



Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi

2022, 6(2): 72-92

DOI: [10.29226/TR1001.2022.289](https://doi.org/10.29226/TR1001.2022.289)

ISSN: 2587-0785 Dergi web sayfası: <https://www.yepad.org>



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Kişiliğin Karanlık Yönünün Sağlık Personelinin Demografik Özellikleri Açısından İncelenmesi

Prof. Dr. Alptekin SÖKMEN, Kastamonu Üniversitesi, Turzım Fakültesi, e-posta: asokmen@kastamonu.edu.tr

ORCID ID: [0000-0002-5162-0918](https://orcid.org/0000-0002-5162-0918)

Salih SERBEST, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, , e-posta: salih.serbest@gmail.com

ORCID ID: [0000-0003-1137-0763](https://orcid.org/0000-0003-1137-0763)

Öz

Örgütsel ortamda bireysel farklılıkların rolünün daha iyi anlaşılması için kişiliğin karanlık yönünün (KKY) incelenmesi önemli bir yer tutmaktadır. Bu sebeple Türkiye örneğinde KKY'nin özellikle örgütsel bağlamda incelenmesi gerekmektedir. Böylelikle kişilik özelliklerinin örgütsel tezahürlerinin anlaşılmasına katkı sunulması amaçlanmaktadır. Araştırmanın evrenini Ankara İlinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde istihdam edilen personel oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Ankara İlinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde istihdam edilen sağlık personeli oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme kapsamında katılımcılara internet üzerinden çevrimiçi ve elden anket dağıtma yöntemleriyle bir adet anket gönderilmiştir. Kolayda örnekleme yöntemiyle katılımcılara gönderilen bu anketleri doldurarak iade eden çevrimiçi katılımcı sayısı 162 olarak gerçekleşmiştir. Sağlık personelinin iş yoğunluğu, pandemi ve yeterli çevrimiçi geri dönüş sağlanamaması nedeniyle 400 anket formu da elden dağıtılmıştır. Elden dağıtılan anket formlarından 283 geri dönüş sağlanmıştır. Ancak cevaplanan anketlerin 278 tanesi geçerlidir. Böylece toplam katılımcı sayısı 440'tır. "Anketlerin 0,95 güven ve 0,05 hoşgörü düzeyine göre evrenin toplamını temsil eden örneklem miktarı 240 olmalıdır (Çıngı, 1990:256)." Araştırmada ilişkisel ve kesitsel tarama yöntemleri kullanılmıştır. Araştırma konumuzu oluşturan KKY ile demografik özellikler araştırmanın değişkenlerini oluşturmaktadır. Anket verilerinin analizinde istatistik paket programlarından SPSS AMOS kullanılmıştır. Anket sorularının analizinde istatistik yöntemlerinden frekans dağılımları, geçerlilik ve güvenilirlik testleri, t-testleri, varyans analizi (anova), post-hoc testleri, regresyon analizi ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) kullanılmıştır. Makyavelizm, psikopati ve KKY değişkenlerinin yönetici ve çalışan olma durumuna göre farklılık gösterdiği anlaşılmıştır. Narsisizm kişilik özelliğinin evlilerde daha fazla olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Kişiliğin Karanlık Yönü (KKY), Karanlık Üçlü (KÜ), Makyavelizm, Narsisizm, Psikopati, Sağlık Personeli, Kriz Yönetimi

Makale Gönderme Tarihi: 25.01.2021

Makale Kabul Tarihi: 20.3.2022

Önerilen Atıf: Sökmen, A., Serbest, S. (2022). Kişiliğin Karanlık Yönünün Sağlık Personelinin Demografik Özellikleri Açısından İncelenmesi, *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 72-92.

© 2022 Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi.

*Bu çalışma Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalında Prof. Dr. Alptekin SÖKMEN danışmanlığında Salih SERBEST tarafından "Kişiliğin Karanlık Yönünün (Karanlık Üçlünün) İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetinde Psikolojik Dayanıklılığın Aracılık Etkisi: Ankara İli Örneği" isimli doktora tezinden türetilmiştir



Journal of Management, Economic and Marketing Research

2022, 6(2): 72-92

DOI: [10.29226/TR1001.2022.289](https://doi.org/10.29226/TR1001.2022.289)

ISSN: 2587-0785 Journal Homepage: <https://www.yepad.org>



RESEARCH PAPER

Examination of the Dark Side of Personality in terms of Demographic Characteristics of Healthcare Personnel

Prof. Dr. Alptekin SÖKMEN, Kastamonu University, Tourism Faculty, e-mail: asokmen@kastamonu.edu.tr

ORCID ID: [0000-0002-5162-0918](https://orcid.org/0000-0002-5162-0918)

Salih SERBEST, Ankara Hacı Bayram Veli University, Institute of Graduate Programs, e-mail: salih.serbest@gmail.com

ORCID ID: [0000-0003-1137-0763](https://orcid.org/0000-0003-1137-0763)

Abstract

In order to better understand the role of individual differences in the organizational environment, the examination of the dark side of personality (Dark Triad) has an important place. For this reason, it is necessary to examine the dark side of personality (Dark Triad) in the sample of Turkey, especially in the organizational context. Thus, it is aimed to contribute to the understanding of the organizational manifestations of personality traits. The population of the research consists of personnel employed in public hospitals operating in Ankara. The sample of the research consists of healthcare personnel employed in public hospitals operating in Ankara. Within the scope of convenience sampling, a questionnaire was sent to the participants via an online and hand-delivery questionnaire methods. The number of online participants who filled out and returned these questionnaires, which were sent to the participants with the convenience sampling method, was 162. Due to the workload of the healthcare personnel, the pandemic and the inability to provide sufficient online feedback, 400 questionnaires were also distributed by hand. 283 responses were obtained from the questionnaire forms distributed by hand. However, 278 of the answered questionnaires are valid. Thus, the total number of participants is 440. "According to the 0.95 confidence and 0.05 tolerance level of the questionnaires, the sample size representing the total of the universe should be 240 (Çingir, 1990: 256)." Relational and cross-sectional survey methods were used in the study. The dark side of personality and demographic characteristics, which constitute our research subject, constitute the variables of our research. SPSS and AMOS, which are statistical package programs, were used in the analysis of the survey data. Frequency distributions, validity and reliability tests, t-tests, analysis of variance (anova), post-hoc tests, regression analysis and confirmatory factor analysis (CFA) were used in the analysis of the survey questions. It has been understood that the variables of Machiavellianism, psychopathy and the dark side of personality (Dark Triad) differ according to the status of being a manager and an employee. It has been observed that narcissism personality trait is more common in married people.

