş tatmin düzeyleri de oldukça yüksektir. Belirtilmesi gereken bir diğer husus da açık iklimin üyelere de liderlik özelliklerini edinme yolunda önemli kazanımlar sağladığıdır (Çetinkaya,2022:24).

1.2.2 Bağımsız İklim

Bağımsız iklim içerisinde gerek örgütsel düzeyde gerek bireysel düzeyde gerçekleştirilmesi planlanan amaçlara ulaşmanın doğurduğu hazla birlikte üyelerin sosyal açıdan tatmin olmasına ve bireylerin ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik duyarlılığın varlığından söz edilmektedir. Açık iklimde üyelerin iş tatminini ve örgüte karşı bağlılığını sağlayan husus dostane şekildeki lider-üye ilişkileri iken, bağımsız iklimde iş tatminini gerçekleştiren başarıma hissidir. Dolayısıyla hedefleri gerçekleştirmek ve başarıma hissini elde edebilmek için gereken adımların atılması hususunda bireylere inisiyatif tanınmaktadır. Örgüt yöneticileri yüksek düzeyde verimlilik için katı ve baskıcı bir tutum sergilemekten ziyade, başarıya ulaştıracak yolda ihtiyaç duyulan kuralları belirler. (Özer,2022:17).

Bağımsız iklimin özellikleri ile ilgili yapılan bir başka araştırmaya göre örgüt çalışanlarının uyum içerisinde çalışması örgütte çıkan problemlerin üstesinden gelme konusunda yardımcı olmaktadır. Çalışanlar hedeflere ulaşma konusunda gerekli motivasyon düzeyine sahiptirler. Örgüt yöneticileri üyelere belirli konularda karar verme yetkisini vermekten kaçınmazlar. Çalışanların sorumluluk almaları liderler tarafından istenilen bir durumdur (Koyuncuoğlu,2022:44-45).

1.2.3 Kontrollü İklim

Kontrollü iklimde yönetici ve çalışanlar arasındaki samimiyet ve birbirlerini anlayışla karşılama düzeyi açık iklime göre düşük düzeydedir. Çalışanların faaliyetleri yöneticileri tarafından yakın kontrol altındadır. Belirlenen görevlerin gerçekleştirilmesi ve yüksek düzeyde verimlilik en temel amaçlardan biri olduğundan sosyal ilişkiler kurmak için yeterince zaman bulunmamaktadır. Yöneticiler çalışanların kararlara katılmasını istemez ve alınan kararların sorgulanması da beklenmemektedir. Çalışanların yaptıkları işlerle ilgili fikir belirtme olanaklarının olmaması onların moral düzeyinin düşmesine de yol açmaktadır (Özcan ve Balyer,2013:137).

Bu iklim tipinde örgüt yöneticilerinin odak noktasında görevler vardır. Çalışanlardan yalnızca görev odaklı davranmaları istenildiği için çalışanlar sosyal ilişkilerden, yüksek iş tatmininden ve bireysel gereksinimlerden yoksun olarak faaliyet göstermektedirler. Yöneticilerin baskın ve denetimci olmaları çalışanları oldukça rahatsız etmektedir (Şahin,2021:30).

1.2.4 Samimi İklim

Samimi iklim tipinin hâkim olduğu örgütlerde liderler çalışanlara yönelik yüksek düzeyde anlayışlı davranışlar sergilemektedir. Üst düzey yetkileri elinde bulunduran yöneticiler kendilerini çalışanlardan biri olarak gördükleri için onları eleştirme yoluna başvurmadan örgütü yönetmeye çalışırlar. Arkadaşlık ilişkilerinin kurulmasına, bireysel ve sosyal gereksinimlerin giderilmesine önem verilmektedir. Çalışanların faaliyetlerine yöneticiler tarafından fazla müdahale edilmemesi tam kapasiteyle çalışamamaya sebep olduğundan dolayı verimlilik düşük düzeyde gerçekleşmektedir (Çomak,2021:32-33).

1.2.5 Babacan İklim

Babacan iklime sahip örgütlerde yöneticiler örgütün tüm faaliyetlerinde kendilerini sorumlu görürler. Bu sebepten örgüt içerisinde gerçekleşen her olaydan haberdar olmak, üyeleri takip etmek ve onları devamlı bir şekilde denetlemek isterler. Bunun yanında örgüt çalışanlarıyla yakın ilişkiler kurmak ve onların sosyal gereksinimlerini gidermek isterler. Ama bu davranışları çalışanlar tarafından samimi ve içten olarak değerlendirilmediği için bu konuda başarısız olurlar. Samimiyetsiz olarak algılanan bu babacan davranışlar sebebiyle çalışanların motivasyon seviyelerinde de düşüşler gözlenir. Sonuç olarak babacan iklimin hâkim olduğu örgütlerde liderler ne örgütü kontrol altında tutma ne de üyelerin sosyal ihtiyaçlarını giderme konusunda başarılıdırlar (Tutar ve Altınöz,2010:201; Şahin,2021:31).

Babacan iklimin özelliklerinin sıralandığı başka bir çalışmaya göre kapalı iklime benzer özellikler taşıyan babacan iklimde örgüt çalışanlarının birbirleriyle uyum içerisinde hareket etme seviyeleri düşük seyretmektedir. Bu durumun getirdiği doğal bir sonuç olarak örgütte arkadaşlık ortamı da yetersiz düzeydedir (Göreci,2019:126).

1.2.6 Kapalı İklim

Kapalı iklimi tanımlayan en önemli özelliklerden biri örgüt üyelerinin örgüte karşı kayıtsız oluşlarıdır. Çalışanlar hem bireysel ihtiyaçları karşılanmadığı için hem de işin kendisi ile ilgili görevleri başarıyla yerine getiremedikleri için iş tatmininden tamamen uzak durumdadırlar (Thomas,1976:448).

Örgüt yöneticileri belirlenen hedeflerin başarılması hususunda çalışanlara yönelik katı ve baskıcı tutum sergilerler. Bu durum üyelerde hayal kırıklığı ve mutsuzluğa sebep olmaktadır. Dolayısıyla birbirleriyle uyumlu çalışamayan bireylerden grup başarısının beklenmesi de olası değildir. Kapalı iklimin bulunduğu örgütlerde ne iş doyumunu ne de sosyal doyum istenen düzeydedir. (Alavi ve Jahandari,2005:249).

Örgüt iklimi sayesinde örgüt dış çevrenin sürekli değişim halinde olan koşullarına uyum gösterirken, örgütün rakipleri karşısında sürdürülebilir bir rekabet avantajı kazanmasında, belirlenen amaç ve hedeflere ulaşma yolunda ihtiyaç duyulan donanımlı insan kaynağını istihdam edilmesinde ve uzun dönemli sürdürülebilirliğin sağlanmasında kilit bir rol oynamaktadır. Çünkü örgüt içerisinde örgüt üyeleri için olumlu bir havanın oluşturulması onların psikolojik sağlıklarının iyi olmasını, örgüte bağlılık duymalarını ve bu sayede işle ilgili doyuma ulaşmalarını sağlamaktadır (Yüceler,2009:446).

1.3 ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM KAVRAMI

Victor ve Cullen tarafından geliştirilen etik iklim (Büte,2011:172), örgüt içerisindeki hangi değerlerin yüksek saygıyla karşılandığını, hangi davranışların ödüllendirildiğini, neyin etik olarak kabul gördüğünü belirlemektedir (Appelbaum vd.,2005:43-44).

Bir kişinin serbestçe eylemlerini gerçekleştirdiği zaman başkalarına zarar verebileceği veya onlara fayda sağlayabileceği durum ahlaki bir sorun meydana getirmektedir. Yani yapılan her davranışın bir sonucu mutlaka vardır ve bu davranış eylemi gerçekleştiren kişinin iradesiyle oluşmaktadır. Dolayısıyla ahlaki bir bileşeni içeren kararlar ahlaki kararlar olarak değerlendirilmektedir. Etik karar ise toplumun geneli tarafından hem yasal hem de ahlaki bakımdan onaylanan kararlardır. Aksine etik olmayan karar ise yasa dışıdır ya da ahlaki açıdan kabul görmemektedir (Jones,1991:367-368).

Satıcılarla veya danışmanlık hizmetleri veren ajanslarla bireysel fayda sağlayan anlaşmalar yapmak, belirli objektif prosedürlerden bağımsız şekilde kayırmacılığa dayanarak birini işe almak gibi davranışlar örgütsel açıdan etik sorunlara örnek olarak verilebilir. Örgüt içerisindeki etik iklim, bu gibi etik dışı olarak değerlendirilen sorunlarla nasıl mücadele edileceğini etkilemektedir. Bir örgüt çalışanı örgüt içerisinde etik bir sorunla yüzleştğinde, buna karşılık örgütün kendisinden nasıl bir davranış sergilemesini beklediğini düşündüğünde, örgütün etik iklimi bu düşüncesine rehberlik yapacaktır. Bu noktadan

hareketle denilebilir ki etik iklim, kişilerin örgütün etik normlarına ilişkin algılarından oluşan bir bütündür (Bartels vd.,1998:799-800).

Victor ve Cullen (1987) tarafından doğru kabul edilen davranışın ne olduğu ve örgüt içerisinde karşılaşılan etik durumların ne şekilde ele alınması gerektiğine dair ortak algı olarak tanımlanan etik iklim, örgüt üyelerinin etik davranışlarını biçimlendirme konusunda örgütün sahip olduğu role vurgu yapmaktadır (Newman vd.,2017:477).

Etik iklimin kavramsallaştırılmasına yönelik yapılan bir başka çalışmaya göre resmi ya da gayri resmi bir yapıyı veya bir sosyal sistemi paylaşan üyelerin yaygın şekilde etik değerleri, örgüt hayatına ilişkin normları, faaliyetleri yerine getirirken sergiledikleri tutumları ve davranışları etik iklimi meydana getirmektedir (Arnaud,2006:2).

Bir örgütteki etik iklim, üyelerin örgütte bulunan etik politikalar ve etik prosedürlerle alakalı edindikleri, örgüt üyelerinin birbirleriyle paylaştıkları ve psikolojik olarak bir anlama sahip olan algılarını ifade etmektedir. Bu noktada belirtilmesi gereken husus, etik iklimin bir kuruluşun etik ikilemlerle ne şekilde başa çıktığı ve bu konuda sahip olduğu tutum ve duygularla değil, bireylerin gözlemleri yoluyla paylaştıkları algılardan oluştuğudur (Wimbush ve Shepard,1994:638).

Etik iklim, Engelbrecht vd. (2004) tarafından, çalışma ortamında karşılaşılan etik kaygıların örgüt tarafından nasıl incelenmesi gerektiği ile ilgili varsayımlara ek olarak doğru ve yanlışın ne olduğuna yönelik ortak algıya sahip olan bir sosyal sistemin ahlaki atmosferi şeklinde tanımlanmıştır. Bu doğrultuda bir örgütün tüm paydaşlarının refahı, yine tüm paydaşlara yönelik hesap verebilirliği, örgüt içine veya dışına yönelik iletişimi, kural ve prosedürleri düzenleme şekli, tüm bileşenlerine verdiği güveni ve eşitlik konusundaki algıları ele alış biçimleri örgütün etik iklimiyle ilintilidir.

Örgüt çalışanlarına ücretlerin adil şekilde dağıtılması, örgüt işleyişinde ahlaki değerlerin belirlenmesi ve işten ayrılma niyeti gibi etik açıdan önem arz eden konuların örgütler tarafından ne şekilde ele alınması gerektiği etik iklim yoluyla belirlenir. Çalışanların iş ortamındaki etik kaliteye ve etik davranış şekillerine dair düşünceleri etik iklimle ilgilidir. Etik iklim, öncelikle örgütün iş prosedürleri ve iş süreçleriyle bağlantılı olmak üzere, topluluk tarafından kabul gören ahlaki standartlara dayalı olarak, bir örgütte kişilerin hangi davranışlara veya eylemlere izin verildiği veya hangilerinin yasaklandığıyla ilgili paylaştıkları ortak algıları içermektedir (Fein vd.,2021:2).

Etik iklim bir şirketin temel değerlerini hem iç çevresine hem de dış çevresine yansıtmının, örgütle özdeşlemeyi ve örgüte bağlılığı sağlamanın bir yöntemi olarak örgütsel yaşamın bir parçası haline gelmiştir. Yapılan araştırmalar etik iklimin bireysel duyguları ve davranışları ne şekilde etkilediğini ortaya koymaktadır. Etik iklimle ilgili literatür incelendiğinde, etik iklimin örgüt üyelerinin etik davranışlarını, işle ilgili tutumlarını, örgütsel bağlılık düzeylerini, müşterilere yönelik proaktif hizmet performanslarını, örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu yönde etkilediği, bunun yanında yolsuzluk, işe geç kalma, işe devamsızlık gibi örgüt açısından verimsiz olarak değerlendirilen olumsuz davranışları da önlediği belirlenmiştir (Teresi vd.,2019:2).

Şirketlerin sürdürülebilirliklerini devam ettirmelerinde ve belirlenen amaçlara ulaşabilmelerinde etik iklimin yadsınamaz bir katkısı bulunmaktadır. Örgütte tüm üyelerce ortak bir etik anlayışın geliştirilmesi, gerçekleşmesi muhtemel sorunlarla karşılaşıldığında bunların çözümünde kolaylık sağlamaktadır. Özellikle örgüt yöneticilerinin etik davranışları isteklendirmesi sonucunda çalışanlar da davranışlarını belirlenen etik kurallar içerisinde gerçekleştireceklerdir. Bu durum onların örgüte daha fazla bağlılık duymasını sağlayacaktır. Ayrıca yapılan çalışmalarda hem yöneticilerin hem de çalışanların etik konuları algılamalarının ve bu algılarının davranışlarına yön vermesinin ne derece önemli olduğu belirtilmiştir. Örgütte hâkim olan liderlik tarzlarının etik kurallara göre şekillendirilmiş olması, çalışanların etik değerlere daha fazla önem göstermelerini sağlamaktadır. Böylece etik açıdan olumsuz olarak değerlendirilen davranışların gerçekleşme olasılığı da düşmektedir (Erdem,2021:59).

Çalışma yaşamı içinde örgüt faaliyetleri ve işlevleri örgütçe benimsenmiş olan etik değerlere uygun olarak gerçekleştirildiğinde bireylerin birbirleriyle sağlıklı etkileşimleri artar, arkadaşlık ve dostluk ilişkileri gelişme gösterir, örgütün hedeflerine giden yolda zarar verici olabilecek çatışmaların sayısı azalır ve dolayısıyla örgüt içerisinde olumlu bir hava meydana gelir. Bu durumun bir sonucu olarak örgüt çalışanlarının iş yerindeki tutumları etik iklim sayesinde olumlu yönde şekillenir. Örgüt yöneticileri için yüksek derecede önem arz eden kurum performansının gelişmesine ön ayak olan üyelerin örgütsel bağlılık düzeyleri de yine etik iklimden olumlu yönde etkilenmektedir (Demir,2019:826).

Etik iklimin varlığının örgütler üzerindeki etkilerini araştıran bir başka çalışmaya göre, örgütlerde etik iklimin oluşturulması ve bunun tüm üyeler tarafından benimsenmesi kurumlarda kararların etik kodlar çerçevesinde alınmasını sağlamaktadır. Ayrıca bir

işletmenin sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde edebilmesi için gerekli olan verimlilik düzeyinin yüksek olması da etik iklimin varlığı ile paralel bir şekilde gerçekleşmektedir. Örgüt çalışanlarının bireysel performansı, topluma ve örgüte karşı sosyal sorumluluk bilinci, çalışanların örgüte karşı duydukları memnuniyet ve bağlılık düzeyi gibi olumlu çıktılar etik iklim vasıtasıyla artarken; işten ayrılma eğilimi gibi örgüt yönetimi tarafından istenmeyen olumsuz çıktılarda da azalış tespit edilmektedir (Ayrar ve Saracel,2021:2378).

Bu noktaya kadar bahsedilenler ışığında etik iklimin örgütlerin geleceğine yön verebilmesi ve sürdürülebilirliğin sağlanması adına önemli bir güce sahip olduğu söylenebilir. Örgütlerin amaçlarına ulaşabilmesi için ihtiyaç duyulan en önemli girdilerden biri olan insan kaynaklarından olabilecek en üst düzeyde verim alınabilmesi, çalışanların bireysel amaçlarıyla örgüt amaçlarının aynı düzlemde buluşabilmesi, örgüt tarafından arzu edilen şekilde çalışanların doğru davranışa yönlendirilmesi, hem çalışanların kendi arasında hem de çalışanlar ile yöneticiler arasında iyi ilişkilerin sağlanması, çalışanların yüksek düzeyde iş performansı göstermeleri, örgüt içerisinde olumlu bir havanın yaratılması, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi olumlu örgütsel davranışların ortaya çıkması gibi hususlar etik iklimle bağlantılı şekilde gelişmektedir (Kahvecioğlu,2022:32-33).

1.4 ÖRGÜTSEL ETİK İKLİMİN BOYUTLARI

Etik iklimle ilgili literatür incelendiğinde kavramın kuramsal ve deneysel anlamda ilk çalışmaları 1980'li yılların sonlarından itibaren Victor ve Cullen tarafından yapıldığı görülmektedir (Kocayığıt,2010:63). Victor ve Cullen yapmış oldukları çalışmada etik iklimin iki boyutlu teorik tipolojisini oluşturmuştur. Tipolojide yer alan ilk boyut olan etik kriterler boyutu, örgütsel karar verme konusunda kullanılan etik kriterleri temsil etmektedir. İkinci boyutta ise etik kararlar verilirken referans olarak hangi analiz odağının kullanıldığını ifade etmektedir (Victor ve Cullen,1988:104).

Victor ve Cullen (1988), bahsedilen iki boyutu her biri farklı bir odağa sahip olan dokuz farklı iklim türünü tanımlamak için kullanmıştır. Bu dokuz iklim türleri şunlardır: Kişisel çıkar, kurum çıkarları, yeterlilik, arkadaşlık, takım çıkarları, sosyal sorumluluk, kişisel ahlak, kurum kuralları ve prosedürleri, kanunlar ve mesleki ilkeler (Weber ve Seger,2002:72-73).

İki boyutlu etik iklim tipolojisi Tablo 2'de gösterilmiştir:

Tablo 2
Etik İklim Alt Boyutları

ETİK KRİTERLER		ANALİZ ODAĞI		
		BİREYSEL	YEREL	EVRENSEL
	EGOİSTLİK	Kişisel Çıkar	Kurum Çıkarı	Yeterlilik
	YARDIMSEVERLİK	Arkadaşlık	Takım Çıkarları	Sosyal Sorumluluk
	İLKELİLİK	Kişisel Ahlak	Kurum Kuralları ve Prosedürler	Kanunlar ve Mesleki İlkeler

Kaynak: Victor ve Cullen,1988:104

1.4.1 Etik Kriterler Boyutu

Victor ve Cullen (1988), boyutların ayrıntıları incelendiğinde bazı karmaşıklıkların varlığından söz etmekle birlikte, etik iklim felsefesini daha kapsayıcı şekilde üç temel etik teori sınıfı altında kategorileştirmiştir. Bu teoriler egoizm, yardımseverlik ve ilkeliliktir. Bu teoriler ahlaki muhakeme sürecinde kullanılan kriterlerdir. Başka bir ifadeyle kişisel çıkarı maksimum düzeye çıkarma amacını gütmeye, örgüt içerisindeki bireyler ve kurum tarafından oluşturulan ortak çıkarları olabilecek en üst düzeye çıkarma isteği ve ilkelere bağlılığı sürdürme gibi kriterler etik iklim tipolojisinin etik kriterler boyutunu oluşturmaktadır. Kohlberg (1967) tarafından öne sürülen ve ahlaki gelişim psikolojisine atıfta bulunan fikirlere bakıldığı zaman da bireylerin etik muhakemelerinin gelişiminde de benzer etik kriterler kullanılmaktadır (Victor ve Cullen,1988:105).

Kohlberg'in oluşturmuş olduğu, ceza ve itaat uyumlaştırma evresinden evrensel etik kriterlere uyum göstermeye kadar uzanan altı farklı ahlaki gelişim düzeyine dayanılarak oluşturulan etik iklim tipolojisi egoizm, yardımseverlik ve ilkelilik gibi üç temel ahlaki yargıya göre sınıflandırılmıştır. Bahsedilen ahlaki yargılar, bir örgütte yer alan düşünce sistemini meydana getiren etik karar verme mercileri ve karar süreçleridir. Egoizm, örgüt içerisindeki faaliyetlerde bireylerin kendi çıkarlarını odak noktasına almasını ifade etmektedir. Yardımseverlik, ortak çıkarların gerçekleştirilmesinin peşinde koşmayı temsil etmektedir. İlkelilik ise örgüt içerisinde kararların alınırken kurallara, hukuk kurallarına ve belirlenen standartlara göre hareket etmeyi ön planda tutan iklim tipidir (Yeşiltaş,2012:99).

Bahsedilen temel etik iklim tiplerinin genel özellikleri Tablo 3’te gösterilmektedir:

Tablo 3
Etik İklim Tiplerinin Temsili Açıklamaları

Etik İklim Tipi	Temsili Açıklamalar
Egoistlik	✓ Bu örgütte üyeler genellikle kendileri için çalışırlar. ✓ Bu örgütteki insanlar kendileri için neyin en iyi olduğu konuyla oldukça ilgilenirler. ✓ Bu örgütteki insanlar örgütün çıkarlarını devam ettirmek için çaba gösterirler.
Yardımseverlik	✓ Bu örgütteki üyeler çevresindeki insanların iyiliğini gözetirler. ✓ Bu örgütte insanların üzerinde en fazla durdukları husus, şirketteki herkes için en iyi olan seçeneğin hangisi olduğudur. ✓ Takım ruhu, bu şirkette yer alan insanlar için çok önemlidir.
İlkelilik	✓ Burada insanlardan şirket tarafından belirlenen kurallara ve prosedürlere tamamen uyması beklenmektedir. ✓ Şirkette başarılı olarak değerlendirilen kişiler, şirket politikalarına uyan kişilerdir. ✓ Meslek hukuku ve meslekle ilgili etik kurallar tüm üyeler için oldukça önemlidir.

Kaynak: Kapp ve Parboteeah,2008:29

1.4.1.1 Egoistlik

Egoist iklimler, en temel biçimde bireylerin kendileriyle ilgili olan çıkarlarını en üst düzeyde gerçekleştirmek için çabalamalarını ifade etmektedir. Seçenekler arasında kararsız kalan birey, kendi çıkarına en fazla katkıyı sağlayabilecek alternatifleri arar ve bu süreçte diğerlerinin bu karardan nasıl etkileneceğini düşünmez. Egoist iklimin hâkim olduğu örgütlerde bireyler karar olurken kendi çıkarlarını kaynak olarak kullanırlar. Aynı sosyal ortamı paylaştığı diğer kişilerin ihtiyaçları ve istekleri genellikle ön planda tutulmaz. Diğerlerinin refahına yönelik ilginin az olduğu ortamlara örgütsel bağlılık duygusunun gelişmesi de beklenemez. Örgütte üyeler tarafından algılanan bir iklim üyeleri bencil ve

çıkarcı eylemlere yönlendiriyorsa, bu durum çalışanların hem örgüte hem de başkalarına karşı umursamaz olmasına sebep olacaktır (Akbaş,2010:123).

Bu iklim tipinde örgütte yer alan normlar, kişisel çıkarın tüm çalışanlarca odak noktada yer almasını teşvik etmektedir. Bir örgütte kişisel çıkarın ve bunun peşinden koşulmasının desteklenmesi yalan söyleme ve aldatma gibi davranışların ortaya çıkmasına sebep olacaktır (Cullen vd.,2003:130).

1.4.1.2 Yardımseverlik

Literatürde iyiliksever iklim olarak da geçen bu iklim tipinde etik muhakeme sürecinde esas alınan temel kriter içinde bulunulan sosyal grubun çıkarlarının maksimize edilmesidir. Yardımsever iklimin bulunduğu örgütlerde, üyelerin çalışma arkadaşlarına, örgütün tüm paydaşlarına ve en genel çerçevede evrenin bütününe değer verilmesi örgüt normları tarafından teşvik edilmektedir. Bireysel açıdan bakıldığında etik kararların gelişmekte olan dostluklardan etkilendiği sonucuna ulaşılmaktadır (Elçi ve Alpkan,2008:300).

Victor ve Cullen (1988) tarafından oluşturulan tipolojiyle bağlantılı olarak etik kriter boyutunda yer alan yardımseverlik kriterini ve bireysel odağı kullanan örgüt üyeleri, örgütte bağlantılı olsun veya olmasın diğer bireylerle arkadaşlık ilişkilerini geliştirmeye çalışırlar. Yerel analiz odağında ise çalışma ortamında ortak bir etki yaratmaya çalışılmaktadır. Buna ek olarak evrensel bakış açısıyla davranışlarına yön veren bireyler etik kararlarını verirken dış etkenlere duyarlı şekilde davranırlar ve sosyal yönden sorumluluk hissederek bu durumu kendilerine rehber edinirler (Upchurch,1998:1351).

Yardımseverliğin tüm üyelerce benimsenmesini arzulayan bir iklim, bireylerin kararlarını verirken yapacakları davranışların başkaları üzerinde ne gibi etkiler doğurabileceğinin düşünülmesini ister. Yardımseverliğe bağlı iklimler, etik ikilemlerle karşılaşıldığında verilecek kararların diğerleri için olumsuzdan daha çok olumlu etki bırakması gerektiğini savunur. Bu noktada başkaları olarak belirtilen kesim örgüt içinde birlikte çalışılan bir birey, başka ekip ve takımlar veya dış çevrede yer alan topluluklar olabilir. Yardımsever iklimlerde kişisel çıkarların ikinci planda tutulması istenilir. Çünkü örgüt içerisindeki ilişkilerin uzun vadeli olabilmesi için bireysel çıkarlardan fedakârlık yapılması gerekmektedir (Barnett ve Schubert,2002:282).

1.4.1.3 İlkelilik

Etik ilke kriterinin karar almada dayanak olarak kullanıldığı ilkelilik iklimlerinde, örgütün normatif beklentilerinde örgüt tarafından belirlenen kuralların, yasaların ve faaliyetlerde belirlenen standartların uygulanması yer almaktadır. Örgüt içerisinde herhangi bir etik ikilemle karşılaşıldığında karar vericinin grup normlarına ve kurallara bağlı kalması önerilir (Cullen vd.,2003:131).

Yılmaz ve Yıldırım (2019)'a göre ahlaki açıdan yanlış olan bir davranış, başkalarına fayda sağlayacak düzeyde olumlu sonuçlar doğurmuş olsa da kabul edilebilir bir davranış olmadığı esasına dayanmaktadır. İlkelilik ikliminde bireysel alanda kişilerin kendilerine ait ahlak kurallarının, yerel odak noktasında örgüt kurallarının, evrensel alanda ise örgüt dışında yer alan hukuk kurallarının yol gösterici olması beklenmektedir. Fakat belirtilen dayanak noktalarının esas alınarak kararlar verilmesi yine de bireysel çıkarların göz ardı edilmesini gerektirmez. Ortaya çıkması muhtemel bir sorunda örgüt tarafından belirlenen etik kurallara ve etik kodlara değinilerek kararlar alınır (Türe Yılmaz ve Yıldırım,2019:164).

Diğer iki etik kriterin aksine ilkelilik iklimi, bir kişinin veya herhangi bir grubun faydasını veya çıkarını gözetmekten ziyade soyut ve kişisellikten bağımsız davranış kurallarına önem vermektedir. İlkelilik iklimine göre, bireyler etik bir ikilemle karşılaştıklarında kurallara ve standartlara bağlı kalmalıdır. Kişisel ahlak kuralları, örgütsel kurallar, örgüt tarafından belirlenen prosedürler, yasal ve mesleki davranış kuralları bahsedilen kural ve standartlar bütünü oluşturmaktadır (Akkoç,2012:47)

1.4.2 Analiz Odağı Boyutu

Victor ve Cullen (1988)'e göre bir analiz odağı, örgütsel kararlara etik kriterleri uygulamak için başvuru, ahlaki açıdan akıl yürütmenin başlangıç noktasını ve örgütsel kararların etik açıdan ele alınmasında hangi hususların dikkate alınacağına yönelik bir çerçeve oluşturan referans noktasıdır. Belirtilen etik kriterlerin her biri için muhtemel etik iklim türlerini ortaya çıkarmak amacıyla üç farklı analiz odağı oluşturulmuştur. Bunlar bireysel odak, yerel odak ve evrensel odaktır.

Analiz odağında yer alan bireysel odak noktasındaki ahlaki ve etik kararlar kişisel çıkarlardan beslenmektedir. Yerel odaktaki kararlar bir sosyal grup olan örgütlerin ortak çıkarlarından beslenirken, evrensel düzeyde gerçekleşen kararlar ise sosyal sorumluluk

amacına yönelik şekil almaktadır. Bireysel analiz odağında kararlarda referans alınan husus bireyin kendisidir. Kişinin faydası, değer ve inançları kararlara yön vermektedir. Yerel analiz odağı ise kişinin içerisinde yer aldığı veya ait olduğu sosyal grubun etkisi altındadır. Evrensel odak noktası örgütün dış çevresi ile ilgilidir. Örgütün dış çevresinde etkileşim halinde olduğu kamu ve toplum, kararların ne yönde olması gerektiği hakkında ışıktutmaktadır (Akca,2021:46).

Bireysel düzeyde kişi, bağlı olduğu grubun norm ve kurallarını gözetmeksizin kararları kendi başına alır. Etik problemlerle karşılaşıldığında kendi inanç, düşünce ve etik değerlerine göre bu problemle başa çıkmaya çalışır. Bireysel düzeyde egoist etik kriterleri dikkate alındığında birey kendi çıkarlarını göz önünde tutarken, yardımsever etik kriterinde grup arkadaşlarının ve örgütün ortak çıkarlarına göre davranır. Bireysel düzeyde ilkelilik kriterine göre ise kişisel etik kural ve ilkelerine göre hareket edilir. Yerel odak noktasında, egoist kriterler örgütün kendi çıkarlarını, yardımsever kriterler ekibin faydasını, ilkelilik kriterler ise örgüt tarafından belirlenen kuralların dikkate alınmasını gerektirir. Evrensel düzeyde egoist kriterler verimliliğin gerçekleşmesini sağlarken, yardımsever kriterlerde toplumun tümüne fayda sağlamak ve sosyal sorumluluğa uygun hareket etmek ön plandadır. Evrensel odak noktasındaki ilkelilik kriterleri ise etik kararlar alınırken kanunların ve mesleki veya profesyonel etik ilkelerin dikkate alınması gerektiğini vurgulamaktadır (Yiğitsoy,2021:28-29).

1.5 ÖRGÜTSEL ETİK İKLİMİN BELİRLEYİCİLERİ

Örgüt üyelerinin tutum ve davranışlarında, örgüt yöneticilerinin arzu ettiği yönde değişiklik yapılmasının sağlanması ancak örgütsel bağlamda yapılacak birtakım değişikliklerle mümkün olabilmektedir. Örgüt ikliminin örgüt üyelerinin bütünü tarafından algılanan ve örgütün hemen hemen tüm işlevlerinde etkisini gösteren bir kavram olduğundan hareketle, bahsedilen davranış değişikliğini sağlama noktasında örgüt ikliminin etkisinin büyük olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Bir örgüt iklimi türü olan etik iklimin örgütlere sağladığı faydalar göz önüne alındığında, etik iklimin gelişiminin sağlanmasına yönelik çalışmalar yapıldığı sıklıkla rastlanılan bir durumdur (Aldemir,2022:28)

Bir örgütte etik kavramının tüm üyelerce anlaşılması ve benimsenmesi, etik iklimin gelişmesi ve bireylerin herhangi bir etik ikileme düştüklerinde örgüt tarafından belirlenen etik kriterlere göre karar alabilmesi birtakım faktörlerden etkilenerek gerçekleşmektedir

(Yıldırım ve Naktiyok,2018:26). Örgütlerde etkin bir etik iklim oluşturarak belirlenen etik ilkelere göre karar alınması, çalışanların örgütlerine etik açıdan da olumlu bakması ve en genel sonuç olarak daha verimli faaliyetlerde bulunulması da bahsedilen faktörlerden etkilenmektedir (Şahin ve Dündar,2011:132). Örgütlerde hâkim olan etik iklimin varlığını ve ne yönde şekilleneceğini etkileyen bu faktörler şu şekilde sıralanabilir:

- ✓ Örgüt Yapısı
- ✓ Etik Kodlar
- ✓ Sosyal Normlar
- ✓ Dış Çevre

Belirtilen faktörler aşağıda açıklanmıştır.

1.5.1 Örgüt Yapısı

Etik iklimin gelişmesinde etkili olan faktörlerden biri örgütün yapısı ve bu yapının sahip olduğu özelliklerdir. Bir örgüt faaliyetlerini yerine getirirken hem iç çevreden hem de dış çevreden fazlasıyla etkilenir. Örgütlerin en temel amaçlarından birinin sürdürülebilirliğin sağlanması olduğuna göre, bunu gerçekleştirmek adına çevresinden gelen etkilere uyum gösterme sürecinde örgüt yapısı da çeşitli yönlerden etkilenmektedir. Örneğin yeni kurulan örgütlerde resmi bir örgüt yapısının eksik olması, liderlik davranışlarının daha fazla önemli olmasına ve dolayısıyla liderin bireysel değerlerinin örgütün değerleriyle daha fazla etkileşim halinde olmasına sebep olacaktır. Böylece liderin bireysel etik değerleri ve düşünceleri ile örgütün etik değerleri arasında paralellik ortaya çıkacaktır (Neubaum,2004:339-340).

Bunun yanında örgütlerin kendilerine has örgüt tiplerinin olmasının altında yatan sebeplerden biri ise örgütlerin yapılarının da birbirlerinden farklı olmasıdır. Öyle ki örgütte istihdam edilen çalışanların yapısı, örgütün büyüklüğü, faaliyet gösterilen alanın yerel veya küresel olması gibi hususlar örgütlerde üyeler tarafından algılanan etik iklimi de etkilemektedir (Yıldırım ve Naktiyok,2018:27)

1.5.2 Etik Kodlar

Etik kod kavramı günlük hayat, meslek veya çalışma ortamlarındaki insanların birbirleriyle etkileşimlerini ve ilişkilerini düzenlemek amacıyla belirlenen ve sistematik bir bütünlük gösteren, toplum tarafından benimsenen genel ahlak kurallarından ve standartlarından oluşturulmuş bir bütünlük olarak tanımlanmaktadır (Yüksel,2015:10).

Etik kodlar, bir örgütteki bireylerin etik ilkelere göre davranması ve etik iklimin iyileştirilmesine yönelik yapılan bir girişimdir. Şirketler, belirli bir meslek alanında etkin bir şekilde faaliyet gösterebilmek için etik kodlara ihtiyaç duyarlar. Etik kodlar, işletme kurucularının ahlak ve etik değerlerinin kurum kültürünün bir parçası olması ve yeni gelen bireylerin de buna uyum sağlayabilmesi adına büyük önem taşımaktadır (Adams vd.,2001:200).

1.5.3 Sosyal Normlar

Bir örgütün resmi veya gayri resmi şekilde oluşturulmuş kural, politika, prosedür ve düzenlemelerine ek olarak örgüt tarafından oluşturulması istenen etik iklime katkı sunabileceği düşünülen davranışları içeren normatif süreçler ve beklentiler, o örgütün sosyal normlarını oluşturmaktadır. Sosyal normların oluşmasını izleyen süreçlerde bu normlar ve değerler tüm örgüt çalışanları için daha belirgin hale gelirler (Neubaum,2004:338).

Örgütün faaliyetlerinden herhangi bir şekilde etkilenen tüm paydaşların, örgütün iş yapma biçimlerine dair bilgileri sağlayabilmesi ve bunun devamında örgütü daha isabetli bir şekilde tanıyabilmesi örgütün sosyal normları yoluyla mümkün hale gelmektedir. Bir örgüt üyesinin etik ikilemle karşı karşıya kaldığında ne şekilde tutum ve davranış sergilemesi gerektiği de yine sosyal normlar vasıtasıyla belirlenmektedir. Dolayısıyla değinilen sosyal normların örgütün tüm paydaşları tarafından doğru şekilde algılanabilmesini sağlayacak şekilde net ve anlaşılır olması, örgüt içerisinde etik iklimin gelişmesine katkı sağlayacaktır (Yıldırım ve Naktiyok,2018:28-29).

1.5.4 Dış Çevre

Örgütlerdeki etik iklim ile örgütsel davranışlar arasındaki ilişkinin varlığı bilim insanlarının üzerinde çalıştığı konulardan biri olmuştur. Etik iklimlerin ortaya çıkışını,

gelişimini ve üyelere tarafından benimsenmesini etkileyen faktörlerden birinin de örgütün dış çevresinin olduğu düşünülmektedir. Örneğin, örgütün faaliyet gösterdiği sektörün özellikleri örgütün etik iklimi üzerinde etkili olmaktadır. Endüstrinin örgüt kültürü üzerindeki etkisinin varlığının test edildiği araştırmalar, etik iklim üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalara göre sayıca daha fazla olsa da yapılan az sayıdaki araştırma etik iklim üzerinde sektör bazlı farklılıkların etkisinin olduğunu göstermektedir. Ülkelerin farklı türlerdeki inançlara sahip olması, her toplumun değerlerinin farklılık göstermesi ve buna paralel olarak etik kriterlerde de farklılıkların olması, örgütlerin etik iklimlerini etkileyen en önemli dış çevre unsurlarından birinin de kültür kavramı olduğu sonucunu çıkarmaktadır. Özellikle küresel ölçekte faaliyet gösteren örgütlerde kültürel farklılıklara vurgu yapılmaktadır. Örneğin rüşvet, ayrımcılık ve ürün fiyatlandırması gibi konular farklı kültürlerde farklı şekillerde ele alınmaktadır. Dolayısıyla etik çatışmaların incelenmesinde bu tür farklılıkların da göz önüne alınması gerekmektedir (Bourne ve Snead,1999:283-284).

İKİNCİ BÖLÜM

NARSİZİZM

2.1 KİŞİLİK

Psikologlar arasında kişilik kelimesinin tanımı farklılık gösterse de çoğu tarafından benimsenen görüşe göre kişilik kelimesinin kökeni Eski Yunan tiyatrolarında Romalı aktörler tarafından kullanılan ve Latince persona adı verilen maskelere dayanmaktadır (Feist vd., 2006:3). Liebert (1995)' e göre aktörler temsil ettikleri karakterlere göre bahsedilen maskeleri kullanarak kişiler arasındaki farklılıkları anlatmaya çalışmışlardır (Yüksel vd., 2015).

Kişilikle ilgili araştırmalar 1930'ların sonlarına doğru Gordon Allport tarafından Harvard Üniversitesi'nde yapılan çalışmalar öncesinde sistemli ve resmi bir şekilde yürütülüyordu. Dolayısıyla Allport'un "Kişilik: Bir Psikolojik Yorum" isimli kitabı kişilikle ilgili çalışmaların genellikle resmi başlangıcı olarak kabul edilmektedir (Schultz vd., 2016:7). Allport kişilikle ilgili kendine özgü tanımlamasını yapmadan önce yaklaşık 50 farklı tanımlamayı incelemiş (Schultz vd., 2016:245), sonraki süreçte ise kişiliği bireyin karakteristik düşünce ve davranışlarını belirleyen psikofiziksel sistemleri içeren dinamik bir organizasyon olarak tanımlamıştır (Allport, 1961:28). Yaptığı tanımdaki bazı anahtar kavramları açıklama yoluna giderek kişiliğin temel özelliklerinden bahseden Allport, *dinamik organizasyon* kavramıyla kişiliğin, bireyin çevresine uyum sağlama sürecinde sürekli değişmesine ve büyümesine rağmen bu büyümenin rastgele olmayan bir şekilde gerçekleştiğini savunmuştur. *Psikofiziksel* kavramı ise kişiliğin ne tamamen zihinsel ne de tamamen fiziksel olduğunu hem zihnin hem de bedenin birlikte bir bütün olarak hareket etmesiyle oluştuğunu belirtmektedir. Allport kişiliğin *belirleyen* rolünden bahsederken, bireylerin düşünce ve davranışlarının kişilik tarafından etkinleştirildiğine ve yönlendirildiğine vurgu yapmaktadır. Tanımda belirtilen *karakteristik* düşünce ve davranışlar ise kişinin düşündüğü veya yaptığı her şeyin kendine has olduğunu açıklamaktadır. (Schultz vd., 2016:245).

Kişilikten bahsedildiği zaman hemen her insan neden bahsedildiğini bilir fakat resmi bir tanım yapılması istendiğinde durum zor bir hal alır. Cüceloğlu (1990)'na göre kişilik,

bireyin iç dünyası ve dış çevresiyle kurduğu, başka kişilerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış ilişki şekilleridir.

Soyut bir kavram olması ve uzmanlık alanları farklı olan birçok araştırmacı tarafından araştırmalara konu edilmesi nedeniyle kişilik hakkında ortak bir tanımlama yapılamamıştır. Eren (2015)'e göre kişinin kendisi hakkındaki fizyolojik, zihinsel ve ruhsal bilgisi kişilik olarak tanımlanmaktadır. Böylece kişilik, bireyin kendisinde gerçekleşenleri bilmesi ve bu yolla yine kendisine tatmin ve çıkar sağlayacak herhangi bir duruma geçmesidir. Bahsedilen tanımda kişiliği bireyin kendisi açısından ele alan araştırmacı, bireyin başkaları açısından kişiliğini ise onun toplum içerisinde belli başlı özelliklere ve rollere sahip olması olarak değerlendirmiştir.

Kişiliği bir insanın yaşamı boyunca sergilediği bütün davranışlar ve sahip olduğu özellikler toplamı olarak tanımlayan Eroğlu (2013), bu davranışların bir kısmının kişinin fiziksel yapısından ve biyolojisinden kaynaklandığını, başka bir kısmının toplum tarafından o kişiye yüklenip öğretildiğini, bir diğer kısmının ise bireyin psikolojisinden ve ruhsal yapısından kaynaklandığını ileri sürmüştür

Özkalp ve Kirel (2016) kişiliği bireyin belirgin, değişmeyen ve aynı zamanda tutarlı olan özelliklerinden oluşan bir bütün olarak tanımlarken, kişiliği oluşturan üç temel noktanın öneminden bahsetmiştir: Kişiliğin *benzersizlik* yönü bireyin davranış ve tutumlarının başka insanlardan farklı olduğunu ifade ederken, kişiliğin *tutarlılık* yönü ile ifade edilen şey ise farklı zamanlarda ve farklı ortamlarda bile kişinin benzer bir şekilde davranış sergilemesidir. Öte yandan kişiliğin tutarlı olmasıyla birlikte uzun dönemde durağan bir nitelik taşıması, bireyin tutum ve davranışlarında düzenlilikler göstermesi ise kişiliğin *durağanlık* yönü ile ilgilidir.

Kişilikle ilgili yapılan bir diğer araştırmada bireyin dış dünyaya sergilenen bir ifadesi veya bireyi toplumdaki diğer insanlardan farklılaştıran özelliklerin toplamı olarak tanımlanmıştır (Koç,2019:339).

Nasıl ki örgütsel davranış için temel teşkil eden kavram bireysel davranış ise, bireysel davranışın temelini de kişiliğin oluşturduğunu belirten Sabuncuoğlu ve Tüz (2016)'e göre kişilik, bir kişiyi diğerlerinden farklılaştıran bedensel, zihinsel ve ruhsal özelliklerin toplamıdır. Bunun yanında bir kişiyi nesnel ve öznel taraflarıyla değerlendiren, farklı olmasını sağlayan duygu, düşünce, tutum ve davranış özelliklerinin bütünü de yine kişilik olarak tanımlanmaktadır.

Kişilikle ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde araştırmacılar tarafından yapılan tanımlamaların büyük bir çoğunluğu bireysel farklılıkların öneminden bahsetmiştir. Bu bakımdan kişilik bir insanı diğer insanlardan ayıran bireye has özellikleri temsil eder (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2012:3).

Bahsedilen bu bilgiler ışığında denilebilir ki; kişilik, bireyin doğumundan yaşamının sona ermesine kadar kendisine fayda sağlayacak duruma geçmesine yarayan gerek doğuştan gerek yaşamı boyunca edindiği özelliklerle dış dünyaya sunduğu etkin bir organizasyondur.

2.2 KİŞİLİĞİ BELİRLEYEN FAKTÖRLER

Kişilik konusunda yapılan araştırmalardaki tartışma konularından biri de bir insanın kişiliğinin oluşmasında genetik faktörlerin mi yoksa çevresel faktörlerin mi etkili olduğudur. Fakat araştırmacılar bu soruya net bir cevap bulamamakla birlikte kişiliğin hem genetik hem de çevresel faktörlerin sonucunda meydana geldiği konusunda hem fikir olmuşlardır (Robbins, Judge, 2019:135).

Kişiliğin gelişiminin araştırılması, insan davranışları hakkında bilgi sahibi olmak için başvurulmuş önemli alanlardan biri olmuştur. Modern gelişim psikolojisi kişiliğin oluşmasında hangisinin daha fazla etkiye sahip olduğu konusunda kalıtım ve çevresel faktörleri karşılaştırma yoluna girmeden, insanın hem fizyolojik hem de psikolojik olarak etkileşim içinde olan parçalardan oluştuğu varsayımını kabul eder. Dolayısıyla insan kişiliğinin oluşmasında kalıtım, beyin, olgunlaşma, çevre ve öğrenme gibi faktörlerin bir bütün olarak etkili olmaktadır (Luthans,2010:129). Bu noktadan hareketle, hangisinin ne oranda etkili olduğu konusundan bağımsız olarak kişilikle alakalı temel faktörleri kalıtsal faktörler, aile faktörü, kültürel faktörler, coğrafi ve fiziki faktörler olarak kategorileştirmek mümkündür. Kişiliği belirleyen bu faktörler aşağıda açıklanmıştır.

2.2.1 Kalıtsal Faktörler

Kalıtsal özellikler, bireyin kişiliğinin oluşmasında ve belirlenmesinde önemli bir etkiye sahiptir. Her ne kadar insanlar da diğer türler gibi kendi türüne has ortak kalıtsal özelliklerle donatılmış olsa da türün içerisinde yer alan genetik farklılıklar insanlar arasındaki farklılıklara neden olmaktadır. Bu sebeple her birey insan olmanın getirdiği ortak kalıtımın yanında, kendi soy ve ailesinden aldığı bazı kalıtsal özellikleri de taşımaktadır

(Eroğlu,2013:221). Kişinin saç ve göz rengi, yüz hatları, boyu ve cinsiyeti (Gökben Çetin ve Beceren,2007:113), kas yapısı, refleksleri ve biyolojik ritim gibi özellikleri genellikle ebeveynlerinden etkilenir (Robbins, Judge, 2019:135).

Ashton (2018)'e göre doğumundan kısa süre sonra, herhangi bir ortak yaşam geçirmeden iki farklı aileye evlat olarak verilip bu şekilde yetiştirilen ikiz kardeşlerin aralarındaki davranışsal benzerliklerin sebebi sahip oldukları ortak genetik özelliklerdir (Turan, 2021).

Cloninger (2004)'e göre kişiliğin kalıttan önemli ölçüde etkilendiğine dair araştırmalar bulunmaktadır. Modern kişilik araştırmacıları klasik teorisyenlerin biyolojinin rolü hakkındaki spekülasyonlardan sıyrılarak bazı insanların dışadönük, bazılarının ise utangaç olma gibi kişilik eğilimlerinin farklılığını kalıtsal özelliklerinden kaynaklandığını ileri sürmektedirler.

Sarıtaş (1997) yapmış olduğu çalışmada kalıtsal özelliklerin, bireyin davranışsal ve psikolojik niteliklerinin temelinde yer aldığından bahsetmiştir. Kalıtsal özelliklerin kişiliği belirlemedeki rolünün her birey için aynı olamayacağını belirten Sarıtaş (1997), zihinsel özelliklerin ve davranışların belirlenmesinde genetik faktörlerin etkili olduğunu ileri sürmüştür.

Loehlin, Horn ve Willerman (1981) yaptıkları araştırmada kişilikteki bireysel farklılıkların kaynağını anlamaya yönelik yapılan davranışsal genetik araştırmaları önemli bir aşama kaydedilmiş, bunların sonucunda çok çeşitli kişilik özelliklerinin yaklaşık %40-%50'sinin kökeninin genetik olduğuna dair bulgular elde edilmiştir (Plomin ve Nesselroade, 1990:191-192).

2.2.2 Aile Faktörü

Aile, bireylerin sosyal ve kültürel normları öğrenmeye başladığı, toplumun bir parçası olma yolunda adımları attığı ve yaşamında karşılaştığı ilk sosyal grup olma özelliği taşımaktadır. Bireyler, toplumun sosyo-kültürel değerlerini, birtakım davranış biçimlerini ve hatta hangi konularda nasıl tutumlar sergileneceğini anne ve babalarını rol model olarak öğrenirler (Eroğlu,2013:226)

Kişiliğin oluşup gelişmesinde aile faktörü önemli unsurlardan biridir. Ailede yer alan çocuğun aile fertleriyle etkileşimi, rol model olarak onları benimsemesi ve benzer

davranışlar sergilemesi bakımından etkili olmaktadır. Ayrıca ailenin ekonomik durumu, ebeveynlerin eğitim seviyesi ve ailenin büyüklüğü kişiliğin gelişiminde etkili olan değişkenlerdendir (Özsoy ve Yıldız,2013:5).

Çevrenin kişilik üzerindeki etkisini incelemek için bakılması gereken ilk yer ailedir. Ailenin kişilik gelişimindeki etkisini ölçmeyi amaçlayan araştırmalarda ilk iş, herhangi bir sebepten dolayı ailenin yokluğuna maruz kalan çocuklardaki kişilik özelliklerine bakmak olmuştur. Goldfarb (1955) tarafından yapılan bir araştırmada erken yaşta evlat edinilmek üzere bir aileye bırakılan çocukların, kuruma yerleştirilen çocuklara kıyasla tatmin edici bir kişilik gelişimi gösterme olasılığının daha yüksek olduğu bulunmuştur (Fontana, 2000: 9). Daha yakın bir zamanda Benson vd. (1994) tarafından yapılan bir araştırmada ise özellikle erken yaşlarda evlat edinilen çocuklar ebeveynlerine güçlü bir bağlılık hissederse onların değerlerini, inançlarını ve sosyal tutumlarını paylaşırlar (Fontana, 2000: 9).

Aile faktörünün bireyin kişiliğinin gelişimi üzerindeki etkisine yönelik yapılan bir başka araştırmada, kişinin doğup büyüdüğü aile ortamı ile etkileşiminin öneminden bahsedilmiştir. Örneğin, anne ve babanın çocuklarına baskıcı bir tutum sergilemedikleri, demokratik bir yapı gösteren ailede çocukların daha objektif ve rasyonel davranışlar gösterdiklerine ulaşılmış, daha aktif bir yaşam sürdürdükleri ve kolay ilişkiler kurdukları anlaşılmıştır (Bozkurt,2007:97).

Aile içindeki karşılıklı ilişki türlerinin, bireyin kişiliği üzerindeki etkisini araştırmasına konu eden Güney (2009), aile içerisindeki anne, baba ve çocuk arasındaki ilişkide karşılıklı sevgi ve saygı ön planda ise çocukların da günlük yaşamlarında başkalarına karşı sevgi ve saygı ile davrandığını belirtmiştir. Bunun yanında ebeveynleri otoriter davranışlar sergileyen çocukların, başka insanlarla ilişkilerinde sert davranışlar gösterdikleri yapılan araştırmalarla kanıtlanmıştır. Bahsedilenlere ek olarak, aile içi etkileşimlerde anne ve babalarını gözlemleyen bireyler ebeveynlerini rol model alma yoluyla, onların dünya görüşlerini, toplumdaki diğer insanlara bakış açılarını, karşılaştıkları olaylara yaklaşım biçimlerini ve değer yargılarını benimserler (Güney,2009:191)

2.2.3 Kültürel Faktörler

Bir toplumu oluşturan kurallar, toplumdaki bireyler tarafından benimsenen değerler, günlük yaşamda kabul edilen varsayımlar kültürü oluşturur. Kültür, bir şekilde toplum içinde

yaşam sürdüren birey üzerinde çeşitli etkiler bırakarak davranış şekillerine yön verir. Kültür, bireyden bazı davranışları yapmasını beklerken, bazılarının da gerçekleştirilmemesini bekler (Yüksel,2006:60)

Eren (2015)'e göre bireyin içinde yaşamını sürdürdüğü toplumun özellikleri, toplumdaki bireylerin hayat felsefesi, ahlak kurallarını benimseyiş biçimleri, din konusundaki görüşleri ve bu tip hususlar bireyin kişiliği ve bu yolla da tutum ve davranışlarına yön verir.

İnsan doğumundan itibaren ait olduğu toplumun etkisi altında yaşamını sürdürür. Bireyin bulunduğu toplumun bir üyesi haline gelmesi sürecine toplumsallaşma adını veren Soysal (2008)' a göre kişi bu süreçte bir taraftan toplumun kurallarını benimseyip yaşamını sürdürürken, diğer taraftan toplumdaki başka kişilerden ayıran kişilik özelliklerini kazanır. Yani her insan belli bir kültürel yapı içerisinde yaşar ve bahsedilen bu kültürel yapıdan tüm yaşamı boyunca etkilenir.

Aile faktöründen sonra kişiliğin gelişiminde en fazla etkiye sahip olan faktörlerin kültürel faktörler olduğunu belirten Güney (2000)' e göre, doğduğu kültürün özelliklerini seçme şansına sahip olmayan birey, içinde bulunduğu toplumun kültürel değerlerini benimser. İnsan, toplumdaki diğer bireylerle sürekli etkileşim halinde bulunarak farklı kültürel değerleri öğrenir ve bu doğrultuda davranış ve kişiliği şekillenir (Parlak ve Koçoğlu Sazkaya, 2018:150).

Kültür, bir toplumun tarafından benimsenen inanç sistemlerini, tutumları ve davranış biçimlerini içeren bir sistem olduğundan, insanoğlu bahsedilen değerleri ve sosyal ilişkileri öğrenmek yoluyla kişiliğini geliştirir ve toplumda kendine yer bulur (Arslantaş, 2008: 106-107)

Kültürün kişilik üzerindeki etkileri genellikle bireylerin farkında olmadan gerçekleşir. Çünkü bireyler günlük yaşamlarını devam ettirirken kültürün içerdiği semboller, inançları, değerleri ve toplum tarafından benimsenen norm ve uygulamaları bilinçsizce içselleştirir. Bunun yanında belirtilmesi gereken bir başka husus da kültürün her bireyin kişiliği üzerinde aynı seviyede etkisinin olmadığıdır. Öyle ki; bir topluluğun kültürü kişileri belli başlı şekillerde düşünmeye, davranmaya ve hissetmeye yöneltir, fakat kişilerin bu durumu içselleştirmesi onun mizacına, yetiştirilme tarzına, eğitim seviyesine ve bireyin çevresel koşullarla etkileşim halinde olma şekillerine göre değişir (Lu vd.,2022:6-7)

2.2.4 Coğrafi Ve Fiziki Faktörler

Kişiliğin gelişim sürecinde etkilendiği faktörlerden biri de coğrafi faktörlerdir. Bireyin yaşadığı coğrafi çevre içerisinde yer alan iklim, yaşamın sürdürüldüğü bölgenin fiziki koşulları gibi faktörlerin kişilik üzerindeki etkisi yadsınamaz bir gerçektir. Kıyı bölgelerde yaşayan insanlarla daha kırsal bölgelerde yaşayan insanlar arasında, sıcak iklimin hâkim olduğu yörelerde yaşayan insanlarla soğuk iklimlerde yaşamlarını sürdüren insanlar arasında, kişiliği etkileyen diğer faktörlerden bağımsız bir şekilde yalnızca coğrafyanın sahip olduğu özelliklerden ileri gelen kişilik farklılıkları bulunmaktadır (Eroğlu,2013:229).

Zel (2006)'e göre coğrafi ve fiziki şartların kişilik üzerindeki doğrudan etkilerinin yanında dolaylı etkilerinden de bahsetmek mümkündür. Yaşanılan coğrafyanın fiziki şartları özellikle toplumun kültürel yapısını etkilemek yoluyla bireylerin kişiliğini etkilediği bilinmektedir.

Yaşar Ekici ve Göger (2018) tarafından yapılan araştırmada ebeveynlerin bazı kişilik özelliklerinin yetiştikleri coğrafi bölgelere göre anlamlı şekilde farklılaştığı saptanmıştır. Bu bağlamda özellikle daha sıcak iklimde ve denize yakın kesimlerde yaşamlarını sürdüren insanların diğerlerine göre daha dışadönük kişilik özelliklerine sahip oldukları anlaşılmıştır.

Sarioğlu Uğur ve Devcar (2018)' a göre bireylerin kişiliklerinin gelişme sürecinde içinde büyüdüğü coğrafi faktörlerin tesiri küçümsenmeyecek kadar fazladır. Örneğin; iklim şartlarının daha soğuk ve sert olduğu bir bölgede büyüyen kişinin mizacı daha sert olurken, nispeten daha ılık iklimlerde yaşayan kişilerin kişilik yapıları daha yumuşaktır.

Özellikle günümüz teknolojik gelişmeleri coğrafi sınırları bulanıklaştırmış olsa da insanların yaşam biçimlerini hala çeşitli yönlerden etkilemektedir. Örneğin; kişilik özellikleri bakımından dışadönük kişiler yaşam yeri tercihlerini daha düzlük veya okyanuslara yakın yerlerden yana yaparken, içedönük kişiler ise daha tenha veya dağlık alanlarda yaşamayı seçerler (Oushi vd.,2015:65).

2.3 KİŞİLİK KURAMLARI

Üzerinde çalıştıkları konular bakımından kişilik kavramını çeşitli yönlerden ele alan bazı bilim insanları, kişiliğin ortaya çıkışı ve gelişimi hakkındaki fikirlerini farklı teoriler geliştirerek sunmuşlardır. Bu teorilerin her biri kişiliğin nasıl meydana geldiğini, ne tür faktörlerden oluştuğunu ele almıştır. Belirtilmesi gereken bir diğer husus da farklı kişilik

teorileri sunan bilim insanları, bu teorileri ortaya atarken içinde bulundukları zaman dilimindeki dünya görüşlerinin, toplumda kendine yer edinen kültür kodlarının, yaşam tecrübelerinin ve o anda yaygın olarak bulunan insan özelliklerinin etkisi altında kalmışlardır (Eroğlu, 2013:234)

2.3.1. Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı

Psikanalitik kuramın öncüsü olan Freud'a göre insanın hiçbir davranışı geçici değildir ve gerçekleştirilen her davranışın kendine has belirleyicileri ve öncülleri bulunmaktadır (Sağlık,2021:436). Morgan (1998)'a göre Freud, insanların farkına varamadıkları çeşitli içgüdüleri ve ihtiyaçlarından yola çıkarak, altta yatan gereksinimlerin veya kaygıların bilinmesinin, farklı zamanlarda ve farklı ortamlarda gerçekleştirilen davranışları birbirleri ile tutarlı hale getireceğini ileri sürmüştür (Hazar,2006:130).

Sigmund Freud tarafından geliştirilen psikanaliz kavramı, zihinsel bozuklukları tedavi etmeyi amaçlayan ve insanların davranışlarının altındaki dürtü ve güdülerini odak noktasına alan bir psikoterapi türüdür. Psikanalitik çerçevede kişilerin günlük yaşamlarında sergiledikleri davranışlarda aklın, duygunun, istek ve düşünce süreçlerinin hepsinin yer aldığı, buna ek olarak bilinçdışı istek ve düşüncelerin de bulunduğu kabul edilmektedir (Yapıcıoğlu Ayaz vd., 2019:77).

İnsanlığın doğasında baskın şekilde yer alan duygulara fazlasıyla eğilen Freud, çok sayıda bilim insanı tarafından irdelenen insan davranışının; doğumdan itibaren gelen dürtüler, cinsel duygular ve saldırgan özelliklerin etkisi altında meydana geldiğini ileri sürmektedir. İnsan davranışının rastgele meydana gelmediğini, sergilenen her davranışın bir sebep üzerine gerçekleştiğini, bahsedilen sebeplerin her zaman dış çevreden kaynaklanmadığını ve kimi zaman bu sebeplerin insanların iç dünyasında olduğu görüşünü niteleyen nedensellik kavramı, psikanalitik kuramın ortaya çıkmasında önemli bir yere sahiptir. Davranışların altında yatan sebepleri irdeleyen Freud, topografik modelde bahsedileceği üzere bilinç, bilinçöncesi ve bilinçdışı kavramlarına vurgu yaparak, insanların doğuştan itibaren sahip olduğu güdülerle beraber psikoseksüel gelişim dönemlerinin kişilik gelişimine ve davranışların gerçekleşmesine imkân sağladığını belirtmiştir (Sağlık,2021:438).

2.3.1.1 Topografik Model

Psikanalitik kuramın üzerinde eğildiği konulardan biri, Freud'un insan bilincinin katmanlardan meydana geldiğini belirttiği ve bu katmanların içeriklerinden bahsettiği topografik modeldir. Bu katmanların bilinç, bilinçöncesi ve bilinçaltı olduğunu belirten Freud'a göre bireyin herhangi bir anda farkında olduğu şeylerin, mevcut algıların, duygu ve düşüncelerin yer aldığı zihinsel bölge bilinçtir. Önbilinç ise günümüzde "kullanılabilir veya erişilebilir bellek" olarak nitelendirilebilen, mevcut anda düşünülmeyen fakat kolayca akla getirilebilecek anıların, duyguların veya bilgilerin yer aldığı bölgedir. Dürtülerin veya içgüdülerin kökenlerinin yer aldığı, kolayca erişilemeyen, farkında olmanın zor olduğu duyguların yer aldığı bölge ise bilinçaltı olarak tanımlanmaktadır (Boeree,2006:5)

Topografik modelle alakalı yapılan başka bir araştırmaya göre Freud aklın bölümlerini üçe ayırmıştır. Kişinin kendisinde ve çevresinde olup bitenlerin farkında olduğu ve mantıksal düşünce tarzının hâkim olduğu bölüm bilinçlilik olarak tanımlanırken; kolayca bilinçli hale gelebilecek bilince yakın anıların ve bilgilerin yer aldığı bölme ise bilinç öncesi olarak nitelendirilir. Topografik modelde bahsedilen son katman ise bilinç dışıdır. Bu bölümde kişinin istediği anda bilinç bölümüne çıkaramayacağı bastırılmış duygular, anılar, karmaşalar ve kalıtsal olan dürtüler, içgüdüler, cinsellik, saldırganlık yer alır (Ünsal, 2017:13)

Sevinç (2019) tarafından yapılan çalışmada belirtildiği üzere psikoloji alanında yapılan ilk çalışmalarda psikologlar insan zihninin yalnızca bilinçten oluştuğunu düşünmüşler ve bunu psikanalitik teoride "kişinin o anda farkında olduğu tüm şeyleri içeren ruh durumu" olarak tanımlamışlardır. Bu süreçten sonra ilerleyen dönemlerde düşünürler zihinsel süreçlerin yalnızca bilinçten oluşmayabileceğini öngörmeye başlamışlardır. Belirtilen süreçle ilgili ortaya atılan kavramlardan biri de bilinçdışı olmuştur. Sigmund Freud'un topografik modelinde en derinde bulunan, normal bilinç süreçleriyle bilinçli hale getirilmesi en zor olan kısım bilinçdışı olarak açıklanmıştır. Burada istenilmeyen, kabul edilmeyen, yasaklanan veya kaygı uyandırdığı için bastırıldığı düşünülen duygular, arzular, dürtüler yer alır. Araştırmada tanımlanan diğer bileşen ise önbilinçtir. Psikanalizde bastırma ya da savunma mekanizmaları ile ulaşılması engellenmeyen, istenildiği anda bilinç bölümüne kolayca getirilebilen anıların, duyguların ve düşüncelerin yer aldığı bölüm önbilinç kavramı ile açıklanmaktadır.

Sigmund Freud'un topografik model yoluyla insan zihnine yönelik yaptığı üçlü sınıflandırma ve bu sınıflandırmada bilinçdışı bölümüne büyük bir önem vermesi birtakım eleştirilere sebep olmuştur. Modelde belirtilen kavramların hep kuramsal olması sebebiyle bilimsel yöntemlerle denenebilirliğinin olmaması, cinselliğin aşırı derecede vurgulanması gibi hususlar bu eleştirilerden bazılarıdır (Cüceloğlu,1990:411). Devam eden süreçte topografik modelin sınırlarını fark eden Freud, bu modele ek olarak “yapısal model” ismi verilen yeni bir yapı ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla topografik modelin, yapısal model için bir zemin teşkil ettiğinden söz edilebilir (Gündoğdu,2016:382).

2.3.1.2 Yapısal Model

Auchincloss (2015) tarafından yapılan araştırmaya göre Sigmund Freud, topografik modelin insan zihnini açıklamada birçok yönden yararlı olduğunu düşünmesine rağmen, bir süre sonra zihni bilinçdışı, bilinç ve önbilinç olarak ayırmanın zihinsel hayatın tüm karmaşıklıklarını açıklamak için yeterli olmadığını fark etmiştir. Özellikle topografik modelde belirtilen bilinçdışı bölümünün hayata geçmek isteyen tamamen arzulu ve sınırsız istekleri ile toplumun ve genel ahlakın isteklerine yanıt vermeyi görev edinen bilinç ve önbilinç arasında çatışma meydana gelmektedir. Bu noktadan hareketle topografik modelde aşağıda belirtilen birtakım eksiklikler olduğu anlaşılmıştır:

- ✓ İnsan zihnini açıklamaya yönelik oluşturulacak bir psikanalitik modelde, değerlendirme ve savunma yapabilen bir bilinçdışı bölümü yer almalıdır.
- ✓ Psikanalitik modelde yalnızca sınırsız arzuları ve duyguları içeren değil, aynı zamanda toplumsal ve ahlaki zorunlulukları da içeren bir bilinçdışı olmalıdır.
- ✓ Bilinçdışı zihinsel yaşamın bir hikâye olarak düzenlendiği fikrinden hareketle, zihnin psikanalitik modeli anlatı biçiminde düzenlenebilen bir bilinçdışına sahip olmalıdır.

Sonuç olarak bahsedilen sebepler ışığında Sigmund Freud tarafından topografik model revize edilerek yapısal model hayata geçirilmiştir.

Yapısal model de aynı topografik model gibi insan zihninin üç kısımdan oluştuğunu belirtmektedir. Fakat bu bölümler daha farklı kavram ve içeriklere sahiptir. 1923 yılında topografik modelden geçiş yapılarak oluşturulan yapısal modelde zihin id, ego ve süperegö bölümlerinden oluşan bir sistem olarak ele alınmıştır (Sağlık,2021:441).

- ✓ **İd:** Zihnın, bireyin doğumunda mevcut olan tek bileşeni iddir. Bu nedenle tüm içgüdüler ve toplam psişik enerji arzı idde bulunur. Freud’a göre id, kişiliğimizin karanlık yönünü, erişilmez parçasını, bir kaosu ve kaynayan heyecanlarla dolu bir kazanı temsil eder. Biyolojik gereksinimlerin dürtülere dönüştürüldüğü yer olan id, yapısal modele göre mantıksız ve ahlak dışı olmakla beraber gerçeklik veya kendini sınırlama anlayışına da sahip değildir. Tek amacının arzularının yerine getirilmesi olan zihnın id bölümü, hemen zevk almak isteyen dürtülere sahip bir çocuk gibidir. İd hakkında, biberondan mahrum kalan bir bebeğin hemen başparmağını kullanması örnek gösterilerek, ilk seçimi başarısız olsa bile hemen yeni arayışlara geçebilen bir bölüm olduğu sergilenmek istenmiştir (Ewen,2009:17)

Varlığın özü, kişiliğin en eski ve özgün parçası olarak ego ve süpregonun temeli olarak görülen id, bireyleri motive eden içgüdü ve dürtüleri içermekle beraber, genetik mirası, refleksleri ve etrafta olup bitenlere tepki verme kapasitesini de kapsar. Kişinin en temel dürtüleri, ihtiyaçları ve istekleri zihnın id bölümüyle temsil edilmektedir. İd ayrıca arzularını ve ihtiyaçlarını tatmin edecek bir görüntü oluşturarak veya halüsinasyonlar yaparak kaygıyı azaltmaya çalışır fakat arzuları yerine getiren imgeler ile bu arzuları yerine getirecek dış dünyada bulunan nesneler arasında ayırım yapılamadığı için zihinde oluşan gerilimi azaltma konusunda pek etkili değildir. Dolayısıyla organizmanın yaşamını sürdürebilmesi için ikincil bir süreç gereklidir (Engler,2013:43-44).

- ✓ **Ego:** Ego, bireyin dış dünyasından kaynaklanan duyum ve algılara aracılık ederek iç dünyasıyla etkileşimini kolaylaştırır. Böylece, tamamen kendi istek ve arzularına odaklanıp, dış dünyanın gerçekliklerini kavrayamayan id ile zıtlık içerisinde. Ego, idden gelen isteklerle dolu enerjiyi doğru yollara doğru kanallı eder. Çünkü gelişmekte olan kişinin ihtiyaçları ve dış dünyanın beklentileri, id tarafından gerçekleştirilen sadece hayal kurma becerisine sahip birincil süreç tarafından karşılanmamaktadır. Freud’a göre insanların tüm ihtiyaçları anında karşılanabiliyor olsaydı, insan zihni idden ötesine geçemeyecekti (Ellis vd.,2008:89).

Bireyin dış dünyasının gerçekliğine duyarlılığı olan ego, gerçeklik kuralına göre faaliyet gösterir. Bir bakıma kişiliğin yönetimini elinde tutar ve düzenleyici

rolünü üstlenir. Bu yüzden de zekanın ve mantığın temeli olarak görülmesinden dolayı bu kapsamda düşünceler üretir. İdden kaynaklanan içgüdüler ile dış dünyanın bireyden beklentileri arasında köprü görevi görür. Fakat bu görevi yerine getirirken id ile süperegö arasında sıkışıp kalır. Çünkü ego, idin isteklerini yerine getirmeye çalışırken, süperegö tarafından dayatılan kuralları es geçmeyi de göze alamaz. Dolayısıyla idin arzu ve istekleri ile süperegönün talep ve beklentileri arasında çıkmaza düştüğünde savunma mekanizmalarına başvurur (Yıldırım ve Kumcağız, 2022:115)

Ego, kişiliğin gerçekçi düşünce tarzına göre hareket eden ögesidir ve bilinçlidir. İd tarafından kendisine yöneltilen isteklerden, toplum tarafından kabul edilebilir olanların bilinç düzeyine çıkmasına müsaade eder. Kısaca, egonun görevi idin dürtü ve arzularını tatmin etmek, bunu gerçekleştirirken de anlık durumun gerçekliğinden de kopmamaktır (Gündoğdu,2016:383)

- ✓ **Süperegö:** Bireyin dış çevresi tarafından yöneltilen iyi ve kötü kavramlarına yönelik hassasiyetleri içeren değerler süperegö kapsamındadır. Bir bakıma dış dünyadan bireye doğru yöneltilen kontrol odaklı fikir ve düşünceler süperegö tarafından içselleştirilmektedir (Tuzcuoğlu,1995:276).

Freud, yapısal teorideki süreçlerin evrensel olduğuna inanmasına rağmen, süperegönün bireyin içerisinde bulunduğu toplumun kültürel değerlerinden kaynaklanan uygulanabilir talep ve beklentileri temsil ettiğini vurgulamıştır. Bir bakıma kültürel farklılıklara yönelik vurgulanan modern görüşleri de önemsemiştir (Friedman ve Schustack,2015:48).

Freud'a göre toplumsal değer yargılarının birey tarafından içselleştirilmesini sağlayan yapı süperegodur. Bu değerler, hangi durumlarda ne tarz davranışlar sergilenmesi gerektiği hususunda bireyin ebeveynleri tarafından aşılır. Bireyin yanlış bir davranışta bulunduğu duyduğu suçluluk duygusu ve sosyal açıdan kabul edilen şekilde hareket edildiğinde toplum tarafından gösterilen onaylanma hissi sonucunda oluşan gurur duygusu süperegö ile ilgilidir. İd tarafından gelen dürtüleri engellemek, egoyu gerçekçi hedeflerden ziyade ahlaki hedeflere yönlertmek ve mükemmellik için çaba göstermek süperegönün temel işlevleri arasındadır. Böylece id ve ego arasında dinamik bir etkileşim içerisinde (Ryckman,2012:40).

2.3.2 Erik H. Erikson'un Psikososyal Gelişim Kuramı

Jung, Adler, Horney, Fromm ve Sullivan gibi kişiliğin oluşumu ve gelişimi üzerine çalışmalar yapan kuramcılar Freud'un libidoyu ön planda tutan psikanalitik kuramı üzerine çeşitli eleştiriler yapıp bağlarını koparıken; Erikson, Freud'un düşüncelerini reddetmemiş ve çeşitli açılardan eklemeler yaparak genişletme yoluna gitmiştir. Erikson ve Erikson'un öncülüğünü yaptığı diğer ego psikologları, klasik psikanalitik kuramın id, ego, süperegö, çocuk cinselliği ve bilinçdışı süreçler gibi bazı kavramlarını kabul etmeye devam ederken, idin rasyonel olmayan yapısını ise eleştirmişlerdir. Bu teorisyenlere göre kişiliğin açıklanmasında egonun güçlü yanları daha fazla öneme sahiptir. Psikanalitik kurama kıyasla rasyonel egoya daha fazla önem atfeden ve psikanalitik kuramın geliştirilmiş bu haline ego psikolojisi adı da verilmektedir (İnanç ve Yerlikaya,2011:160)

Çalışmalarında egonun yerine getirdiği işlevlerin önemine vurgu yapan Erikson'a göre dış çevreden gelen uyarıları düzenleme, algılanan şeyleri yorumlama, bilinç düzeyinde yer edinen ve çağrıştırılması gereken anıları seçme ve bireyin geleceği hakkında tasarımlar yapma görevleri ego tarafından yapılmaktadır. İstekler ve olması gerekenler arasında sağlıklı bir denge kurulması işlevini üstlenen ego etkin çalışırsa, birey fazladan enerji harcamaz, acı verici durumlarla karşılaşmaz ve duygusal anlamda dengesizlikler yaşamaz. Egonun etkin hale gelmesini ve gelişmesini sağlayan şey ise yaşam deneyimleridir. Erikson, insan yaşamını sekiz farklı gelişim evresine ayırmıştır. Bu dönemler kendine has özelliklere sahiptir ve kişinin dış çevresinden oldukça etkilenir. Bireyin kişiliğinin gelişimi ise bu dönemlerin yalnızca bazılarında tamamlanmaz, aksine tüm dönemlerde gelişimini devam ettirir (Geçtan,1998:106-107).

2.3.2.1 Psikososyal Gelişim Aşamaları

- ✓ **Temel Güvene Karşı Güvensizlik (0-18 Ay):** Psikososyal gelişim aşamalarının ilki olan temel güvene karşı güvensizlik evresinde bebekler etrafındaki insanlara ve özellikle kendi temel ihtiyaçlarını karşılayan kişilere güvenme konusunda gelişim gösterirler. Dünyaya geldikleri ilk andan itibaren kendisine yabancı gelen ve tehdit olarak algıladığı her şeyi içeren dış dünyaya karşı çevresindeki insanların davranışlarına göre güven veya güvensizlik duygusunu edinirler. Tüm ihtiyaçlarının ebeveynleri tarafından karşılandığını keşfeden bebekler, bu sayede tehdit algısından güven duygusuna doğru yol alırlar (Bayram,2020:1994)

- ✓ **Özerkliğe Karşı Utanç ve Şüphe (18 Ay-3 Yaş):** Bebeklerdeki kas sisteminin gelişmesi bu döneme denk gelmektedir. Bu dönemde kendi hareketlerini ve vücudunu kontrol etmek yoluyla bağımsızlıklarını elde etmek isterler. Fakat ebeveynlerinden ayrılma korkusu veya anal kontrolü sağlamada gerçekleşebilecek bir olumsuzluk çocuğun öz güvenine zarar verebilecektir. Çocuğa yönelik uygulanabilecek aşırı korumacı bir tavır zorluklarla mücadele edebilmeyi öğrenme sürecine zarar verebilirken, tuvalet eğitimi gibi süreçlerde uygulanabilecek herhangi bir yanlış tavır çocuklarda utanma ve şüphe duygularının oluşmasına da sebep olabilir (Şanlı,2015:12-13; Arslan ve Arı,2008:54)
- ✓ **Girişimciliğe Karşı Suçluluk Duygusu (3-6 Yaş):** Psikososyal gelişimin bu döneminde çocuk bireysel olarak çeşitli girişimlerde bulunur. Çevresindeki insanların çocuğu bu faaliyetlerinde desteklemesi, girişimcilik yeteneğinin gelişmesine katkıda bulunur. Aksi durumda girişimleri engellenen veya eleştirilen bir çocuk suçluluk duygusuna eğilimli bir kişiliğe sahip olabilir. Diğer taraftan yaptığı her davranışın desteklenmesinin de olumsuz sonuçlar doğurabileceği düşüncesini de hesaba katarak, yapılması ve yapılmaması gereken davranışlar arasında bir denge sağlanarak çocuğun girişimciliği geliştirilmelidir (Gürses ve Kılavuz,2011:156).
- ✓ **Çalışkanlığa Karşı Yetersizlik Duygusu (6-11 Yaş):** Çocuğun ilkökul dönemini kapsayan bu aşamada çocuk günlük yaşantılarından birtakım sonuçlara ulaşabilmeye başlar. Sürekli olarak aktif durumda olması sayesinde denemeler yapmaya, bir şeyler yaratmaya ve oluşturmaya başlar. Yalnızca anne babadan değil okuldaki yaşlılarından yöneltilen olumlu veya olumsuz eleştirilere maruz kalabilen çocuk, bahsedilen çabalarına karşı çıkılırsa aşağılık duygusuna kapılabilir (Geçtan,1998:110)
- ✓ **Kimlik Kazanmaya Karşı Rol Karmaşası (11-17 Yaş):** Gelişimin bu döneminde birey kim ve nasıl bir insan olduğu konusunda düşüncelere kapılmaya başlar. Aynı zamanda yaşamının ilerleyen dönemlerinde nasıl bir kişiliğe sahip olacağı konusunda da çeşitli sorgulamalarda bulunur. Kimliğini kazanma sürecini etkin ve başarılı bir şekilde tamamlayan birey yaşamını kendinden emin ve kendine güvenen biri olarak devam ettirir. Aksi durumda rol karmaşası içerisinde kaybolup, ne yapmak istediği konusunda tam anlamıyla karar

veremediği için bir işten başka bir işe geçerek bocalar (Ummanel ve Dilek,2016:45)

- ✓ **Yakınlığa Karşı Yalıtılmışlık (17-30 Yaş):** Psikososyal gelişimin altıncı aşaması yetişkinliğin başlangıcı olarak kabul edilir ve iş, evlilik gibi sorumlulukları kapsamaktadır. Bir önceki gelişim aşamasında birey sağlam bir kimlik edinmişse bunu kaybetme korkusu olmadan başka birinin kimliğiyle kaynaşabilir. Fakat genç yetişkin bireyin kimlik duygusu çok hassassa kendi içine kapanmayı başkalarıyla temas etmeye tercih edecektir (Ewen,2009:168-169)
- ✓ **Üretkenliğe Karşı Verimsizlik (30-65 Yaş):** Erikson'un yetişkinlik dönemindeki üretkenlik kavramından hareketle ifade etmek istediği şey gelecek neslin meydana getirilmesi ve onlara rehber olunmasıdır. Birey yalnızca kendi çocuklarının bakımından sorumlu değildir, buna ek olarak oluşturduğu kültürü sonraki nesillere aktarmak için de çalışmalıdır. Aksi durumda kişi durgun ve verimsiz bir birey haline gelecektir. Bu dönemdeki patolojik unsur ise reddetmektir. Bu noktada kişi kendisinin diğer insanlardan ve gruplardan daha üstün olduğu düşüncesine kapılırsa, onların gelişimi için bir görev üstlenmeyi reddedecektir (İnanç ve Yerlikaya,2011:173).
- ✓ **Benlik Bütünlüğüne Karşı Umutsuzluk (65 Yaş ve Sonrası):** Erikson'un kuramındaki son aşama anıların anımsanmasını ve yaşamın sonunun yaklaşmasıyla yüzleşirken hayatın anlamını yeniden yapılandırma çabalarını içeren yoğun bir dönemdir. Sağlıklı bir ego bütünlüğüne sahip olan bireyler, yaşamları boyunca elde ettikleri zaferlere veya yaşadıkları hayal kırıklıklarına uyum sağlamış kişilerdir. O ana kadar yaşadıkları hayatlarına dönüp baktıklarında özel ve anlamlı bir yaşam sürdüklerini düşünüp, ölümün de kaçınılmaz bir durum olduğunu ve yaşam döngüsünün doğal bir parçası olduğunu kabul ederek ölümden korkmayabilirler. Bunun tam tersi durumda ise yaşamlarındaki başarısızlıkları kabul etmeyen ve nispeten bencil olan bireyler hayatın artık sona yaklaştığını ve yeni bir atılım yapmak için yeterli zaman olmadığını düşünerek umutsuzluğa kapılırlar (Ryckman,2012:189)

2.3.3 Beş Faktör Kişilik Modeli (Büyük Beşli – Big Five)

Günlük yaşamda insanların birbirleriyle etkileşimleri sırasında önemsiz, hatta büyük ölçüde fark edilmeyen bireysel farklılıkların nicelik olarak neredeyse sınırsız olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla kişilik özellikleri ile ilgili araştırmalar bireysel farklılıklara sebep olan farklı kişilik özelliklerinin belirlenmesine yönelik amaçlar taşımaktadır. Nihayetinde Beş Faktör Kişilik Kuramına varan bu sürecin başlangıcı olarak Francis Galton'un fikirleri kabul edilmektedir. Galton'a göre insan ilişkilerindeki bireysel farklılıklar dünya dillerinin bazılarında veya tümünde o dile has sıfatlarla kodlanabilir ve bu vesile ile farklı kişilik özellikleri kelimelerden yola çıkarak saptanabilir. Hatta Galton, her biri farklı anlam tonuna sahip olan ve farklı karakterleri temsil eden yaklaşık bin farklı kelimenin varlığını tahmin etmiştir (Goldberg,1990:1216).