Key Words: Dark Side of Personality, Dark Triad (DT), Machiavellianism, Narcissism, Psychopathy, Healthcare Personnel, Crisis Management

Received: 25.1.2021

Accepted: 20.3.2022

Suggested Citation: Sökmen, A., Serbest, S. (2022). Examination of the Dark Side of Personality in terms of Demographic Characteristics of Healthcare Personnel, *Journal of Management, Economic and Marketing Research*, 6(2), 72-92.

© 2022 Journal of Management, Economic and Marketing Research

GİRİŞ

“Özellikle 2010 ve sonrasında uluslararası alanda KKY yaygın bir şekilde çalışılmaya başlanmıştır (Kaiser, LeBreton ve Hogan, 2015; Tarafdar, Gupta ve Turel, 2015; Klotz ve Neubaum, 2016; Harris ve Jones, 2018). Ancak Türkiye örneğinde konuya ilişkin çalışma sayısı oldukça kısıtlıdır (Kanten, Yeşiltaş ve Arslan, 2015; Aydoğan ve Serbest, 2016; Özer vd., 2016; Özsoy ve Ardıç, 2017; Serbest, 2018; Güler ve Kerse, 2019; Güllü ve Yıldız, 2019; Özsoy, 2019; Özsoy ve Ardıç, 2020). Bu sebeple Türkiye örneğinde KKY'nin özellikle örgütsel bağlamda incelenmesi gerekmektedir. Böylelikle kişilik özelliklerinin örgütsel tezahürlerinin anlaşılmasına (Özen Kutanis vd., 2015)” katkı sunulması amaçlanmaktadır. Konu ile ilgili olarak alan yazın incelendiğinde, KKY ile ilgili sağlık sektöründe ulusal olarak kısıtlı çalışmaya (Özer vd., 2016) rastlanmıştır. Bu sebeple çalışmanın önemli olduğu ve alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu nedenle araştırmada KKY faktörü demografik özelliklerle birlikte ele alınarak incelenmiştir. Bu bağlamda, *araştırmanın problem cümlesi* şu şekilde oluşturulmuştur:

“Çalışanların sahip oldukları karanlık kişilik özelliklerinin demografik özellikleriyle olan ilişkisi nedir?”

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

1. *Ankara İlinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde istihdam edilen sağlık personelinin karanlık kişilik özellikleri hangi düzeydedir?*
2. *Ankara İlinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde istihdam edilen sağlık personelinin karanlık kişilik özellikleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?*
3. *Ankara İlinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde istihdam edilen sağlık personelinin idari görevlerinin olması ile kişiliğin karanlık yönü arasında nasıl bir etki ve/veya ilişki vardır?*

Araştırmada kısaltılmış Karanlık Üçlü Ölçeği (Jonason ve Webster, 2010) kullanılmıştır. Ölçeğin orijinal adı “Dark Triad Dirty Dozen”dir. Ölçek, toplamda 12 maddeden oluşmaktadır ve narsisizm, Makyavelizm ve psikopati yapılarının her biri, dörder madde ile ölçülmektedir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Eraslan-Çapan ve diğerleri (2015) tarafından yapılmış olup aynı zamanda geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiştir. Önce anketteki verilerin güvenilirliği ve geçerliliği sağlanmıştır. Araştırma için hazırlanan anket 2 (iki) bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik özellikler ve ikinci bölümde Kısaltılmış Karanlık Üçlü Ölçeği (Dark Triad Dirty Dozen) yer almaktadır.

LİTERATÜR

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

KKY, sosyal olarak istenmeyen üç kişilik özelliğini tanımlamak için kullanılan bir terimdir: subklinik narsisizm, subklinik psikopati ve Makyavelizm (Paulhus ve Williams, 2002). “Narsisizm ve psikopati unsurları subklinik olarak, yani klinik belirtiler oluşturmayan, hastalık öncesi aşama bağlamında ele alınmaktadır (Özsoy ve Ardıç, 2017).”

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

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

Bu kapsamda KÜ'nün bileşenleri olan subklinik narsisizm, Makyavelizm ve subklinik psikopati açıklanacaktır.

Narsisizm

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

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

Subklinik narsisizm, Sedikides ve Gregg (2008) tarafından başkalarının ihtiyaçlarına empati ve ilgi eksikliği, üstünlük duygularının varlığı ve dolayısıyla samimi ve içten ilişkilerden ziyade dikkat ve hayranlık tercihi olarak kavramlaştırılmıştır.

Makyavelizm

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

Psikopati

Psikopati, bazı işlevsel olmayan (disfonksiyonel) davranışları içeren ancak psikolojide yeni bir terim olarak ortaya çıkmış olan subklinik olarak da kullanılan klinik bir terimdir (Hare, 1985; Lilienfeld ve Andrews, 1996). Hem klinik hem de subklinik psikopati için, merkezi ve ayırt edici semptomlar yüksek dürtüsellik, düşük empati ve muhteşemliktir. Narsisizm gibi, psikopati de subklinik ve klinik psikopati olarak incelenmiştir. İki arasında temel fark şiddeti ve işlevsel olmayan (disfonksiyonel) davranışların sıklığıdır (Gustafson ve Ritzer, 1995). Araştırma, ikisinin aynı davranışları ve kişilik

özelliklerini paylaştığını ve her iki kategorinin de yüksek dürtüsellik, görkem, aldatma, empati eksikliği, acımasız/kırıcı sosyal tutum, düşmanlık ve saldırganlığa sahip olduğunu göstermiştir (Forth vd., 1996; Hare ve Neumann, 2008). Ayrıca, diğer insanlara ve bağlanma sorununa önem vermediğinden arkadaşlarıyla romantik ve yakın ilişkiler kurma ve sürdürmede güçlük çekmektedirler. Bu anti sosyal davranışlar klinik popülasyonda çok aşırıdır, ancak subklinik psikopatide davranışların sıklığı ve yoğunluğu klinik davranıştan daha azdır (Akar, 2019:8).

Cleckley (1976), subklinik psikopatide, sapkın davranışa meyilli, düşük empati ve öz kontrol, pişmanlık, baskınlık arzusu, manipülatiflik ve sahtekârlık içeren bir özellik olarak tanımlamaktadır.

Sağlık sektöründe KKY ile ilgili uluslararası literatürde yapılan araştırmalar incelendiğinde; Al-Abrow ve diğerleri (2020) tarafından yapılan çalışmaya ulaşılmıştır.

ARAŞTIRMA

Problem Durumu

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

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

Konu ile ilgili olarak alan yazın incelendiğinde, KKY ile ilgili sağlık sektöründe ulusal olarak kısıtlı çalışmaya (Özer vd., 2016) rastlanmıştır.

Bu nedenle araştırmada KKY faktörü demografik özelliklerle birlikte ele alınarak incelenmiştir. Bu bağlamda, *araştırmanın problem cümlesi* şu şekilde oluşturulmuştur:

“Çalışanların sahip oldukları karanlık kişilik özelliklerinin demografik özellikleriyle olan ilişkisi nedir?”

Araştırmanın Soruları

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

1. Ankara İlinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde istihdam edilen sağlık personelinin karanlık kişilik özellikleri hangi düzeydedir?
2. Ankara İlinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde istihdam edilen sağlık personelinin karanlık kişilik özellikleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?
3. Ankara İlinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde istihdam edilen sağlık personelinin idari görevlerinin olması ile kişiliğin karanlık yönü arasında nasıl bir etki ve/veya ilişki vardır?

Araştırmanın Amacı ve Önemi

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

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

"Bu nedenle örgütsel ortamda bireysel farklılıkların rolünün daha iyi anlaşılması için KKY olarak ele alınan narsisizm, Makyavelizm ve psikopati yapılarının incelenmesi önemli bir yer tutmaktadır. Bu sebeple Türkiye örneğinde KKY'nin özellikle örgütsel bağlamda incelenmesi gerekmektedir. Böylelikle kişilik özelliklerinin örgütsel tezahürlerinin anlaşılmasına (Özen Kutanis vd., 2015; Aydoğan ve Serbest, 2016; Serbest, 2018)" katkı sunulması amaçlanmaktadır.

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

Araştırmanın Kısıtlılıkları

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

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

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

Araştırmanın Evreni

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

Kolayda örnekleme kapsamında katılımcılara internet üzerinden çevrimiçi ile elden anket dağıtma yöntemiyle bir adet anket gönderilmiştir. Kolayda örnekleme yöntemiyle katılımcılara gönderilen bu anketleri doldurarak iade eden çevrimiçi katılımcı sayısı 162 olarak gerçekleşmiştir. Sağlık personelinin iş yoğunluğu, pandemi ve yeterli çevrimiçi geri dönüş sağlanamaması nedeniyle 400 anket formu da elden dağıtılmıştır. Elden dağıtılan anket formlarından 283 geri dönüş sağlanmıştır. Ancak cevaplanan anketlerin 278 tanesi geçerlidir. Böylece toplam katılımcı sayısı 440'tır. "Anketlerin 0,95 güven ve 0,05 hoşgörü düzeyine göre evrenin toplamını temsil eden örneklem miktarı 240 olmalıdır (Çingir, 1990:256)." Söz konusu sayıya aşağıdaki formülle ulaşılmıştır (Çingir, 1990:256):

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

Formüldeki değişkenlerin anlamı da şu şekildedir:

$$N= \text{Örneklem miktarı}$$

Z= Güven seviyesine tekabül eden Z puanı

E= Hata payı

P = Standart sapma

Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada ilişkisel ve kesitsel tarama yöntemleri kullanılmıştır. “Bu araştırma, bu alanda yapılmış olan araştırmalardan yola çıkarak kavramsal bir temellendirmeyi amaçlamakta, diğer taraftan da örgütsel ortamda bireysel farklılıkların rolünün daha iyi anlaşılması için KKY olarak ele alınan narsisizm, Makyavelizm ve psikopati yapılarının (Aydoğan ve Serbest, 2016)” Ankara İlinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde istihdam edilen sağlık personeli örnekleminde “örgütsel bağlamda incelenmesi sonucunda kişilik özelliklerinin örgütsel tezahürlerinin anlaşılmasına (Özen Kutanis vd., 2015)” katkı sunulmasını hedeflemektedir.

Araştırmamızın kapsamında bulunan personelin cinsiyeti, yaşı, unvanı, eğitim durumu, medeni durumu ve yöneticilik değişkenlerine yer verilmiştir. Dolayısıyla cinsiyet, yaş, unvan, eğitim durumu, medeni durum ve yöneticilik değişkenleri ile Ankara İlinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde istihdam edilen sağlık personelinin sahip oldukları karanlık kişilik özellikleri arasındaki ilişkisini belirlemeye yönelik özgün bulgular elde edilmiştir. Araştırma konumuzu oluşturan KKY ile demografik özellikler araştırmamızın değişkenlerini oluşturmaktadır.

Bu araştırmada, anket yöntemi uygulanmıştır. Bu yaklaşımla elde edilen bilgiler kullanılarak sonuca ulaşılmıştır. Araştırmada veri toplama araçları örneklem içine giren personele kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılarak internet üzerinden çevrimiçi ile elden anket dağıtma olarak uygulanmıştır (surveey.com).

“Araştırmada kısaltılmış Karanlık Üçlü Ölçeği (Jonason ve Webster, 2010) kullanılmıştır. Ölçeğin orijinal adı “Dark Triad Dirty Dozen”dir. Ölçek, toplamda 12 maddeden oluşmaktadır ve narsisizm, Makyavelizm ve psikopati yapılarının her biri, dörder madde ile ölçülmektedir.” Ölçeğin Türkçe’ye uyarlaması Eraslan-Çapan ve diğerleri (2015) tarafından yapılmış olup aynı zamanda geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiştir. Önce anketteki verilerin güvenilirliği ve geçerliliği sağlanmıştır. Araştırma için hazırlanan anket 2 (iki) bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik özellikler ve ikinci bölümde Kısaltılmış Karanlık Üçlü Ölçeği (Dark Triad Dirty Dozen) yer almaktadır.

Anket verilerinin analizinde istatistik paket programlarından SPSS AMOS kullanılmıştır. Anket sorularının analizinde istatistik yöntemlerinden frekans dağılımları, geçerlilik ve güvenilirlik testleri, t-testleri, varyans analizi (anova), post-hoc testleri, regresyon analizi ve DFA kullanılmış olup sonuçlar tablolarla ifade edilmiştir.

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

Kısaltılmış Karanlık Üçlü Ölçeğine (Dark Triad Dirty Dozen) ilişkin güvenilirlik katsayısını (Cronbach Alpha) belirlemek için yapılan istatistiksel analizde güvenilirlik katsayısı 0,946, alt boyutlarından Makyavelizmin güvenilirlik katsayısı 0,889, Psikopatinin güvenilirlik katsayısı 0,882 ve Narsisizmin güvenilirlik katsayısı 0,889 olarak bulunmuştur.