Francis Galton'un kişilik özelliklerinin evrensel boyutta saptanabilmesi fikri, Allport ve Odbert (1936), Norman (1963) ve daha birçok araştırmacı tarafından ampirik olarak ele alınmıştır (Zhang,2022:19)

Kişilik özelliklerini belirleyerek kişiliğin yapısına ulaşmaya çalışan araştırmacılardan biri de Cattell'dir. Allport ve Odbert tarafından oluşturulan ve kişiliği tanımlamak amacıyla hazırlanan 4500 ismi kapsayan özellikler listesinde birbirleriyle benzer olan ve yakın anlama sahip isimleri gruplandırarak 171'e indiren Cattell, daha sonra birtakım faktör analizi sonrasında kişiliğin yapısını ifade eden 16 temel kişilik özelliğini ortaya çıkarmıştır (Dal ve Eroğlu, 2015:363).

Cattell tarafından ortaya atılan 16 kişilik özelliği takip eden yıllarda birçok araştırmacı tarafından çalışmalara konu edilmiştir. Fakat bu araştırmacılardan bazıları bahsedilen değişkenleri kullanarak yaptıkları araştırmalarda bu faktörleri bulamamışlardır. Örneğin Norman (1963), Cattell'in tarafından oluşturulan sıfatları içeren iki uçlu ölçeklerle yaptığı çalışmasında sadece beş güçlü faktörün varlığından bahsetmiştir. Buna ek olarak Borgatta (1964) ve Digman (1986) da yapmış oldukları kişilik özellikleri çalışmalarında yine beş temel faktörün varlığını işaret etmişlerdir. Diğer taraftan Goldberg (1981), sözlüklerde yer alan kişilik özelliklerine yönelik sıfatlara dayandırdığı görüşünde beş güçlü kişilik faktörünün varlığından söz etmiştir (Somer,1998:18-19).

Gordon Allport ve Raymond Cattell gibi kişilik kuramına, özellikle de bireysel farklılıklara sebep olan kişilik özelliklerinin araştırılmasına en çok katkıyı yapan araştırmacılardan biri de Hans Eysenck'tir. Eysenck kişilik ve bireysel farklılıkların

araştırılması hususunda en büyük etkiye sahip araştırmacılardandır. Onu diğerlerinden ayıran en önemli husus ise bireysel farklılıkları tanımlamaktan ziyade konuyu nedensel teorilere taşımış olmasıdır (Revelle,2016:33). Eysenck yapmış olduğu araştırmaların sonucunda bireysel farklılıkları anlamak için üç merkezi kişilik özelliğine ulaşmıştır. Bu özellikler dışa dönüklük, nevroitiklik ve psikotizmdir. Takip eden yıllarda birçok bilim insanı hem bahsedilen özellikler doğrultusunda çeşitli kişilik testleri yapmış hem de bu üç kişilik özeliğine yeni eklemeler yaparak ölçeği geliştirmeye ve revize etmeye çalışmışlardır (Sato,2005:545-546).

Cattell tarafından gerçekleştirilen faktör analizi, kendilerinden sonra yapılan birçok kişilik araştırmasına temel oluşturmıştır. Bu araştırmalardan en günceli ise beş faktör modelidir. Çoğu araştırmacı tarafından kullanılmış olsa da modele en büyük katkıyı yapanlar Robert McCrae ve Paul Costa Jr olmuştur. İsminden de anlaşılacağı üzere beş faktör modeli insanların günlük hayatta kullandıkları ve kişiliği tanımlayan beş faktörden oluşmaktadır. Bireysel farklılıkların, insanların birbirleriyle etkileşimleri sonucunda gözlemlenen bir günlük yaşam olgusu olduğundan hareketle; bireysel farklılıkları ifade eden faktörlerin de günlük yaşamda kullanılan kelimelerden oluşması gerekmektedir. Modelde yer alan faktörler dışa dönüklük, duygusal dengesizlik, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklıktır (Cloninger,2004:240-241). Beş faktör kişilik modelini oluşturan faktörler ve özellikleri Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4
Beş Faktör Kişilik Modeli

Kişilik Faktörü	Kişilik Faktör Özellikleri
Dışadönüklük	Girişken Konuşkan Eğlenceyi Seven Sevecen
Duygusal Dengesizlik	Endişeli Güvensiz Gergin

Uyumluluk	İyi Huylu Yumuşak Kalpli Güvenilir Nazik
Deneyime Açıklık	Özgün Bağımsız Yaratıcı Cesur
Sorumluluk	Dikkatli Güvenilir Çalışkan Düzenli

Kaynak: Schultz ve Schultz,2016:231

2.3.3.1 Dışa Dönüklük

Dışa dönüklük faktörü bireylerin sosyal hayat içerisinde ne kadar aktif, davranışlarında ne derece kararlı, diğer insanlarla etkileşimlerinde ne kadar konuşkan ve girişken olduklarını ifade eder. Bunun yanında bir insanın çevresindeki insanları ne kadar sevdiği ve kalabalık ortamlardan ne derece hoşnut olduğu da yine dışa dönüklük seviyesi ile alakalıdır. Dışa dönük bireylerin en belirgin özelliklerinden biri de iyimser olmalarıdır. Öyle ki; yapılan araştırmalara göre dışa dönük kişilerin günlük faaliyetlerindeki pozitif olay beklentisi içe dönük kişilere göre daha fazladır. Neşeli tavırlar sergileme, isteklilik hali ve çevresindekilere arkadaşça tutum gösterme gibi olumlu duyguların dışa dönüklük faktörü ile bağlantılı olduğu belirtilmektedir (Tatlilioğlu,2013:137-138).

Dışa dönüklük seviyesi düşük olan yani içe dönük kişiler sosyalleşme eğilimi fazla olmayan, çevresindeki diğer insanlarla mesafeli olmayı tercih eden, sessiz kalan ve tutuk davranışlar gösteren bireylerken; dışa dönük kişiler insanlarla ilişki kurabilme becerisi yüksek olan, insanlarla aynı ortamda bulunmayı seven, iş birliği içinde hareket etmeye yatkın ve daha sempatik bireylerdir (Doğan,2013:57).

Bireylerin çevresindeki insanlarla olan etkileşimlerdeki belirgin etmenlerden biri olan dışadönüklük faktörü, insanların iletişim becerileri açısından da önemli bir rol oynamaktadır. Araştırmalara göre, dışadönük insanların kişilerarası ilişkilerde diğerleriyle ilişki başlatma ve bunu sürdürebilme konusunda zorlanmadıkları sonucuna ulaşılmıştır (Bugay ve Korkut Owen,2016:544)

Dışa dönüklük faktörü ile ilgili yapılan başka bir çalışmaya göre, dışa dönüklük girişken ve neşeli olma hali ile karakterize edilmiş bir kişilik özelliğidir. Araştırmacılar tarafından uygulanan kişilik testlerinde dışa dönüklük seviyesi yüksek olan bireylerin konuşkan, iddialı, diğerleriyle zaman geçirmekten zevk alan, etrafındaki kişilere liderlik yapmaktan kaçınmayan ve yaşam doyumunu açısından tatminkâr kişiler oldukları anlaşılmıştır. Buna karşılık ölçümlerde nispeten daha düşük dışa dönüklük puanına sahip olanların (içe dönükler) arka planda kalma ve daha çekingen olma eğiliminde oldukları gözlemlenmiştir (Smillie,2013:167)

2.3.3.2 Duygusal Dengesizlik

Kişilik araştırmalarında nevrotiklik olarak da adlandırılan duygusal dengesizlik, bireyin kaygı, öfke ve depresyon gibi olumsuz deneyimlere karşı eğilimini içerir (McCrae ve Costa, 1989:23). Nevrotiklik seviyesi yüksek olan bireylerin olumsuz duyguları deneyimleme konusundaki yatkınlığının fazla olması sebebiyle çevrelerinde olup biten olumsuzlukları algılama eğilimleri de yüksek olmaktadır. Olumsuz türdeki bir bilginin veya çevreden yöneltilen olumsuz bir uyarının birey tarafından alınması veya hatırlanması da yine nevrotiklik düzeyinin yüksek olması ile ilgilidir. Öyle ki bu kişiler, günlük yaşamlarında karşılaştıkları olayları pozitif yönden görmek yerine kendilerine tehdit olarak görmeye eğilimlidirler (Deniz ve Ünsal,2010:33).

Nevrotik kişilerin duygu durumlarını kontrol altında tutabilme ve stres yönetiminde etkin düşünce ve davranış sergileme konularında yeterli kabiliyetleri yoktur. Karmaşık duygularla mücadele etme sıklıkları fazla olduğu için kuruntulu düşüncelere kapılma ve çevresindekilere düşmanca reaksiyonlar gösterme gibi olumsuz davranışlarda bulunabilmektedirler. Ayrıca duygusal tükenmişlik ve çevresinde olup bitenlere duyarsızlaşma gibi eğilimler de yine nevrotik bireylerin özellikleri arasındadır (Altınöz vd.,2017:156-157).

Nevrotiklik düzeyi yüksek olan kişilerin kişilik özelliklerini belirleyemeye yönelik yapılan bir başka araştırmaya göre nevroitik bireylerde çocukluk çağından itibaren yetersizlik duygusuna kapılma hali içerisinde günlük yaşamın problemlerinden sürekli kaçınma hali ve yaşamdan umduğunu bulamama durumları baş göstermektedir. Böylece sorunlar karşısında yoğun bir kaygı içerisinde bulunurlar ve ortama ayak uydurma hususunda zorluk çekip sürekli pasif bir halde yaşamlarını sürdürürler (Karahana vd.,2005:24).

Widiger ve Oltmanns (2017)' a göre yüksek düzeyde nevroitikliğin mesleki başarısızlık ve evlilik doyumsuzluğu gibi yaşamın farklı alanları üzerinde de etkisi vardır. Buna göre nevroitik bireylerdeki duygusal anlamdaki meşguliyet, tükenmişlik hissi ve dikkat dağınıklığı gibi unsurlar düşük iş performansına sebep olmaktadır. Bunun yanına yüksek derecedeki nevroitiklik evlilik ilişkilerinde hayal kırıklığına ve evliliklerin bozulmasına da yol açmaktadır.

2.3.3.3 Uyumluluk

Beş faktör kişilik modelinde yer alan uyumluluk faktörü, kişilerin sosyal yaşamlarında başka bireylerle olan ilişkilerine yön veren özellikleri ile ilgilidir. Genellikle dost canlısı, karşısındaki insanları düşünen ve herhangi bir konuda uzlaşmaya gitme hususunda istekli olan kişiler uyumluluk özellikleri yüksek olan kişilerdir. Başkalarının istek ve ihtiyaçlarını dikkate alma, herhangi bir çatışma durumunda alttan alma, sempatik tavırlar sergileme ve saygılı davranma gibi özellikler uyumluluk boyutunun başlıca özelliklerindendir. Uyumluluk yönü yüksek olan bireyler başkaları tarafından güvenilir, iş birliğine açık ve kolayca sevelebilen bireyler olarak görülürken, uyumluluk düzeyi düşük olan bireyler ise tartışmaya ve kavgaya girmeye yatkın, başkalarına karşı ilgisiz ve benmerkezci tavırlar sergileyebilmektedirler (Bitlisli vd.,2013:463).

Erkuş ve Tabak (2009)' a göre uyumluluk özelliği yüksek olan kişilerin empati yeteneği yüksektir ve bu vesileyle karşılarındakilerin duygu ve düşüncelerine karşı hassasiyetleri vardır. Bunun yanında saygılı ve anlayışlı tavırlar sergilerler. Günlük faaliyetlerinde iş birliğinden uzak durmaya çalışan, genellikle huysuz ve kolay sinirlenebilen kişiler ise düşük uyumluluk düzeyine sahip kişilerdir.

Uyumluluk faktörünün kişilerarası ilişkiyi olumlu yönde sürdürme ve çatışmaları en aza indirme motivasyonunu yansıtan bir kişilik boyutu olduğuna inanılmaktadır. Özellikle

düşük düzeyde uyumlu olan kişilere nispeten uyumlu kişiler çatışma durumlarında daha yapıcı davranışlar sergileyip, daha az saldırganlık içeren bir portre çizerler (Gleason vd.,2004:45)

2.3.3.4 Deneyime Açıklık

McCrae ve Costa (1992)'a göre deneyime açıklık boyutunun en önemli yönleri sanatsal duyarlılık, duygu derinliği, davranışsal esneklik, entelektüel merak ve geleneksel olmayan tutumlardır. Bununla birlikte deneyime açıklık, bireyin bilincinin genişliğini, derinliğini, geçirgenliğini ve deneyimleme ihtiyacını içermektedir. Yapılan araştırmalara göre deneyime açıklık özelliği yüksek olan bir kişinin belirsizliğe karşı yüksek tolerans gösterdiği, bilincinde aynı anda birden fazla duygu ve düşünceye erişebildiğine ulaşılmıştır. Yaşam boyunca farklı deneyimler arama ihtiyacı da bu boyutla ilgilidir. Hayatına heyecan katacak yeni faaliyetlerde bulunma çabası, çeşitlilik için arayışlarda bulunma ve sürekli yenilik peşinde koşma eğilimleri deneyime açıklık bakımından zengin bir kişiliğe sahip olan bireyleri özelliklerindendir (Cheung vd.,2008:82).

Deneyime açıklık düzeyi yüksek olan bireylerin yaşamlarında yeniliğin rolü önemli bir yer kaplamaktadır. Deneyime açık kişilerin zihinleri yeni fikirlere ve deneyimlere daima olumlu tepkiler vermektedir. Yaşamları boyunca elde ettikleri deneyimleri başka alanları da kapsayacak şekilde büyütme ve daha önce yaptıkları faaliyetlerde de yeni yönler keşfetmek açısından yüksek derecede motivasyona sahiptirler (DeYoung vd.,2005:830)

Deneyime açık insanların hayal gücü ve farklı düşünebilme yetenekleri diğer insanlara göre daha yüksektir. Bunun yanında günlük yaşamlarında otoriterliğe fazla önem vermezler ve bu durumdan da hoşlanmazlar, aksine daha liberal tutumlar ve geleneksel olmayan tercihler sergilerler (Chamorro-Premuzic vd.,2009:503).

Deneyime açıklık faktörünün barındırdığı kişilik özelliklerine yönelik yapılan bir başka araştırmaya göre, deneyime açıklık puanı yüksek olan bireyler hem iç hem de dış dünyada olup bitenleri merak ederler. Buna ek olarak yeni fikirleri ve alışılmamış değerleri benimsemeye isteklidirler. Deneyime açıklık özelliği düşük olan bireylere göre hem olumlu hem de olumsuz duyguları daha keskin bir şekilde hisseder ve yaşarlar. Yaratıcılık, esnek düşünce tarzı ve estetiklik deneyime açıklıkla ilgili olan kavramlardan bazılarıdır (Matzler vd.,2006:428).

2.3.3.5 Sorumluluk

Beş faktör kişilik modelinde yer alan sorumluluk boyutu, bireyin kendi kendini kontrol etme, başkalarına karşı sorumlu olma, çalışkan, düzenli ve bulunduğu ortamdaki kurallara uyma eğilimini içeren bir kişilik özelliğidir. Sorumluluk boyutu, bireyin hem eğitim çağındaki başarılarını hem de iş performansı ve liderlik gibi mesleki alandaki başarılarını yakından etkilemektedir (Roberts vd.,2014:1-2)

Bireyin başarı motivasyonu ve güvenilirliği, sorumluluk boyutunun en önemli göstergelerinden olduğu belirtilmektedir. Öyle ki, kişinin herhangi bir konuda belirlediği amacı başarmak için sahip olduğu motivasyon, bu doğrultuda gerçekleştirdiği sıkı ve disiplinli çalışma, bunun yanında bahsedilenleri gerçekleştirirken ne derece düzenli olduğu sorumluluk boyutu ile alakalıdır. Sorumluluk faktörünün güvenilirlik tarafı ise, bireyin görev ve sorumluluklarını gerçekleştirme bağlılığını, ne ölçüde planlı ve düzenli olduğuna göstermektedir (Çetin ve Varoğlu,2009:62)

Sorumluluk faktörü ile ilgili yapılan çalışmalara göre, akademik performans, fiziksel sağlık ve ölüm oranı, iş performansı, evlilikteki istikrar ve öznel iyi oluş gibi bireyin yaşamındaki birtakım önemli sonuçlar ile sorumluluk arasında güçlü bir bağ olduğu tahmin edilmiştir (Wilmot vd.,2009:23004)

Sorumluluk düzeyi yüksek olan insanlar rasyoneldir ve yetkinlik açısından kendilerini yüksek durumda görürler. Bunun yanında ahlaki ilkelere de titizlikle bağlı kalmaktadırlar. Başarıya ulaşmak için yüksek çaba göstermekle beraber, yaptıkları her işte mükemmelliğin peşinden koşmaktadırlar. Ayrıca önceden plan yapma, harekete geçmeden önce her ayrıntıyı dikkatlice düşünme gibi özellikler de sorumluluk faktörü ile ilgilidir (McCrae ve Costa,2005:50-51).

2.3.4 Myers-Briggs Tip Göstergesi

Myers-Briggs tip göstergesi C.G.Jung tarafından oluşturulan psikolojik tipler teorisinin insanların yaşamları açısından anlaşılır ve faydalı kılmak için oluşturulmuştur (Myers vd.,1998:3).

Carl Jung'un psikolojik ilkelerine dayanan 166 maddeden oluşan bu kişilik envanteri, bireylerin öğrenme tercihlerinin, öğretme tarzlarını ve kişilik özelliklerinin belirlenmesine yardımcı olmaktadır. Özellikle eğitim ve öğrenim uygulamalarına uygun olduğu için eğitim

araştırmacıları tarafından sıklıkla kullanılan Myer-Briggs tip göstergesi, bireyin iki kutuplu dört boyutunu ölçmektedir. Kişinin dış dünyayı nasıl gördüğü, bilgileri nasıl toplayıp yorumladığı, yaptığı faaliyetlerde kararları nasıl aldığı ve yaşam tarzı ile alakalı seçimleri nasıl yaptığı konularındaki tutarlı ve kalıcı psikolojik tercihler bu sayede gösterilebilmektedir (Rushton vd.,2007:434).

Isabel Myers-Briggs ve Katherine Briggs tarafından tasarlanan bu uygulama, bireyin hem kendini hem de başkalarını inceleme ve kendini geliştirme temel amaçlarına yönelik hazırlanmıştır. Dolayısıyla teorelin amaçları şu şekilde sıralanabilir:

- ✓ Bireyin kendini tanımasını ve anlamasını sağlayıp, onu başkalarından ayıran belirli davranış biçimlerinin kaynağını oluşturan kişiliğinin merkezine ışık tutmak,
- ✓ Farklı tipteki başka insanların kişiliklerini değerlendirmek,
- ✓ Bireylerin farklı kişilik tiplerine olan farkındalığı artırıp, kişisel gelişim alanlarını sağlamak (Varvel vd.,2004:140-141)

Bireylerin davranışsal tercihlerini temsil eden bir dizi soru kullanılarak, dört farklı ikili zıt çiftten birinin seçilmesi yoluyla çalışan modelde, iki zıt özellikten herhangi birinin diğeri karşısında üstünlüğü olmadığı vurgulanmıştır. Modeli savunan araştırmacılar, bir ucu olumlu diğeri ucu olumsuz kişilik özellikleri olduğu düşüncesiyle hazırlanan başka kişilik testlerine göre Myers-Briggs tip göstergesinin bahsedilen özelliğinin onu diğerklerinden ayırdığını düşünmüşlerdir (Randall vd.,2017:3).

Modelde yer alan ve ikişer zıt kutuptan oluşan dört boyut şu şekildedir:

Dışadönük/İçedönük: Bireylerin utangaçlık seviyesini, günlük yaşamlarında dikkatlerini topladığı yeri ve başkalarıyla etkileşim tarzları hakkında fikir veren boyuttur. Dışadönük olmak faaliyete geçerken çok fazla düşünmemeyi, sabırsız olmayı, sosyal olmayı ve herhangi bir konuda başkaları tarafından verilebilecek tavsiyelere açık olmayı ifade etmektedir. İçedönüklük ise iç dünyaya olan yönelimi, kendi deneyimlerini temele almayı veya kendi başına çalışmayı tercih etmeyi, bireyin kendi iç dünyasından gelen enerji ile yaşamayı ifade etmektedir (Polat,2022:76)

Dışadönük kişiler bilgi alma konusunda dış dünyanın insanlarına ve olaylarına yönelmeyi tercih ederler. Yeni insanlarla tanışmaktan, yüksek sesli düşünmekten ve sürekli aktif olmaktan hoşlanırlar. İçedönük bireyler ise fikirlerin, düşüncelerin ve kavramların iç dünyasındaki gözlemine yönelir. Herhangi bir konuda konuşmadan önce düşüncelerini içsel

olarak süzgeçten geçirmeyi tercih ederler. Yakın arkadaş sayıları azdır ve doğaları gereği daha derin sohbetlere yönelirler (Rushton vd.,2007:434)

Duyusal/Sezgisel: Bireylerin faaliyetlerinde ihtiyaç duydukları bilgileri hangi yollarla ve yöntemlerle edinme eğiliminde olduğu konusunda fikirler verir. Duyusal kişilik tipine sahip kişiler, gereken bilgileri toplarken küçük parçalara ve ayrıntılara önem gösterme eğilimindedirler. Gereken bilginin bütününe ulaşmadan önce ilk başta küçük parçalara odaklanır daha sonra bu parçaları birleştirerek bütüne ulaşırlar. Sezgisel kişilik tipindeki insanlar ise karşılaştıkları olayda önce büyük çerçeveden olaya bakıp, daha sonra ayrıntılara dikkat ederler. Yapılan araştırmalarda duyusal tipteki insanların eğitim alma eğiliminin, sezgisel insanlara göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (Akdeniz,2016:69)

Duyusal kişiler mantıklı ve objektif düşünerek, gerçekçi olarak davranış sergilerler, duyularına olan inançları yüksektir, karşılaştıkları meselelerin nesnellğine ve ne olduğuna yoğunlaşırlar. Sezgisel insanların ise hayal güçleri yüksektir, sezgilerinin kendilerini doğru karara ulaştıracağı konusunda güvenleri tamdır (Temizkan ve Arı,2019:68).

Düşünen/Hisseden: Düşünen kişilik tipindeki bireyler rasyonel davranan, ilkeleri olan, analitik düşünme kabiliyetleri yüksek olan, kendilerine güvenen, kurallar konusunda katı oldukları kadar adil davranmayı da göz ardı etmeyen, eleştirel bakış açısına ve şüpheli yaklaşımına sahip kişilerdir. Herhangi bir problem karşısında karar verirken olayın neden ve sonuçlarını dikkate alırlar, mantıklarının kendilerini nereye yönlendireceğine dikkat ederler, değerlendirmelerini objektif kriterlere göre yaparlar ve gerçeklere odaklanırlar. Diğer taraftan hisseden bireyler ise empati kurma becerileri yüksek kişilerdir. Sıcakkanlı tavırlar sergilerler ve hassaslardır. Karşısındaki insanlara duygularını göstermekten çekinmemekle beraber, başkalarının duygularını da anlamaya çalışırlar. Karar verme sürecinde kendilerinin ve başkalarının kişisel fikirlerini, değerlerini, arzularını dikkate alıp, verecekleri kararın başka insanları nasıl etkileyeceği konusuna da duyarlıdırlar (Ağaçcı,2019:39)

Yargılayan/Algılayan: Yargılayan tipteki insanlar düzenlidirler ve düzenli bir yaşam sürdürmeyi tercih ederler. Günlük işlerinde dakiktirler ve ayrıntılı planlama yoluyla kendi yaşamları üzerinde mutlak kontrol sahibi olmak isterler. Hedeflerine ulaşma sürecinde sürekli eylem odaklıdırlar. Kararlı yapıları ve bazı konulardaki net hükümleri dolayısıyla kapalı fikirli bir tutum sergilerler. Algılayan bireyler ise anlık yaşamayı tercih ederler. Yeni fikirlere açık olmakla beraber, daha esnek ve rahat davranışlar gösterirler. Kararlarında ve

sınırlarında gri çizgilerle hareket edip, açık fikirli olma eğilimindedirler. İçinde bulundukları durumu kontrol etmek yerine ona uyum sağlamayı tercih ederler (Fretwell vd.,2013:59).

Capretz (2002)'e göre yargılayan tipteki bireyler bir yola çıkmadan önce kendilerini hedefe götürmeye yetecek kadar bilgi toplarlar. Fakat algılayan kişilik tipine sahip kişiler değişen durumlara çok iyi uyum sağlayıp, gerektiğinde strateji değişikliği yaparlar. Hatta hedef değiştirmeyi bile zorunlu kılabilen yeni gelişmelere karşı sürekli tetiktedirler.

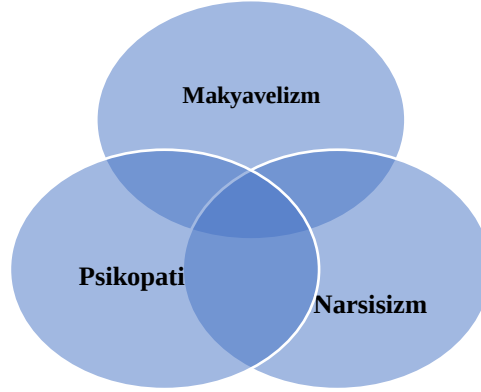
2.4.KİŞİLİĞİN KARANLIK YÖNÜ: KARANLIK ÜÇLÜ

İnsanların gerek iş hayatı gerekse sosyal yaşamı olsun günlük hayatın herhangi bir anında bir konuda kibirli şekilde fikir belirtirken aynı zamanda yalan söylemekten de çekinmeyen veya duygusuz olarak tanımlanabilen birileriyle karşılaşma ihtimali oldukça yüksektir. Belirtilen özellikler ve bunun benzerleri karanlık üçlü kişilik özellikleri olarak son yıllarda araştırmacılar tarafından çalışmalarına konu edilmiştir. Makyavelizm, narsisizm ve psikopati başlıkları altında toplanan bu karanlık davranışlar veya karanlık özelliklerin bilhassa örgütsel bağlamda ele alınmaları yönünde artan bir ilgi oluşmuştur (LeBreton ve Shiverdecker,2018:388).

Örgütsel davranış alanında pozitif davranışların kaynağı olarak görülen kişilik özellikleri ile ilgili yapılan çalışmalar genel anlamda daha fazla olsa da 2010 yılından itibaren iş yerinde çalışanlar tarafından sergilenen ve iş verenler tarafından istenmeyen uygunsuz davranışların sebeplerini açıklamak için insan doğasının karanlık taraflarına yönelme ihtiyacı oluşmuştur (Toplu Yaşlıoğlu ve Atılğan,2018:727).

İnsan doğasının bahsedilen karanlık yönü Paulhus ve Williams (2002) tarafından Karanlık Üçlü kişilik özellikleri ile tanımlanmıştır. Karanlık üçlüyü oluşturan makyavelizm, narsisizm ve psikopati kavramları farklı kökenlere ve farklı özelliklere sahip olmalarına rağmen birtakım ortak özellikleri de paylaşırlar. Değişen derecelerde olsa da üçü de bireyin kendine hizmet etmesini, duygusal soğukluğu, ikiyüzlülüğü ve saldırganlığa eğilim gibi özellikleri taşımaktadır (Paulhus ve Williams,2002:557)

Şekil 1
Karanlık Üçlü Değişkenleri Arasındaki İlişki



Kaynak: Lyons,2019:5

Bahsedilen üç kavram genellikle aldatmaya yönelik yalan söyleme, sosyal normları ihlal etme, manipülatif davranışlar sergileme gibi ortak özelliklerle tanımlanır. Karanlık özellikleri yüksek olan insanlar, başkaları tarafından güvenilmez kişiler olarak algılanırlar. Bunun yanında arkadan iş çeviren iş arkadaşları, karşısındakine soğuk davranan kontrolcü kişiler de karanlık yönü yüksek olan kişilerdir. Fakat yapılan araştırmalarda karanlık üçlü kişilik özelliklerinin bazı durumlarda olumlu taraflarının da bulunduğu vurgulanmıştır. Karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip insanlar özellikle kendisine çıkar sağlayacağını düşündüğü durumlarda birer sadık arkadaş, etkili lider ve kahraman olabilirler (Lyons, 2019:2)

Bu tip kişilik özelliklerine daha düşük seviyede sahip olan bireyler toplumdaki diğer kişilerin dikkatini çekmeden yaşamlarını devam ettirebilirler. Hatta çalıştıkları kurumlarda yüksek mevkilere gelebilir, günlük yaşamlarında antisosyal davranışlar sergileseler bile herhangi bir yaptırıma maruz kalmadan yaşamlarına devam edebilirler. Bireylerde karanlık üçlü kişilik özelliklerinin gelişmesinde hem çevrenin hem de kalıtımın rol oynadığından bahsedilebilir. Yaşamları boyunca olumsuz dış çevre koşulları içerisinde hareket eden bireyler bu sebeple olumsuz kişilik özelliklerine sahip olmuş olabilirler. Bunun yanında genetik olarak aktarılmış karanlık üçlü kişilik özellikleri, bahsedilen olumsuz çevre koşulları ile davranışa dönüşebilmektedir (Saltoğlu ve Irak,2020:43)

Özellikle son yıllarda çalışma yaşamında etik olmayan davranışların artması sebebiyle, yönetim alanında çalışmalarını sürdüren araştırmacıların kişiliğin karanlık tarafını

araştırmaya yöneldikleri görülmektedir. Kişiliğin karanlık yönünün, insanların çalışma ve sosyal hayatlarındaki tutum ve davranışları üzerinde etkin bir role sahip olan bir kişilik bozukluğu olması sebebiyle, karanlık kişilik özellikleri düzeyi fazla olan bireylerden hem örgütsel hem de toplumsal açıdan olumsuz olarak nitelendirilen davranışlar sergilemeleri beklenmektedir. Toplumdaki başka insanlar tarafından hoş karşılanmayan, olumsuz sonuçlara yol açan kişilik özellikleri bu bağlamda düşünülmektedir. Kendilerini ön plana çıkarma isteği, çevresinde olup bitenlere duygusal açıdan kayıtsız kalma eğilimi, agresif tavır sergileme gibi davranışlar kişiliğin karanlık yönü ile ilgilidir (Kanten vd.,2015:368).

Karanlık üçlü kişilik özelliklerine bakıldığında, manipülatif tutum ve davranış sergileme ile duygu yoksunluğuna işaret eden eğilimlere sahip olmak makyavelizm, narsisizm ve psikopati boyutlarının ortak özellikleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca üstünlük sağlama ihtiyacı ve imtiyaz duyguları, karanlık kişilik özellikleri yüksek olan kişiye, diğerlerini kendi çıkarına hizmet edecek şekilde sömürmeye yönlendirmektedir (Yılmaz vd.,2021:600-601).

Karanlık üçlü kişilik özellikleri ile ilgili yapılan başka bir araştırmaya göre kişiliğin karanlık yönünü ifade eden özellikler başkaları karşısında üstünlüğe sahip olma ve ayrıcalık duygularıyla ilişkilidir. Bu duygular pişmanlık hissetmeme ve empati eksikliğiyle birleşince sosyal açıdan kabul görmeyen davranışlar ortaya çıkmaktadır. Makyavelistlik düzeyi yüksek olan bireyler aldatıcı olma eğilimindedirler. Yüksek psikopati ise bireyin kendine hizmet eden ve genellikle zararlı olan eylemleri içerir. Şişirilmiş özgüven ise narsisizmin göstergesidir. Bu durum narsist kişilerin büyük ölçüde kendilerine odaklanma eğiliminde olmalarının sebeplerine ışık tutmaktadır (Giammarco ve Vernon,2014:23).

2.4.1 Makyavelizm

Makyavelizm kavramı adını, bir hükümdarın iktidarı ele geçirmek ve bunu başardıktan sonra da bu gücün devamını sağlayabilmek için izlemesi gereken yolları ayrıntılı bir şekilde açıklamasını Prens adlı eserinde sunan Rönesans yazarı Niccolo Machiavelli'den almaktadır. Machiavelli, iktidarın nasıl elde edileceğine ve bunun sürekliliğinin nasıl başarılabileceğine yönelik iki yol öne sürmektedir. Bunlardan ilki barışçıl ve meşru yol, diğeri ise güce dayalı yoldur. Eğer hükümdar ilk yolda başarısız olursa, ikinci yola başvurmalıdır. Dolayısıyla bir hükümdar menfaatine aykırı ise verdiği sözlerde durmak zorunda değildir (Berezkei,2017:2). Eserde bahsedilen öneriler tamamen çıkara dayalıdır.

Bununla birlikte güven, onur ve dürüstlük gibi erdemlerden de yoksundur (Wilson vd., 1996:287).

Amerikalı araştırmacılar Richard Christie ve Florence Geis, makyavelizme psikolojik bir bakış açısı geliştirerek, kavramı bir kişilik özelliği, tutum ve davranışlar dizini olarak tanımlayan ilk kişilerdir. Kavram hakkında çok sayıda ampirik çalışma yapan araştırmacılara göre her birey bulunduğu sosyal çevre veya yaptığı meslek ne olursa olsun, bazı durumlarda başkalarını aldatmaya eğilimlidir. Yani makyavelist özellik yalnızca liderlerde bulunan bir kişilik özelliği değildir (Bereczkei,2017:3).

1532 yılında yayımlanan Prens adlı kitapla beraber Niccolo Machiavelli'nin adı kişilerarası ilişkilerde kurnazlık, fırsatçılık ve aldatma gibi özelliklere işaret eder hale gelmiştir. Geleneksel anlamda makyavelist kişi, başkalarını kendi çıkarları için kullanan ve onları manipüle eden kişidir (Christie ve Geis,1970:1).

Makyavelist kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik yapılan bir araştırmaya göre makyavelizm, kişinin faaliyetlerinde pragmatik olma, olaylara veya başka kişilere karşı duygusal mesafe koyabilme, herhangi bir davranış sonucunda elde edilecek sonuca giden yolların mübah olduğuna yönelik inancı ifade etmektedir (Güney ve Mandacı, 2009:84)

İnsanların hedefledikleri çıkarlara erişebilmek için diğerlerini aldatma ve yönlendirme yeteneği, kendileri dışındaki herkesi belirlenen amaca giden yolda hizmetkar olarak görme, başka bireylerle sosyal ilişki kurup bu ilişkiyi kontrol etme becerisi, toplum tarafından benimsenmiş geleneksel ahlak kurallarına karşı duyarsız davranışlar sergileme gibi özellikler makyavelist kişilik özelliklerindendir (Güven,2019:1157)

Christie ve Geis (1970)'e göre makyavelist kişilik kendi amaçlarının peşinde koşma ve diğer insanlarla etkileşimlerinde duygusal ve ideolojik anlamdaki bağlılığı en alt seviyede tutma ile karakterize edilebilir. Bunlara ek olarak durumları ve kişileri kontrol altında tutma arzusu, statü elde etme ihtiyacı, kendi karlarını maksimum düzeyde tutmak için çevrelerindeki fırsatları değerlendirme arayışı gibi eğilimler de makyavelizmin özelliklerindendir (Zettler vd.,2010:22).

2.4.2 Psikopati

Psikopati, bireylerin diğerleriyle etkileşimleri sırasında sergiledikleri saldırgan özellikler ve antisosyal davranış biçimleri ile bağlantılı olduğu düşünülen bir kişilik yapısıdır

(Williams ve Paulhus,2007:205). Benmerkezcilik, kendisi haricindeki kişi ve olaylara derin duygularla bağlanmama, sosyal kuralları ihmal etme eğilimi ve empati eksikliği gibi kişilik özellikleri ile tanımlanan psikopatinin, özellikle örgütsel davranış alanında etkin olmayan liderlerin çalışanlarına sergiledikleri sapkın davranışlarının altında yatan önemli bir faktör olduğuna inanılmaktadır (Mathieu,2013:83). Ün ve arkadaşları (2018)’na göre ise psikopati suç işlemeye yatkınlık, duygu eksikliği ve antisosyal davranış sergileme eğilimi ile karakterize edilmektedir.

Yüz yılı aşkın bir süredir klinik yönleri araştırılan psikopatinin, çağdaş psikoloji alanında en iz bırakan çalışmaları Hervey Cleckley ve diğer klinisyenler tarafından yapılmıştır. Cleckley tarafından yazılan ve yazarın 1940’lı yıllarda psikopatlarla olan klinik deneyimlerini içeren “Mask of Sanity (Cleckley, 1976)” adlı eserde psikopatinin, kişilerarası ilişkilerde duygusal ve davranışsal özelliklerin etkileşimi sonucu ortaya çıktığı vurgulanmıştır (LeBreton vd.,2018:389-390; Williams ve Paulhus,2007:205; Murat ve Elber Börü,2019:131).

Özsoy ve Ardıç (2017)’a göre toplum tarafından benimsenen genel ahlak kurallarına göre davranmama eğilimi, yaptıkları davranışlar sonucunda vicdan azabı çekmeme, etrafında olup bitenlere karşı duygusuz olma, başkaları ile sosyal ilişkiler kurmada zorluk çekme gibi özellikler psikopatların temel özellikleri arasındadır.

Psikopatlarla ilgili yapılan bir başka çalışmaya göre dürtülerine göre hareket etme, yüksek suç işleme eğilimine sahip olma, etrafındakilere karşı saldırgan bir tutum sergileme, duygusuzluk, empati eksikliği ve korkusuzluk gibi özellikler sebebiyle karanlık üçlü kişilik özelliklerinin ‘en karanlık’ olanının psikopati olduğu vurgulanmıştır (Jonason ve Middleton, 2015: 672).

Bunlara ek olarak, psikopatlar sosyal yaşamlarında diğerlerine muhalefet etmekten çekinmezler. Kendilerini beğenme seviyeleri yüksek olduğundan, herhangi bir konuda kendi reklamlarını yapmaktan da hoşlanırlar. Psikopat kişilik özellikleri yüksek olan kişiler yüksek endişe duymazlar, macerayı severler ve dürtülerine hâkim olma konusunda başarılı değillerdir.

2.4.3 Narsisizm

Araştırmada schadenfreude eğilimini ne şekilde etkilediği incelenecek olan narsisizm kavramı bu bölümde açıklanacaktır.

2.4.3.1 Narsisizm Kavramının Tarihçesi

Narsisizm kavramının kökeni Yunan mitolojisinde göl kenarında yürürken suyun yüzeyinde kendi yansımasını görüp, o yansımaya hayranlık besleyen, hayatını asla erişemeyeceği o yansımaya ulaşmaya çalışırken tüketen Narkissos'a dayanmaktadır. Mitolojide yer alan hikayelerden biri Ekho ve Narkissos ile ilgilidir. Kocasının başka perilerle eğlendiğinin söyleyerek Hera'yı kızdıran Ekho, Hera tarafından başkalarının söylediklerini tekrarlama haricinde konuşamama cezasına çarptırılmıştır. Narkissos'a olan aşkının peşinden koşarak onunla birlikte olmak için çabalayan Ekho, herhangi bir pişmanlık veya üzüntü duymadan kendisine âşık olan herkesi geri çeviren, yakışıklı ve oldukça kibirli olan Narkissos tarafından reddedilmiştir. Çünkü Ekho konuşamıyor ve yalnızca karşısındakinin son söylediklerini tekrar edebiliyordu. Bunun üzüntüsünü fazlasıyla yaşayan Ekho, beraberindeki umutuzlukla ıssız vadiler içerisinde kaybolmuştur. Günler sonra gümüş renki bir göl kenarında yürüyen Narkissos suyun yüzeyinde güzel bir gencin suretini görür ve buna âşık olur. Bir düre sonra bu suretin kendi yansıması olduğunun farkına varır. O güzelliğe ulaşmaya çalıştıkça başarısız olur. Hikâyeye göre başarısızlığının beraberinde getirdiği yaşla Ekho gibi solup gitmiştir veya kendini öldürmüştür (Meares ve Graham,2008:440)

Narsisizm kavramının psikoloji literatürüne girişi ise Havelock Ellis (1898) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ellis, "Narcissus-like" terimi ile cinsel anlamda duyulan heyecanlardaki kendini beğenme hali içerisinde kaybolma ve hatta tamamen bu durumla meşgul olma durumunu açıklamıştır. Ellis tarafından yazılan makalenin Almanca özetini yazan Nacke (1899), "Narcissismus" terimini kullanmış ve bu terimi bireyin bedenine cinsel bir nesne olarak davranması sonucu meydana gelen sapıklıkla ilişkilendirmiştir (Kızıltan, 2000: 3).

Narsisizmin psikanalitik teoride kendine yer bulması ise 1908 yılında Sadger tarafından yapılan bir sunumla gerçekleşmiştir. Sadger yaptığı sunumda narsisizmin bireyin normal gelişim sürecinin bir aşaması olduğunu belirtmiştir. Freud 1910 yılında yazdığı

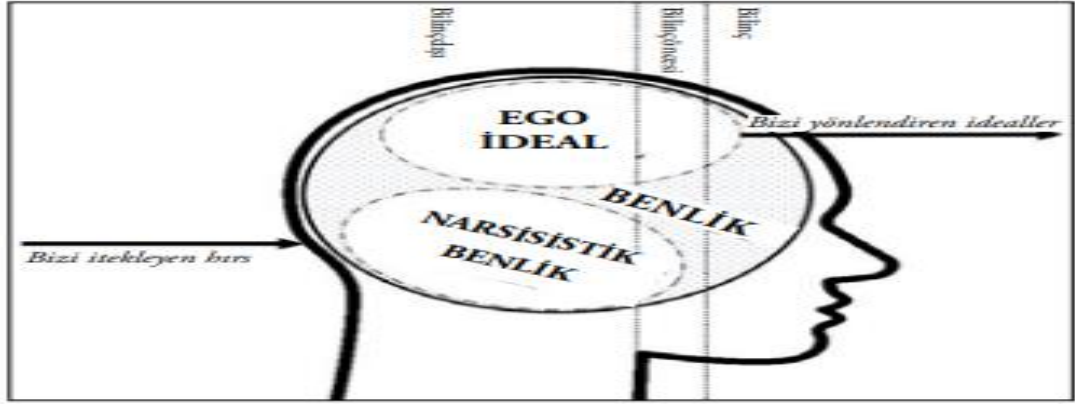
“Cinsellik Teorisi Üzerinde Üç Deneme” makalesiyle narsisizm terimine ilk kez çalışmalarında yer vermiştir. Bahsedilen makalede eşcinsellerin nesne seçimi süreçlerinde cinsel nesne olarak kendi bedenlerini tercih ettikleri belirtilmiştir. Narsistik bağlamda ele alındığında ise, kendilerine benzediği düşünülen ve ebeveynlerinin kendilerini sevdiği gibi sevebilecek bir erkek aradıklarından bahsedilmiştir (Anlı,2005:4)

Devam eden süreçte Freud 1914 yılında yaptığı “Narsisizm Üzerine” adlı çalışmasında narsisizm terimini “ego ideali” kavramıyla ilişkilendirmiştir. Freud’a göre birincil narsisizm olarak da adlandırılan çocukluktaki narsistlik süreci yüksek derecede doyum içermektedir. Çünkü bu evrede çocuğun her ihtiyacı kendiliğinden karşılanmaktadır. Yaşamın ilerleyen süreçlerinde gerçeklikle yüzleşmeye başlayan çocuk, birincil narsisizmden uzaklaşmaya başlar. Bu durumda oluşan narsistik incinmelerden kurtulmak için ego ideali adı verilen kurumla birlikte birincil narsisizmin kalıntılarından faydalanır. Ego ideali bir taraftan kişinin nasıl davranması gerektiğini belirlerken, diğer taraftan da libidonun nesnelerden faydalanarak doyuma erişmesini de sağlamaya çalışır (Anlı,2005:6-7).

Narsisizmle ilgili önemli çalışmalar yapan araştırmacılardan biri de Otto Kernberg’dir. Kernberg’e göre narsisizm büyüdükçe üstesinden gelinen bir dönemdir. Özellikle başarılı bir süperegö oluşumu çocukluk narsisizminin aşılabilmesi için büyük önem taşımaktadır. İdeal benlik, tümüyle iyi ve bunun yanında güzel olan her şeyi temsil eder. İdeal nesne ise bebeğin zihnindeki anne gibi karşılıksız vermeye eğilimli, olduğu gibi kabul eden, daima güçlü olan imgelerdir. Narsisizmin başarılı bir şekilde geçilebilmesi için süperegönün, bahsedilen ideal benlik imgeleri ile ideal-nesne imgelerini etkin bir şekilde birleştirmesi gerekmektedir (Schmidt,2019:139).

Şekil 2

Ego İdeali, Benlik ve Narsistik Benlik Etkileşimi Arasındaki İlişki



Kaynak: Schmidt,2019:140

Narsisizmi yaş aldıkça aşılabilen bir dönem olarak gören Kernberg'in aksine Heinz Kohut (1966) göre ise narsisizm, bireyin doğumundan itibaren başardığı olgunlaşma ve gelişim süreçlerinin bir parçasıdır. Yani narsisizm geçilebilen bir evre değildir ve kalıntıları tüm yaşam süreci boyunca izlerini belli etmektedir. Dolayısıyla narsisizm yeni bir şeye dönüşmemektedir, orijinal halini koruyarak gelişmektedir (Schmidt,2019:139)

2.4.3.2 Narsisizm Kişilik Özellikleri

Narsisizm, üst düzey örgüt yöneticilerinin örgüt içerisindeki yıkıcı davranışlarının ve örgütlerdeki bireysel davranışların sebeplerinin araştırılması amacıyla giderek artan bir sıklıkla incelenmeye başlamıştır. Diğerlerine büyüklük taslama, bireyin kendisine yönelik beslediği derin sevgi ve abartılmış öz görüşlerle karakterize edilen narsisizm; kendini özel hissetme, benzersiz olma duygusu, yüksek derecede kibir, yetki duygusu, güç elde etme ihtiyacı ve itibar görme arzusu ile de ifade edilmektedir. Narsist bireyler kurdukları kişilerarası ilişkilerde empati kurma ve duygusal yakınlık hissetme yerine, diğerleri tarafından heyecan uyandıran ve çekici kişi olarak görülmek amacıyla manipülatif ve sömürücü tutum sergilerler (Campbell vd.,2011:268-269).

Narsisizmin örgütsel bağlamda iyi mi yoksa kötü nü olduğu konusu araştırmacılar tarafından sürekli olarak sorgulanmaktadır. Narsist bireylerin liderlik pozisyonlarının peşinden koştukları bilinen bir gerçektir ve aslında bu yönleri sebebiyle seçilirler. Fakat

kendi çıkarları doğrultusunda faaliyetlerde bulunurken, başkalarının ihtiyaç ve çıkarlarını riske atabilirler. Bu durum narsisizmin karanlık ve aydınlık olmak üzere iki tarafı olduğu gerçeğini gözler önüne sermektedir. Aydınlık taraf, narsist bireylerin başkaları tarafından büyüleyici olarak nitelendirilen vizyoner niteliklerine atıfta bulunmaktadır. Karanlık taraf ise kendine hizmet amacıyla gerçekleştirdikleri manipülatif eylemlerle alakalıdır (Braun,2017:2).

Literatürde narsisizmle ilgili bahsedilen en önemli noktalardan biri de normal narsisizm ve patolojik narsisizm ayrımıdır. Tehlikesiz narsisizm olarak da adlandırılan normal narsisizmde birey, dışardan gelen eleştiriler karşısında özgüven açısından zedelenmeler yaşamadan, kendi düşünce ve duygularına odaklanır. Toplum tarafından bireye yüklenen beklentilerin karşılanması, yaşamdan yüksek düzeyde memnuniyet duyulması, elde edilen başarılarından gurur duyulması ve yapılabilecek bir hata karşısında utanma duygusunun hissedilmesi normla narsisizm sayesinde olmaktadır. Yapılan araştırmalara göre normal düzeydeki narsisizm, bireyin empati yeteneğini güçlendirir ve bu sayede sosyal ilişkiler kurulmasını kolaylaştırır. Normal narsisizme sahip bireyler olumsuz durumları fazlaca büyütmezler ve bu sayede daha hırslı, daha tatminkâr ve diğerleriyle karşılaştırıldıklarında daha başarılıdırlar (Çoban ve İrmiş,2018:128).

Normal narsisizmde birey kendisine yüksek düzeyde değer verdiği ve özgüveninin yüksek olduğu için dış çevreden gelen olumsuz olarak değerlendirilebilecek eleştiri ve yorumlar karşısında iç dünyasında kırılmalar yaşamak yerine, kendi hakkındaki fikirlerine odaklanarak özgüvenini doyurur (Bolat ve Ülker,2016:483).

Patolojik narsisizme sahip bireyler ise günlük yaşamlarında kendilerinden emin olarak diğerlerinin duygu ve düşüncelerine kayıtsız kalmalarına rağmen kendi iç dünyalarında başkalarının fikirlerine olan ihtiyaçları yüksektir. Bu noktadan hareketle denilebilir ki narsist bireyler dış dünyalarına yansıttıklarının aksine aslında kendilerine olan güvenleri düşük olan bireylerdir. Dolayısıyla dış çevreden gelen fikir ve düşüncelere bağımlı bir hayat sürerler (Karaaziz ve Atak,2013:47).

Patolojik narsisizm düzeyi yüksek olan bireylerin kişilik özelliklerinden biri de antisosyal bir hayat sürmeleridir. Dolayısıyla diğerlerine karşı olan bakış açılarında onları küçük görme duygusu yer almaktadır. Çevresindekilerin kendisine hayran olmasını isterler ve aşırı bencil tavırlar sergilerler. Sahip oldukları yeteneklerini abartma yoluna giderek kendilerini diğerlerinden ayrı bir noktada görürler. Diğerleriyle sosyal ilişki kurma

konusunda başarılı değillerdir. Eğer bir sosyal ilişki kurulmuşsa, buradaki amaç kendi amaç ve hedefleri doğrultusunda diğerlerini kullanmaktır (Akkaş vd.,2020:139-140).

Narsist kişiler yüksek derecede benmerkezci düşünceye sahiptirler. Kendi amaçları, hedefleri, istek ve ihtiyaçları, diğerlerinin istek ve ihtiyaçlarının daima önündedir. Dolayısıyla empati yetenekleri gelişmemiştir. Dış çevreden kendilerine yönelik oluşmasını bekledikleri hayranlık ve onaylama duygusunu elde edemediklerinde saldırgan tavırlar sergileyebilmektedirler. Dolayısıyla sürekli olarak onaylanma ihtiyacı hissederler. Daha önce de bahsedildiği gibi kişilerarası ilişkileri yalnızca kendi amaçları için kullandıklarından dolayı, bu amaca hizmet etmeyen sosyal ilişkilere karşı kayıtsızdırlar (Karaşar, 2020:1001).

Sağlıklı narsisizm olarak da değerlendirilen normal narsisizm, bireyin günlük hayal kırıklıkları ve stresle mücadele edebilmesini sağlayan güçlü bir öz saygıya dayanır. Öyle ki, hedeflere ulaşma yolundaki bir başarısızlık, eleştiri veya başkalarının başarılarıyla karşılaşmak bir takım hayal kırıklığına sebep olabilir fakat normal narsisizme sahip insanlar bu durumda kendi imajlarına zarar vermezler. Bahsedilen öz saygı ve sağlıklı narsisizm sayesinde çevredekilerle ilişki kurmak, empati kurmak, gerçek anlamda bir dostluğa sahip olmak ve başkalarına güven vermek kolaylaşabilmektedir. Hem normal narsisizm hem de patolojik narsisizm dış çevreye güçlü bir özgüven imajı çizse de temelde farklılıklar bulunmaktadır. Çünkü patolojik narsisizme sahip bireyler yüksek düzeyde özgüvene sahip gibi gözükebilirler fakat bu durum kırılgan bir benlik saygısına sahip olma eksikliğine karşı kurulan savunma mekanizmasıdır. Bahsedilen kırılgan yapıdaki benlik saygıları tehdit altındayken depresyona girebilir veya öfkelenebilirler. Normal narsisizmin sağladığı benlik saygısı başkalarının duygu, düşünce ve haklarına saygı duymayı sağlarken; patolojik narsisizmdeki benlik saygısı diğerlerinin haklarına saygı göstermemeye, başkalarıyla olan etkileşimlerde kibirli ve sömürücü olmaya sebep olmaktadır (Lubit,2002:128).

Normal ve patolojik narsisizm kavramlarının karşılaştırılmasına yönelik ifadeler içeren bir başka çalışmaya göre narsisizmin her zaman olumsuz sonuçlara sebep olmayacağı, bireyin kendi benliğine yönelik sahip olduğu olumlu yargının ve empati yeteneğinin normal narsisizm olarak kabul edilebileceği, bu durumun ise bireyin kişisel amaçlarına ulaşması yönünde olumlu katkılar sunabileceği, karşılaşılabilecek kötü sonuçlar karşısında yeniden ayağa kalkmasına yardım edebileceği belirtilmiştir. Öte taraftan bireyin benliği hakkındaki algısına yönelik bir tehlike mevcut olduğunda, kişinin bu durumla mücadele etme mekanizmaları uygun şekilde kullanılmazsa kişinin yaşamındaki işlevselliği ile ilgili

sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Bahsedilen durum patolojik narsisizmle sonuçlanmaktadır. Amerikan Psikiyatri Birliği tarafından 2013 yılında yayınlanan DSM-V rehberine göre aşağıdaki kriterlerden en az beşine sahip olan bireyde patolojik narsisizme karşılık gelen narsistik kişilik bozukluğunun varlığından söz edilebilir (Eldoğan,2016:2):

1. Kendi önemine yönelik büyüklenmeci bir düşünceye sahip olunması,
2. Sürekli olarak sınırsız başarı, güç, zekâ, güzellik veya kusursuz sevgi konuları üzerine düşünülmesi,
3. Kendisinin özel ve farklı biri olduğuna, yalnızca kendisi gibi özel veya toplum tarafından yüksek statüde olduğu düşünülen kişiler tarafından anlaşılabilceğine ve eğer bir sosyal ilişki kurulacaksa bahsedilen kişilerle kurulması gerektiğine inanılması,
4. Çevresindekiler tarafından kendisine yönelik aşırı hayranlık beklenmesi,
5. Ayrıcalıklı muamele görmesi gerektiğine dair hak sahibi olduğuna inanılması,
6. Kişilerarası ilişkilerde kendi amaçlarına ulaşmak için diğerlerine yönelik sömürücü bir tutum sergilenmesi,
7. Diğerlerinin duygu, düşünce ve ihtiyaçlarına karşı duyarsız kalınması ve empati yeteneğinden yoksun olunması,
8. Çevresindeki insanlara karşı haset duyulması ve bununla birlikte diğerlerinin de kendisine yönelik aynı duyguyu taşıdığının düşünülmesi,
9. Kibirli ve saygısızca tutum ve davranış sergilenmesi.

Narsisizm kavramı ile ilgili yapılan kişilik özellikleri çalışmalarında narsisizmin farklı alt boyutlardan oluşan bir kavram olduğu anlaşılmaktadır (Saltoğlu ve Irak,2020:44). Emmons (1987)' a göre narsisizm liderlik, kendine hayran olma, kendini üstün görme ve sömürücülük gibi dört boyuttan meydana gelen bir yapıyı ifade etmektedir. Devam eden süreçte Raskin ve Terry, Emmons tarafından oluşturulan dört boyuttaki maddelerin tek bir kavramla açıklanamayacak kadar fazla özelliği ifade ettiğini belirterek, narsisizmle ilgili kişilik özelliklerini daha detaylı olarak incelemişlerdir. Sonuçta oluşturulan boyutlar şu şekildedir:

- a) **Otorite:** Durumları kontrol altına alma eğilimini, yetkili olma isteğini, sorumluluk almaktan kaçmamayı ve kendini lider olarak görmeyi ifade etmektedir.

- b) Teşhircilik:** Günlük yaşamda sürekli heyecan aramayı, dürtüleri kontrol altına almadaki zorluluğu, sürekli dikkat çekme isteğinin ve çevresindekilerin hayranlık duygusunu elde etmeyi ifade etmektedir.
- c) Sömürücülük:** Diğer insanları kendi amaçlarına giden yolda kullanmayı, onlardan yararlanmayı, kişilerarası ilişkilerde ilgi ve hoşgörü eksikliğini ifade etmektedir.
- d) Hak İddia Etme:** Hırslı olmayı, diğer insanlar üzerinde baskın olmayı, gücü elinde bulundurma isteğini ve hak ettiğine inandığı şeyleri elde edene kadar tatmin olmamayı ifade etmektedir.
- e) Kendine Yeterlilik:** Sınırsız başarı ihtiyacını, yoğun derecedeki özgüveni, işlerinde iddialı olmayı ve bağımsızlık duygusunu ifade etmektedir.
- f) Üstünlük:** Bireyin kendini diğerlerinden üstün ve önemli olarak görmesini, en iyilerle ilişki kurulması gerektiğine dair inancını ve statü kapasitesini ifade etmektedir.
- g) Kendini Beğenme:** Fiziksel açıdan kendini beğenme ve diğerlerinin de böyle düşündüğüne inanma duygusunu ifade etmektedir. (Dönmez,2020:43; Serbest,2022:34-35; Avcılar ve Atalar,2019:1378-1379)

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SCHADENFREUDE

3.1 SCHADENFREUDE (BAŞKASININ ÜZÜNTÜSÜNE SEVİNME) KAVRAMI

İnsanların, başka insanların karşılaştıkları kötü olayları veya talihsizlikleri öğrendiklerinde kendi iç dünyalarında bir zevk duygusuna kapıldıkları bazı zamanlar vardır. Bu deneyim, toplumlar tarafından benimsenen en temel ahlak kuralları sebebiyle yaygın olarak dile getirilmeyen bir kötü niyetlilik belirtisi olsa da diğer insanların başlarına gelen talihsizliklerden hoşnut olmak tanıdık ve bir o kadar da yaygın durumdur (Sawada ve Hayama,2012:322).

Bazı dillerde başkalarının talihsizlikleri sonucunda mutlu olma durumunu ifade eden bir kelime bulunsa da bu duyguyu ifade eden herhangi bir kelimesi bulunmayan birçok dil de vardır. Bu durum, bahsedilen duygunun farklı kültürlerde ne derece yaygın olabileceği hakkında soru işaretleri oluşturmaktadır. Akademisyenlerin belirttiği üzere, bir dilin sahip olduğu duygu sözlüğünün, o toplumda yaşayan insanların hangi duyguyu yaşayıp yaşamadıkları konusunda net bilgi veremediği düşünülmektedir (Van Dijk ve Ouwerkerk,2014:2-3). Yani başka dillerde mevcut olan bir duygunun, kendi sözlüklerinde mevcut olmayan insanlar tarafından deneyimlenmediği fikrine kapılmak isabetli değildir. Çünkü Van Dijk ve Ouwerkerk (2014)’e göre dünya üzerinde farklı kültürel özelliklere sahip olsalar bile farklı toplumlarda yaşayan insanlar duyguları tecrübe etme potansiyelleri bakımından oldukça benzerdirler. Dolayısıyla bir duyguyu açıklayan bir kelimeye sahip olmayan insanların, o duygunun bağlamı anlatıldıktan sonra bahsedilen yeni terimi kolayca anlayabiliyor olmalarının sebebi budur.

Başkasının başına gelen kötü olaylara ve talihsizliklere karşı hissedilen kötü niyetli sevinç olarak ifade edilen schadenfreude kavramı, Almanca zarar anlamına gelen “schaden” ve sevinç anlamına gelen “freude” kelimelerinin birleşiminden oluşmaktadır. Bahsedilen bu duyguyu tam olarak ifade eden İngilizce bir kelimenin olmaması sebebiyle, araştırmacılar schadenfreude kavramını kullanmaya devam etmektedirler (Combs vd.,2009:635).

Schadenfreude kavramının tarihsel gelişimi ile ilgili Leo Spitzer (1942) tarafından yapılan çalışmada, Almanca schadenfreude sözcüğünün Yunanca epichairekakia kelimesinden türetilmiş olma ihtimali üzerinde durulmaktadır. Schadenfreude sözcüğünün

kullanımının on altıncı yüzyıla kadar uzandığının ifade edildiği çalışmada, başkasının üzüntüsünden mutlu olma duygusunun deneyimlenmesiyle ilgili daha eski ipuçlarına ise Yunanca ve Fransızca gibi başka dillerde ulaşılabileceğine dikkat çekilmiştir. Hatta başkasının talihsizliğinden zevk alma duygusunun milattan önceki dönemlerde işlenmiş olabileceği, örneğin Aristoteles'in eserlerinde bulunabileceği iddia edilmiştir. Bugün birçok dilde zarar ve sevinç kelimelerinin birleşiminden oluşan ve talihsizliklerden zevk alma anlamına gelen özel kelimeler mevcuttur ve bu kelimeler yüksek ihtimalle Yunanca *epichierekakia*, Almanca *schadenfreude* ve Fransızca *joie maligne* kelimelerinden türetilmiştir (Van Dijk ve Ouwerkerk,2014:2).

Araştırmacılar *schadenfreude* duygusunun tam olarak neyi ifade ettiğini ortaya çıkarabilmek için birtakım çalışmalar yapmışlardır. İnsanların *schadenfreude* duygusuna kapılmalarının arkasında çeşitli sebepler yatmaktadır. Smith (2018)'e göre *schadenfreude* genellikle sinsi bir duygu olarak zihinlerde yer edinmiştir. Bir başkasının karşılaştığı felaketlere ve kötü olaylara neşe ile karşılık vermek büyük derecede bir hainliğe karşılık gelmektedir. *Schadenfreude* duygusunun ortaya çıktığı bir başka durum da acı çeken kişinin bu acıyı ceza olarak çektiğinin düşünüldüğü andır. Kanunları çiğnediği bir fiili sebebiyle hak ettiği bir cezayla karşılaşan kişiye karşı *schadenfreude* duygusunu hissetmek insanlar tarafından kendilerine hak görülmektedir. Bu duygunun diğer özelliği ise başkalarının yaşadığı başarısızlıklar karşısında kişinin kıskançlığını ve kendini yetersiz görmesini yatıştırmaya yardımcı olmasıdır.

Başkalarının talihsizliğinden zevk alma durumu olumsuz bir durumu çağrıştırıyor olsa da günlük yaşamda dergilerde veya televizyon programlarındaki haberlerde, internet ortamında karşılaşılan olaylarda ve diğer her türlü insan ilişkilerinde bir miktar gülümsemeye karşı koyulamadığı durumlar mutlaka meydana gelmektedir. Dolayısıyla *schadenfreude* insanın sosyal varlık olmasının doğal bir sonucu olarak da değerlendirilebilmektedir. Bunun yanında bu duyguyu ortaya çıkaran durumların açığa kavuşturulması ile ilgili yapılan çalışmalara göre kıskanılan veya sevilmeyen bir kişi talihsizlikle karşılaştığında o kişiye yönelik *schadenfreude* duyulmasının daha kolay olduğu saptanmıştır. Ayrıca bahsedilen talihsizlik hak edilmiş olarak algılanmışsa, bu da *schadenfreude* duygusunun daha fazla oluşmasına sebep olmaktadır (van Dijk vd.,2011:360-361).

İnsan hayatı başkalarının talihsizliklerine şahit olmakla geçmektedir. Çünkü gazete okurken, haberleri takip ederken, arkadaşlarla sokakta gezerken ve hatta onlarla dedikodu yaparken bile bu durumlara tanık olmak mümkündür. Fakat bu durumlara nasıl tepki verileceği, başına talihsizlik gelen kişiye karşı önceden mevcut olan önyargılarla bağlantılıdır. Talihsizliğe karşı empati ve merhamet duygusuyla yaklaşmak ne kadar olası ise, bu talihsizlikten haz duymak da alternatif bir tepkidir. Cikara ve Fiske (2013)'e göre bazı koşulların varlığı schadenfreude duygusunu tetiklemektedir:

- Birinin başına talihsiz bir olay geldiğinde, bu olay kişiyi takip edenlere bir fayda sağlıyorsa,
- Gözlemcilere göre başına talihsiz olay gelen kişi bu talihsizliği hak etmişse,
- Başına talihsiz olay gelen kişi, onu takip edenler tarafından kıskanılan biriye bu olaya karşı verilecek tepkinin schadenfreude şeklinde olmasının ihtimali artmaktadır.

Bireylerde schadenfreude duygusunun oluşmasının sebepleri hakkında yapılan başka bir araştırmaya göre bireylerin içinde bulundukları grubun, ikinci bir grup tarafından yenilgiye uğratıldıktan sonra hissettikleri duygusal acı, bahsedilen ikinci grubun başka bir zamanda yaşayacağı yenilgi sonrasında sevince dönüşecektir. Yani bireyin kendi grubunun başarısızlığı sonrasında hissettiği mutsuzluğun büyüklüğüyle, ikinci tarafın aynı alanda daha sonra yaşayacağı yenilgiye karşı hissedeceği schadenfreude duygusunun büyüklüğü paralel şekilde hareket edecektir (Leach ve Spears,2009:559-660). Grup üyeliğinin schadenfreude ile ilgisini inceleyen bu araştırmanın bağlamından yola çıkarak, bireysel açıdan da bahsedilen durumun olası olduğundan bahsedilebilir. Öyle ki, çevresindeki ikinci kişi tarafından herhangi bir konuda yenilgiye uğratılan bireyin yaşadığı mutsuzluğun, bahsedilen ikinci kişinin daha sonra aynı alanda yaşayacağı yenilgiye karşı hissedilen schadenfreude duygusuna dönüşmesi muhtemeldir.

Schadenfreude kavramının kişinin benlik duygusuna yönelik pozitif bir etki oluşturduğundan da söz edilmektedir. Bu konuda yapılan bir çalışmaya göre bireyin, kendisini herhangi bir konuda geri planda bırakan bir kişinin başarısızlığına şahit olmasının memnuniyet verici bir durum olduğundan bahsedilmektedir. Çünkü karşı tarafın başarısızlığının, bireyin daha önce gerçekleşen benliği üzerindeki zararı azalttığı düşünülmektedir. Yani schadenfreude ikinci planda kalan benliğin onarılmasına hizmet etmektedir (Heider,1958; Leach ve Spears,2009:660).

Van Dijk vd. (2018)'e göre insanların hissettikleri duygular, olayların kişisel değerlendirmeleri sonucunda ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla her duygunun birbirinden farklı değerlendirmeler sonucunda oluştuğu varsayılmaktadır. Bireyin kaygılarını azaltmaya yönelik hizmet eden olayların olumlu duygular, kaygıları tehdit eden olayların ise olumsuz duygular doğurduğu düşünülmektedir. Duyguların ortaya çıkış biçimini ifade eden bu düşüncelerle bağlantılı olarak, bireylerin schadenfreude duygusunu yaşamalarının sebeplerinden biri olarak başkasının başına gelen talihsizliğin, bireylerin kendilerini olumu tarafta görerek kaygılarının giderilmesine yardımcı olduğu belirtilmektedir. Bir başka deyişle, başka bir kişinin yaşadığı bir talihsizlik veya kötü olay, diğer insanların kendi öz değerlendirmelerinin devam etmelerine ve hatta geliştirmelerine olanak tanımaktadır.

Schadenfreude kavramının bir başka özelliği ise bazı araştırmacılar tarafından toplum içerisindeki sosyal ilişkiler için sinsi bir tehdit olarak görülmesidir. Birini doğrudan rekabet yoluyla mağlup edip, bunun sonucunda haklı bir gurur ve sevinç hissetmek daha meşru bir durum iken, yalnızca üçüncü bir taraf olarak birinin başarısızlığını pasif bir şekilde takip edip mutluluk duymak ise meşru bir duygu olarak kabul edilmemektedir. Nietzsche'nin pasif bir şekilde başkasının acı çektiğini görmenin sağladığı zevk ile aktif bir şekilde biriyle rekabet edip onu başarısızlığa uğratmanın verdiği zevki karşılaştırmasının altında yatan sebep de budur. Nietzsche (1967), başkasının acı çektiğini görmenin verdiği mutluluğun, doğrudan rekabet ile yaşatılan başarısızlığın sağladığı mutluluğa göre daha sinsi ve gayri meşru bir duygu olduğunu savunmuştur (Leach vd.,2003:3).

Bireyin aşağılık duygularıyla beraber içinde bulunduğu karşılaştırmalı durumun varlığı schadenfreude duygusuna yol açabilmektedir. Bu noktadan hareketle schadenfreude duygusunun kıskançlıkla da ilgili olduğu savunulmaktadır. Fakat kişinin başına gelen talihsizliğin şiddetinin çok fazla olmaması gerekmektedir. Çünkü talihsizliğin şiddeti ve ciddiyeti artarsa, ilk başta hissedilen schadenfreude yerini korku, endişe ve sonuç olarak yardım etme davranışına bırakacaktır. Takip edilen kişiye yönelik beslenen kıskançlık duygusu, öfke, sinirlilik hali ve nefret gibi duygular schadenfreude hissinin yoğunlaşmasına sebep olacaktır. Buna sebep olarak da sevilmeyen kişinin, olumsuz durumu daha fazla hak ettiğinin düşünülmesi gösterilmektedir (Schindler vd.,2015:2).

Schadenfreude duygusunu hissetmenin bir kişilik özelliği olmadığını belirten araştırmacılar, aksi takdirde bunun sadizme daha yakın olabileceğine işaret etmişlerdir. Yani schadenfreude aktif bir şekilde başkalarını mağlup etmenin sonucu olmayan, başkalarının

talihsizliği sonucunda duyulan bir zevk olarak sınırlandırılmıştır. Dolayısıyla schadenfreude bir neşedir, ancak atipiktir (Cecconi vd.,2020:2).

Başkalarının başına kötü bir şey geldiğinde bu duruma sempati ile tepki verilmesi ne kadar doğal ise, bazı durumlarda bu sonuştan zevk alınmasını ifade eden schadenfreude hissedilmesi de o kadar doğaldır. Schadenfreude duygusunun kıskanılan, dargınlık hissedilen veya nefret edilen kişilerin başına gelen talihsizlikler sonucunda oluştuğu araştırmalarla desteklenmiştir (van Dijk vd.,2005:933).

Schadenfreude, duyguların ahlaki ve etik yönüyle ilgilenen Nietzsche ve Schopenhauer gibi filozofların dikkatini çekmiş ve üzerinde araştırmalar yapılmıştır. Pasif durumda bulunan birinin, başkasının talihsizliğinden zevk alması durumunun ne derece etik bir duygu olduğu bahsedilen filozoflar tarafından tartışılmıştır. Psikoloji alanında yapılan yakın dönemli çalışmalar, schadenfreude kavramının hem bireylerarası ilişkilerde hem de gruplar arası ilişkilerde meydana geldiğini ortaya çıkarmıştır (Feather,2008:32).

Diğer insanların talihsizliklerinin, başkalarında zevk duygusunu uyandırabilmesi, insan unsurunun hoş olmayan yönünü vurguladığı için rahatsız edici bir durumdur. Dolayısıyla çoğu birey schadenfreude duygusuna kapılmaktan rahatsız olur. Çünkü bu durum genellikle toplumun tümü tarafından benimsenen sosyal normların ihlali olarak algılanabilmektedir. Schadenfreude ile ilgili yapılan tanımlarda kavramın kötü yönü vurgulanmaktayken, bazı araştırmalar insanların neden bu duyguya kapıldıkları ile ilgili haklı sebepleri bulmaya çalışmışlardır. Bahsedilen çalışmaların ulaştığı sonuçlardan birinde, insanların çevrelerindeki başka birinin başarısızlıklarından kazanç elde edebilecekleri vurgulanmıştır. Dolayısıyla olay sonucunda orta çıkan zevk duygusunun elde edilen kazanç sebebiyle mi yoksa karşıdaki kişinin talihsizliğine yönelik mi olduğu konusunun ayrımı iyi yapılmalıdır. Buna ek olarak ulaşılan sebeplerden birine göre ise başka birinin yaşadığı talihsizlik başkaları tarafından hak edilmiş olarak değerlendirilirse, sonucunda oluşan acıya rağmen bu talihsizliğin adaletin yerini bulmasında önemli bir rol oynadığı düşünülecektir (Smith vd.,2009:531).

3.2 SCHADENFREUDE EğİLİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Bu bölümde bireylerin schadenfreude duygusuna kapılma eğilimlerini etkileyen faktörler açıklanmıştır.

3.2.1 Hak Etme

İnsanların, başkalarının talihsizliğinden kötü niyetli sevinç duyması anlamına gelen schadenfreude duygusuna kapılmalarının altında yatan sebeplerin açıklığa kavuşturulması konusu araştırmacıların çalışmalarında yer almaktadır. Ben-Ze'ev (2000) schadenfreude duygusuna sebep olan durumların özelliklerini iki başlık altında toplamıştır:

- Başına kötü olay gelen kişinin talihsizliği hak etmiş olması
- Meydana gelen talihsizliğin çok ciddi olmaması.

Ben-Ze'ev(2000)'e göre insanlar meydana gelen talihsizliği hak edilmiş bir durum olarak değerlendirirse, schadenfreude duygusunun yaşanma ihtimali daha da artacaktır (Sawada ve Hayama,2012:322). Fakat meydana gelen olayın boyutlarının ciddi seviyelere ulaşması sonucunda kişiler schadenfreude duygusunda ziyade üzülmeye ve yardım etme davranışına yöneleceklerdir.

Günlük yaşamda gerçekleşen olaylara ve bu olayların sonuçlarına verilen duygusal tepkiler, bu olayların kişiler tarafından hak edilmiş veya hak edilmemiş olarak değerlendirilmesiyle ilişkilidir. Çoğu durumda olayları mutluluk ya da hoşnutsuzluk, gurur duymak ya da suçluluk hissetmek, hayranlık duymak veya pişmanlık hissine kapılmak gibi duygular, salt bir şekilde sonucun olumlu ya da olumsuz olmasına göre değil, buna ek olarak hak edilmiş olma algısına göre de şekillenmektedir. Orta çıkan bir başarıya veya başarısızlığa verilen reaksiyonlar kişinin onu ne derece hak ettiği konusundaki algılardan etkilenmektedir (Feather,2006:38-39). Sonuçların hak edilmiş olduğu inancına göre verilen duygusal tepkilerin sınıflandırılması Tablo 5'te gösterilmiştir:

Tablo 5

Algılanan Hak Etme Durumunda Sonuçlara İlişkin Duygular

<i>Hak Edilmiş Sonuç</i>	
<i>Olumlu sonuç / Olumlu tepki</i>	<i>Olumsuz sonuç / Olumsuz tepki</i>
<i>Memnuniyet</i>	Schadenfreude
<i>Keyif</i>	<i>Üzüntü</i>
<i>Gurur</i>	<i>Pişmanlık</i>

Kaynak: Feather, 2006:46

Tablodan anlaşılacağı üzere, çevredeki insanlar tarafından sonucunu hak ettiği düşünülen talihsiz bir olayla karşılaşan kişiye yönelik verilecek tepki schadenfreude duygusuna daha yakın olacaktır.

Kişi kendi sorumluluğunda olan bir olay sonucunda olumlu bir durumla karşılaşarsa, bu olumlu durumu hak etmiş olarak kabul edilir. Aynı şekilde, başına kötü bir olay veya talihsizlik gelen kişi bu durumun sorumlusu ise bu talihsizliği de hak etmiş sayılacaktır. Dolayısıyla kendi sorumluluğu sonucunda kötü bir durumla karşılaşan kişinin bu durumu hak etmiş olduğu kabul edilecek ve schadenfreude duygusu belirecektir (van Dijk vd.,2005:933-934). Greenier (2021) tarafından yapılan araştırma sonucunda da önceki araştırmalara paralel olarak talihsizliği hak etmenin, başkasının talihsizliğine sevinme duygusunun güçlü bir yordayıcısı olduğu ortaya çıkmıştır.

Schadenfreude duygusunun en önemli öncüllerinden biri olan hak etme durumu hakçalık kuramı yoluyla da incelenmiştir. Hakçalık kuramının ilgilendiği en temel nokta günlük yaşamda gerçekleşen olaylarda bireylerin ne derece sorumlu olduklarıdır. Yani insanların hangi özelliklere sahip olduğuyla değil, bu özellikleri ne şekilde elde ettikleriyle ilgilenmektedir. Buna ek olarak kötü bir olayla karşılaşan kişinin, bu olayı kendi sorumlulukları sonucunda yaşayıp yaşamadığı konusu da yine hakçalık kuramıyla ilgilidir. Dolayısıyla hedefteki insanların sosyal düzenin normlarını ihlal edici nitelikteki davranışları sonucunda başlarına gelen talihsiz olaylar diğer insanlar üzerinde daha fazla schadenfreude duygusunun oluşmasına sebep olmaktadır (Sevinçli,2020:10-11).

Bir talihsizliğin hak edilme düzeyinin schadenfreude duygusu üzerindeki etkisini incelemek adına pek çok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalardan bir diğerine göre, bilim insanları talihsizliğin hak edilmiş olmasının schadenfreude sonucunun oluşmasını güçlü bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Başka bir deyişle, bir talihsizlik veya kötü olay çevredeki insanlar tarafından ne kadar hak edilmiş olarak değerlendirilirse, o kadar yüksek derecede schadenfreude duygusu uyandırır. Çünkü insanlar davranışlarından ne kadar sorumlu olurlarsa, sonucu da o kadar çok hak etmiş sayılırlar (Van Dijk vd.,2008:632).

3.2.2. Kıskançlık

İnsan zihninde başlayan ve karmaşık bir süreç içeren kıskançlık kavramı, bireyin sahip olmadığı maddi veya manevi şeylere neden sahip olmadığını sorguladığı, bu

sorgulamanın aşırıya kaçması durumunda birtakım zararlara sebep olduğu, bireyin kendini yetersiz hissetmesine yol açtığı bir duygu olarak tanımlanmaktadır. Kıskançlık durumu bir süre sonra sapkın davranışlara da sebep olabilmektedir (Ayata,2022:80). Kıskançlıkta birey tarafından önemli olarak değerlendirilen şeyden yoksun olunduğu, sosyal karşılaştırmalar sonucunda ortaya çıkmaktadır (Smith vd.,1996:158).