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

Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmamızın amacına uygun olarak geliştirilen *hipotezler* aşağıda yer almaktadır:

- H₁: KKY ile demografik özellik değişkenleri arasında anlamlı bir fark vardır.
- H₁₋₁: KKY ile personelin cinsiyeti değişkeni arasında anlamlı bir fark vardır.
- H₁₋₂: KKY ile personelin yaşı değişkeni arasında anlamlı bir fark vardır.
- H₁₋₃: KKY ile personelin unvanı değişkeni arasında anlamlı bir fark vardır.
- H₁₋₄: KKY ile personelin eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark vardır.
- H₁₋₅: KKY ile personelin medeni durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark vardır.
- H₁₋₆: KKY ile personelin yöneticilik değişkeni arasında anlamlı bir fark vardır.
- H₂: Makyavelizm demografik özellik değişkenlerine göre farklılaşmaktadır.
- H₂₋₁: Makyavelizm personelin cinsiyeti değişkenine göre farklılaşmaktadır.
- H₂₋₂: Makyavelizm personelin yaşı değişkenine göre farklılaşmaktadır.
- H₂₋₃: Makyavelizm personelin unvanı değişkenine göre farklılaşmaktadır.
- H₂₋₄: Makyavelizm personelin eğitim durumu değişkenine göre farklılaşmaktadır.
- H₂₋₅: Makyavelizm personelin medeni durumu değişkenine göre farklılaşmaktadır.
- H₂₋₆: Makyavelizm personelin yöneticilik değişkenine göre farklılaşmaktadır.
- H₃: Narsisizm ile demografik özellik değişkenleri arasında anlamlı bir fark vardır.
- H₃₋₁: Narsisizm ile personelin cinsiyeti değişkeni arasında anlamlı bir fark vardır.
- H₃₋₂: Narsisizm ile personelin yaşı değişkeni arasında anlamlı bir fark vardır.
- H₃₋₃: Narsisizm ile personelin unvanı değişkeni arasında anlamlı bir fark vardır.
- H₃₋₄: Narsisizm ile personelin eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark vardır.
- H₃₋₅: Narsisizm ile personelin medeni durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark vardır.
- H₃₋₆: Narsisizm ile personelin yöneticilik değişkeni arasında anlamlı bir fark vardır.
- H₄: Psikopati demografik özellik değişkenlerine göre farklılaşmaktadır.
- H₄₋₁: Psikopati personelin cinsiyeti değişkenine göre farklılaşmaktadır.
- H₄₋₂: Psikopati personelin yaşı değişkenine göre farklılaşmaktadır.
- H₄₋₃: Psikopati personelin unvanı değişkenine göre farklılaşmaktadır.
- H₄₋₄: Psikopati personelin eğitim durumu değişkenine göre farklılaşmaktadır.
- H₄₋₅: Psikopati personelin medeni durumu değişkenine göre farklılaşmaktadır.
- H₄₋₆: Psikopati personelin yöneticilik değişkenine göre farklılaşmaktadır.

Araştırmanın Bulguları ve Yorumlar

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

Demografik Özellikler

Araştırma örneğine ait demografik özellikler aşağıda Tablo 1.'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Araştırma Örneğinin Demografik Faktörleri

	N	%	
Yaş Grupları	19-25	52	11,8
	26-30	69	15,7
	31-35	65	14,8
	36-40	85	19,3
	41-45	77	17,5
	46-50	61	13,9
	51-55	20	4,5
	56-60	8	1,8
	61-65	3	0,7
	Toplam	440	100,0
Eğitim Durumu	İlkokul-Ortaokul	4	0,9
	Lise	41	9,3
	Ön Lisans	57	13,0
	Lisans	253	57,5
	Yüksek Lisans	64	14,5
	Doktora	21	4,8
	Toplam	440	100,0
Cinsiyet	Kadın	305	69,3
	Erkek	135	30,7
	Toplam	440	100,0
Medeni Durum	Evli	308	70,0
	Bekâr	132	30,0
	Toplam	440	100,0
Unvan	Hekim	35	8,0
	Hemşire-Ebe	219	49,8
	Sağlık Memuru	74	16,8
	Diğer	112	25,5
	Toplam	440	100,0

İş Yerindeki Konum	Yönetici (Herhangi bir kademedeki yönetim görevi yapan)	88	20,0
	Çalışan (Herhangi bir kademedeki yönetim görevi yapmayan)	352	80,0
	Toplam	440	100,0
Yöneticilik Unvanı	Başhekim	2	0,5
	Başhekim Yardımcısı	2	0,5
	Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü	4	0,9
	Sağlık Bakım Hizmetleri Müd. Yrd.	2	0,5
	İdari ve Mali İşler Müdürü	9	2,0
	İdari ve Mali İşler Müd. Yrd.	18	4,1
	Diğer	51	11,6
	Toplam	88	20,0
	Yönetici Olmayanlar	352	80,0
	Toplam	440	100,0

Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenirliliği

Ölçeklerin geçerliliği ve güvenilirliğini belirlemek için, doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve Cronbach alfa katsayısı hesaplanmıştır. Analizler AMOS yapısal eşitlik programı ve SPSS istatistik programı kullanılarak yapılmıştır. Faktör analizi iki farklı şekilde yapılmaktadır. Bunlar, açıklayıcı (açımlayıcı) faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi şeklindedir. Açıklayıcı faktör analizi SPSS'te ve doğrulayıcı faktör analizi AMOS, LISREL ve SmartPLS gibi yapısal eşitlik programları ile yapılmaktadır. Açıklayıcı faktör analizi ölçeklerin faktör yapısını belirlemek için kullanılan bir yöntem iken, doğrulayıcı faktör analizi daha önce açıklayıcı faktör analiziyle veya başka çalışmalarda faktör yapısı belirlenen ölçeklerin faktör yapısını doğrulamak için yapılmaktadır. Özsoy ve Ardiç (2017), Mengüloğlu (2020) ve Özdemir ve Atan (2018) gibi çalışmalarda ölçek birçok kez açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuş ve faktör yapıları belirlenmiştir. Bu nedenle, tekrar açıklayıcı faktör analizi yapılmaya gerek duyulmamıştır. Diğer çalışmalarca ortaya konan faktör yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulanmaya çalışılmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA)

DFA, AMOS yapısal eşitlik programı kullanılarak yapılmıştır. DFA, iki aşamada gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada "Makyavelizm1" sorusu düşük faktör yüküne (0,228) sahip olduğu için ölçekten çıkarılmıştır. Ayrıca, Narsisizm1 ve Narsisizm2 soruları benzerlik gösterdiği için birleştirme yapılmıştır. Bu işlemlerden sonra, doğrulayıcı faktör analizi ikinci kez yapılmış elde edilen sonuçlar aşağıdaki Tablo 2.'de sunulmuştur.