Kıskançlık, bireyin kendisini başkalarıyla karşılaştırması süreci sonunda, başkalarında mevcut olup kendisinin sahip olmadığı özellikleri fark ettiğinde ortaya çıkmaktadır. Karşılaştırma sürecinde hedeflenen kişinin toplum içinde sahip olduğu statüsü, toplumdaki diğer kişilere göre sahip olduğu bir takım üstün özellikleri, edindiği başarıları onu gözlemleyen bireyde kıskançlık duygusunun oluşmasına sebep olabilir (Parrott ve Smith,1993:906).

Kıskançlık insanların kendilerini başkalarıyla karşılaştırma süreçleri sonucunda diğerlerinde çeşitli avantajlar algılandığında hissedilmektedir. İnsanların kendileri için belirledikleri bireysel hedeflere imrenmelerinin yanında onlara karşı kıskanç bir önyargı besledikleri de görülmektedir. Belirtilen bu kıskanç önyargının schadenfreude duygusuna dönüşmesi de mümkün olmaktadır. Toplumda hangi kişilerin daha fazla kıskançlığa maruz kaldığı da araştırmalara konu olmuştur. Yapılan çalışmalar sonucunda özellikle yüksek statü sahibi kişilerin daha fazla kıskanıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Kıskançlık duygusunun schadenfreude duygusuna yol açtığı varsayımından hareketle denilebilir ki; bireylerin dikey yönlü sosyal karşılaştırmaları sonucunda kıskanılmaya daha müsait olan yüksek statü sahibi bireyler, schadenfreude duygusu açısından diğerlerine göre daha fazla hedef haline gelmektedir (Cikara ve Fiske,2013:53-54). Bu durumda hedef kişiye yönelik beslenebilen muhtemel bir düşmanca duygu, hedef kişinin başına kötü bir olay geldiğinde onu gözlemleyen kişide schadenfreude duygusunun oluşmasına zemin hazırlar (Van Dijk vd.,2011).

Hedefte yer alan kişinin günlük faaliyetlerinde karşılaştığı iyi ve olumlu durumlar kıskançlık duygusuyla onu gözlemleyen kişi için istenmeyen bir durum olarak değerlendirilebilirken; hedef kişinin başına gelebilecek kötü ve olumsuz bir hadise gözlemcide olumlu duyguların oluşmasına sebep olabilir. Bahsedilen durum karşısında gözlemcide beliren duygu schadenfreude olarak ortaya çıkmaktadır (Sevinçli,2020:7-8).

Kıskanılan bir kişinin başına gelen talihsizlik, muhtemel bir kazanç elde etmenin yanı sıra kıskançlığın bireye getirdiği olumsuz duyguların yok olmasını da sağlamaktadır. Bu

olumsuz duygulardan bazıları aşağılık duygusu, kendini değersiz hissetme duygusu ve düşük öz değerlendirme duygusudur. Dolayısıyla hedefteki kişinin karşılaşacağı kötü olayın bahsedilen olumsuz duyguların azalmasını sağlıyor olması, bireyin bu kötü olayı mutlulukla karşılaşmasına, bir başka deyişle schadenfreude hissine kapılmasına sebep olacaktır (Smith vd.,2009:540).

Van Dijk vd. (2015)'e göre kıskançlığın schadenfreude duygusuna yol açmasının altında yatan birtakım sebepler vardır. Bunlardan ilkinde göre kıskanan birey, kıskanılan bireyin başına gelen talihsizliğe kıskanmanın neden olduğu aşağılık duygusundan kurtulacağı için sevinçle tepki vermektedir. Bir diğere önemli sebep ise adalet algısıyla ilgilidir. Kıskanılan kişinin sahip olduğu özelliklerin hak edilmemiş olarak algılanması, meydana gelen talihsizliğin bu özellikleri götüreceğı düşünöldüğü için schadenfreude hissine kapılmaya yol açmaktadır.

Kıskançlık hem kişinin kendi dezavantajına hem de diğere kişinin avantajına odaklanmasının bir kombinasyonu olarak anlaşılabilmektedir (Smith, 2000:183). Kıskançlık duyma durumunda, genellikle aynı avantaja sahip olma arzusu ortaya çıkabilir veya hedef kişinin de avantajlı durumdan yoksun olması istenilebilmektedir (Takahashi vd. 2009: 938). Kişinin dezavantajına odaklanma, aşağı statüde bulunma duygusuna neden olarak depresif duygular üretirken, avantajına odaklanmak, avantajın hak edilmediğı hissini ortaya çıkararak kızgınlık yaratmaktadır (Smith, 2000:183). Dolayısıyla hedefteki kişilerin talihsiz olaylarla karşılaşması, bahsedilen avantajların ortan kaybolmasına sebep oluyorsa izleyicilerde schadenfreude duygusunun oluşma ihtimalini güçlendirmektedir.

3.2.3 Sempati

Başkalarının başına kötü bir olay geldiğinde, insanların bu olaya karşı verecekleri tepkilerin ne olacağını belirleyen faktörlerden biri de hedef kişiye karşı hissedilen sempati düzeyidir (Van Dijk vd., 2005:933). Smith ve arkadaşları (1996) tarafından yapılan çalışmada belirtildiğı üzere hedef kişinin karşılaştığı talihsizlik sonucunda izleyiciler tarafından hedef kişiye yönelik hissedilen sempati düzeyinde bir eksiklik varsa bu durum başkasının üzüntüsünden zevk alma duygusuna yol açacaktır. Dolayısıyla sempati düzeyi ile başkasının üzüntüsüne sevinme anlamına gelen schadenfreude duygusunun birbirlerini negatif anlamda etkilediğı söylenebilir.

Öte yandan pasif durumdaki izleyicilerin başkalarının başına gelen kötü olaylara nasıl tepki verebileceklerinin araştırıldığı bir başka çalışmada belirtildiği üzere izleyiciler hedef kişiyle kendi durumlarını karşılaştırdıklarında daha düşük seviyede oldukları durumda hedef kişinin başına gelen talihsizliğe daha fazla sevinme duyarken, yüksek seviyedeki izleyiciler hedef kişinin talihsizliklerine sempati ile yaklaşmaktadırlar. (Feather, 2008:31-33)

Bunlara ek olarak Brigham ve diğerlerinin (1997) yapmış olduğu çalışmada belirtildiği üzere sempati ve başkasının üzüntüsüne sevinme duyguları başkalarının talihsizliklerine karşı verilen tepkilerdir ve ters orantılıdır. Schadenfreude daha çok kişisel kaygılarla alakalıdır ve de kıskanç duygularla ilişkilidir. Fakat sempati benlikle ilgili özelliklerden ziyade talihsizliğin hak edilip edilmediği ile alakalıdır.

3.2.4 Diğer Faktörler

Schadenfreude duygusunun bir diğer önemli belirleyicisi, başına bir talihsizlik gelen kişiye yönelik duyulan hoşlanmama duygusudur (Van de Ven vd.,2015:1010). Kuipers (2014) schadenfreude kavramını, insan mücadelesinin ve çekişmesinin doğal karşılığı olarak görmekte olup insanların düşman statüsünde yer alan kişilerin talihsizliklerinden haz duyulduğunu ifade etmektedir.

Bireysel anlamda veya gruplar arası rekabet düzeyi de schadenfreude duygusu üzerinde önemli etkiye sahiptir. Rekabetçilik, kazanma arzusu ve rekabet unsurundan zevk almaktır (Phillips-Melancon& Dalakas, 2014: 177). Schadenfreude hissinin düşmanlık içeren ilişkiler açısından yaygın olması (Phillips-Melancon& Dalakas, 2014: 177), başkasının kaybının kazanç olarak görülmesi ve kayıptan dolayı zevk duyulması nedeniyle rekabetçilik ile schadenfreude arasında bağlantı bulunmaktadır (Kuipers, 2014:259). Kişilerarası veya gruplararası düzeyde başarılı bir dış grupla karşılaşmak ve rekabette olmak talihsizlik durumunda potansiyel olarak schadenfreude hissini ortaya çıkarabilmektedir (Cikara & Fiske, 2012: 63).

Diğer insanların talihsizliklerinden zevk alma durumunu etkileyen önemli faktörlerden biri de bireylerin sahip olduğu empati düzeyleridir. İnsanlar genellikle çevrelerinde olumsuz durumlarla karşılaşanlara yönelik empati kurarlar ve bunun sonucunda da duygusal bir acı içerisinde bulunurlar. Fakat empatinin oldukça esnek ve içerisinde

bulunulan durumdan etkilenen bir duygusal tepkidir. Öyle ki, hedefteki kişi bir dış grubun üyesiyse ve hatta rekabetçi bir durumda bulunuyorsa, bu şartlarda empati kurmak zorlaşabilmekte ve schadenfreude duygusunun oluşmasına zemin hazırlayabilmektedir. Dolayısıyla kötü durumda bulunan birine yönelik yapılması gereken yardım davranışında bir eksiklik oluşuyorsa, bu durum empati başarısızlığı ile ilişkilendirilebilir (Cikara vd.,2011:12). Öte yandan Cecconi vd. (2020)' ne göre schadenfreude ile empati neredeyse birbirinin zıttıdır. Çünkü empati, başkalarının sıkıntılarına ve acılarına ortak olmayı ve onlara destek olmayı gerektirirken; schadenfreude ise bu durumdan kötü niyetli zevk almayı ve talihsizliklerinden memnuniyet duymayı ifade etmektedir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN TASARIMI VE YÖNETİMİ

4.1 ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

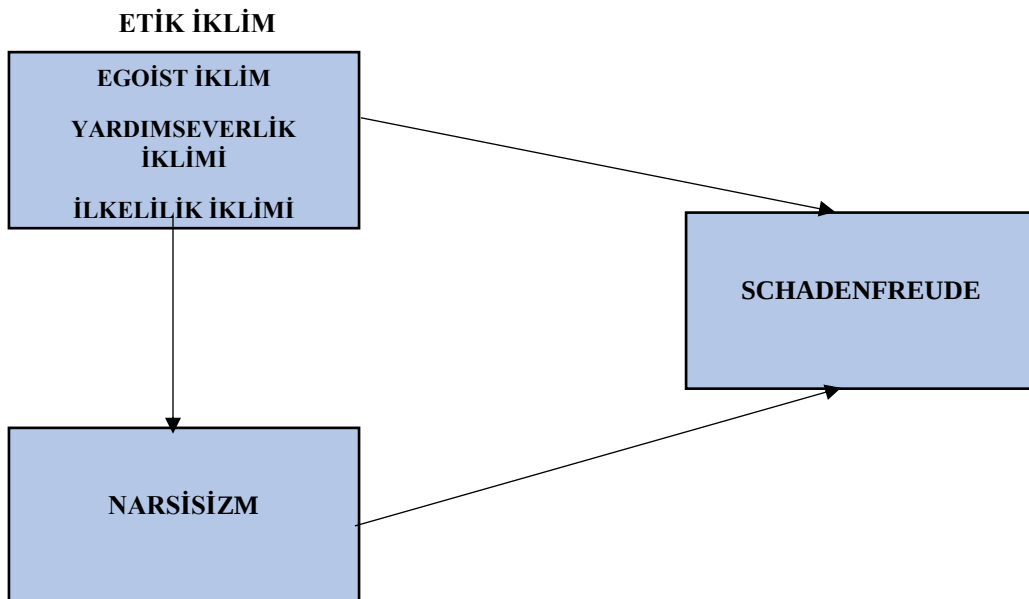
Bu bölümde araştırmanın modeli ve hipotezleri açıklanmıştır. Bunlara ek olarak, araştırmanın kapsamı, sınırlılıkları, araştırmada kullanılan verilerin ne şekilde toplandığı ve toplanan bu verilerin nasıl analiz edildiği belirtilmiştir. Ayrıca Erzurum Teknik Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu’nun 27.04.2023 tarihli 2 numaralı karar sayısına göre bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde etik açıdan sakınca olmadığına karar verilmiştir. Yapılan analizler sonucunda ulaşılan bulgular ve bunlara ilişkin değerlendirmelere de bu bölümde yer verilmiştir.

4.1.1 Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Bu araştırmada örgüt içerisinde hâkim olan etik iklimin ve örgüt üyelerinin narsist kişilik özelliklerinin schadenfreude duygusu üzerindeki etkisi incelenmektedir. Bu doğrultuda araştırma modelinde yer alan bağımlı ve bağımsız değişkenler, bu değişkenler arasındaki kavramsal ilişkiler şu şekilde gösterilmiştir:

Şekil 3

Araştırma Modeli



Bir topluluk içerisinde kişiler arasında schadenfreude duygusunun varlığı halinde, bu durum hem schadenfreude duygusuna maruz kalanlarda hem de toplulukta izleyici pozisyonunda bulunan kişilerde güvensizlik problemine yol açmaktadır. Ortak amaç ve hedeflerin gerçekleştirilmesi için birliktelik kuran örgüt üyeleri arasında schadenfreude duygusunun var olması inançsızlık ve belirsizlik yaratmaktadır (Holba,2008:8). Etik iklim kavramının, toplum içerisinde karşılaşılan bu tip kaygıların ne şekilde incelenmesi ve çözülmesi ile ilgili varsayımlar sunduğu düşünülürse (Engelbrecht vd.,2004), etik iklim düzeyinin yüksek olduğu örgütlerde, çalışanlar arasında schadenfreude duygusunun daha az gerçekleşmesi beklenmektedir.

Schadenfreude ile alakalı yapılan bir araştırmada schadenfreude, ahlaki ve etik normlar açısından ele alınması ve dizginlenmesi için gerekli çalışmaların yapılması gereken bir duygu olarak belirtilmiştir (McNamee,2003:1).

Schadenfreude duygusunun etik sorununu inceleyen Portmann (2000:197-204), bazı noktalardan hareketle schadenfreude duygusunun ahlaki ve etik açıdan problemli olduğunu ileri sürmüştür. İlk olarak bir kişinin acı çekmesinden başka bir kişinin haz duymasının ahlaki açıdan kabul edilebilirliğini sorgulamıştır. İkinci olarak ise bireyin başkasının acısından zevk alma durumuna kapılması halinde bu acıyı haklı çıkarmak adına kendi kendini kandırmaya yönelik zihinsel çabalar sarf etmesinin, bu duygunun etik olarak yanlış olduğunu gösterdiğini belirtmiştir.

Dasborough ve Harvey (2017:702) tarafından yapılan araştırmada schadenfreude ile etik kavramının ilişkisi farklı bir açıdan ele alınmıştır. Öncelikle örgütsel etik ve iş ortamındaki ahlaki davranışları daha iyi anlayabilmek için bu konudaki aykırı davranışlar üzerinde araştırma yapılması gerektiğinden bahsedilmiştir. Bu doğrultuda ele alınan schadenfreude duygusunun örgüt içerisindeki etkileri incelenmiştir. Fakat araştırma sonucunda schadenfreude duygusunu etik kodları ihlal eden bir kavram olduğuna değil, özellikle şirket içerisindeki yüksek statülü kişilerin etik olmayan davranışları sonucundaki talihsizliklere karşı oluşan bir duygu olduğuna ulaşılmıştır. Yani bir örgüt içerisindeki etik dışı davranışlar ne kadar çok olursa, schadenfreude duygusunun ortaya çıkması da o derece çok olacaktır. Bu noktadan hareketle denilebilir ki, örgütün etik iklim düzeyinin yüksek olması etik dışı davranışları azaltacak, bu yolla da schadenfreude duygusunun da önü alınmış olacaktır.

Etik iklim kavramının alt boyutlarından biri olan egoist iklimde, örgüt üyeleri faaliyetlerini sürdürürken kendilerine en üst düzeyde fayda sağlayacak şekilde davranırlar. Herhangi bir konu hakkında karar vermesi gereken kişi, alternatifler arasında kendisine en fazla fayda sağlayacak kararı verir. Dolayısıyla bu süreç sonucunda başkalarının bu karardan ne şekilde etkileneceği konusuna karşı duyarlılıkları azdır. Bireylerin asıl odak noktası kendileri için en iyi olan seçeneğin peşinden koşmaktır (Akbaş,2010:123). Schadenfreude duygusu ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, başkasının talihsizliğinin diğerlerine haz vermesi sonucunun, bu talihsizliğin diğerlerine fayda sağladığı durumlarda gerçekleştiği belirtilmiştir. Özellikle birbirleriyle rekabet içerisinde bulunan kişilerden birinin talihsizliği, diğerlerine kişisel kazanç sağlayacaksa bu durumun schadenfreude duygusuna yol açması muhtemeldir (Smith vd.,1966:159).

Egoist iklimde bireysel analiz odağına göre kişilerden kendi çıkarları için davranışlar sergilemesi beklenirken, yerel analiz odağında ise içinde bulundukları kurumun çıkarları için çalışmaları beklenmektedir (Kapp ve Parboteeah,2008:29). Schadenfreude duygusunun oluşmasının sebeplerinden birinin de bireyin kendini bir gruba ait hissetmesi ve bunun sonucunda dış grupta meydana gelen talihsizliklere sevinmesi olduğu hesaba katılırsa (Crysel ve Webster,2018:14; Sawada ve Hayama:2012:323), egoist iklimde rakip örgütlerin başarısızlıklarının, bireylerde schadenfreude duygusunun oluşturması beklenmektedir.

Etik iklimin bir diğer boyutu olan yardımseverlik ikliminde, örgüt üyelerinin ekip ruhu içerisinde ortak amaçlar ve ortak endişeler içerisinde hareket etmeleri beklenir. Bunun doğal sonucu olarak ortaya çıkan başkalarının iyiliğini gözetme, onların istek ve ihtiyaçlarını dikkate alma gibi unsurlar yardımseverlik iklimini egoist iklimden ayırmaktadır (Victor ve Cullen,1988:107). Dolayısıyla egoist iklimin hâkim olduğu örgütlerde bireyler arasında schadenfreude eğiliminin olması beklenirken, yardımseverlik ikliminin bulunduğu örgütlerde schadenfreude eğiliminin daha az olması beklenir.

Etik iklimin ilkelilik iklimi alt boyutunda, örgüt yönetimi tarafından kararlaştırılan kuralların ve standartların tüm üyeler tarafından benimsenmesi gerekmektedir. Birey herhangi bir konuda iklimle karşılaştığında kendi faydasına hizmet edecek şekilde davranmasının aksine, grubun etik kodlarına ve normlarına göre hareket etmesi istenmektedir (Cullen vd.,2003:131). Dolayısıyla kişisel çıkarlar bu durumda ikinci planda kalmaktadır. Schadenfreude duygusunun bireye kişisel fayda sağladığı durumda ortaya

çıkacağı (Smith vd.,1966:159) düşünülürse, araştırmamızda ilkelilik ikliminin schadenfreude duygusunu önlemesi beklenmektedir.

Etik iklimin, alt boyutlarının ve schadenfreude duygusunun birtakım özelliklerinin yer aldığı yukarıdaki bilgilerden hareketle aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H₁: Etik iklim schadenfreude duygusunu etkiler.

H_{1A}: Egoist iklim schadenfreude duygusunu olumlu şekilde etkiler.

H_{1B}: Yardımseverlik iklimi schadenfreude duygusunu olumsuz şekilde etkiler.

H_{1C}: İlkelilik iklimi schadenfreude duygusunu olumsuz şekilde etkiler.

Erdoğan ve Çelik (2019:107)'e göre egoizmin temelinde bireylerin kişisel çıkarlarını maksimize etmek için çaba sarf etmesi yatmaktadır. Bu durumda herhangi bir davranışı gerçekleştirmede karar verici pozisyonda olan birey, diğer bireylerin istek ve ihtiyaçlarını görmezden gelerek, kendi gereksinimlerini en üst düzeyde tatmin edecek sonuçlara ulaşmanın yollarını arar. Dolayısıyla egoist iklimin var olduğu bir örgütte, bireyler bahsedilen türde davranışlar sergilerler. Diğer yandan narsist bireylerin kendi çıkarları için başkalarını kullanmaları, onların beklentilerini göz ardı etmeleri gibi özellikleri (Çoban ve İrmiş,2018:131), egoist iklim altında faaliyet gösteren bireylerin özellikleriyle paralel şekilde hareket etmektedir.

Yardımseverlik iklimi, örgüt üyelerinin kendi ihtiyaçlarından vazgeçmeyi gerektirse bile, önemli olanın tüm üyelerce benimsenen ortak amaçlar ve ortak çıkarlar uğruna faaliyette bulunulmasını gerektirir. Böylece örgüt üyeleri diğer kişilerin de iyiliklerini düşünmekte ve birbirlerine her konuda yardımcı olma isteği taşımaktadır (Çetin vd.,2015:20). Öte taraftan narsist kişilik özelliğine sahip bireyler kendilerine olan hayranlıklarını yüksek seviyede tutarken, bunun karşılığında çevrelerindeki insanları küçümseme eğiliminde bulunurlar. Dolayısıyla onların istek ve ihtiyaçları ikinci planda olurken, kendi çıkarlarını gerçekleştirme yolunda onları kontrol etme arzusu içinde olurlar (Çakmak,2018:143). Bu noktada yardımseverlik ikliminin örgüt üyelerinden beklediği davranış biçimleri ile narsist kişilik özelliğine sahip bireylerin davranış biçimleri arasında uyumsuzluk göze çarpmaktadır.

İlkelilik ikliminde, karar mekanizmaları örgüt yönetimi tarafından belirlenmiş, yazılı olarak sunulmuş ve birtakım düzenlemelerle örgüt üyelerini bağlayıcı hale getirilmiştir. Dolayısıyla bireyler örgüt içerisindeki işleyişte örgüt tarafından belirlenen etik ilkelere ve

yasal düzenlemelere göre davranmak durumundadır (Biçkes ve Toker,2021:32). Yani ilkelilik iklimine sahip örgütlerde temel amaç, örgüt üyelerinin hem örgüt yönetimi tarafından belirlenen kurallara harfiyen uyum sağlaması hem de örgütün bağlı bulunduğu dış çevredeki ilke ve normlara uygun hareket edilmesidir. Dolayısıyla örgüt içerisinde örgüt üyelerinin bu amaç doğrultusunda faaliyette bulunmasını sağlayacak kişilere şiddetle ihtiyaç duyulmaktadır. Öte yandan Braun (2017)'a göre narsist bireylerin aydınlık ve karanlık olmak üzere iki yönleri bulunmaktadır. Karanlık taraf kendilerine fayda sağlayacak durumlarda diğer bireyler üzerinde manipülatif davranışlar sergilemeyi ifade ederken, aydınlık taraf ise çevresindeki insanlar tarafından büyüleyici nitelik olarak görülen vizyoner kişiliklerini temsil etmektedir. Günümüz iş dünyası, narsisizm kavramı hakkında farkındalığa ulaşmış ve narsist kişilik özelliklerine sahip bireylerin avantajlı yönlerini açığa çıkarmaya başlamıştır. Özellikle narsist kişilik özelliklerine sahip bireylerin, örgüt tarafından belirlenen amaçlara ulaşabilmek ve örgüt üyelerini bu yönde harekete geçirebilmek için izleyicilerini ikna edebildiği görülmüştür. Bunun yanında duygusallıktan uzak bir şekilde örgüt tarafından belirlenen kuralları realist bir şekilde uygulayabilmeleri, dış çevredeki düzenlemeleri sezip ona göre hareket edebilmeleri (Timuroğlu ve İşcan,2008:244), ilkelilik iklimin amaçlarına hizmet edecek davranış şekillerinden bazılarıdır. İlkelilik ikliminde kurallar ve ilkelerin her üyeyi bağlayıcı şekilde düzenlenmiş olması, iş yerindeki davranışlarında mükemmeliyetçilik arzusu güden narsist bireylerin (Çoban ve İrmiş,2018:124-132) bu ihtiyacını tatmin edecek bir durumdur. Ayrıca sevilme, beğenilme ve takdir edilme gibi ihtiyaçlarının yüksek düzeyde olduğu bilinen (Karaaziz ve Erdem Atak,2013:47) narsist bireylerin, ilkelilik ikliminde örgüt tarafından belirlenen ilke ve kurallara, belirtilen ihtiyaçlarının giderilmesi adına maksimum uyum sağlama eğiliminde olmaları muhtemeldir.

Etik iklim alt boyutlarını ve narsist kişilik özelliklerinin karşılaştırmalarını içeren çalışmalardan derlenen bu bilgiler ışığında araştırmada test edilecek şu hipotezler oluşturulmuştur:

H₂: Etik iklim narsisizmi etkiler.

H_{2A}: Egoist iklim narsisizmi olumlu etkiler.

H_{2B}: Yardımseverlik iklimi narsisizmi olumsuz etkiler.

H_{2C}: İlkelilik iklimi narsisizmi olumlu etkiler.

Araştırmanın bu bölümünde narsisizm ve schadenfreude kavramları arasındaki ilişkiyi incelemek adına kurulacak hipotez için literatürde yer alan bazı çalışmalara değinilmiştir. Söz konusu çalışmalara göre karanlık üçlü kişilik özelliklerinin (makyavelizm, psikopati ve narsisizm) schadenfreude ile güçlü bir ilişki içerisinde oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Yani karanlık kişilik özelliklerine sahip bireylerin, başkalarının talihsizliklerinden zevk aldıkları görülmüştür. Genelde karanlık üçlü kişilik özellikleri, özelde ise narsist kişilik özelliklerine sahip kişilerin başına kötü bir olay gelen bireyleri küçümseyerek tatmin olma duygusunu yaşadıkları belirtilmiştir (Yee ve Lee,2022:5).

Erzi (2020:4-5) tarafından yapılan araştırma sonucunda narsisizm ile schadenfreude arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Özellikle empati yeteneklerdeki eksiklik ve ahlaki kopuşun, narsist kişilik özelliklerine sahip bireylerin schadenfreude duygusunu yaşama ihtimallerini yükselttiği görülmüştür. Böylece bu bireylerin ahlaki ve etik standartlardan kolayca uzaklaşabildikleri ve başkalarının talihsizliklerinden zevk alabildikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Bunlara ek olarak Porter vd. (2014:67) tarafından yapılan çalışma sonucunda da karanlık üçlü kişilik özelliklerinin ve dolayısıyla narsisizmin schadenfreude ile ilişki içerisinde oldukları belirlenmiştir. Çeşitli araştırmacılar tarafından narsisizm ve schadenfreude kavramları arasındaki ilişkiye ışık tutma amacıyla yapılan bu çalışmalardan elde edilen bilgiler ışığında aşağıda belirtilen hipotez oluşturulmuştur:

H₃: Narsisizm Schadenfreude duygusunu olumlu etkiler.

4.1.2 Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Bu araştırmada belirlenen araştırma hipotezlerinin test edilmesini sağlayacak veriler Erzurum ilinde faaliyet gösteren banka şubelerindeki çalışanlar tarafından doldurulan anket çalışması sonucunda elde edilmiştir. Bahsedilen banka çalışanlarına anket uygulaması yapılmadan önce, çalışmanın amacından ve verilerin bu amacı gerçekleştirmek üzere toplandığından bahsedilmiştir. Tamamen gönüllülük esasına dayanarak toplanan bu verilerin yalnızca bilimsel araştırma amacıyla kullanılacağı, üçüncü kişilerle hiçbir şekilde paylaşılmayacağı belirtilmiştir. Araştırmanın ve bu araştırmaya konu olan verilerin yalnızca Erzurum ilinde faaliyet gösteren banka şubelerindeki çalışanları kapsaması sebebiyle elde

edilecek sonuçların bu bölgeyle sınırlı olması araştırmanın en önemli sınırlılığını oluşturmaktadır.

4.1.3 Verileri Toplamada İzlenen Yöntem ve Veri Toplama Araçları

Araştırmada nicel verilere dayanarak araştırma ve ölçme yöntemi benimsenmiş olup, bu amaç doğrultusunda veri toplama tekniği olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formlarının oluşturulması sürecinde etik iklim, narsisizm ve schadenfreude kavramlarıyla ilgili yapılan teorik ve ampirik çalışmalar incelenmiş, literatürde yer alan daha önceki çalışmalarda kullanılmış olan yüksek derecede güvenilirlik ve geçerlilik gösteren ölçekler seçilmiştir. Bu süreç sonucunda belirlenen ölçeklerin orijinal dillerinin İngilizce olması ve Türkçeye çevrilmesi aşamasında kültürel farklılıklardan kaynaklanabilecek anlam kaybı sorununu beraberinde getirmektedir. Bu sorunu yaşamamak adına ölçekler ilk olarak İngilizceden Türkçeye çevrilmiş, daha sonra tekrar İngilizceye tercüme edilerek ölçeklerdeki ifadelerin kültürel farklılıklar açısından bir anlam kaybına veya değişikliğe uğramadığı dil uzmanlarınca saptanmıştır.

Anket formu dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde banka çalışanlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve iş yerinde çalışma süresini kapsayan demografik özellikleri ile ilgili sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde çalışanların etik iklim algısını ölçmek amacıyla 26 sorudan oluşan ölçek yer almaktadır. Üçüncü bölümde çalışanların narsistik kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik 4 soruluk, son bölümde ise çalışanların schadenfreude duygusu düzeyini test eden 4 soruluk ölçek kullanılmaktadır.

Etik İklim Ölçeği: Bu araştırmada, bir örgütün etik ikliminin belirlenmesi amacıyla Victor ve Cullen tarafından 1988 yılında oluşturulan etik iklim ölçeği kullanılmıştır. Victor ve Cullen geliştirdikleri bu ölçekte egoist iklim, yardımseverlik iklimi ve ilkelilik iklimi başlıkları altında üç farklı sınıflama yaparak etik iklim modeli oluşturmuştur.

Belirtilen etik iklim ölçeği Kayapalı Yıldırım (2016) tarafından yapılan çalışmada da kullanılmış, geçerlilik ve güvenilirlik açısından istenilen düzeyde olduğu saptanmıştır. Etik iklim ölçeğinde 26 ifade bulunmaktadır. Bu ifadelerden 1-9 numaralı ifadeler egoist iklim, 10-14 numaralı ifadeler yardımseverlik iklimi, 15-26 numaralı ifadeler ise ilkelilik iklimini ölçmeye yöneliktir. Bahse konu ölçek 5’li Likert tipindedir. (1: Kesinlikle katılmıyorum – 5: Kesinlikle katılıyorum)

Narsisizm Ölçeği: Örgüt üyelerinin narsist kişilik özellikleri düzeyini ölçmek için Jonason ve Webster tarafından 2010 yılında oluşturulan ve Eraslan-Çapan vd. (2015) tarafından Türkçeye uyarlanan karanlık üçlü ölçeğindeki narsisizm ile ilgili olan ifadeler kullanılmıştır. 4 sorudan oluşan narsisizm ölçeği 5’li Likert tipindedir. (1: Kesinlikle katılmıyorum – 5: Kesinlikle katılıyorum)

Schadenfreude Ölçeği: Örgüt üyelerinin schadenfreude duygusu düzeyini tespit etmek amacıyla, Van Dijk vd. tarafından 2006 yılında oluşturulan ve Torun (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan schadenfreude ölçeği kullanılmıştır. 4 sorudan oluşan schadenfreude ölçeği 5’li Likert tipindedir. (1: Kesinlikle katılmıyorum – 5: Kesinlikle katılıyorum)

4.1.4 Anakütle ve Örneklem

Araştırmanın anakütlesini Türkiye Bankalar Birliği’nin veri sorgulama sisteminden faydalanarak belirlenen ve 2022 yılı itibariyle Erzurum ilinde bulunan 1619 banka çalışanı oluşturmaktadır (TBB, 2023).

1619 kişiyi temsilen seçilecek örneklem sayısı basit tesadüfi örnekleme yaklaşımı ile hesaplanmış ve örneklem sayısının 311 kişi olacağı belirlenmiştir (surveysystem, 2023). Fakat sorulara verilen cevapların yetersiz ve/veya eksik doldurulabilme ihtimali göz önüne alınarak 350 banka çalışanına anket dağıtılmıştır. Hatalı veya eksik olarak doldurulan anketler araştırma kapsamı dışına çıkarıldıktan sonra analize dahil edilebilecek 332 anket formu elde edilmiştir.

4.1.5 Genel İstatistikî Konular

Bu çalışmada etik iklimin ve narsisizmin schadenfreude duygusu üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Oluşturulan araştırma modelinde bulunan bağımlı ve bağımsız değişkenlere açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Değişkenlere ait korelasyon katsayıları, ortalama ve standart sapma değerleri, iç tutarlılık katsayıları ve uyum indeksleri hesaplanmıştır. Araştırmanın modeli test edilirken değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi adına yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Anket yoluyla toplanan verilerin analizi için SPSS ve LISREL paket programlarından yararlanılmıştır.

4.2 BULGULAR

4.2.1 Katılımcıların Demografik Özellikleri İle İlgili Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde katılımcılara ait demografik özelliklerle ilgili ulaşılan sonuçlara yer verilmiştir. Katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve istihdam edildikleri iş yerlerindeki çalışma sürelerine ilişkin bulgular Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6’ya göre katılımcıların %43,7’sini 145 kişi ile kadın çalışanlar oluştururken, %56,3’ünün de 187 kişi ile erkek çalışanların oluşturduğu görülmektedir. Katılımcıların yaşlarına göz atıldığında 21-30 yaş aralığında olan çalışan sayısı ile 31-40 yaş aralığında yer alan çalışan sayısının eşit olduğu ve bu iki grubun katılımcı sayısının %86,8’lik dilimini oluşturduğu sonucu karşımıza çıkmaktadır. %11,7’lik kısmın 41-50 yaş aralığındaki çalışanlar tarafından kaplandığı ve %1,5’lik kesimin de 50 ve üzeri yaştaki çalışanlar olduğu belirlenmiştir. Tabloya göre araştırmaya katılan ve yaşı 20’nin altında olan herhangi bir kişi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bunlara ek olarak katılımcıların 194 kişi ile %58,4’ünün evli, 138 kişi ile %41,6’sının bekar olduğu görülmektedir.

Ayrıca katılımcılar eğitim durumlarına göre incelendiğinde, lisans mezunu olan katılımcıların %72’lik bir oran ile toplam katılımcıların büyük bir bölümünü oluşturduğu söylenebilir. Geri kalan bölümün %5,7’sini lise, %6,9’unu önlisans, %15,4’ünü ise lisansüstü mezunu çalışanlar oluşturmaktadır.

Son olarak araştırmaya katılan banka çalışanlarının %54,5’i en az 5 yıldır bulundukları bankada istihdam edilmektedir. Bunun yanında çalışanların %8,1’i 1 yıldan daha az, %20,5’i 1-2 yıl, %16,9’u ise 3-4 yıldır bugünkü işyerlerinde çalışmaktadır.

Tablo 6
Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Kategori	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	145	43,7
	Erkek	187	56,3
Yaş	20 ve altı	-	-
	21-30	144	43,4
	31-40	144	43,4
	41-50	39	11,7
	51 ve üzeri	5	1,5
Medeni Durum	Evli	194	58,4
	Bekâr	138	41,6
Eğitim Durumu	İlköğretim	-	-
	Lise	19	5,7
	Önlisans	23	6,9
	Lisans	239	72,0
	Lisansüstü	51	15,4
Çalışma Süresi	1 yıldan az	27	8,1
	1-2 yıl	68	20,5
	3-4 yıl	56	16,9
	5 yıl ve üzeri	181	54,5

4.2.2 Ölçeklerin Güvenilirliği

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğinin belirlenmesi için Cronbach Alpha istatistiğinden faydalanılmıştır.

Tablo 7’ye göre etik iklim ölçeğine ait Cronbach Alpha değerinin 0,957 olduğu, ölçekte yer alan ifadelerin birbirleriyle uyum içinde oldukları ve bütün halinde ölçeğin güvenilirlik hususunda yeterliliğe sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğin geneline ait diğer istatistikler ise tablonun devamında sunulmuştur.

Tablo 7
Etik İklim Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Etik İklim Ölçeği Soru Numarası	Madde Çıkarıldığında Ölçek Ortalaması	Madde Çıkarıldığında Ölçek Varyansı	Madde Çıktığında Cronbach Alpha Katsayısı
1	79,96	574,847	,961
2	80,63	583,352	,962
3	80,05	574,233	,961
4	79,75	538,730	,955
5	79,48	540,365	,956
6	79,80	545,197	,956
7	80,10	541,437	,956
8	79,76	533,913	,954
9	79,50	532,813	,954
10	79,98	533,586	,955
11	80,03	533,238	,954
12	80,06	535,467	,955
13	80,14	534,422	,955
14	79,66	531,423	,954
15	79,75	532,966	,954
16	79,51	532,734	,954
17	79,41	532,013	,954
18	79,83	530,139	,954
19	79,91	530,623	,954
20	79,62	530,604	,954
21	79,60	529,353	,954
22	79,57	528,995	,954
23	79,67	527,454	,954
24	80,12	547,460	,957
25	80,11	539,142	,955

26	80,04	538,896	,955
Etik İklim Ölçeği			,957

Araştırmaya katılan banka çalışanlarının narsist kişilik özellikleri düzeyini ölçmek için kullanılan narsisizm ölçeğinin güvenilirliğini belirlemek için yapılan analizlerde Cronbach Alpha değerinin 0,912 olduğuna ulaşılmıştır. Bu noktadan hareketle narsisizm ölçeğinin yüksek güvenilirliğe sahip olduğu anlaşılmaktadır. Narsisizm ölçeğinin güvenilirlik analizine ilişkin bilgiler Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8
Narsisizm Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Narsisizm Ölçeği Soru Numarası	Madde Çıkarıldığında Ölçek Ortalaması	Madde Çıkarıldığında Ölçek Varyansı	Madde Çıktığında Cronbach Alpha Katsayısı
1	7,81	11,365	,885
2	7,83	11,154	,869
3	7,82	11,436	,892
4	7,96	11,593	,896
Narsisizm Ölçeği			,912

Araştırmada katılanların schadenfreude duygularını ölçmek için kullanılan schadenfreude ölçeğinin güvenilirliğini belirlemek için yapılan analizlerde ise Cronbach Alpha değerinin 0,974 olduğu görülmektedir. Bu katsayı değeri schadenfreude ölçeğinin de yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Bahsi geçen güvenilirlik analizine ilişkin bilgiler Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9
Schadenfreude Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Schadenfreude Ölçeği Soru Numarası	Madde Çıkarıldığında Ölçek Ortalaması	Madde Çıkarıldığında Ölçek Varyansı	Madde Çıktığında Cronbach Alpha Katsayısı
1	3,97	3,803	,971
2	4,01	3,867	,970
3	4,02	3,870	,960
4	4,00	3,846	,961
Schadenfreude Ölçeği			,974

4.2.3 Katılımcıların Örgütün Etik İklimine İlişkin Görüşleri

Çalışmada kullanılan ölçeklerin faktör yapılarının ortaya çıkarılması için açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Daha sonra açıklayıcı faktör analizi sonucunda ulaşılan yapıların, daha önce belirlenen araştırma modeline uygunluğunun test edilmesi için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizine ilişkin bulgulara Tablo 10'da yer verilmiştir.

Tablo 10
Etik İklimi Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

DEĞİŞKEN NO	FAKTÖRLER	Faktör Yükler	Açıklanan Varyans	Cronbach Alfa	KMO
Faktör: Egoist İklim			38,163	0,957	0,921
Ego1	Bu kurumda insanlar çoğunlukla kendi çıkarlarını gözetir.	,880			
Ego2	Çalıştığım kurumda, çalışanların kendi kişisel ahlaki veya etik değerlerine yer yoktur	,827			

Ego3	Çalıştığım kurumda insanlar kendi çıkarlarını diğer konulardan daha fazla gözetir.	,866			
Faktör: Yardımseverlik İklimi			66,485		
Yard10	Çalıştığım kurumdaki insanlar birbirlerinin iyiliğini gözetir ve ister.	,755			
Yard11	Çalıştığım kurumda en çok önem verilen konu herkesin yararının gözetilmesidir.	,847			
Yard12	Çalıştığım kurumda her zaman çalışanların yararına uygun hareket etmek amaçlanır.	,879			
Yard13	Çalıştığım kurum için önemli olan bütün çalışanlar için en iyisinin ne olduğudur	,878			
Faktör: İkelilik İklimi			80,970		
İlk15	Çalıştığım kurumda, insanların kendi kişisel ve ahlaki inançlarına uygun davranmaları beklenir.	,590			
İlk16	Çalıştığım kurumdaki kural ve prosedürleri tam anlamıyla takip etmek çok önemlidir.	,856			
İlk17	Çalıştığım kurum bütün çalışanlarından kurumun kurallarına ve prosedürlerine her zaman uygun davranmasını bekler.	,886			
İlk18	Çalıştığım kurumdaki başarılı insanlar, kurallara uygun hareket ederler.	,642			
İlk19	Çalıştığım kurumdaki başarılı insanlar kurumun ilke ve politikalarına harfiyen uyarlar.	,637			

Ilk20	Çalıştığım kurumda bir kararın yasalara uygun olup olmadığı en önemli değerlendirme kriteridir.	,838			
Ilk21	Çalıştığım kurum çalışanlarının her şeyden önce kanunlara ve profesyonel standartlara uymasını bekler.	,890			
Ilk22	Çalıştığım kurumda çalışanlardan yasal veya mesleki standartlara harfiyen uymaları beklenir.	,882			
Ilk23	Çalıştığım kurumda kanunlar veya mesleki etik kurallar dikkate alınan en temel konulardır.	,788			

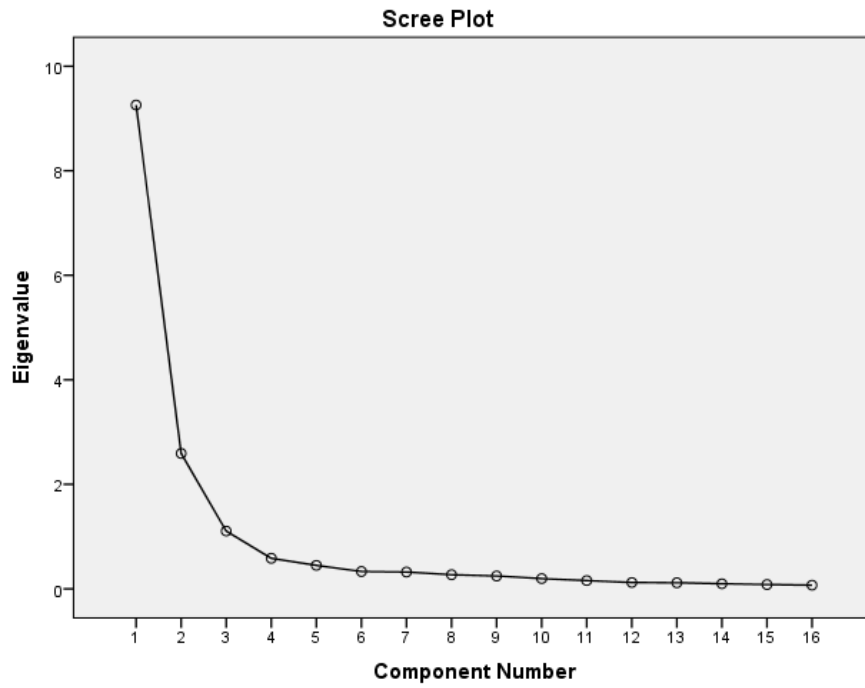
Açıklayıcı faktör analizinde, birtakım istatistiksel yöntemlerle belirlenen örneklemin büyüklüğünün yeterliliği hakkında fikir verilmektedir. Bu tekniklerden en sık kullanılanı ise Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ölçüm tekniğidir. KMO değeri 0-1 arasında değerler almaktadır ve faktör analizi sonucunda ulaşılan değer 1'e yakınlaşması, seçilen örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygunluğunu göstermektedir. KMO değerinin 0,7-0,8 aralığında olması örneklem büyüklüğünün iyi, 0,8-0,9 aralığında olması çok iyi, 0,9'dan büyük olması ise mükemmel seviyede olduğunu göstermektedir. KMO değerine ek olarak, verilerin küresellik değerini ifade eden Barlett's Test of Sphericity değerinin anlamlı olması veri setinin faktör analizine uygun olduğuna işaret eden göstergelerden biridir (Seçer,2017:155).

Açıklayıcı faktör analizi sonucunda egoist iklim alt boyutunda yer alan 6 ifade (ego4, ego5, ego6, ego7, ego8, ego9), yardımseverlik iklimi alt boyutunda bulunan 1 ifade (yard14) ve ilkelilik iklimi alt boyutunda yer alan 3 ifade (Ilk24, Ilk25, Ilk26) döndürülmüş faktör matrisi değerleri 0,5'in altında olduğu için analiz kapsamına alınmamıştır. Belirtilen ifadelerin olmadığı durumda yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre veri setinin KMO değerinin 0,921, küresellik değerinin de sig=0,000 olması ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Buna ek olarak egoist iklim, yardımseverlik iklimi ve

ilkelilik iklimi alt boyutlarının toplam varyansın %80,970'ini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ayrıca etik iklim ölçeğine ait açıklayıcı faktör analizi sonucunda ifadelerin egoist iklim, yardımseverlik iklimi ve ilkelilik iklim olmak üzere üç alt boyutta toplandığını gösteren grafik Şekil 4'te gösterilmiştir.

Şekil 4
Etik İklim Ölçeği Faktör Dağılım Grafiği



Tablo 11
Katılımcıların Örgütsel Etik İklimine İlişkin Görüşleri

BOYUTLAR	Yargılar	KESİNLİKLE KATILMIYORUM		KATILMIYORUM		KARARSIZIM		KATILIYORUM		KESİNLİKLE KATILIYORUM		TOPLAM		Ort - X	s.s
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Egoist İklim	Ego1	61	18,4	79	23,8	31	9,3	94	28,3	67	20,2	332	100	3,08	1,436
	Ego2	89	26,8	124	37,3	42	12,7	47	14,2	30	9,0	332	100	2,41	1,268
	Ego3	59	17,8	79	23,8	58	17,5	79	23,8	57	17,2	332	100	2,99	1,371
Yardımsızlık İklimi	Yard 10	57	17,2	68	20,5	66	19,9	81	24,4	60	18,1	332	100	3,06	1,364
	Yard 11	57	17,2	71	21,4	73	22,0	73	22,0	58	17,5	332	100	3,01	1,351
	Yard 12	58	17,5	78	23,5	64	19,3	77	23,2	55	16,6	332	100	2,98	1,354
	Yard 13	65	19,6	80	24,1	60	18,1	76	22,9	51	15,4	332	100	2,90	1,365
İkkelik İklimi	İlk15	49	14,8	45	13,6	67	20,2	103	31,0	68	20,5	332	100	3,29	1,333
	İlk16	35	10,5	44	13,3	49	14,8	118	35,5	86	25,9	332	100	3,53	1,292
	İlk17	41	12,3	31	9,3	43	13,0	111	33,4	106	31,9	332	100	3,63	1,343
	İlk18	54	16,3	48	14,5	70	21,1	92	27,7	68	20,5	332	100	3,22	1,360
	İlk19	53	16,0	62	18,7	70	21,1	81	24,4	66	19,9	332	100	3,14	1,361
	İlk20	44	13,3	45	13,6	54	16,3	106	31,9	83	25,0	332	100	3,42	1,347

	İlk21	41	12,3	47	14,2	50	15,1	112	33,7	82	24,7	332	100	3,44	1,330
	İlk22	41	12,3	43	13,0	55	16,6	104	31,3	89	26,8	332	100	3,47	1,338
	İlk23	51	15,4	41	12,3	55	16,6	104	31,3	81	24,4	332	100	3,37	1,337
										Genel Ortalama				3,18	1,35

Çalışanların örgütün etik iklimi ile ilgili görüşlerinin yer aldığı Tablo 11'e göre 'Çalıştığım kurum bütün çalışanlarından kurumun kurallarına ve prosedürlerine her zaman uygun davranmasını bekler' ifadesi 3,63'lük değeriyle en yüksek ortalamaya sahiptir.

4.2.3.1 Etik İklim Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) bir araştırmacının kullanmış olduğu veri setinin, daha önce başka araştırmacılar tarafından kullanılmış ve geçerliliği sınanmış olan yapıya uygun olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılmaktadır (Seçer,2017:171).

Araştırmada kullanılan etik iklim ölçeğine ait doğrulayıcı faktör analizi LISREL programı vasıtasıyla yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin parametre değerleri Tablo 12'de sunulmuştur.

Tablo 12
Etik İklim Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Parametre Değerleri

	Değişkenler	Standardize Edilmiş Parametre Değeri	t Değeri	Standart Hata Değeri
Egoist İklim	Ego1	0,88	18,05	0,22
	Ego2	0,66	12,80	0,56
	Ego3	0,83	16,66	0,32
	Yard10	0,88	20,25	0,22

Yardımsızlık iklimi	Yard11	0,96	23,57	0,07
	Yard12	0,84	18,78	0,29
	Yard13	0,86	19,59	0,25
İkkelik iklimi	İlk15	0,75	15,86	0,44
	İlk16	0,85	19,30	0,27
	İlk17	0,83	18,59	0,30
	İlk18	0,82	18,03	0,33
	İlk19	0,82	18,00	0,33
	İlk20	0,89	20,43	0,22
	İlk21	0,93	20,46	0,13
	İlk22	0,92	21,88	0,15
	İlk23	0,91	21,52	0,17

Etik iklimi ölçeğine ait doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen parametre değerlerine göre standardize edilmiş parametre değerlerinin 0,3 (Seçer,2017:171); t değerlerinin ise 1,96'nın üzerinde olması model kapsamında ölçülmek istenen değişkenler arasında anlamlı sonuç ortaya çıktığını göstermektedir (Şimşek,2020). Öte yandan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum indeks değerlerinin bazılarının istenilen aralıkta olmaması nedeniyle, analiz sonucundaki önermeler dikkate alınarak Yard12-Yard13, İlk16-İlk17, İlk18-İlk19, İlk20-İlk21 ve İlk17-İlk22 maddeleri arasında kovaryanslar oluşturularak analiz tekrarlanmıştır. Tekrarlanan analiz sonucunda modelin χ^2/sd (kikare/serbestlik derecesi) değeri 4,20 ($\chi^2= 403,93$ sd:96) ve $p=0,000$ olarak çıkmıştır. Bu durum yapılan faktör analizi sonucunda araştırmada kullanılan etik iklim ölçeğinin faktör yapısının uygun olduğunu göstermektedir. Etik iklim ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi uyum indeksleri Tablo 13'te gösterilmiştir.

Tablo 13
Etik İklim Ölçeğine Ait Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İndeksleri

Uyum İndeksi	İdeal Değer	Kabul Edilebilir Değer	Modelin Uyum Değerleri
χ^2/sd	$\chi^2/sd \leq 2$	$\chi^2/sd \leq 5$	4,207
RMSEA	$0.00 \leq RMSEA \leq ,05$	$,05 \leq RMSEA \leq ,10$	0,098
GFI	$,95 \leq GFI \leq 1$	$,90 \leq GFI \leq ,95$	0,87
AGFI	$,90 \leq AGFI \leq 1$	$,80 \leq AGFI \leq ,90$	0,81
CFI	$,95 \leq CFI \leq 1$	$,90 \leq CFI \leq ,95$	0,98
NFI	$,95 \leq NFI \leq 1$	$,90 \leq NFI \leq ,95$	0,97
NNFI	$,95 \leq NNFI \leq 1$	$,90 \leq NNFI \leq ,95$	0,97

Kaynak: Hair vd., 2014; Karagöz, 2017; Kayapalı Yıldırım, 2020; Korucuk,2022

4.2.4 Katılımcıların Narsisizme İlişkin Görüşleri

Araştırmaya katılan çalışanların narsist kişilik düzeylerinin belirlenmesine yönelik kullanılan narsisizmin ölçeğine ait açıklayıcı faktör analizine ilişkin bulgular Tablo 14'te gösterilmiştir.

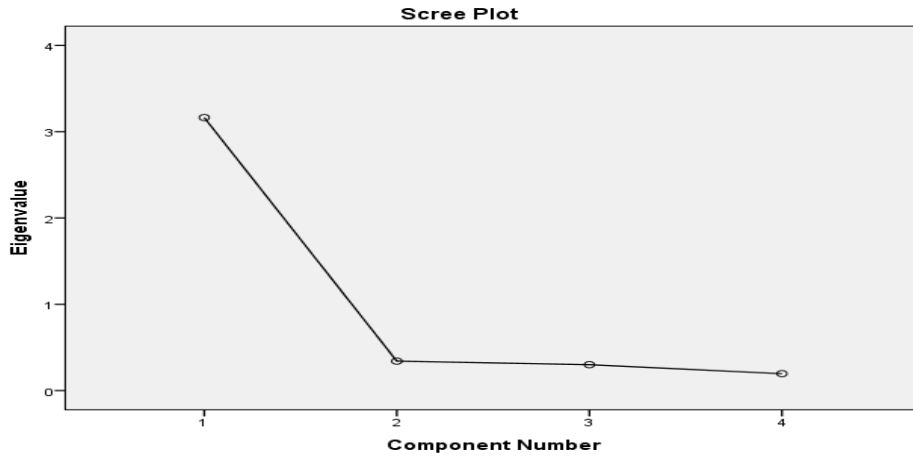
Tablo 14
Narsisizm Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

DEĞİŞKEN NO	FAKTÖRLER	Faktör Yükler	Açıklanan Varyans	Cronbach Alfa	KMO
Faktör: Narsisizm					
1	Diğerlerinin bana hayran olmasını isterim.	,891	79,088	0,912	,842
2	Başkalarının dikkatini üzerime çekmek isterim.	,918			
3	Prestij veya statü peşinde koşarım.	,878			
4	Başkalarından özel ilgi beklerim.	,870			

Narsisizm ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonucunda KMO değerinin 0,842 ve küresellik değerinin sig=0,000 olması ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Ek olarak ölçekte yer alan ifadelerin tek boyut altında toplandığı ve açıklanan varyansın %79,088 olduğu saptanmıştır. Ayrıca ölçekteki ifadelerin tek boyut altında toplandığına işaret eden grafik Şekil 5’te gösterilmiştir.

Şekil 5

Narsisizm Ölçeği Faktör Dağılım Grafiği



Tablo 15

Katılımcıların Narsisizme İlişkin Görüşleri

BOYUTLAR	Yargılar	KESİNLİKLE KATILMIYORUM		KATILMIYORUM		KARARSIZIM		KATILIYORUM		KESİNLİKLE KATILIYORUM		TOPLAM		Ort	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	- X	s.s
Narsisizm	NS1	60	18,1	126	38,0	37	11,1	83	25,0	26	7,8	332	100	2,67	1,248
	NS2	63	19,0	120	36,1	49	14,8	74	22,3	26	7,8	332	100	2,64	1,237

	NS3	69	20,8	106	31,9	54	16,3	77	23,2	26	7,8	332	100	2,65	1,257
	NS4	75	22,6	126	38,0	41	12,3	65	19,6	25	7,5	332	100	2,52	1,245
	Genel Ortalama											2,62	1,24		

Çalışanların narsisizme görüşlerinin yer aldığı Tablo 15'e göre '*Diğerlerinin bana hayran olmasını isterim*' ifadesi 2,67'lik değeriyle en yüksek ortalamaya sahiptir.

4.2.4.1 Narsisizm Ölçeğine Ait Doğrulamalı Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan narsisizm ölçeğine uygulanan doğrulamalı faktör analizine ilişkin parametre değerlerine Tablo 16'da yer verilmiştir.

Tablo 16
Narsisizm Ölçeğine Ait Doğrulamalı Faktör Analizi Parametre Değerleri

	Değişkenler	Standardize Edilmiş Parametre Değeri	t Değeri	Standart Hata Değeri
Narsisizm	NS1	0,86	19,16	0,26
	NS2	0,91	20,93	0,17
	NS3	0,82	17,70	0,33
	NS4	0,81	17,31	0,35

Narsisizm ölçeğine yapılan doğrulamalı faktör analiz sonucunda modelin χ^2/sd (kikare/serbestlik derecesi) değeri 3,9 ($\chi^2= 7,80$ sd:2) ve $p=0,02025$ olarak çıkmıştır. Bu durum yapılan faktör analizi sonucunda araştırmada kullanılan narsisizm ölçeğinin faktör yapısının uygun olduğunu göstermektedir. Narsisizm ölçeğine ilişkin doğrulamalı faktör analizi uyum indeksleri Tablo 17'de gösterilmiştir.

Tablo 17**Narsisizm Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri**

Uyum İndeksi	İdeal Değer	Kabul Edilebilir Değer	Modelin Uyum Değerleri
χ^2/sd	$\chi^2/sd \leq 2$	$\chi^2/sd \leq 5$	3,90
RMSEA	$0.00 \leq RMSEA \leq ,05$	$,05 \leq RMSEA \leq ,10$	0,094
GFI	$,95 \leq GFI \leq 1$	$,90 \leq GFI \leq ,95$	0,99
AGFI	$,90 \leq AGFI \leq 1$	$,80 \leq AGFI \leq ,90$	0,94
CFI	$,95 \leq CFI \leq 1$	$,90 \leq CFI \leq ,95$	0,99
NFI	$,95 \leq NFI \leq 1$	$,90 \leq NFI \leq ,95$	0,99
NNFI	$,95 \leq NNFI \leq 1$	$,90 \leq NNFI \leq ,95$	0,98

Kaynak: Hair vd., 2014; Karagöz, 2017; Kayapalı Yıldırım, 2020; Korucuk,2022

4.2.5 Katılımcıların Schadenfreude Duygusuna İlişkin Görüşleri

Araştırmaya katılan çalışanların schadenfreude hakkındaki görüşlerinin belirlenmesine yönelik kullanılan schadenfreude ölçeğine ait açıklayıcı faktör analizine ilişkin bulgular Tablo 18’de gösterilmiştir.

Tablo 18**Schadenfreude Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi**

DEĞİŞKEN NO	FAKTÖRLER	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Cronbach Alfa	KMO
Faktör: Schadenfreude			92,869	0,974	,866
1	Çalışma arkadaşlarımla başına gelen talihsiz	,952			
2	Çalışma arkadaşlarımla başına gelen talihsiz	,954			
3	Çalışma arkadaşlarımla başına gelen talihsiz	,976			
4	Çalışma arkadaşlarımla başına gelen talihsiz	,972			

Schadenfreude ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonucunda ulaşılan KMO=0,866 ve sig=0,000 değerleri ölçeğin faktör analizine uygun olduğu hakkında fikir vermektedir. Ayrıca ölçekte yer alan ifadelerin tek boyut altında toplandığı ve açıklanan varyansın %92,869 olduğu belirlenmiştir. Ölçekteki ifadelerin tek boyut altında toplandığına işaret eden grafik Şekil 6’da gösterilmiştir.

Şekil 6

Schadenfreude Ölçeği Faktör Dağılım Grafiği



Tablo 19

Katılımcıların Schadenfreude Duygusuna İlişkin Görüşleri

BOYUTLAR	Yargılar	KESİNLİKLE KATILMIYORUM		KATILMIYORUM		KARARSIZIM		KATILIYORUM		KESİNLİKLE KATILIYORUM		TOPLAM		Ort - X	S.S
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Schadenfreude	SF1	239	72,0	75	22,6	9	2,7	7	2,1	2	0,6	332	100	1,37	0,698
	SF2	253	76,2	61	18,4	10	3,0	6	1,8	2	0,6	332	100	1,32	0,679
	SF3	253	76,2	63	19,0	9	2,7	5	1,5	2	0,6	332	100	1,31	0,658

	SF4	247	74,4	70	21,1	7	2,1	6	1,8	2	0,6	332	100	1,33	0,668
												Genel Ortalama		1,34	0,68

Çalışanların schadenfreude hakkındaki görüşlerinin yer aldığı Tablo 19'a göre '*Çalışma arkadaşlarımla başına gelen talihsiz olaylara sevinirim.*' ifadesi 1,37'lik değeriyle en yüksek ortalamaya sahiptir.

4.2.5.1 Schadenfreude Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırmaya katılan çalışanların schadenfreude duygusuna kapılma düzeylerini test etme amacıyla kullanılan schadenfreude ölçeğine ait doğrulayıcı faktör analize ilişkin parametre değerleri Tablo 20'de gösterilmiştir.

Tablo 20
Schadenfreude Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Parametre Değerleri

	Değişkenler	Standardize Edilmiş Parametre Değeri	t Değeri	Standart Hata Değeri
Schadenfreude	SF1	0,94	22,86	0,11
	SF2	0,95	23,05	0,11
	SF3	0,97	24,14	0,06
	SF4	0,96	23,81	0,08

Schadenfreude ölçeğine yapılan doğrulayıcı faktör analiz sonucunda bazı uyum değerlerinin beklenen aralıkta olmaması sebebiyle programın önerileri yoluyla SF1-SF2 ifadeleri arasında kovaryans oluşturularak analiz tekrarlanmış ve modelin χ^2/sd (kikare/serbestlik derecesi) değeri 0,03 ($\chi^2= 0,03$ sd:1) çıkmıştır. Böylece araştırmada kullanılan schadenfreude ölçeğinin faktör yapısının uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Schadenfreude ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi uyum indeksleri Tablo 21'de gösterilmiştir.

Tablo 21
Schadenfreude Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri

Uyum İndeksi	İdeal Değer	Kabul Edilebilir Değer	Modelin Uyum Değerleri
χ^2/sd	$\chi^2/sd \leq 2$	$\chi^2/sd \leq 5$	0,031
RMSEA	$0.00 \leq RMSEA \leq ,05$	$,05 \leq RMSEA \leq ,10$	0,00
GFI	$,95 \leq GFI \leq 1$	$,90 \leq GFI \leq ,95$	1,00
AGFI	$,90 \leq AGFI \leq 1$	$,80 \leq AGFI \leq ,90$	1,00
CFI	$,95 \leq CFI \leq 1$	$,90 \leq CFI \leq ,95$	1,00
NFI	$,95 \leq NFI \leq 1$	$,90 \leq NFI \leq ,95$	1,00
NNFI	$,95 \leq NNFI \leq 1$	$,90 \leq NNFI \leq ,95$	1,00

Kaynak: Hair vd., 2014; Karagöz, 2017; Kayapalı Yıldırım, 2020; Korucuk,2022

4.3 DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLERLE İLGİLİ BULGULAR

Tablo 22
Korelasyon Analizi

	Değişken	X	Std.S	1	2	3	4	5	6
1	Egoist İklim	2,8213	1,17728	1					
2	Yardımseverlik İklimi	2,9880	1,25680	-,225**	1				
3	İlkelilik İklimi	3,3899	1,18147	,009	,740**	1			
4	Narsisizm	2,6182	1,10860	,186**	,175**	,291**	1		
5	Schadenfreude	1,3336	,65092	,110**	-,145**	-,232**	,110**	1	
6	Etik İklim Toplam	3,1839	,93260	,168**	,811**	,964**	,310**	-,188	1

Araştırma modelinde yer alan bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda egoist iklimin narsisizm ($r=0,186$; $p=0,001$) ve schadenfreude ($r=0,110$; $p=0,045$) değişkenleri ile anlamlı ve olumlu

ilişki içerisinde olduğu anlaşılmaktadır. Bunun yanında yardımseverlik iklimi ise narsisizmle anlamlı ve olumlu ($r=0,175$; $p=0,001$), schadenfreude ile anlamlı ve olumsuz ($r=-,145$; $p=0,008$) ilişki içerisinde. Ek olarak ilkelilik iklimi ile narsisizm arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki varken ($r=0,291$; $p=0,000$), schadenfreude ile anlamlı ve olumsuz bir ilişki vardır ($r=-,232$; $p=0,000$).

Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre genel olarak etik iklimin narsisizmle anlamlı ve olumlu ($r=0,310$; $p=0,000$), schadenfreude ile anlamlı ve olumsuz ($r=-0,188$; $p=0,001$) ilişki içerisinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak narsisizm ile schadenfreude değişkenleri arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğundan söz edilebilir ($r=0,110$; $p=0,046$).

Tablo 23
Güvenilirlik, Ayrışma ve Birleşme Geçerliliği

	Değişken	Yapı Güvenilirliği (CR)	1	2	3	4	5	6
1	Egoist İklim	0,89	0,74*					
2	Yardımseverlik İklimi	0,91	0,05	0,71*				
3	İlkelilik İklimi	0,93	0,00	0,55	0,62*			
4	Narsisizm	0,94	0,03	0,03	0,08	0,79*		
5	Schadenfreude	0,99	0,01	0,02	0,05	0,01	0,94*	
6	Etik İklim Toplam	0,97	0,03	0,66	0,93	0,10	0,04	0,66*

*Diyagonal sütunda yer alan değerler ortalama açıklanan varyans değerleridir (AVE). Diğer değerler ise değişkenler arasındaki korelasyonların karelerini göstermektedir.

Ölçme modelinin güvenilirliğinin belirlenmesine yönelik yakınsak ve ıraksak geçerlilik ile yapı güvenilirliği test edilmiştir. Yapı güvenilirliğinin (Construct Reliability) değerinin 0,7'den büyük olması modelin güvenilir olduğuna işaret etmektedir (Hair vd.2014). Yakınsak geçerliliğin oluşması için ortalama açıklanan varyans (AVE) değerlerinin 0,5'ten büyük olması; ıraksak geçerliliğin sağlanması için ise değişkenler

arasındaki korelasyon değerlerinin karelerinin, ortalama açıklanan varyans değerlerinden düşük olması gerekmektedir (Fornell ve Larcker, 1981).

Tablodaki yapı güvenilirliği (CR) değerlerinin 0,7'den büyük olması modelin güvenilir olduğunu belirtmektedir. AVE değerlerine bakıldığında değerlerin 0,5'ten büyük olduğu görülmektedir. Bu durum yakınsak geçerliliğin sağlandığına işaret etmektedir. Ayrıca değişkenler arasındaki korelasyon değerlerinin karelerinin, ortalama açıklanan varyans değerlerinden düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Böylece ıraksak geçerliliğin de sağlandığı söylenebilir.

4.4 YAPISAL EŞİTLİK MODELİ

Araştırma modelinin ve bu model aracılığı ile oluşturulan hipotezlerin test edilmesi için LISREL programı aracılığı ile araştırmanın yapısal eşitlik modeli test edilmiştir. Modelin test edilmesi aşamasında egoist iklim, yardımseverlik iklimi, ilkelilik iklimi ve narsisizm bağımsız değişken olarak, schadenfreude ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır.

Yapısal eşitlik modelinin test edilmesi sırasında;

- 1- Etik iklim alt boyutlarının (egoist iklim, yardımseverlik iklimi, ilkelilik iklimi) schadenfreude ile doğrudan ilişkileri,
- 2- Etik iklim alt boyutlarının (egoist iklim, yardımseverlik iklimi, ilkelilik iklimi) narsisizmle doğrudan ilişkileri,
- 3- Narsisizmin schadenfreude ile doğrudan ilişkisi incelenmiştir.

Yapılan analiz neticesinde oluşan uyum indeksleri Tablo 24'te gösterilmiştir.

Tablo 24
Yapısal Eşitlik Modeline Ait Uyum İndeksleri

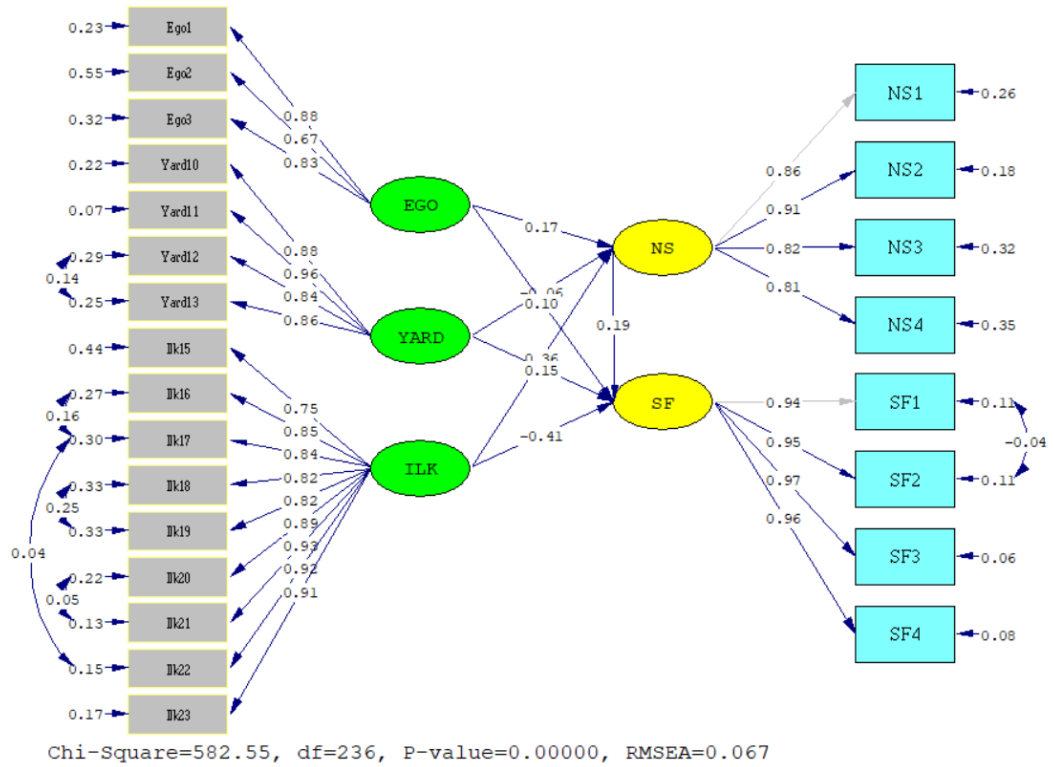
Uyum İndeksi	İdeal Değer	Kabul Edilebilir Değer	Modelin Uyum Değerleri
χ^2/sd	$\chi^2/sd \leq 2$	$\chi^2/sd \leq 5$	2,467
RMSEA	$RMSEA \leq ,05$	$RMSEA \leq ,08$	0,067
GFI	$,90 \leq GFI$	$,85 \leq GFI$	0,87
AGFI	$,90 \leq AGFI$	$,85 \leq AGFI$	0,85

CFI	,97 ≤ CFI	,95 ≤ CFI	0,98
NFI	,95 ≤ NFI	,90 ≤ NFI	0,97
NNFI	,95 ≤ NNFI	,90 ≤ NNFI	0,98

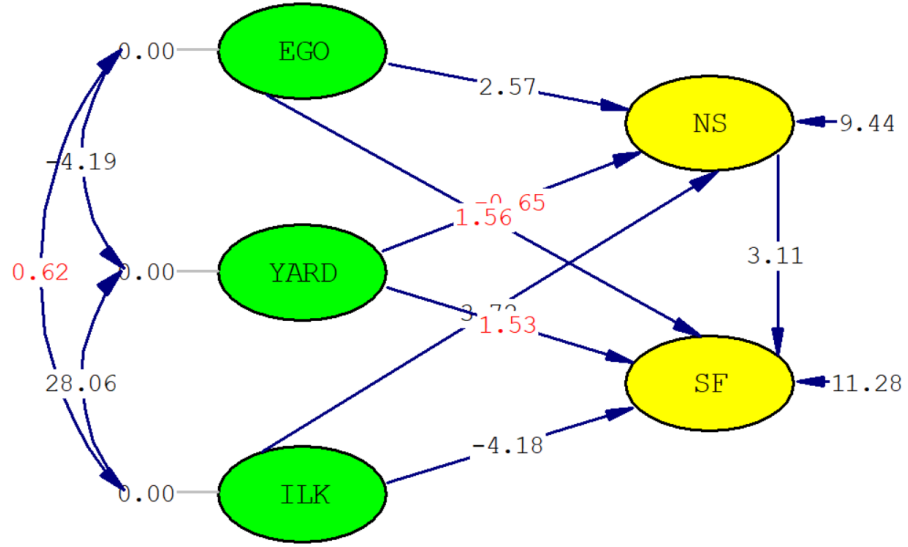
Kaynak: Hair vd., 2014; Karagöz, 2017; Kayapalı Yıldırım, 2020; Korucuk,2022

Tablo 24'e göre yapısal eşitlik modellemesi uyum indekslerinden χ^2/sd , RMSA, GFI ve AGFI değerleri kabul edilebilir aralıktayken, CFI, NFI ve NNFI değerleri ise ideal değerler arasındadır. Bunlara ek olarak standardize edilmiş parametre değerleri ve t değerleri Şekil 7 ve Şekil 8'de sunulmuştur.

Şekil 7
Standardize Edilmiş Parametre Değerleri



Şekil 8
t Değerleri



Şekil 8'den anlaşılabacağı üzere yapılan yapısal eşitlik modeli sonucunda şu sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Egoist iklim narsisizmi anlamlı ve olumlu bir şekilde etkilemektedir.
2. Egoist iklimle schadenfreude arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.
3. Yardımseverlik iklimi ile narsisizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.
4. Yardımseverlik iklimi ile schadenfreude arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.
5. İlkelilik iklimi narsisizmi anlamlı ve olumlu bir şekilde etkilemektedir.
6. İlkelilik iklimi schadenfreude duygusunu anlamlı ve olumsuz bir şekilde etkilemektedir.
7. Narsisizm schadenfreude duygusunu anlamlı ve olumlu bir şekilde etkilemektedir.

Yukarıda bahsedilen ve yapısal eşitlik modeli sonucunda ulaşılan bu bilgilere göre araştırma modeli kapsamında test edilen araştırma hipotezlerinin sonuçlarına Tablo 24'te yer verilmiştir.

Tablo 25
Hipotez Testlerinin Sonuçları

Hipotez	Sonuç
H ₁ : H1: Etik iklim schadenfreude duygusunu etkiler.	
H _{1A} : Egoist iklim schadenfreude duygusunu olumlu şekilde etkiler.	Kabul edilmedi.
H _{1B} : Yardımseverlik iklimi schadenfreude duygusunu olumsuz şekilde etkiler.	Kabul edilmedi
H _{1C} : İlkelilik iklimi schadenfreude duygusunu olumsuz şekilde etkiler.	Kabul edildi
H ₂ : Etik iklim narsisizmi etkiler.	
H _{2A} : Egoist iklim narsisizmi olumlu etkiler.	Kabul edildi
H _{2B} : Yardımseverlik iklimi narsisizmi olumsuz etkiler.	Kabul edilmedi
H _{2C} : İlkelilik iklimi narsisizmi olumlu etkiler.	Kabul edildi.
H ₃ : Narsisizm Schadenfreude duygusunu olumlu etkiler.	Kabul edildi.

4.5 DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmaya katılan banka çalışanlarının, araştırmanın modelinde yer alan tüm değişkenler açısından demografik özelliklerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak amacıyla yapılan t testi sonuçlarına aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 26
Cinsiyet Bakımından t Testi Sonuçları

Değişken	N	X	St. Sapma	t	p
Egoist İklım					
<i>Kadın</i>	145	3,0046	1,21461	2,434	,015*
<i>Erkek</i>	87	2,6898	1,13173		
Narsisizm					
<i>Kadın</i>	145	2,7586	1,08350	2,042	0,042*
<i>Erkek</i>	87	2,5094	1,11845		

*P<0,05

Tablo 26’da yer alan bilgilere göre çalışanların egoist iklim algıları ve narsistik kişilik özellikleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Kadın çalışanların çalıştıkları örgüte yönelik egoist iklim algıları erkek çalışanlara göre yüksekken, aynı zamanda narsistik kişilik özellikleri de erkeklere göre anlamlı bir şekilde yüksektir. Ayrıca toplam etik iklim, yardımseverlik iklimi, ilkelilik iklimi ve schadenfreude değişkenlerinde cinsiyetlere göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 27
Medeni Durum Bakımından t Testi Sonuçları

Değişken	N	X	St. Sapma	t	p
Toplam Etik İklım					
<i>Evli</i>	194	3,0999	1,02076	-2,044	,042*
<i>Bekar</i>	138	3,3021	,78065		
Narsisizm					
<i>Evli</i>	194	2,4111	1,07949	-4,134	0,000*
<i>Bekar</i>	138	2,9094	1,08698		

*p<0,05

Tablo 27’de yer alan t testi sonuçlarına göre bekar banka çalışanlarının toplam etik iklim algıları ve narsistik kişilik özellikleri evli banka çalışanlarına göre anlamlı bir şekilde yüksektir. Buna ek olarak egoist iklim, yardımseverlik iklimi, ilkelilik iklimi ve schadenfreude değişkenlerinde medeni durum açısından anlamlı bir fark yoktur.

Katılımcıların modelde yer alan değişkenler açısından, yaşlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla ANOVA analizi yapılmıştır. İlk aşamada grupların varyanslarının homojenliği Levene test istatistiği vasıtasıyla incelenmiştir. Grup varyanslarının homojen olması için Levene test istatistiğinde $p>0,05$ olmalıdır (Durmuş vd.,2018:128). Bu bilgiler ışığında yapılan homojenlik testi sonucunda ilkelilik iklimi, narsisizm ve schadenfreude değişkenlerinde gruplar arası varyansların homojen olduğu sonucuna ulaşılmış olup, ANOVA analizi sonuçları aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 28
Yaş Gruplarına Göre ANOVA Analizi

Değişkenler	F Değeri	Anlamlılık (sig.)
İlkelilik İklimi	1,362	,254
Narsisizm	3,812	,010*
Schadenfreude	,149	,930

*p<0,05

Grup varyanslarının homojenliğinin arandığı Levene testinden sonra, grupların varyanslarının farklılığının sorgulanması amacıyla ANOVA analizi yapılmıştır. Bu analizde F değerinin anlamlılık düzeyinin 0,05'ten küçük olması grup varyanslarının farklılığına işaret etmektedir (p<0,05) (Karagöz, 2019, s. 432). ANOVA analizi sonuçlarının gösterildiği Tablo 28'e göre katılımcılar yalnızca narsisizm değişeninde yaşlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Hangi yaş grupları arasında anlamlı fark bulunduğu belirlemek amacıyla yapılan Tukey HSD testi sonuçları ise Tablo 29'da gösterilmiştir.

Tablo 29
Yaş Gruplarına Göre Tukey HSD Testi Sonuçları

	(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalama Farkı (I-J)	Standart Hata	Anlamlılık (Sig.)
Narsisizm	21-30 arasında	31-40 arasında	,35243*	,12902	,033*
		41-50 arasında	,44578	,19762	,111
		51 ve üzeri	,88681	,49801	,284
	31-40 arasında	21-30 arasında	-,35243*	,12902	,033
		41-50 arasında	,09335	,19762	,965
		51 ve üzeri	,53438	,49801	,706
	41-50 arasında	21-30 arasında	-,44578	,19762	,111
		31-40 arasında	-,09335	,19762	,965

		51 ve üzeri	,44103	,52002	,831
	51 ve üzeri	21-30 arasında	-,88681	,49801	,284
		31-40 arasında	-,53438	,49801	,706
		41-50 arasında	-,44103	,52002	,831

*p<0,05

Tablo 29'a göre araştırmaya katılan banka çalışanlarından yalnızca 21-30 yaş ve 31-40 yaş arasındaki çalışanlar narsistik kişilik özelliklerine göre anlamlı şekilde farklılaşmakta olup, 21-30 yaş aralığındaki çalışanların 31-40 yaş aralığındaki çalışanlara göre 0,35243 daha fazla narsistik kişilik özelliklerine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların eğitim durumları için yapılan ANOVA analizi sonucunda ise tüm değişkenlerin varyanslarının homojen olduğuna ulaşılmış olup, ANOVA analiz sonuçları Tablo 30'da gösterilmiştir.

Tablo 30

Eğitim Durumlarına Göre ANOVA Analizi

Değişkenler	F Değeri	Anlamlılık (sig.)
Toplam Etik İklim	,77	,972
Egoist İklim	2,492	,060
Yardımseverlik İklimi	1,268	,285
İlkelilik İklimi	,131	,942
Narsisizm	3,194	,024*
Schadenfreude	,077	,573

*p<0,05

Eğitim durumlarına göre farklılığı ortaya koymak için yapılan ANOVA analizi sonuçlarının yer aldığı Tablo 30'a göre katılımcılar yalnızca narsistik kişilik özelliklerinde anlamlı olarak farklılaşmaktadırlar. Hangi eğitim durumu grupları arasında anlamlı fark olduğunu belirlemek için yapılan Tukey HSD sonuçları Tablo 31'de gösterilmiştir.