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

İfadeler	Değişkenler	Std. Regresyon Katsayıları	S.E.	t değeri	P
Makyavel3	<--- Makyavelizm	,890			
Makyavel2	<--- Makyavelizm	,768	,040	20,215	***
Makyavel4	<--- Makyavelizm	,909	,035	27,467	***

İfadeler	Değişkenler	Std. Regresyon Katsayıları	S.E.	t değeri	P
Psikopat3	<--- Psikopati	,846			
Psikopat4	<--- Psikopati	,876	,048	23,303	***
Psikopat2	<--- Psikopati	,802	,048	20,244	***
Psikopat1	<--- Psikopati	,698	,047	16,517	***
Narsisizm4	<--- Narsisizm	,865			
Narsisizm3	<--- Narsisizm	,861	,043	23,026	***
Narsisizm2	<--- Narsisizm	,787	,043	19,852	***
Narsisizm1	<--- Narsisizm	,760	,045	18,809	***

*** Anlamlılık düzeyi 0,01 dir.

Model uyum değerleri

DFA sonucunda kurulan modelin uyum düzeylerinin incelenmesi gerekmektedir. Bunun için, model uyum değerlerine bakılmaktadır. Literatürde en fazla kullanılan model uyum değerleri CMIN/DF, SRMR, GFI, AGFI, CFI, NFI ve RMSEA şeklindedir. Aşağıdaki tabloda model uyum değerlerinin mükemmel uyum ve kabul edilebilir uyum düzeyleri literatürden faydalanarak verilmiştir. Ayrıca, analiz sonucunda elde edilen uyum değerleri de Tablo 3.'te sunulmuştur.

Tablo 3. Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Model Uyum Değerleri

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

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

CR (Composite reliability), AVE (Average variance extracted), alfa ve bazı tanımlayıcı istatistik değeri

Ölçeklerin güvenilirlik ve geçerliliği için alfa, CR ve AVE değerleri incelenmiştir. Ayrıca, araştırmada ele alınan değişkenler için bazı tanımlayıcı istatistikler de sunulmaktadır. Tüm bu değerler aşağıda Tablo 4.'te sunulmaktadır.

Tablo 4. CR, AVE, ALFA ve Bazı Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	CR	AVE	Alfa	Ort.	Std Sapma	Skewness (Eğiklik)	Kurtosis (Basıklık)
-------------	----	-----	------	------	-----------	--------------------	---------------------

KKY	0,94 5	0,851	0,946	2,890	0,9995	0,013	-0,635
Makyavelizm	0,89 3	0,736	0,889	2,970	1,203	-0,019	-1,042
Psikopati	0,88 2	0,653	0,882	2,735	1,035	0,222	-0,614
Narsisizm	0,89 1	0,672	0,889	2,985	1,060	-0,133	-0,686

CR değeri ölçeklerin güvenilirlik düzeyi ile ilgili bir göstergedir. CR değerleri 0,7'nin üstünde olmalıdır (Hair vd., 2010). AVE değeri ölçeklerin bileşik geçerliliği (convergent validity) ile ilgilidir. AVE değerleri 0,5'i geçmelidir (Malhotra ve Dash, 2011). Alfa katsayısı SPSS yardımı ile ölçeğin güvenilirliği için hesaplanmaktadır ve bu katsayının 0,70'in üstünde olması istenmektedir (Hair vd., 2010). Bu üç değer incelendiğinde, tüm ölçekler için istenilen düzeylerin sağlandığı görülmektedir. Doğrulamalı faktör analizi ve bu üç değer genel olarak değerlendirildiğinde, ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik koşullarını sağladığı görülmektedir. Ayrıca en yüksek ortalamanın narsisimizin (ort:2,985) olduğu, onu sırasıyla Makyavelizmin (ort:2,970) ve kişiliğin karanlık yönünün (ort:2,890) izlediği; en az ortalamanın ise psikopatinin (ort:2,735) olduğu görülmektedir.

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

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

Hipotezlerin Testi

Araştırmanın modeli aşağıdadır:



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Hipotezlerin test edilmesi için farklılık analizleri yapılmıştır. Söz konusu analizler için istatistik yöntemlerinden t-testleri, levene testleri, varyans analizi (anova), post-hoc testleri ve regresyon analizi kullanılmış olup sonuçlar tablolarla ifade edilmiştir.

Cinsiyete göre çalışmada ele alınan değişkenler için farklılık analizleri

Cinsiyet iki alt boyuttan oluştuğu için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Analiz sonuçları aşağıdaki Tablo 5.'te sunulmaktadır.

Tablo 5. Cinsiyete Göre Farklılıkların Tespiti

Değişkenler	Bağımsız Örneklem T Testi	
	Levene Testi	T testi

	F	Anlam.	t	SD	Anlam.
Makyavelizm	,000	,995	-,953	438	,341
Psikopati	1,457	,228	-,881	438	,379
Narsisizm	,087	,768	-,730	438	,466
KKY	,333	,564	-,926	438	,355

Yapılan analiz sonucunda, cinsiyete göre herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır.

Medeni duruma göre çalışmada ele alınan değişkenler için farklılık analizleri

Medeni durum iki alt boyuttan oluştuğu için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Analiz sonuçları aşağıdaki Tablo 6.'da sunulmaktadır.

Tablo 6. Medeni Duruma Göre Farklılıkların Tespiti

Değişkenler	Bağımsız Örneklem T Testi					Ortalamalar	
	Levene Testi		T Testi			Bekâr (132)	Evli (308)
	F	Anlam.	t	df	Anlam.		
Makyavelizm	,037	,848	-,345	438	,730	3,000	2,957
Psikopati	3,207	,074	,525	438	,600	2,695	2,752
Narsisizm	,557	,456	1,974	438	,049	2,833	3,050
KKY	2,853	,092	,843	438	,400	2,829	2,916

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

İş yerindeki konuma (çalışan-yönetici) göre farklılık analizleri

İş yerindeki konum iki alt boyuttan oluştuğu için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Analiz sonuçları aşağıdaki Tablo 7.'de sunulmaktadır.