Tablo 31**Eğitim Durumlarına Göre Tukey HSD Testi Sonuçları**

	(I) Eğitim	(J) Eğitim	Ortalama Farkı	Standart	Anlamlılık
Narsisizm	Lise	Önlisans	-,86613	,34032	,055
		Lisans	-,73602*	,26166	,027*
		Lisansüstü	-,86997*	,29504	,018*
	Önlisans	Lise	,86613	,34032	,055
		Lisans	,13012	,23966	,948
		Lisansüstü	-,00384	,27572	1,000
	Lisans	Lise	,73602*	,26166	,027*
		Önlisans	-,13012	,23966	,948
		Lisansüstü	-,13395	,16932	,858
	Lisansüstü	Lise	,86997*	,29504	,018*
		Önlisans	,00384	,27572	1,000
		Lisans	,13395	,16932	,858

*p<0,05

Tablo 31'e göre lisansüstü mezunu banka çalışanlarının narsistik kişilik özellikleri lise mezunu banka çalışanlarından 0,86997 daha yüksektir. Ayrıca lisans mezunu banka çalışanlarının narsistik kişilik özelliklerinin, lise mezunu banka çalışanlarının narsistik kişilik özelliklerinden 0,73602 daha yüksek olduğu sonucuna da ulaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan banka çalışanlarının iş yerlerinde çalışma sürelerine için yapılan ANOVA analizi sonuçlarında modelde yer alan tüm değişkenlerde varyansların homojen olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun devamında yapılan ANOVA analizi sonuçları ise Tablo 32'de gösterilmiştir.

Tablo 32**İş Yerinde Çalışma Sürelerine Göre ANOVA Analizi**

Değişkenler	F Değeri	Anlamlılık (sig.)
Toplam Etik İklim	2,223	,085
Egoist İklim	,170	,916
Yardımseverlik İklim	2,666	,048*
İlkelilik İklimi	2,065	,105
Narsisizm	2,486	,061
Schadenfreude	1,233	,298

*p<0,05

Tablo 31'e göre banka çalışanları iş yerinde çalışma sürelerine göre yalnızca yardımseverlik iklimi algılarında anlamlı olarak farklılaşmaktadırlar. İş yerinde çalışma sürelerinden hangi gruplar arasında anlamlı fark bulunduğu belirlenmesi adına yapılan Tukey HSD testi sonuçları ise Tablo 33'te gösterilmiştir.

Tablo 33**İş Yerinde Çalışma Sürelerine Göre Tukey HSD Testi Sonuçları**

	(I) Çalışma Süresi	(J) Çalışma Süresi	Ortalama Farkı (I-J)	Standart Hata	Anlamlılık (Sig.)
Yardımseverlik İklimi	1 yıldan az	1-2 yıl	,07938	,28375	,992
		3-4 yıl	-,35103	,29226	,627
		5 yıl ve üzeri	,18580	,25735	,888
	1-2 yıl	1 yıldan az	-,07938	,28375	,992
		3-4 yıl	-,43041	,22510	,225
		5 yıl ve üzeri	,10641	,17743	,932
	3-4 yıl	1 yıldan az	,35103	,29226	,627
		1-2 yıl	,43041	,22510	,225
		5 yıl ve üzeri	,53682*	,19074	,027*

	5 yıl ve üzeri	1 yıldan az	-,18580	,25735	,888
		1-2 yıl	-,10641	,17743	,932
		3-4 yıl	-,53682*	,19074	,027*

Tablo 33'e göre katılımcılardan iş yerlerinde 3-4 yıldır çalışanların yardımseverlik iklimi algısı en az 5 yıldır çalışanların yardımseverlik algısından anlamlı şekilde 0,53682 daha fazla olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.



GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Etik iklim algısının ve narsisizmin schadenfreude duygusu üzerindeki etkisini inceleme amacını taşıyan bu çalışmada, Erzurum ilinde faaliyet gösteren banka şubelerinde çalışan 332 katılımcıyla anket yöntemi uygulanarak veri elde edilmiştir. Elde edilen verilerin analiz edilmesi sonucu ulaşılan bulgular genel itibariyle şu şekildedir:

Araştırma kapsamında elde edilen verilere göre katılımcıların %43,7'sini kadın çalışanlar oluştururken, %56,3'ünü ise erkek çalışanlar oluşturmaktadır. Kadın ve erkek çalışanların, araştırma modelinde yer alan değişkenler bakımından herhangi bir farklılık taşıyıp taşımadığını saptamak amacıyla yapılan t testi sonuçlarına göre bu iki grup etik iklim genel algılarında, yardımseverlik iklimi algılarında, ilkelilik iklimi algılarında ve schadenfreude duygusuna kapılma eğilimlerinde anlamlı bir farklılığa sahip değilken; egoist iklim algılarında ve narsistik kişilik özelliklerinde anlamlı şekilde farklılaşmaktadırlar. Öyle ki; yapılan t testi sonuçlarına göre kadın çalışanlar erkek çalışanlardan daha fazla egoist iklim algısına sahiptirler. Buna göre kadın çalışanlar açısından bireysel odağın önemi daha fazladır. Herhangi bir etik ikilemle karşılaşıldığında, bu problemin çözüm aşamasında kadın çalışanlar kendi bireysel ilgi ve çıkarlarını daha fazla ön planda tutmaktadırlar. Konu ile ilgili literatüre bakıldığında, bu araştırmayla hem aynı yönde hem de ters yönde sonuçlar elde edildiği görülmüştür. Afşar (2022), Gölcür (2022), Akın (2019) ve Aydan (2017) tarafından yapılan çalışmalarda katılımcıların egoist iklim algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık taşımazken, Oğuzhan (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise erkek katılımcıların egoist iklim algıları kadın çalışanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Bahsi geçen araştırma sonuçlarıyla karşılaştırıldığında ortaya çıkan farklılığın sebeplerinden birinin kadın çalışanların istihdam edildikleri sektör olabileceği düşünülmektedir. Bu araştırmanın sonuçlarından hareketle, özellikle bankacılık sektöründe çalışan kadınların iş yaşamında daha fazla egoist iklim algısına sahip oldukları söylenebilir.

Araştırma sonuçlarına göre kadın çalışanların erkek çalışanlara kıyasla daha yüksek ortalamaya sahip olduğu özelliklerinden biri de narsistik kişilik özellikleridir. O halde narsistik kişilik özelliklerinden harekete denilebilir ki, bankacılık sektöründe faaliyet gösteren kadın çalışanların içinde bulundukları durumu kontrol etme, sorumluluk almaktan kaçmama, bulundukları topluluğa liderlik etme, çevresindeki insanlar tarafından hayranlıkla takip edilme, sürekli olarak takdir edilme ve sürekli başarı elde etme istekleri bakımından erkek çalışanlardan daha fazla eğilime sahiptirler. Kaya (2022) tarafından yapılan çalışmada

kadınların hayatları boyunca başarıyı kovalamaktan çekinmeme, kendilerine güvenme, yaptıkları işlerde iddialı olma gibi özellikler bakımından erkeklerden daha üstün oldukları belirtilmiştir. Öte yandan Taşhan (2019) ise çalışmasında özellikle kendine yeterlilik ve kendini beğenme gibi narsistik kişilik özellikleri bakımından erkek akademisyenlerin kadın akademisyenlerden daha yüksek ortalamaya sahip olduklarını belirtmiştir. Dolayısıyla kadınların narsistik kişilik özellikleri bakımından erkeklerden daha yüksek veya daha düşük oluşunun istihdam edildikleri iş kollarından kaynaklanabileceği sonucuna varılabilir. Çünkü bu çalışmada bankacılık sektöründeki kadınların narsistik kişilik özellikleri erkeklerden daha yüksekken, eğitim sektöründeki kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha düşük seviyede narsistik kişilik özellikleri sergilediklerini ortaya koyan çalışmalar mevcuttur.

Araştırmaya katılan banka çalışanlarının demografik özellikleri bakımından ele alındığı bir başka özellik de medeni durumlarıdır. Elde edilen verilere göre kendisine anket yapılan çalışanlardan 194'ü evli iken bu sayı toplam katılımcı sayısının %58,4'ünü oluşturmaktadır. Buna karşılık bekar banka çalışanları ise örneklemin %41,6'sını kapsamaktadır. Katılımcıların medeni durumların göre herhangi bir değişken açısından farklı ortalamalara sahip olup olmadıklarının ortaya çıkarılması adına yapılan analizler sonucunda grupların egoist iklim, yardımseverlik iklimi, ilkelilik iklimi ve schadenfreude konularında anlamlı şekilde farklılaşmadıkları görülmüştür. Bunun yanında narsistik kişilik özellikleri ve toplam etik iklim algılarında bakımından ise anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Analiz sonuçlarına göre bekar banka çalışanlarının narsistik kişilik özellikleri evli olanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuç, bireylerin narsistik kişilik özellikleri bakımından medeni durumlarına göre farklılaşmadıklarını belirten Çoban ve İrmiş (2018) ve Zarei (2022) gibi araştırmalarla ayrışırken; Akan (2020) tarafından yapılan ve bekar bireylerin daha narsistik kişilik özelliklerine sahip olduğu sonucunu veren araştırma ile aynı doğrultudadır. Özdemir (2023) tarafından yapılan çalışmaya göre evli bireylerin çevresindekilerle empati kurabilme yetenekleri bekar bireylere göre daha yüksektir. Dolayısıyla empati kurma yeteneği yönünden zayıf düzeyde olan bekar bireylerin, narsistik kişilik özelliklerinin yüksek olması da anlaşılabilir bir durumdur.

Bulgulara göre banka çalışanlarının medeni durumlarına göre anlamlı olarak ayırdıkları özelliklerden biri de bulundukları örgüte yönelik toplam etik iklim algılarıdır. Buna göre bekar katılımcıların toplam etik iklim algıları, evli katılımcıların toplam etik iklim algılarından anlamlı şekilde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gezer (2022) ve

Ülkü (2019) tarafından çalışanların etik iklim algısını ölçmeye yönelik yapılan çalışmalar sonucunda da bireylerin etik iklim algılarının medeni durumlarına göre anlamlı şekilde ayrıştığı ve bekar bireylerin etik iklim algılarının evli bireylerin etik iklim algılarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla ulaşılan sonuçların, bu konuyla ilgili daha önce yapılmış bilimsel çalışmalarla aynı yönde olduğu söylenebilir.

Bu çalışma kapsamında katılımcıların yaş gruplarına göre araştırma modelinde yer alan değişkenler açısından anlamlı farklılıklara sahip olup olmadıkları da analiz edilmiştir. Araştırmaya katılanlardan %43,4'ünün 21-30 yaş aralığında, yine %43,4'ünün 31-40 yaş aralığında, %11,7'sinin 41-50 yaş aralığında ve %1,5'inin en az 50 yaşında olduğu banka çalışanları yaş gruplarına göre yalnızca narsisizm boyutunda ayrılmaktadırlar. Buna göre 21-30 yaş aralığından bulunan katılımcıların 31-40 yaş aralığındaki katılımcılardan anlamlı şekilde daha fazla narsistik kişilik özellikler taşıdığı belirlenmiştir. Cai ve arkadaşları (2012) tarafından yapılan araştırmada da daha genç yaşta olan bireylerin narsist davranış sergileme sıklığının diğerlerine göre yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında Yuca (2022) ve Doğan (2022) da yaptıkları araştırmalarda bu sonuçla aynı yönde bulgulara ulaşmışlardır. Tazegül (2013) ise çalışmasında genç yaştaki bireylerin bulundukları görevlerde mümkün olan en kısa zamanda başarılı olma ve bu başarının getireceği statülerden faydalanmak adına daha narsist davranışlar sergilediğini belirtmiştir. Dolayısıyla genç yaştaki banka çalışanlarının narsistik kişilik özelliklerinin daha yüksek olmasının altında yatan sebebin, sürekli olarak başarıyı elde etme ihtiyaçlarını tatmin etme ve başarılar sonucunda ulaşılabilecek sosyal statüden erkenden yararlanma duygusu olduğu söylenebilir.

Katılımcıların eğitim durumlarının, araştırma modelindeki değişkenler üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığının araştırılması üzerinde yapılan ANOVA analizi sonuçlarına göre, katılımcıların %5,7'sinin lise, %6,9'unun önlisans, %72'sinin lisans ve %15,4'ünün de lisansüstü mezunu olduğu bireylerin toplam etik iklim, egoist iklim, yardımseverlik iklimi, ilkelilik iklimi ve schadenfreude ortalamalarında anlamlı bir farklılığa ulaşılamamış, narsistik kişilik özelliklerine göre incelendiğinde ise lisansüstü ve lisans mezunu olanların lise mezunlarına göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu saptanmıştır. Onay (2018) tarafından yapılan ve sonucunda eğitim seviyesi ile narsistik kişilik özellikleri arasında olumlu bir ilişkinin varlığına ulaşılan araştırma göz önüne alındığında, araştırmanın bu yöndeki sonucunun literatürle aynı yönde olduğu belirlenmiştir. Bu noktadan hareketle, eğitim seviyesi yüksek olan banka çalışanlarının, bu durumun kendilerine sağladığı yüksek

özgüvenle birlikte, bulundukları örgütlerde daha narsist davranışlar sergileyebildikleri söylenebilir.

Demografik özelliklere göre yapılan analizlerde son olarak katılımcıların iş yerlerinde çalıştıkları süreler analiz edilmiştir. Buna göre çalışanların %8,1'i henüz 1 yılını doldurmamış, %20,5'i 1-2 yıldır, %16,9'u 3-4 yıldır ve %54,5'i en az 5 yıldır bulundukları bankada çalışmaktadırlar. Yapılan ANOVA analizi sonuçlarına göre ise banka çalışanlarının çalıştıkları süre göz önüne alındığında yalnızca narsistik kişilik düzeylerinde farklılaştığı, bu farklılığın da 3-4 yıldır çalışanlar ile en az 5 yıldır çalışanlar arasında olduğuna ulaşılmıştır. Buna göre 3-4 yıldır bulundukları bankada çalışanların narsistik kişilik özelliklerinin, en az 5 yıldır çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Üyelerin örgüt içerisindeki işleyişte karşılaştıkları etik problemleri veya etik ikilemleri ne şekilde çözüme kavuşturmaları gerektiğiyle ilgili doğru kabul edilen davranışlar hakkındaki genel algılarını ifade eden etik iklim, bu araştırma kapsamında schadenfreude ve narsisizmi ne şekilde etkilediği merak edilen bağımsız bir değişken olarak ele alınmıştır. Yapılan açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, etik iklimle ilgili oluşan literatürdeki bilgilerle uyumlu şekilde egoist iklim, yardımseverlik iklimi ve ilkelilik iklimi olmak üzere 3 boyutta ele alınan etik iklimin, kendilerine anket uygulanan banka çalışanları açısından genel ortalaması 3,18 olarak şekillenmiştir. Alt boyutlar olarak ifade edilen egoist iklimin ortalaması 2,83; yardımseverlik ikliminin ortalaması 2,98; ilkelilik ikliminin ortalaması ise 3,39 olarak oluşmuştur. Bu sonuçlardan hareketle örnekleme yer alan banka çalışanlarının örgütlerine dair en yüksek seviyede algıladıkları etik iklim boyutunun ilkelilik iklimi olduğu söylenebilir. Bu durum banka çalışanlarının etik konuları ele alma şekillerinde bireysel odakta kişisel etik ve ahlak anlayışına, yerel odakta örgütün belirlediği etik ilke ve kurallara, evrensel odakta ise örgütün dış çevresiyle ilgili olan hukuk ve meslek kurallarına dayandıklarını göstermektedir. Daha kısa ifade etmek gerekirse, araştırmaya katılan banka çalışanları herhangi bir etik ikilemle karşılaştıklarında kural ve kodlara göre karar vermektedirler.

Araştırma kapsamında ele alınan bir başka kavram olan narsisizm ise schadenfreude duygusunu ne şekilde etkilediği incelenen bağımsız değişken olarak değerlendirilmiştir. Yapılan anket uygulaması sonucunda örnekleme yer alan banka çalışanlarının narsist kişilik özelliklerinin ortalamasının 2,62 olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuç katılımcıların orta düzeye yakın bir narsistik kişilik özelliği yansıttığına işaret etmektedir.

Son olarak bu çalışmada schadenfreude kavramı ele alınmış ve hem etik iklim hem de narsisizm bağımsız değişkenlerinden ne şekilde etkilendiği incelenmiştir. Yapılan açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ışığında tek boyut altında değerlendirilen schadenfreude kavramının, araştırmaya katılan banka çalışanları açısından genel ortalamasının 1,34 olduğu ortaya çıkmıştır. Bir başka deyişle, banka çalışanlarının schadenfreude duygusuna eğilimleri yok denecek kadar düşük düzeydedir.

Bu çalışmada etik iklim alt boyutlarının (egoist iklim, yardımseverlik iklimi ve ilkelilik iklimi) schadenfreude eğilimine etkisinin araştırılması için yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Egoist iklimin hakim olduğu bir örgütte örgüt üyelerinin bireysel çıkarlarını ön planda tutması, karşılaştıkları etik ikilemlerde ve etik problemlerde kendi çıkarlarına hizmet edecek şekilde kararlar alması, bu kararları alırken başka insanların bu kararlardan ne şekilde etkileneceklerinin göz ardı edilmesi gibi özelliklerin (Akbaş,2010:123), her ne kadar başkasının üzüntüsünden duyulan kötü niyetli sevinç anlamına gelen schadenfreude duygusuna yol açabileceğini düşündürse de verilerin analiz edilmesi sonucunda egoist iklimle schadenfreude arasında anlamlı bir ilişkinin kurulamadığı sonucuna ulaşılmıştır (H_{1A}: Kabul edilmedi). Böylece banka çalışanlarının egoist iklim algılarının, çalışma arkadaşlarının başına kötü bir olay geldiğinde bu durumu memnuniyetle karşılamaları sonucunu doğurmadığı söylenebilir.

Yardımseverlik ikliminde örgüt üyelerinin faaliyetlerini yerine getirirken üzerinde en çok durdukları husus başkalarının iyiliğinin gözetilmesidir. Bir karar alınırken, yalnızca bu karar sonucunda bireyin nasıl fayda sağlayacağı değil, tüm üyelerin ne şekilde etkileneceği önemlidir (Çetin vd.,2015:20). Bu durum, örgüt içerisinde takım ruhunun oluşmasını sağlamaktadır. Schadenfreude duygusunun ortaya çıkmasına neden olan en önemli husus ise başkalarının talihsizliği sonucunda elde edilen bireysel faydadır. Yardımseverlik iklimi ve schadenfreude hakkında verilen ve taban tabana zıt olan bu iki görüş ışığında oluşturulan, yardımseverlik ikliminin schadenfreude eğilimini olumsuz şekilde etkileyeceğini öngören hipotez, analizler sonucunda bu iki kavram arasında anlamlı bir ilişkinin çıkmaması sebebiyle kabul edilmemiştir (H_{1B}: Kabul edilmedi). Yani araştırmanın örnekleminde yer alan banka çalışanlarının yardımseverlik iklimi algıları ile schadenfreude eğilimleri arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Araştırmaya katılan banka çalışanlarından elde edilen veriler ışığında ulaşılan sonuçlardan biri de bireylerin ilkelilik iklimi algılarıyla schadenfreude eğilimleri arasında

olumsuz ilişkinin varlığıdır (H_{1C}: Kabul edildi). Buna göre örgüt içerisinde bireyler tarafından algılanan ilkelilik ikliminin yüksek olması, bireyler arasında başkasının üzüntüsüne sevinme anlamına da gelen schadenfreude eğilimini azaltmaktadır. Bu durum örgüt üyelerinin, örgüt yönetimi tarafından belirlenen etik ilke ve kodlara uyum konusunda yüksek düzeyde çaba gösterdiklerini, herhangi bir davranışı sergilemeden önce kendi çıkarlarına olsa bile belirlenen etik ilke ve kurallar çerçevesinde bu davranışa izin verilip verilmediğini sorguladıklarını, bu hassasiyet oldukça diğer çalışma arkadaşlarının başlarına gelen kötü olaylara da sevinmedikleri sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Her örgüt yönetiminin istenen verimliliğe ulaşmak adına olumlu örgütsel davranışların gelişmesini destekleyecek adımlar atması ne kadar doğal ise, olumsuz anlamdaki davranışların azaltılması için mücadele etmesi de o kadar doğaldır. Schadenfreude duygusunun etik ve ahlak açısından problemli bir duygu olduğu hesaba katılırsa (Portmann, 2000:197-204), bu eğilimin azaltılması için ilkelilik ikliminin yerleştirilmesinin ne kadar isabetli olacağı da bu araştırmanın sonuçları ile birlikte anlaşılmaktadır. Bu sayede bireyler kendilerine yarar sağlayacak olsa bile diğer çalışma arkadaşlarının talihsizliklerini bir fırsat olarak görmeyecek ve bu durumun ilkelilik iklimi kapsamında belirlenen etik ilke ve kodlar açısından olumsuz bir durum olduğunu düşünecektir.

Araştırma kapsamında ele alınan sorunsallardan bir bölümü de etik iklim alt boyutlarının (egoist iklim, yardımseverlik iklimi ve ilkelilik iklimi), çalışanların narsistik kişilik özellikleri sergilemesi üzerinde ne şekilde etkili olduğuyla ilgilidir. Bu kapsamda ulaşılan sonuçlardan birine göre, bireylerde örgüte yönelik egoist iklim algısı oluştuğunda, narsistik kişilik özelliklerini daha fazla yansıtmaktadırlar (H_{2A}: Kabul edildi). Egoist iklimde insanların kendi çıkarlarını en üst düzeyde gerçekleştirme fikri, etik düşünme sürecine de yansımaktadır. Bu süreçte birey, herhangi bir karar almadan önce alternatifler arasından kendine en fazla yarar sağlayacak seçeneği bulmaya çalışırken, diğerlerinin bu karardan nasıl etkileneceğini düşünmez. Egoist iklimdeki bireyin bahsedilen davranış özelliğinin, narsisizmin empatiden yoksun olma, sınırsız başarı için çaba harcama ve kendi çıkarları için başkalarını kullanmaktan çekinmeme gibi özellikler ile aynı düzlemde bulunduğu düşünülürse, egoist iklimin narsisizmi olumlu etkilemesi kavramların içerdiği ifadeler açısından isabetli bir sonuç olmuştur. Daha net ifade etmek gerekirse, narsistik davranışlar sergileme potansiyeline sahip bireyler için egoist iklimin hâkim olduğu bir örgüt, kendilerine bu yönde tatmin sağlamak için oldukça uygun bir ortam sunmaktadır.

Literatürde iyilikseverlik iklimi olarak da adlandırılan yardımseverlik ikliminde bireysel kazançlardan ziyade ekibin çıkarlarını en üst düzeyde sağlama amacı odak noktası olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla birey bir karar vermeden önce, bu kararın diğerlerini nasıl etkileyeceğini de düşünerek hareket etmektedir. Dolayısıyla örgüt üyeleri bireysel faydalar pahasına da olsa ekibin ihtiyacı olan şeyi yapmak adına kararlar alırlar. Arkadaşlık ve karşılıklı ilişki, takım çıkarları ve örgüte karşı sorumluluk kavramları yardımseverlik iklimi için büyük önem taşımaktadır (Elçi ve Alpkan, 2006:146). Öte yandan narsist bireyler ise çevresindekilerle ilişki kurma ihtiyacı gütmazler. Eylemlerinde diğerlerinin istek ve ihtiyaçlarını ön planda tutmayan narsist bireyler, ortak amaç için çalışma konusunda bireysel çıkarlarla çatışma olması durumunda ikileme düşebilirler. Bu düşüncelerle yardımseverlik ikliminin bulunduğu bir örgütte narsistik kişilik özelliklerini barındıran davranışların azalması gerektiğini ifade eden hipotez, elde edilen verilerin analizi sonucunda bu iki kavram arasında anlamlı bir ilişkiye ulaşılamaması nedeniyle kabul edilmemiştir (H_{2B}: Kabul edilmedi). Sonuç olarak yardımseverlik ikliminin narsisizmi olumsuz olarak etkilemese bile, bireylerin narsisizm düzeylerini artıracak bir ortam sunmadığı da söylenebilir.

İlkelilik ikliminde ise örgütün üyelerinden beklediği şey, örgüt tarafından belirlenen kurallar bütünlüğüne uyulmasıdır. Örgütün etik kuralları ve etik kodları, bunun yanında dış çevreden örgüte yöneltilen yasal ve mesleki mevzuatlar ilkelilik ikliminde önem verilen hususlardır. Yapılan analizler sonucunda araştırmaya katılan banka çalışanlarının ilkelilik iklimi algıları ile narsistik kişilik düzeyleri arasında olumlu bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır (H_{2C}: Kabul edildi). Gerçekten de Kapp ve Parboteeah (2008)'e göre ilkelilik iklimin yerleştiği bir örgütte, bir üyenin başarısı o üyenin kural ve prosedürlere ne derece itaat ettiğiyle alakalıdır. Bu sebeple örgüt politikalarına en fazla uyum gösteren kişiler başarılı olarak değerlendirilmektedir. Narsist bireylerin bulundukları topluluk içerisinde kendilerini ayrıcalıklı görmeleri, diğerleri tarafından sevilme ve takdir edilme istekleri, sürekli olarak başarıyı elde etme ve diğerleri tarafından da başarılı olarak lanse edilme arzuları, ilkelilik ikliminde bu bireylerin kural ve prosedürlere uymaları vasıtasıyla gerçekleşecektir. Dolayısıyla iki kavram arasında olumlu ilişkiyi öngören hipotez ve bu hipotezin altında yatan fikir her iki kavramla ilgili literatürde yer alan bilgilerle uyum göstermektedir. Fakat burada üzerinde durulması gereken ve örgüt yöneticilerinin dikkate alması gereken başka bir husus daha bulunmaktadır. Narsist bireylerin, örgüt tarafından başarılı bir çalışan olarak gösterilmeyi arzuladıkları için örgütün belirlediği kurallar ve ilkeler bütününe uyması ne

kadar beklenebilir bir durumsa; özellikle bireysel amaçlarla toplumsal amaçların çatıştığı bir durumda kurallar ve ilkeleri tanımayacak kadar sınırları zorlamaları da o kadar olası bir durumdur. Bu yüzden de örgüt yöneticileri, narsist bireylerin sorumluluktan kaçmama, sınırsız başarı ihtiyaçlarının tatmin edilebilmesi için çabalama gibi özelliklerini örgüt yararına kullanmaları için onları belli sınırlar içerisinde tutmanın bir yolunu bulmak zorundadırlar.

Son olarak araştırma kapsamında narsisizm ve schadenfreude kavramları arasındaki ilişki incelenmiş ve narsisizmin schadenfreude eğilimini olumlu olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (H₃: Kabul edildi). Greenier (2018), Porter vd. (2014), James vd. (2014), Kartol ve Söner (2023), Koç (2020) ve Erzi (2020) tarafından yapılan çalışmalarda da narsisizm ve schadenfreude arasında pozitif yönlü ilişkilerin bulunması, bu araştırmanın literatürle uyumlu sonuçlar verdiğini göstermektedir. Narsist bireyler ilk aşamada kendi faydalarına olan tercihleri yaparlar. Bu kararları alırken de diğerlerinin istek ve ihtiyaçlarını ön planda tutmazlar. Sürekli olarak başarı ve kazanç elde etme güdüsüyle hareket eden bireylerin, özellikle sonucunda kendilerine bir avantaj sağlayacağını düşündükleri bir durumda başkalarının başına gelen talihsizlikleri mutlulukla karşılamaları beklenebilir bir durumdur. Daha önce de değinildiği gibi ne derece etik bir duygu olduğu araştırmacılar tarafından sürekli olarak sorgulanan schadenfreude eğiliminin, narsist kişilik özelliğine sahip bireyler tarafından sergilenmemesinin sağlanması için örgüt yönetimlerine büyük iş düşmektedir. Bir taraftan narsist bireylerin örgüt yararına hizmet edecek özelliklerini daha fazla ön plana çıkarmaları için çözümler bulunması gerekirken, öte yandan schadenfreude gibi olumsuz davranışlara yol açılmaması için de önlemler alınması gerekmektedir.

Özetle, araştırma modeli kapsamında örgüt içerisinde bireyler arasında schadenfreude eğilimini ortaya çıkaran sebeplerin veya bu eğilimi önlemeye yönelik atılabilecek adımların belirlenmesi adına etik iklim alt boyutları ve narsisizm özelinde yapılan analizler sonucunda schadenfreude eğilimini azaltmanın bir yolunun örgütte ilkelilik iklimini hâkim kılmak olduğu anlaşılmaktadır. Durum böyle olduğunda örgüt üyeleri diğer çalışma arkadaşlarının başına gelen kötü olaylar karşısında sonucu kendi çıkarlarına olsa bile örgütün belirlediği etik kodlar ve etik ilkeler çerçevesinde hareket edecek ve bu kötü olayları sevinçle karşılamayacaktır. Öte yandan schadenfreude ile anlamlı ilişki içerisinde olan bir diğer kavram ise narsizmdir. Yapılan analizler sonucunda örgüt içerisindeki bireylerin narsistik kişilik özellikleri düzeyi ile bireyler arasında oluşan schadenfreude

eğilimi arasından aynı yönde ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durum örgüt yönetimlerinin schadenfreude eğilimini azaltmak için bireylerin zararlı narsistik kişilik özelliklerini yansıtmaması için çalışmalar yapması gerektiğini göstermektedir. Çünkü narsist bireylerin tüm özelliklerinin örgütler için faydasız olacağını düşünmek isabetli olmayacaktır. Narsist bireylerin sürekli kazanma hırsı, sorumluluk almaktan kaçınmamaları, etrafındaki insanları sorumlulukları altında toplama ve onlara liderlik etme istekleri, çevresindeki insanlar tarafından sevilme ve takdir edilme istekleri gibi özellikleri örgüt yönetimi tarafından doğru amaçlara kanalize edilirse, bu durum örgütün yararına olacaktır.

ARAŞTIRMACILARA ÖNERİLER

Etik iklim ve narsisizmin schadenfreude eğilimi üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlayan bu çalışma Erzurum'da bulunan banka şubelerindeki çalışanları kapsayacak şekilde yapılmıştır. Etik iklim ve narsisizmin schadenfreude eğilimi üzerindeki etkilerinin farklı bölgelerde ne şekilde olacağını belirlenmesi adına yeni çalışmalar yapılması gerekmektedir.

Schadenfreude kavramı her ne kadar uluslararası alanda öteden beri çok incelenmiş olsa da Türkiye literatüründe nispeten daha az çalışılmıştır. Dolayısıyla kavramın Türkçeleşmesi hususunda net bir fikir birliğine varılabilmesi için konunun uzmanlar tarafından daha sık çalışılması gerekmektedir. Özellikle schadenfreude kavramının örgütsel davranış alanında kendine daha fazla yer alması, bu duygunun oluşmasına sebep olan unsurların veya bu duygunun engellenmesi için atılması gereken adımların belirlenmesi adına örgüt yönetimlerine fikirler verecektir. Dolayısıyla ilerleyen zamanlarda schadenfreude eğiliminin, örgütsel davranış alanındaki farklı kavramlarla da incelenmesinin gerektiği düşünülmektedir. Ayrıca gruplararası rekabetin yüksek olduğu örgütlerde, grup veya takımlar arasında oluşabilecek schadenfreude duygusu sebep ve sonuçlarıyla birlikte incelenebilir.

Son olarak narsist kişilik özellikleri detaylı olarak incelendiğinde, bir örgüte hem fayda sağlayabilecek hem de çeşitli açılardan zarar verebilecek birtakım özellikler bulunduğu görülmektedir. Dolayısıyla örgüt yönetimi açısından yeni fikirlerin açığa çıkarılması adına, narsisizmin kötü yönlerini sınırlandırıldığı ve iyi yönlerinin daha çok ön plana çıkarıldığı yeni çalışmaların yapılması gerektiği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Adams, J. S. vd. (2001). “Codes Of Ethics As Signals For Ethical Behavior”. **Journal Of Business Ethics**, 29, 199-211.
- Afşar, A. (2022) **Etik İklimin Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisinde Lider Üye Etkileşiminin Aracı Rolü** (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ağaçcı, O. (2019). **Kişilik Tipleri Envanterinin Geliştirilmesi ve Üniversite Bölümlerinin Kişilik Kodlarının Belirlenmesi** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Akan, F. (2020). **Gündelik Yaşamda Instagram Kullanım Örüntüleri İle Narsisizm Arasındaki İlişki** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akbaş, T. T. (2010). “Örgütsel Etik İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Mobilya Sanayi Büyük Ölçekli İşletmelerinde Görgül Bir Araştırma”. **Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 2010(2), 121-137.
- Akça, İ. (2021). **Kamuda Toksik Liderlik, İşten Ayrılma Niyeti ve Etik İklim Algısı İlişkisi: Bir Alan Araştırması** (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akdeniz, C. (2016). “Myers Briggs Tip Belirleyici, Örnek Çalışma: İlköğretim Öğretmenlerinin MBTI Profilleri”. **SDU International Journal of Educational Studies**, 3(1), 67-83.
- Akın, G. (2019). **Duygusal Zekâ Düzeyi, Problem Çözme Yeteneği ve Örgütsel Etik İklimi İle İşgören Performansı Arasındaki İlişkiler: Turizm İşletmelerinde Bir Araştırma** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akkaş, C. vd. (2020). “Narsistagram’: Instagram Kullanımında Narsisizm”. **Selçuk İletişim**, 13(1), 130-157.

- Akkoç, İ. (2012). “Gelişim Kültürü ve Etik İklimin Yenilikçiliğe Etkisinde Dağıtım Adaletinin Rolü”. **Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi**, 4(3), 45-60.
- Alavi, H. R. ve Jahandari, R. (2005). “The Organizational Climate Of Kerman Shahid Bahonar University: Its Comparison With The Desired Organizational Climate From The Viewpoints Of The Personnel (Staff) Of The University”. **Public Personnel Management**, 34(3), 247-261.
- Aldemir, M.E. (2022) **Ulusal Kültür Değerleri Bağlamında Psikolojik Etik İklimin Paydaş Güveninin Oluşumundaki Etkisi: Türk Sigortacılık Sektörü Örneği** (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Allport, G. W. (1961). **Pattern and Growth in Personality**. New York: Holt, Rinehart and Winston
- Altınöz, M. vd. (2017). “Nevrotik Yöneticilerin İşkolik Davranışları Üzerine Bir Araştırma”. **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, (38), 154-165.
- Anlı, İ. (2005). **Narsisistik Kişilik Bozukluğu ve Sınır Kişilik Bozukluğu Tanısı Alanların Narsisistik Gelişim Hattındaki Konumlandırılmalarının Kendilik Psikolojisi Kuramına Göre Karşılaştırılmaları** (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Appelbaum, S. H. vd (2005). “The Relationship Of Ethical Climate To Deviant Workplace Behaviour”. **Corporate Governance: The International Journal Of Business In Society**, 5(4), 43-55.
- Arnaud, A. (2010). “Conceptualizing And Measuring Ethical Work Climate: Development And Validation Of The Ethical Climate Index”. **Business & Society**, 49(2), 345-358.
- Arslantaş, H. A. (2008). “Kültür–Kişilik ve Kimlik”. **Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi**, 7(1), 105-112.
- Auchincloss, E.L. (2015). **The Psychoanalytic Model of the Mind**. Arlington, VA: American Psychiatric Publishing.
- Avcılar, M. Y. ve Atalar, S. (2019). “Narsistik Kişilik Özelliklerinin Sosyal Medya Bağımlılık Düzeyi ve Gösterişçi Tüketim Eğilimleri Üzerine Etkisinin Tespiti”. **OPUS International Journal of Society Researches**, 11(18), 1373-1407.

- Ayata, T. (2022). **Karanlık Kişilik Özelliklerinin Kariyer Planlamaya Etkisinde Çalışan Kıskançlığının Aracı Rolü** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydan, S. (2017). **Sağlık Sektöründe Etik İklim ve Örgütsel Güvenin İhbarcılık (Whistleblowing) Niyeti Üzerine Etkisi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği** (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydoğan, E. ve Serbest, S. (2016). “İş Yerinde Karanlık Üçlü: Bir Kamu Kuruluşunun İç Denetim Biriminde Araştırma”. **Sayıştay Dergisi**, (101), 97-121.
- Ayık, A. ve Şayir, G. (2014). “Okul Müdürlerin Öğretimsel Liderlik Davranışları İle Örgüt İklimi Arasındaki İlişki”. **Electronic Journal Of Social Sciences**, 13(49), 253-279
- Ayral, G. ve Saracel, N. (2021). “Etik İklimin Kurumsal İtibar ve Kurumsal Sürdürülebilirlik Yaklaşımına Etkisi”. **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 13(3), 2376-2395.
- Barnett, T. ve Schubert, E. (2002). “Perceptions Of The Ethical Work Climate And Covenantal Relationships”. **Journal of Business Ethics**, 36, 279-290.
- Bartels, K. K. vd. (1998). “The Relationship Between Ethical Climate And Ethical Problems Within Human Resource Management”. **Journal Of Business Ethics**, 17(7), 799-804.
- Batlis, N. C. (1980). “The Effect Of Organizational Climate On Job Satisfaction, Anxiety, And Propensity To Leave”. **The Journal of Psychology**, 104(3-4), 233-240.
- Bayram, H. (2020). “Psikososyal Gelişim Kuramının Sosyal Bilgiler Dersi Kapsamında İncelenmesi”. **Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 8(6), 1993-2001.
- Bereczkei, T. (2017). **Machiavellianism: The Psychology Of Manipulation**. New York: Routledge.
- Biçkes, D. M. ve Toker, B. (2021). “Etik İklim Algılamalarının Olumsuz Durumları İfşa Etme Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması”. **Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 14(1), 29-45.
- Bitlisli, F. vd. (2013). “Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle Akademik Güdülenme İlişkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu Öğrencilerine Yönelik

- Bir Araştırma”. **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 18 (2), 459-480.
- Boeree, C. G. (2006). “Sigmund Freud”. **Personality Theories**, 1-19.
- Bolat, Y. vd. (2016). “Kavramsal Açıdan Narsisizm ve Eğitimde Narsistik Kişilik”. **Journal Of International Social Research**, 9(46), 482-492
- Bourne, S. ve Snead, J. D. (1999). “Environmental Determinants Of Organizational Ethical Climate: A Community Perspective”. **Journal of Business Ethics**, 21, 283-290.
- Bozkurt, Ö. (2006). “Girişimcilik Eğiliminde Kişilik Özelliklerinin Önemi”. **Girişimcilik Ve Kalkınma Dergisi**, 93-111
- Braun, S. (2017). “Leader Narcissism And Outcomes In Organizations: A Review At Multiple Levels Of Analysis And Implications For Future Research”. **Frontiers In Psychology**, 8, 1-22.
- Brigham, N. L. vd. (1997). “The Roles Of Invidious Comparisons And Deservingness In Sympathy And Schadenfreude”. **Basic and Applied Social Psychology**, 19(3), 363-380.
- Bucak, E. B. (2002). “Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesinde Örgüt İklimi: Yönetimde Ast-Üst İlişkisi”. **Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, (7).
- Bugay, A. ve Korkut-Owen, F. (2016). “İletişim Becerilerinin Yordayıcıları: Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Kullanımı, Benlik Saygısı, Dışa Dönüklük ve Cinsiyet”. **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 12 (2), 542-554
- Büte, M. (2011). “Algılanan Örgüt İkliminin Etik Olmayan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”. **Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi**, 25(2), 103-122.
- Büte, M. (2011). “Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki”. **Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi**, 25(1), 171-192.
- Cai, H. vd. (2012). “A Sociocultural Approach To Narcissism: The Case Of Modern China”. **European Journal of Personality**, 26(5), 529-535.