Tablo 7. İş Yerindeki Konuma Göre Farklılıkların Tespiti

Değişkenler	Bağımsız Örneklem T Testi					Ortalamalar	
	Levene Testi		T Testi			Yönetici (88)	Çalışan (352)
	F	Anlam	t	df	Anlam.		
Makyavelizm	,167	,683	-3,011	438	,003	2,576	3,044
Psikopati	1,448	,229	-3,107	438	,002	2,386	2,801
Narsisizm	,324	,570	-1,288	438	,199	2,836	3,014
KKY	,504	,478	-2,652	438	,008	2,601	2,945

Yapılan analizler sonucunda, çalışmada ele alınan değişkenlerden Makyavelizm, psikopati ve KKY değişkenlerinin yönetici ve çalışan olma durumuna göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Unvana göre farklılık analizleri

Unvana göre farklılık analizleri unvan grupları 2'den fazla olduğu için varyans analizi (ANOVA) kullanılarak yapılmıştır. Varyans analizi sonucunda gruplar arasında farklılık çıkması halinde, hangi gruplar arasında farkın olduğunu göstermek için Post-Hoc testi yapılmıştır. Analiz sonuçları aşağıdaki Tablo 8.'de sunulmaktadır.

Tablo 8. Unvana Göre Farklılık Analizleri

Bağımlı değişkenler	Kareler		SD	Ort. Kare	F	Anlamlılık
	Toplamı					

Makyavelizm	Gruplar Arası	5,333	3	1,778	1,229	,299
	Gruplar İçi	630,485	436	1,446		
	Toplam	635,818	439			
Psikopati	Gruplar Arası	3,916	3	1,305	1,221	,302
	Gruplar İçi	466,043	436	1,069		
	Toplam	469,959	439			
Narsisizm	Gruplar Arası	8,037	3	2,679	2,406	,067
	Gruplar İçi	485,367	436	1,113		
	Toplam	493,404	439			
KKY	Gruplar Arası	5,425	3	1,808	1,820	,143
	Gruplar İçi	433,165	436	,993		
	Toplam	438,590	439			

Tablo 8. incelendiğinde, unvana göre herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır.

Yaşa göre farklılık analizleri

Yaşa göre farklılık analizleri varyans (ANOVA) analizi kullanılarak yapılmıştır. Yaşa göre gruplar arasında farklılık olup olmadığı test edilirken, 8. ve 9. grupların sayısı çok az olduğu için bu gruplar birleştirilmiş ve 8 grup analize sokulmuştur. Son grup 56 ve üzeri olarak değiştirilmiştir.

Tablo 9. Yaşa Göre Farklılık Analizleri

Bağımlı değişkenler		Kareler			F	Anlamlılık
		Toplamı	SD	Ort. Kare		
Makyavelizm	Gruplar Arası	12,402	7	1,772	1,228	,286
	Gruplar İçi	623,416	432	1,443		
	Toplam	635,818	439			
Psikopati	Gruplar Arası	10,912	7	1,559	1,467	,177
	Gruplar İçi	459,047	432	1,063		
	Toplam	469,959	439			
Narsisizm	Gruplar Arası	11,463	7	1,638	1,468	,177
	Gruplar İçi	481,941	432	1,116		
	Toplam	493,404	439			
KKY	Gruplar Arası	8,941	7	1,277	1,284	,256
	Gruplar İçi	429,648	432	,995		
	Toplam	438,590	439			

Tablo 9. incelendiğinde, yaşa göre herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır.

Eğitim durumuna göre farklılık analizleri

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

Tablo 10. Eğitim Durumuna Göre Farklılık Analizleri

Değişkenler		Kareler			F	Anlamlılık
		Toplamı	SD	Ort. Kare		
Makyavelizm	Gruplar Arası	6,954	4	1,739	1,203	,309
	Gruplar İçi	628,864	435	1,446		
	Toplam	635,818	439			

Psikopati	Gruplar Arası	4,084	4	1,021	,953	,433
	Gruplar İçi	465,875	435	1,071		
	Toplam	469,959	439			
Narsisizm	Gruplar Arası	6,454	4	1,614	1,441	,219
	Gruplar İçi	486,950	435	1,119		
	Toplam	493,404	439			
KKY	Gruplar Arası	5,113	4	1,278	1,283	,276
	Gruplar İçi	433,477	435	,996		
	Toplam	438,590	439			

Tablo 10. incelendiğinde, araştırmada ele alınan değişkenlerin katılımcıların eğitim durumuna göre farklılaşmadığı görülmektedir. Farklılık çıkmadığı için post-hoc testlerine bakılmamıştır.

Bu bağlamda, H_{1-6} , H_{2-6} , H_{3-5} ve H_{4-6} kabul edilirken, H_1 , H_{1-1} , H_{1-2} , H_{1-3} , H_{1-4} , H_{1-5} , H_2 , H_{2-1} , H_{2-2} , H_{2-3} , H_{2-4} , H_{2-5} , H_3 , H_{3-1} , H_{3-2} , H_{3-3} , H_{3-4} , H_{3-6} , H_4 , H_{4-1} , H_{4-2} , H_{4-3} , H_{4-4} ve H_{4-5} reddedilmiştir.

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

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

KÜ olumsuz kişisel ve toplumsal sonuçlarla bağlantılı özelliklerdir (Andershed vd., 2002; Bushman ve Baumeister, 1998; Hare, 1996; Morf ve Rhodewalt, 2001) ve geleneksel olarak uyumsuz olarak kabul edilir (Kowalski, 2001). Bununla birlikte, bu özelliklerin zaman içerisinde (Foster, Campbell ve Twenge, 2003) ve çeşitli toplumlarda pozitif özelliklerle (sosyal karşılaştırma, duygusal tepkiler, olumlu duygulanım, etkilenme, duygulanma, benlik saygısı vb.) olan bağlantıları KÜ'nün bir şekilde avantajlı olabileceğini düşündürmektedir (Bogart, Benotsch ve Pavlovic, 2004; Emmons, 1987; Paulhus, 1998; Paulhus ve Williams, 2002; Rhodewalt ve Morf, 1995).

Örgütsel davranış alanında kişilik özellikleri ile ilgili yapılan çalışmalar ise genellikle insanın pozitif kişilik özelliklerine odaklanırken, özellikle 2010 yılından sonra yapılan çalışmalar iş görenlerin iş yerindeki uygunsuz davranışlarının nedenlerini açıklamak için insan doğasının karanlık yönlerini inceleme ihtiyacı duymuşlardır (Forsyth, Banks ve McDaniel, 2012:560).

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

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

Bu nedenle araştırmada KKY faktörü demografik özelliklerle birlikte ele alınarak incelenmiştir. Bu bağlamda, *araştırmanın problem cümlesi* şu şekilde oluşturulmuştur:

"Çalışanların sahip oldukları karanlık kişilik özelliklerinin demografik özellikleriyle olan ilişkisi nedir?"

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Bu bağlamda, H_{1-6} , H_{2-6} , H_{3-5} ve H_{4-6} kabul edilirken, H_1 , H_{1-1} , H_{1-2} , H_{1-3} , H_{1-4} , H_{1-5} , H_2 , H_{2-1} , H_{2-2} , H_{2-3} , H_{2-4} , H_{2-5} , H_3 , H_{3-1} , H_{3-2} , H_{3-3} , H_{3-4} , H_{3-6} , H_4 , H_{4-1} , H_{4-2} , H_{4-3} , H_{4-4} ve H_{4-5} reddedilmiştir.

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

“Sağlık kurum ve/veya kuruluşları farklı yönetim biçimleri veya liderlik yaklaşımları benimsemiş olsalar dahi, etik davranışlara önem vermeli ortak hedeflere ulaşabilmek için iş tatminini sağlayıcı ve olumsuz tutumları engelleyici sağlıklı bir güven ortamı oluşturmalıdır (Sökmen, 2019).”

“Yapılan iş, yüksek sorumluluk isteyen, detaylı inceleme, yüksek problem çözme becerisi ve profesyonel bir yaklaşım gerektiren, iş arkadaşları ve diğer paydaşlar ile olumlu ilişkileri gerekli kılan yoğun tempolu faaliyet ve görevlerden oluşmaktadır. Görevlerin zamanında ve eksiksiz olarak yerine getirilmesi büyük önem taşımaktadır. Böyle bir iş ortamında, yeni katılan üyelere yardımcı olmak, iş yükü fazla olan veya hastalık vb. durumlarda işe gelemeyen arkadaşlara destek olmak ve onlar adına

gönüllü olarak fazladan çaba harcamak hiç şüphe yok ki örgüt başarısında önemli rol oynamaktadır. Çalışanların örgütsel bağlılığını ve iş tatminini artırıcı (fiziksel iş koşulları, adil, katılmalı ve etik yönetim, geri bildirim, yetki devri, iş zenginleştirme vb.) yaklaşımlar yöneticilerin sahip olmak istedikleri, birlik ve beraberlik ruhu içinde başarıya odaklanmış bir örgüt iklimi oluşturulmasına fayda sağlayacaktır (Sökmen ve Kenek, 2019).”

“Kurumdaki yöneticiler, etik ilkeler ve standartlar koyarak ve geliştirerek birlikte çalıştığı bireylerinde etik davranışlar sergilemelerini desteklemeli, etik konularla ilgili eğitim almalarını sağlamalı ve etik birey olarak onlara rol model olmalıdır (Sökmen, 2020).”

“Kamu örgütleri katı bürokratik yapılarını kırmaları ve çağın gereklerine ayak uydurmaları için işe alım sürecinde adaylardan talep edilen iş gereklerine çok iyi odaklanmalıdırlar. Kontrol odaklı bir yaklaşımla sürecin en başından itibaren örgütleri ile uyumlu olan veya bunun geliştirilebileceğine inandıkları kişileri seçmelidirler. Bu bağlamda sadece kamuya dair sınav yapısına ek olarak birçok çağdaş testten faydalanmaları etkinlik açısından son derece önemli olacaktır. Sonuç olarak örgütün değer yapısı ve iş gerekleri ile uyum içerisinde olan bir çalışanın iş tatmini duyması kolaylaşacaktır (Sökmen ve Benk, 2020).”

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

Araştırmanın Ankara İlinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde yapılmış olması, sonuçların diğer kamu hastanelerine genellenememesi, çalışmanın en önemli kısıtlılığını oluşturmaktadır. Ayrıca, bu araştırmanın ülkemizde yapılmış olan ilk çalışmalardan biri olması çalışmanın diğer bir önemli kısıtlılığını oluşturmaktadır. Ancak, yapılan bu çalışma bu konuda ülkemizde yapılacak olan diğer çalışmalara da bir örnek olacaktır. İlerde yapılacak araştırmaların farklı kurumlarda, daha fazla sayıda sağlık personeli ve/veya kamu hastanesini içerecek şekilde planlanması faydalı olacaktır. Sağlık kurum ve kuruluşlarında lider/yönetici davranışlarının belirlenmesinde narsisizm, Makyavelizm ve psikopati yani kişiliğin karanlık yönü eğilimlerinin araştırılması önemli sonuçlar ortaya koyacaktır. Diğer taraftan, çalışmaların farklı sektörlerde (özel sektör vb.), farklı hizmet ve iş kollarında gerçekleştirilmesi farklı sektörler, hizmet ve iş kolları arasındaki karşılaştırmaların yapılmasına olanak sağlayacaktır.

Bu çalışmadan akademisyenler, sağlık sektöründe araştırma yapacak olan araştırmacılar, araştırmamızı gerçekleştirdiğimiz sağlık iş kolu ve sektöründeki yöneticiler ile özel sağlık kuruluşlarındaki yöneticiler de yararlanabilir.

Beyan

Makalenin tüm yazarlarının makale sürecine verdikleri katkı eşittir. Yazarların bildirmesi gereken herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKÇA

Aghababaei, N. and Błachnio, A. (2015). Well-being and the dark triad, *Personality and Individual Differences*, 86(November): 365-368.

Akar, M. (2019). *The Effect Of Motivation On Dark Triad, Job Satisfaction And Depression, Stress, Anxiety*, Unpublished Master Thesis, Bahçeşehir University Institute Of Social Sciences, İstanbul.

Al-Abrow, H., Thajil, K, M., Abdullah, H, O. and Abbas, S. (2020). The dark triad and organizational citizenship behavior in health care: The moderating role of positive emotions, *Global Business and Organizational Excellence*, 39(5): 6-17.