- Campbell, W. K. vd. (2011). "Narcissism In Organizational Contexts". **Human Resource Management Review**, 21(4), 268-284.
- Capretz, L. F. (2003). "Personality Types In Software Engineering". **International Journal Of Human-Computer Studies**, 58(2), 207-214.
- Cecconi, C. vd. (2020). "Schadenfreude: Malicious Joy In Social Media Interactions". **Frontiers in Psychology**, 11, 1-18.
- Chamorro-Premuzic, T. vd. (2009). "Who Art Thou? Personality Predictors Of Artistic Preferences In A Large UK Sample: The Importance Of Openness". **British Journal Of Psychology**, 100(3), 501-516.
- Cheung, F. M. vd. (2008). "Relevance Of Openness As A Personality Dimension In Chinese Culture: Aspects Of Its Cultural Relevance". **Journal Of Cross-Cultural Psychology**, 39(1), 81-108.
- Christie, R. ve Geis, F. L. (1970). **Studies In Machiavellianism**, New York, San Francisco, London: Academic Press
- Cikara, M. ve Fiske, S. T. (2013). "Their Pain, Our Pleasure: Stereotype Content And Schadenfreude". **Annals Of The New York Academy Of Sciences**, 1299(1), 52-59.
- Cloninger S. C. (2004). **Theories Of Personality Understanding Persons** (4). New Jersey: Person Prentice Hall.
- Combs, D. J. vd. (2009). "Politics, Schadenfreude, And Ingroup Identification: The Sometimes Happy Thing About A Poor Economy And Death". **Journal of Experimental Social Psychology**, 45(4), 635-646.
- Crysel, L. C. ve Webster, G. D. (2018). "Schadenfreude And The Spread Of Political Misfortune". **Plos One**, 13(9), 1-27.
- Cullen, J. B. vd. (2003). "The Effects Of Ethical Climates On Organizational Commitment: A Two-Study Analysis". **Journal Of Business Ethics**, 46, 127-141.
- Cüceloğlu, D. (1990). **İnsan ve Davranışı** (19.Basım). İstanbul: Remzi Kitabevi
- Çakmak, V. (2018). "Online Benlik Sunumu ve Narsisizm Arasındaki İlişki: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma". **AJIT-E: Bilişim Teknolojileri Online Dergisi**, 9(31), 137-152.

- Çekmecelioğlu, H. G. (2006). “Örgüt İklimi, Duygusal Bağlılık ve Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma”. **Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi**, 20(2), 295-310.
- Çetin, A. vd. (2015). “Etik İklim Algısının Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Tükenmişliğin Aracı Değişken Rolü”. **Ejovoc (Electronic Journal Of Vocational Colleges)**, 5(2), 18-31.
- Çetin, F. ve Varoğlu, A. K. (2009). “Özellikler Bağlamında Girişimcinin Beş Faktör Kişilik Örüntüsü”. **Savunma Bilimleri Dergisi**, 8(2), 51-66.
- Çetinkaya, İ. (2022). **Öğretmenlerin Örgüt İklimine İlişkin Görüşlerinin İncelenmesine Yönelik Bir Durum Çalışması** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çoban, H. ve İrmiş, A. (2018). “Yöneticilerde Narsisizm Üzerine Bir Araştırma”. **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, 14(1), 123-146.
- Çomak, M. (2021) **Okul Yöneticilerinin Dağıtımçı Liderlik Uygulama Becerileri İle Örgüt İklimi Arasındaki İlişkiler** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dal, V. ve Eroğlu, A. H. (2015). “Farklı Kişilik Özelliklerine Sahip Bireylerin Risk Algılarının Tüketici Davranışı Açısından İncelenmesi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”. **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 20(2), 361-385.
- Dasborough, M. ve Harvey, P. (2017). “Schadenfreude: The (Not So) Secret Joy Of Another’s Misfortune”. **Journal Of Business Ethics**, 141, 693-707.
- Demir, S. (2019). “Etik İklim ve Okuldan Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü”. **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 34(3), 824-838.
- Deniz, D. ve Ünsal, P. (2010). “İşyerinde Yıldırma Algısında Dışadönük ve Nevrotik Kişilik Yapıları ile Cinsiyetin Rolü”. **ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources**, 12(1), 29-44.

- DeYoung, C. G. vd. (2005). “Sources Of Openness/Intellect: Cognitive And Neuropsychological Correlates Of The Fifth Factor Of Personality”. **Journal Of Personality**, 73(4), 825-858.
- Doğan, M.F. (2022). **Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerde Narsisizm İle İş Motivasyonu Arasındaki İlişki** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğan, T. (2013). “Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş”. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 14 (1), 56-64
- Dönmez, A.K. (2020). **Özçekim Davranışı ve Narsisizm Arasındaki İlişki: Y Ve Z Kuşakları Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Durmuş, B. vd. (2018). **Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi** (Yedinci Basım). İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Ehrhart, M. G. vd. (2013). **Organizational Climate And Culture: An Introduction To Theory, Research, And Practice**. Routledge.
- Elçi, M. ve Alpkan, L. (2006). “Etik İklimin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri”. **Hacettepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 24(1), 141-170.
- Elçi, M. ve Alpkan, L. (2009). “The Impact Of Perceived Organizational Ethical Climate On Work Satisfaction”. **Journal Of Business Ethics**, 84, 297-311.
- Eldoğan, D. (2016). “Hangi Narsizm? Büyüklenmeci ve Kırılgan Narsizmin Karşılaştırılmasına İlişkin Bir Gözden Geçirme”. **Türk Psikoloji Yazıları**, 19(37), 1-10.
- Ellis, A. vd. (2008). **Personality Theories: Critical Perspectives**. Sage.
- Engelbrecht, A. S. vd. (2005). “The Effect Of Ethical Values On Transformational Leadership And Ethical Climate In Organisations”. **South African Journal Of Business Management**, 36(2), 19-26.
- Engler, B. (2013). **Personality Theories: An Introduction**. Wadsworth Publishing.

- Eraslan-Çapan, B. vd. (2015). “Karanlık Üçlü Ölçeği: Türkçeye Uyarlama Çalışması”. **13. Ulusal Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Kongresi**, 7-10.
- Erdem, A. T. (2021). “Örgütsel Etik İklim Algısının Çalışan Sessizliği Davranışına Etkisinde Psikolojik Güvenliğin Aracı Etkisi: Vakıf Üniversitelerine Yönelik Bir Araştırma”. **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi**, 24(1), 57-70.
- Erdoğan, P. ve Çelik, A. (2019). “Sağlık Sektöründe Etik İklim Oluşturmanın Hemşirelerin Performansına Etkisi”. **Sağlık Akademisyenleri Dergisi**, 6(2), 105-113.
- Eren, E. (2015). **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi** (15.Basım). İstanbul: Beta.
- Erkuş, A. ve Tabak, A. (2009). “Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma”. **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 23(2), 213-242.
- Eroğlu, F. (2013). **Davranış Bilimleri** (13. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Ertekin, Y. (1978). **Örgüt İklimi**. Ankara: Todai Enstitüsü Yayınevi
- Erzi, S. (2020). “Dark Triad And Schadenfreude: Mediating Role Of Moral Disengagement And Relational Aggression”. **Personality And Individual Differences**, (157), 1-6.
- Ewen, R. B. (2009). **An Introduction To Theories Of Personality** (7. Basım). New York: Psychology Press.
- Feather, N. T. (2006). “Deservingness And Emotions: Applying The Structural Model Of Deservingness To The Analysis Of Affective Reactions To Outcomes”. **European Review Of Social Psychology**, 17(1), 38-73.
- Feather, N. T. (2008). “Effects Of Observer’s Own Status On Reactions To A High Achiever’s Failure: Deservingness, Resentment, Schadenfreude, And Sympathy”. **Australian Journal Of Psychology**, 60(1), 31-43.
- Fein, E. C. vd. (2021). “Perceptions Of Ethical Climate And Organizational Justice As Antecedents To Employee Performance: The Mediating Role Of Employees’ Attributions Of Leader Effectiveness”. **European Management Journal**. (41), 114-124
- Feist, J. ve G. J. Feist. (2006). **Theories of Personality**. New York: McGraw Hill
- Fontana, D. (2000). **Personality in the Workplace** (3. Basım). Macmillan.

- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). “Structural Equation Models With Unobservable Variables And Measurement Error: Algebra And Statistics”. **Journal of Marketing Research**, 18(3), 382-388.
- Fretwell, C. E. vd. (2013). “Myers-Briggs Type Indicator, A/B Personality Types, And Locus Of Control: Where Do They Intersect?”. **American Journal Of Management**, 13(3), 57-66.
- Friedman, H.S. ve Schustack, M.W. (2015) **Personality: Classic Theories And Modern Research** (6.Basım). Pearson.
- Geçtan, E. (1998). **Psikanaliz ve Sonrası** (8. Basım). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Gezer, M.B. (2022). **Etik Liderlik Davranışlarının Etik İklim Aracılığıyla Dile Getirme Davranışlarına Etkisi Malatya İlinde Alan Araştırması** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Giammarco, E. A. ve Vernon, P. A. (2014). “Vengeance And The Dark Triad: The Role Of Empathy And Perspective Taking in Trait Forgiveness”. **Personality And Individual Differences**, 67, 23-29.
- Gleason, K. A. vd. (2004). “Agreeableness As A Predictor Of Aggression in Adolescence. Aggressive Behavior”. **Official Journal Of The International Society For Research On Aggression**, 30(1), 43-61.
- Goldberg, L. R. (1990). “An Alternative” Description Of Personality”: The Big-Five Factor Structure”. **Journal Of Personality And Social Psychology**, 59(6), 1216-1229.
- Gölcür, M. (2022). **Ortaokullardaki Örgütsel Etik İklim İle Algılanan Örgütsel Adalet İlişkisi** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Göreci, E. (2019) **Farklılıkların Yönetiminin Örgüt İklimi Üzerine Etkisinin Araştırılması: Otomotiv Sektöründe Bir İnceleme** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Greenier, K. D. (2018). “The Relationship Between Personality And Schadenfreude in Hypothetical Versus Live Situations”. **Psychological Reports**, 121(3), 445-458.
- Greenier, K. D. (2021). “The Roles Of Disliking, Deservingness, And Envy in Predicting Schadenfreude”. **Psychological Reports**, 124(3), 1220-1236.

- Güleç, G. (2022). **Faaliyetlerin Kontrol ve Denetimi ile İşletme Yetenekleri Arasındaki İlişkide Örgüt İkliminin Rolü; Sanayi İşletmeleri Araştırması** (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gündoğdu, Y. B. (2016). “Psikanalitik Kişilik Kuramına Göre Değişimin İmkanı”. **Journal of Turkish Studies**, 11(17), 373-404.
- Güney, S. (2009). **Davranış Bilimleri**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Güney, S. ve Mandacı, G. (2009). “Makyavelizm ve Etik Algısı İlişkileri: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”. **Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 27(2), 83-104.
- Güven, İ. F. (2019). “Makyavelizm ve Dindarlık: Demografik Değişkenler Üzerine Ampirik Bir Araştırma”. **Bilimname**, 2019(37), 1155-1186.
- Hair, J. F. vd. (2014). **Multivariate Data Analysis**. Edinburgh Gate: Pearson Education.
- Halis, M. ve Uğurlu, Ö. Y. (2008). “Güncel Çalışmalar Işığında Örgüt İklimi”. **ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources**, 10(2), 101-123.
- Hazar, Ç. (2006). “Kişilik ve İletişim Tipleri”. **Selçuk İletişim**, 4(2), 125-140.
- Heider, F. (1958). **The Psychology of Interpersonal Relations**. New York: J. Wiley.
- Holba, A. M. (2008). “Understanding Schadenfreude To Seek An Ethical Response”. Cook, M. A. ve Holba, A. M. (Ed.), *Philosophies Of Communication: Implications For Everyday Experience*. Peter Lang, (1-18).
- İbrahimova, N. (2022) **Türkiye’de ve Azerbaycan’da Kamu Sektöründe Çalışanların Algıladıkları Örgüt İklimi, Örgütsel Bağlılık ve Sosyal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması** (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- İnanç, B.Y. ve Yerlikaya, E.E. (2011). **Kişilik Kuramları**, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- John, M. C. (1999). “Leadership Style, School Climate, And The Institutional Commitment Of Teachers”. **International Forum Journal**. 2(1), 25-57.

- Jonason, P. K. ve Middleton, J. P. (2015). “Dark Triad: The “Dark Side” Of Human Personality”. **International Encyclopedia Of The Social & Behavioral Sciences**, 671–675.
- Kahvecioğlu, B. (2022) **Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları İle Etik İklim Arasındaki İlişkinin Öğretmen Algılarına Göre İncelenmesi** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kanten, P. vd. (2015). “Kişiliğin Karanlık Yönünün Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde Psikolojik Sözleşmenin Düzenleyici Rolü”. **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 29(2), 365-392.
- Kapp, E. A. ve Parboteeah, K. P. (2008). “Ethical Climate & Safety Performance Design Better Programs, Improve Compliance And Foster Participation”. **Professional Safety**, 53(07), 28-31.
- Karaaziz, M. ve Atak, İ. E. (2013). “Narsisizm ve Narsisizmle İlgili Araştırmalar Üzerine Bir Gözden Geçirme”. **Nesne Psikoloji Dergisi**, 1(2), 44-59.
- Karadağ, E. vd. (2008). “Eğitim Kurumlarında Örgüt İklimi ve Örgüt Etkinlik Algısı Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi”. **Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi**, 9(3), 63-71.
- Karagöz, Y. (2017). **SPSS ve AMOS Uygulamalı Nicel-Nitel-Karma Bilimsel Araştırma Yöntemleri**. İstanbul: Nobel Yayıncılık.
- Karahan, T. F. vd. (2005). “Üniversite Öğrencilerinde Nevrotik Eğilimler Kendini Gerçekleştirme ve Okuma Alışkanlığı”. **Kriz Dergisi**, 13(1), 23-32.
- Karaşar, B. (2020). “Üniversite Öğrencilerinde Narsisizm ve Sosyal Onay İhtiyacı”. **Turkish Studies**, 15(2), 999-1009.
- Karcıoğlu, F. (2001). “Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi”. **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 15(1-2), 265-283.
- Kartol, A. ve Söner, O. (2023). “Başkasının Zararına Sevinme (Schadenfreude) Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması”. **Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi**, 13(2), 353-375

- Kaya, T. (2022). **Yetişkin Bireylerde Narsistik Kişilik Özellikleri İle Beden Algısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Kayapalı Yıldırım, S. (2016). **Etik İklim ve Örgütsel Kontrol Mekanizmalarının Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü** (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kayapalı Yıldırım, S. (2020). “Otel İşletmelerinde Bilgi Paylaşımının Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Dönüştürücü Liderliğin Aracılık Rolü”. **Journal Of Tourism & Gastronomy Studies**, 8(1), 137-157.
- Kaygısız, A. (2022) **Okul Yöneticilerinin Hizmetkar Liderlik Becerileri İle Örgüt İklimi ve Öğretmen Motivasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Keh, S. S. ve Cheng, I. (2019). “Myers-Briggs Personality Classification And Personality-Specific Language Generation Using Pre-Trained Language Models”. **Arxiv Preprint Arxiv:1907.06333**.
- Kızıltan, Hakan (2000). **Narcissistic Personality Inventory (NPI) Ölçeğinin Türkçe Formu Dil Eşdeğerliliği, Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışmaları** (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi.
- Kocayığıt, A. (2010) **İlköğretim Okullarında Etik İklimin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koç, A. F. (2022). **Sadizm, Narsizm, Schadenfreude ve Takım Kimliği İlişkisi: Futbol Taraftarları Araştırması** (1.Basım). İstanbul: Efe Akademi Yayınları.
- Koç, E. (2019). **Tüketici Davranışı ve Pazarlama Stratejileri: Global ve Yerel Yaklaşım** (8. Basım). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Koçoğlu Sazkaya, M. ve Parlak, Ö. (2018). “Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Yaşamında Yalnızlık Üzerine Etkisinin İncelenmesi”. **Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi**, 8 (1), 149-165

- Korucuk, M. (2022). "Examining Students' Attitudes On The Use Of Social Networks For Educational Purposes". **Pegem Journal Of Education And Instruction**, 12(4), 169-184.
- Koyuncuoğlu, B. (2022) **Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Etkili Liderlik ve Örgüt İkliminin İncelenmesi** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Kundu, K. (2007). "Development of the Conceptual Framework Of Organizational Climate". **Vidyasagar University Journal Of Commerce**, 12(1), 99-108.
- Leach, C. W. vd. (2003). "Malicious Pleasure: Schadenfreude At The Suffering Of Another Group". **Journal Of Personality And Social Psychology**, 84(5), 932.
- Leach, C. W. ve Spears, R. (2009). "Dejection at in-Group Defeat and Schadenfreude Toward Second-And Third-Party Out-Groups". **Emotion**, 9(5), 659-665.
- LeBreton, J. M. vd. (2018). "The Dark Triad And Workplace Behavior". **Annual Review Of Organizational Psychology And Organizational Behavior**, 5, 387-414.
- Lu, J. G. vd. (2022). "A Socioecological-Genetic Framework Of Culture And Personality: Their Roots, Trends, And Interplay". **Annual Review Of Psychology**, 74, 363-390.
- Lubit, R. (2002). "The Long-Term Organizational Impact Of Destructively Narcissistic Managers". **Academy Of Management Perspectives**, 16(1), 127-138.
- Luthans, F. (2010). **Organizational Behaviour. An Evidence Based Approach** (12.Basım). McGraw-Hill/Irwin.
- Lyons, M. (2019). **The Dark Triad of Personality: Narcissism, Machiavellianism, and Psychopathy in Everyday Life**. Academic Press.
- Mathieu, C. vd. (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.
- Matzler, K. vd. (2006). "Individual Determinants Of Brand Affect: The Role Of The Personality Traits Of Extraversion And Openness To Experience". **Journal Of Product & Brand Management**, 15(7), 427-434.

- McCrae, R. R. ve Costa Jr, P. T. (1989). “Reinterpreting The Myers-Briggs Type Indicator From The Perspective Of The Five-Factor Model Of Personality”. **Journal Of Personality**, 57(1), 17-40.
- McCrae, R. R. ve Costa, P. T. (2005). **Personality in Adulthood: A Five-Factor Theory Perspective**. Guilford Press.
- McNamee, M. (2003). “Schadenfreude in Sport: Envy, Justice, And Self-Esteem”. **Journal Of The Philosophy Of Sport**, 30(1), 1-16.
- Meares, R. ve Graham, P. (2008). “Recognition And The Duality Of Self”. **International Journal Of Psychoanalytic Self Psychology**, 3(4), 432-446
- Murat, G. ve Börü, D. E. (2019). “Çalışanların Yöneticilerine İlişkin Algıladıkları Psikopati Özelliklerinin Sergiledikleri Sinik Davranışlar Üzerindeki Etkisi”. **Öneri Dergisi**, 14(51), 128-146.
- Neubaum, D. vd. (2004). “Firm Newness, Entrepreneurial Orientation, And Ethical Climate”. **Journal Of Business Ethics**, 52, 335-347.
- Newman, A. vd. (2017). “Ethical Climates in Organizations: A Review And Research Agenda”. **Business Ethics Quarterly**, 27(4), 475-512.
- Noordin, F. vd. (2010). “Organizational Climate and Its Influence On Organizational Commitment”. **International Business & Economics Research Journal (IBER)**, 9(2), 1-10.
- Oğuzhan, T. (2015). **Algılanan Etik İklim Boyutları, Lider Üye Etkileşimi ve Öz Kendilik Değerlendirmesinin İzlenim Yönetimi Taktikleri Kullanımı Üzerindeki Etkileri** (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Kara Harp Okulu Komutanlığı Savunma Bilimleri Enstitüsü.
- Oishi, S. vd. (2015). “Personality And Geography: Introverts Prefer Mountains”. **Journal Of Research in Personality**, 58, 55-68.
- Onay, Ö.A. (2018). **Liderlik Stilleri İle Narsisizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü.
- Özcan, K. ve Balyer, A. (2013). “Liderlik Oryantasyon Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması”. **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 9(1), 136-150.

- Özdemir, M. (2023). **Hemşirelerin Hasta Merkezli Bakım Yetkinliği İle Empatik Eğilim Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Düzce Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Özer, G. (2022). **Örgüt İklimi ve Örgütsel Güvenin Çalışanların İş Tatminine Etkisi: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2016). **Örgütsel Davranış** (7. Baskı). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Özsoy, E. ve Ardiç, K. (2017). “Karanlık Üçlü’nün (Narsisizm, Makyavelizm Ve Psikopati) İş Tatminine Etkisinin İncelenmesi”. **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, 24(2), 391-406.
- Özsoy, E. ve Yıldız, G. (2014). “Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması”. **İşletme Bilimi Dergisi**, 1 (2), 1-12.
- Parrott, W. G. ve Smith, R. H. (1993). “Distinguishing The Experiences Of Envy And Jealousy”. **Journal Of Personality And Social Psychology**, 64(6), 906-920.
- Paulhus, D. L. ve Williams, K. M. (2002). “The Dark Triad Of Personality: Narcissism, Machiavellianism, And Psychopathy”. **Journal of Research in Personality**, 36(6), 556-563.
- Phillips-Melancon, J. ve Dalakas, V. (2014). “Brand Rivalry And Consumers’ Schadenfreude: The Case Of Apple”. **Services Marketing Quarterly**, 35(2), 173-186.
- Plomin, R. ve Nesselroade, J. R. (1990). “Behavioral Genetics And Personality Change”. **Journal Of Personality**, 58(1), 191-220.
- Polat, Y. (2022). “Examination of Interdisciplinary Personality Profiles in Context of Financial Behaviors”. **İşletme**, 3 (2), 73-93.
- Porter, S. vd. (2014). “Soldiers Of Misfortune: An Examination Of The Dark Triad And The Experience Of Schadenfreude”. **Personality And Individual Differences**, 67, 64-68.
- Randall, K. vd. (2017). “Validity And Reliability Of The Myers-Briggs Personality Type Indicator: A Systematic Review And Meta-Analysis”. **Journal Of Best Practices In Health Professions Diversity**, 10(1), 1-27.

- Revelle, W. (2016). "Hans Eysenck: Personality Theorist". **Personality And Individual Differences**, 103, 32-39.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. (2019). **Organizational Behavior** (14.Basım). çev. İnci Erdem, Nobel Akademik Yayıncılık.
- Roberts, B. W. vd. (2014). "What Is Conscientiousness And How Can It Be Assessed?". **Developmental Psychology**, 50(5), 1-16.
- Rushton, S. vd. (2007). "Teacher's Myers-Briggs Personality Profiles: Identifying Effective Teacher Personality Traits". **Teaching And Teacher Education**, 23(4), 432-441.
- Ryckman, R. M. (2007). **Theories of personality**. Cengage Learning.
- Sağlık, G. N. (2021). "Psikanalitik Kuram ve Sosyal Hizmet". **FLSF Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi**, (31), 435-455.
- Saltoğlu, S. ve Irak, D. U. (2020). "Kişiliğin Karanlık Üçlüsü: Narsisizm, Makyavelizm ve Psikopati". **Türk Psikoloji Yazıları**, 23(45), 42-62.
- Sarıtaş, M. (1997). "Yönetimde Kişilik Faktörü". **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, 12 (12), 527-548.
- Sato, T. (2005). "The Eysenck Personality Questionnaire Brief Version: Factor Structure And Reliability". **The Journal Of Psychology**, 139(6), 545-552.
- Sawada, M., ve Hayama, D. (2012). "Dispositional Vengeance And Anger On Schadenfreude". **Psychological Reports**, 111(1), 322-334.
- Schindler, R. vd. (2015). "Causes And Consequences Of Schadenfreude And Sympathy: A Developmental Analysis". **Plos One**, 10(10), 1-28.
- Schmidt, A. (2019). "Kernberg ve Kohut'un Narsisistik Kişilik Bozukluğu Kuramlarının Karşılaştırması". **Türk Psikiyatri Dergisi**, 30(2), 137-141.
- Schneider, B. ve Snyder, R. A. (1975). "Some Relationships Between Job Satisfaction And Organization Climate". **Journal Of Applied Psychology**, 60(3), 318-328.
- Schultz, D. P. ve Schultz, S. E. (2016). **Theories Of Personality** (11. Basım). Cengage Learning.
- Secer, I. (2017). "SPSS ve LISREL ile Pratik Veri Analizi: Analiz ve Raporlastırma" (3.Basım). Ankara: Ani Yayıncılık.

- Serbest, S. (2022). **Kişiliğin Karanlık Yönünün İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetinde Psikolojik Dayanıklılığın Aracılık Etkisi** (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sevinç, K. (2019). “Freudyan Psikolojide Bilinçaltı ve Bilinçdışı Kavramları Arasındaki Benzerlikler ve Farklılıklar”. **Kilitbahir**, (15), 125-158.
- Sevinçli, M. C. (2020). **Başarının, Grup Üyeliğinin ve Güvenilir Olmanın Kıskançlık, Hakçılık ve Başkasının Üzüntüsüne Sevinme Üzerindeki Etkisi** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Smillie, L. D. (2013). “Extraversion And Reward Processing”. **Current Directions In Psychological Science**, 22(3), 167-172.
- Smith, R. H. (2000). “Assimilative And Contrastive Emotional Reactions To Upward And Downward Social Comparisons”. **Handbook Of Social Comparison: Theory And Research**, 173-200.
- Smith, R. H. vd. (1996). “Envy And Schadenfreude”. **Personality And Social Psychology Bulletin**, 22(2), 158-168.
- Smith, R. H. vd. (2009). “Exploring The When And Why Of Schadenfreude”. **Social And Personality Psychology Compass**, 3(4), 530-546.
- Smith, T. W. (2018). **Schadenfreude: The Joy Of Another’s Misfortune**. Little, Brown Spark.
- Somer, O. (1998). “Türkçe’de Kişilik Özelliği Tanımlayan Sıfatların Yapısı ve Beş Faktör Modeli”. **Türk Psikoloji Dergisi**, 13 (42), 17-32.
- Soysal, A. (2008). “Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması”. **Çimento İşveren Dergisi**, 22(1), 4-19.
- Survey System, (2023). <https://www.surveysystem.com/sscalc.htm> (10.03.2023)
- Şahin, B. ve Dünder, T. (2011). “Sağlık Sektöründe Etik İklim ve Yıldırma (Mobbing) Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 66(01), 129-159.

- Şahin, S. (2021). **Örgüt İkliminin Çalışanların İş Motivasyonuna Etkisi ve Buna Yönelik Bir Araştırma** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Şener, Y. (2017). **Örgüt İkliminin İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Ara Değişken Rolü** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şimşek, Ö. F. (2020). **Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları**. Ömer Faruk Şimşek.
- Takahashi, H. vd. (2009). “When Your Gain Is My Pain And Your Pain Is My Gain: Neural Correlates Of Envy And Schadenfreude”. **Science**, 323(5916), 937-939.
- Taşhan, A. (2019). **Akademik Personelin İşkoliklik ve Narsistik Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: İnönü Üniversitesi’nde Bir Araştırma** (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tatlıoğlu, K. (2015). “Beş Faktör Kişilik Kuramı Bağlamında Kişilik Kavramına Genel Bir Bakış”. **Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 3 (6), 127-146.
- Tazegül, Ü. (2013). “Bazı Branştaki Sporcuların Narsisizm Düzeyleri ile Sosyo-Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi”. **Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi**, 4(1), 23-32.
- Temizkan, S. P. ve Arı, Ö. (2019). “Turist Rehberi Adaylarının Kişilik Özelliklerinin Mesleğin Gerekleri Açısından Değerlendirilmesi”. **Journal Of Gastronomy Hospitality And Travel**, 2(1), 65-79.
- Teresi, M. vd. (2019). “Ethical Climate(S), Organizational Identification, And Employees’ Behavior”. **Frontiers In Psychology**, 10, 1-13.
- Thomas, A. R. (1976). “The Organizational Climate Of Schools”. **International Review Of Education**, 22, 441-463.
- Timuroğlu, K. ve İşcan, Ö. F. (2008). “İşyerinde Narsisizm ve İş Tatmini İlişkisi”. **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 22(2), 239-264.
- Turan, B (2021). **Kişilik Özelliklerinin İçsel ve Dışsal Whistleblowing Niyeti Üzerindeki Etkisinde X ve Y Kuşaklarının Düzenleyici Etkisi** (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). “Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”. **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 65(02), 196-218.
- Tuzcuoğlu, N. (1995). “Psikanaliz Kuramı ve Özellikleri”. **Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi**, 7(7), 275-285.
- Türkiye Bankalar Birliği (2023). “Banka ve Sektör Bilgileri” <https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/veri-sorgulama-sistemi/illere-ve-bolgelere-gore-bilgiler/73> (10.03.2023)
- Uğur, S. S. ve Devcar, M. A. (2018). “Girişimcilik Özellikleri ile Holland’ın Kişilik Tipleri Arasındaki İlişki Üzerine Nitel Bir Çalışma”. **Girişimcilik İnovasyon ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi**, 2(4), 98-110.
- Upchurch, R. S. (1998). “A Conceptual Foundation For Ethical Decision Making: A Stakeholder Perspective In The Lodging Industry (USA)”. **Journal Of Business Ethics**, 17, 1349-1361.
- Ülkü, T. (2019). **Kamu Sağlık Personellerinin Makyavelist Eğilimlerinin İfşa Etme Niyetleri Üzerindeki Etkisinde Etik İklimin Düzenleyici Rolü: Eskişehir Örneği** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ün, M. vd. (2018). “Psikopati”. **İstanbul Bilim Üniversitesi Florence Nightingale Tıp Dergisi**, 4(4), 225-228.
- Ünsal, A. (2017). “Hemşireliğin Dört Temel Kavramı: İnsan, Çevre, Sağlık & Hastalık, Hemşirelik”. **Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi**, 1 (1), 11-28.
- Van de Ven, N. vd. (2015). “When Envy Leads To Schadenfreude”. **Cognition And Emotion**, 29(6), 1007-1025.
- Van Dijk, W. W. vd. (2011). “Towards Understanding Pleasure At The Misfortunes Of Others: The Impact Of Self-Evaluation Threat On Schadenfreude”. **Cognition And Emotion**, 25(2), 360-368.
- Van Dijk, W. W. vd. (2005). “Deservingness and Schadenfreude”. **Cognition and Emotion**, 19(6), 933-939.

- Van Dijk, W. W. vd. (2008). "Impact of Responsibility for a Misfortune on Schadenfreude and Sympathy: Further Evidence". **The Journal Of Social Psychology**, 148(5), 631-636.
- Van Dijk, W. W. vd. (2011). "Self-Esteem, Self-Affirmation, and Schadenfreude". **Emotion**, 11(6), 1445.
- Van Dijk, W. W. vd. (2015). "The Role Of Self-Evaluation And Envy In Schadenfreude". **European Review Of Social Psychology**, 26(1), 247-282.
- Van Dijk, W. W. ve Ouwerkerk, J. W. (2014). **Schadenfreude: Understanding Pleasure At The Misfortune of Others**. Cambridge University Press.
- Varvel, T. vd. (2004). "Team Effectiveness And Individual Myers-Briggs Personality Dimensions". **Journal Of Management In Engineering**, 20(4), 141-146.
- Victor, B. ve Cullen, J. B. (1988). "The Organizational Bases Of Ethical Work Climates". **Administrative Science Quarterly**, 101-125.
- Weber, J. ve Seger, J. E. (2002). "Influences Upon Organizational Ethical Subclimates: A Replication Study Of A Single Firm At Two Points In Time". **Journal Of Business Ethics**, 41(1-2), 69-84.
- Widiger, T. A. ve Oltmanns, J. R. (2017). "Neuroticism Is A Fundamental Domain Of Personality With Enormous Public Health Implications". **World Psychiatry**, 16(2), 144-145.
- Williams, K. M. vd. (2007). "Capturing The Four-Factor Structure Of Psychopathy In College Students Via Self-Report". **Journal Of Personality Assessment**, 88(2), 205-219.
- Wilmot, M. P. ve Ones, D. S. (2019). "A Century Of Research On Conscientiousness At Work". **Proceedings Of The National Academy Of Sciences**, 116(46), 23004-23010.
- Wilson, D. S. vd. (1996). "Machiavellianism: A Synthesis Of The Evolutionary And Psychological Literatures". **Psychological Bulletin**, 119(2), 285-299.
- Wimbush, J. C. ve Shepard, J. M. (1994). "Toward An Understanding Of Ethical Climate: Its Relationship To Ethical Behavior And Supervisory Influence". **Journal of Business Ethics**, 13, 637-647.

- Yapıcıoğlu Ayaz, vd. (2019). “Psikanalitik Kuram ve Yaratıcılık”. **Dördüncü Kuvvet Uluslararası Hakemli Dergi**, 2 (2), 75-92.
- Yaşar Ekici, F. ve Göger, G. (2018). “Ebeveynlerin Kişilik Özellikleri ile Çocuklarının Sosyal Becerileri Arasındaki İlişki”. **Ulakbilge Sosyal Bilimler Dergisi**, 6(26), 841-873.
- Yaşlıoğlu, D. T. ve Atılğan, Ö. (2018). “Karanlık Üçlü Ölçeği: Türkçe’ye Uyarlama, Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması”. **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 5(3), 725-739.
- Yazgan İnanç, B. ve Yerlikaya, E. (2012). **Kişilik Kuramları**. Ankara: Pegem Akademi.
- Yee, J. W. ve Lee, S. L. (2022). “The Dark Triad Traits, Humor Styles, and Schadenfreude: Others’ Misery as the Devil’s Laughing Stocks 1”. **Japanese Psychological Research**. 1-8.
- Yeşiltaş, M. (2012). **Örgütsel Özdeşleşmenin Oluşmasında Belirleyiciler Olarak Etik Liderlik ve Etik İklim: Otel İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama** (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yıldırım, F. ve Naktiyok, S. (2018). **Örgütlerde Etik İklim**. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Yıldırım, O. ve Kumcağız, H. (2022). “Psikodinamik Yaklaşım Göre İnsan Davranışının İncelenmesi”. **Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, (40), 103-132.
- Yılmaz, A. T. ve Yıldırım, A. (2019). “Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Etik İklim Algısı”. **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 18(69), 162-176.
- Yılmaz, T. vd. (2021). “Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri, Psikolojik Ayrıcalık, Görelî Yoksunluk ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma”. **Ekev Akademi Dergisi**, (86), 597-622.
- Yiğitsoy, S. (2021). **X ve Y Nesli Öğretmenlerde Etik İklim İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yozgat Bozok Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Yuca, T. (2022). **Spor Eğitmenlerinin Narsisizm Eğilimleri ve Sosyal Fizik Kaygı Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Yüceler, A. (2009). “Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma”. **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, (22), 445-458.
- Yüksel, H. vd. (2015). “Öğrencilerin Girişimci Kişilik Özellikleri ile Girişimcilik Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma”. **Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 5(1), 143-156.
- Yüksel, M. (2015). “Etik Kodlar, Ahlak ve Hukuk”. **Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi**, 5(1), 9-26.
- Yüksel, Ö. (2006). **Davranış Bilimleri**. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Zarei, M. (2022). **İş Yerinde Narsisizm Belirtileri Olan Çalışanların İş Tatmini ve Öz Saygı Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Okan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Zel, U. (2006). **Kişilik ve Liderlik** (2. Basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Zettler, I. vd. (2011). “Dissecting Work Commitment: The Role Of Machiavellianism”. **Career Development International**, 16(1), 20-35.
- Zhang, L. F. (2002). “Thinking Styles And The Big Five Personality Traits”. **Educational Psychology**, 22(1), 17-31.

EKLER

EK 1. ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu anket Erzurum Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı yüksek lisans programı kapsamında yürütülen bir çalışma için veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Ankette kişisel ve kurumsal anlamda özel niteliği taşıyan herhangi bir soru içermemekte olup, elde edilen veriler yalnızca akademik çalışma için kullanılacaktır. Söz konusu veriler hiçbir kişi ve/veya kuruluşla paylaşılmayacaktır. Araştırmaya desteklerinizden ötürü teşekkür ederim.

Arş. Gör. Rıdvan AKIN

Yukarıda yer alan bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın amacını ve gerekliliklerini anladım. Çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul ediyorum.	☐ Evet, kabul ediyorum.
---	---

Cinsiyetiniz: Erkek () Kadın ()

Yaşınız: 20 ve altı () 21-30 arasında () 31-40 arasında () 41-50 arasında () 51 ve üzeri ()

Medeni durumunuz: Evli () Bekar ()

Eğitiminiz (son bitirilen): İlköğretim () Lise () Ön Lisans () Lisans () Lisansüstü ()

Bu işyerinde çalışma süreniz: 1 yıldan az () 1-2 yıl () 3-4 yıl () 5 yıl ve üzeri ()

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Etik İklim Ölçeği					
Bu kurumda insanlar çoğunlukla kendi çıkarlarını gözetir.	①	②	③	④	⑤
Çalıştığım kurumda, çalışanların kendi kişisel ahlaki veya etik değerlerine yer yoktur	①	②	③	④	⑤
Çalıştığım kurumda insanlar kendi çıkarlarını diğer konulardan daha fazla gözetir.	①	②	③	④	⑤

Bu kurumda insanların başlıca sorumluluğu verimliliği dikkate almaktır	①	②	③	④	⑤
Çalıştığım kurum, çalışanların kurumun çıkarlarını daha ileriye taşımak amacıyla faaliyette bulunmasını bekler.	①	②	③	④	⑤
Bir iş sadece çalıştığım kurumun standartlarına zarar veriyorsa standartların altında (yetersiz) kabul edilir.	①	②	③	④	⑤
Bu kurumda çalışanlar her şeyden öte kurumun çıkarlarını gözetirler.	①	②	③	④	⑤
Çalıştığım kuruma göre en verimli yol her zaman doğru yoldur.	①	②	③	④	⑤
Çalıştığım kurum bütün çalışanlarından her şeyden önce verimli çalışmalarını bekler.	①	②	③	④	⑤
Çalıştığım kurumdaki insanlar birbirlerinin iyiliğini gözetir ve ister.	①	②	③	④	⑤
Çalıştığım kurumda en çok önem verilen konu herkesin yararının gözetilmesidir.	①	②	③	④	⑤
Çalıştığım kurumda her zaman çalışanların yararına uygun hareket etmek amaçlanır.	①	②	③	④	⑤
Çalıştığım kurum için önemli olan bütün çalışanlar için en iyisinin ne olduğudur	①	②	③	④	⑤
Çalıştığım kurumda her zaman müşteri ve toplum için doğru olanın yapılması beklenir.	①	②	③	④	⑤
Çalıştığım kurumda, insanların kendi kişisel ve ahlaki inançlarına uygun davranmaları beklenir.	①	②	③	④	⑤
Çalıştığım kurumdaki kural ve prosedürleri tam anlamıyla takip etmek çok önemlidir.	①	②	③	④	⑤
Çalıştığım kurum bütün çalışanlarından kurumun kurallarına ve prosedürlerine her zaman uygun davranmasını bekler.	①	②	③	④	⑤
Çalıştığım kurumdaki başarılı insanlar, kurallara uygun hareket ederler.	①	②	③	④	⑤
Çalıştığım kurumdaki başarılı insanlar kurumun ilke ve politikalarına harfiyen uyarlar.	①	②	③	④	⑤
Çalıştığım kurumda bir kararın yasalara uygun olup olmadığı en önemli değerlendirme kriteridir.	①	②	③	④	⑤
Çalıştığım kurum çalışanlarının her şeyden önce kanunlara ve profesyonel standartlara uymasını bekler.	①	②	③	④	⑤
Çalıştığım kurumda çalışanlardan yasal veya mesleki standartlara harfiyen uymaları beklenir.	①	②	③	④	⑤
Çalıştığım kurumda kanunlar veya mesleki etik kurallar dikkate alınan en temel konulardır.	①	②	③	④	⑤
Çalıştığım kurumda herkes neyin doğru ve neyin yanlış olduğuna kendisi karar verir.	①	②	③	④	⑤

Çalıştığım kurumda her bireyin doğru ve yanlış anlayışı önemli kabul edilir.	①	②	③	④	⑤
Çalıştığım kurumda çalışanları yönlendiren şey kişisel etik değerleridir.	①	②	③	④	⑤
Narsisizm Ölçeği					
Diğerlerinin bana hayran olmasını isterim	①	②	③	④	⑤
Başkalarının dikkatini üzerime çekmek isterim.	①	②	③	④	⑤
Prestij veya statü peşinde koşarım.	①	②	③	④	⑤
Başkalarından özel ilgi beklerim.	①	②	③	④	⑤
Schadenfreude Ölçeği					
Çalışma arkadaşlarımın başına gelen talihsiz olaylara sevinirim.	①	②	③	④	⑤
Çalışma arkadaşlarımın başına gelen talihsiz olayları duyunca ‘oh olsun’ derim.	①	②	③	④	⑤
Çalışma arkadaşlarımın başına gelen talihsiz olaylar beni keyiflendirir.	①	②	③	④	⑤
Çalışma arkadaşlarımın başına gelen talihsiz olaylara içten bir ‘iyi olmuş’ derim.	①	②	③	④	⑤