- American Psychiatric Association. (1994). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*. (4. Baskı), Washington, DC: APA.
- Andershed, H., Gustafson, S, B., Kerr, M. and Stattin, H. (2002). The usefulness of self-reported psychopathy-like traits in the study of antisocial behavior among non-referred adolescents, *European Journal of Personality*, 16(5): 383-402.
- Aydoğan, E. ve Serbest, S. (2016). İş Yerinde Karanlık Üçlü: Bir Kamu Kuruluşunun İç Denetim Biriminde Araştırma, *Sayıştay Dergisi*, 101(Nisan-Haziran): 97-121.
- Bogart, L, M., Benotsch, E, G. and Pavlovic, J.,D. (2004). Feeling superior but threatened: The relation of narcissism to social comparison, *Basic and Applied Social Psychology*, 26(1): 35-44.
- Burch, G. St. J. (2006). The creative-schizotype: Help or hindrance to team-level innovation? *University of Auckland Business Review*, 8(1): 43-51.
- Bushman, B, J. and Baumeister, R, F. (1998). Threatened egotism, narcissism, self-esteem, and direct and displaced aggression: Does self-love or self-hate lead to violence, *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(1): 219-229.
- Chatterjee, A. and Hambrick, D, C. (2007). It's all about me: Narcissistic chief executive officers and their effects on company strategy and performance, *Administrative Science Quarterly*, 52(3): 351-386.
- Christie, R. and Geis, F, L. (1970). *Studies in Machiavellianism*. New York: Academic Press.
- Cleckley, H, M. (1976). *The mask of sanity*. (5th ed.), St. Louis, MO: Mosby.
- Çıngı, H. (1990). *Örnekleme Kuramı*. 1. Baskı, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Matbaası.
- Ellis, H. (1898). Auto-eroticism: A psychological study, *Alienist and Neurologist*, (19): 260-299.
- Emmons, R, A. (1987). Narcissism: Theory and measurement, *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1): 11-17.
- Eraslan-Çapan, B., Satıcı, S, A., Yılmaz, M, F. ve Kayış, A, R. (2015). Karanlık Üçlü Ölçeği: Türkçeye Uyarlama Çalışması, 13. *Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi*, 7-10 Ekim 2015. Mersin.
- Forsyth, D, R., Banks, G, C. and McDaniel M, A. (2012). A Meta-Analysis of the Dark Triad and Work Behavior: A Social Exchange Perspective, *Journal of Applied Psychology*, 97(3): 557-579.
- Forth, A, E., Brown, S, L., Hart, S, D. and Hare, R, D. (1996). The assessment of psychopathy in male and female noncriminals: Reliability and validity, *Personality and Individual Differences*, 20(5): 531-543.
- Foster, J, D., Campbell, W, K. and Twenge, J, M. (2003). Individual differences in narcissism: Inflated self-views across the lifespan and around the world, *Journal of Research in Personality*, 37(6): 469-486.
- Freud, S. (1931/1950). Libidinal types. In J. Strachey (Ed. & Trans.), *The standard edition of the complete psychological works of Sigmund Freud* (Vol 21), (pp.217-220) London: Hogarth Press.
- Freud, S. (1914/1957). On narcissism: An introduction. In J. Strachey (Ed. & Trans.), *The standard edition of the complete psychological works of Sigmund Freud* (Vol. 14), (pp.67-104) London: Hogarth Press.
- Furnham, A. and Taylor, J. (2004). *The dark side of behaviour at work: Understanding and avoiding employees leaving, thieving and deceiving*, Basingstoke: Palgrave MacMillan.
- Goldman, A. (2006). Personality disorders in leaders: Implications of the DSM IV-TR in assessing dysfunctional organizations, *Journal of Managerial Psychology*, 21(5): 392-414.
- Gustafson, S, B. and Ritzer, D, R. (1995). The dark side of normal: A psychopathy-linked pattern called aberrant self-promotion, *European Journal of Personality*, 9(3): 147-183.

- Güler, T. ve Kerse, G. (2019). Karanlık Üçlü (Narsisizm, Makyavelizm ve Psikopati) ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: "Belki de Karanlık Değildir...", (Editör) Dalkılıç, M.: V. *International Congress on Social and Education Sciences (INCSES-2019) Proceedings Book* içinde (ss.552-561) 13-15 December. Adana.
- Güllü, S. ve Yıldız, K. (2019). Spor Örgütlerinde Karanlık Kişilik, Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini İlişkinin İncelenmesi, *Sportmetre*, 17(4): 220-232.
- Hair, J., Black, W., Babin, B. and Anderson, R. (2010). *Multivariate data analysis*. (7th Ed.), Upper Saddle River, NJ, USA: Prentice-Hall Inc.
- Hare, R, D. (1996). Psychopathy: A clinical construct whose time has come, *Criminal Justice and Behavior*, 23(1): 25-54.
- Hare, R, D. (1985). Comparison of procedures for the assessment of psychopathy, *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 53(1): 7-16.
- Hare, R, D. and Neumann, C, S. (2008). Psychopathy as a Clinical and Empirical Construct, *Annual Review of Clinical Psychology*, 4(April): 217-246.
- Harms, P, D., Spain, S, M. and Hannah, S, T. (2011). Leader development and the dark side of personality, *The Leadership Quarterly*, 22(3): 495-509.
- Harris, A. and Jones, M. (2018). The dark side of leadership and management, *School Leadership & Management*, 38(5): 475-477.
- Heijnis, T. (2009). *The Dark Side of Personality and Counterproductive Behavior*, Unpublished Master Thesis, University of Amsterdam, Netherland.
- Hogan, R., Curphy, G, J. and Hogan, J. (1994). What we know about leadership: Effectiveness and personality, *American Psychologist*, 49(6): 493-504.
- Hogan, R. and Hogan, J. (2001). Assessing leadership: A view from the dark side, *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1/2): 40-51.
- Horney, K. (1939/1966). *New Ways in Psychoanalysis*. New York: W.H. Norton & Company.
- Jonason, P., Slomski, S. and Partyka, J. (2012). The Dark Triad at work: How toxic employees get their way, *Personality and Individual Differences*, 52(3): 449-453.
- Jonason, P, K. and Webster, G, D. (2010). The Dirty Dozen: A concise measure of the Dark Triad, *Psychological Assessment*, (22): 420-432.
- Judge, T, A., Piccolo, R, F. and Kosalka, T. (2009). The bright and dark sides of leader traits: A review and theoretical extension of the leader trait paradigm, *Leadership Quarterly*, 20(6): 855-875.
- Kaiser, R, B., LeBreton, J, M. and Hogan, J. (2015). The Dark Side of Personality and Extreme Leader Behavior, *Applied Psychology: An International Review*, 64(1): 55-92.
- Kanten, P., Yeşiltaş, M. ve Arslan, R. (2015). Kişiliğin Karanlık Yönünün Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde Psikolojik Sözleşmenin Düzenleyici Rolü, *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 29(2): 365-391.
- Kessler, S, R., Bandelli, A, C., Spector, P, E., Borman, W, C., Nelson, C, E. and Penney, L, M. (2010). Re-examining Machiavelli: A Three-Dimensional Model of Machiavellianism in the Workplace, *Journal of Applied Social Psychology*, 40(8): 1868-1896.
- Khoo, H, S. and Burch, G, J. (2008). The Dark Side of Leadership Personality and Transformational Leadership: A Exploratory Study, *Personality and Individual Differences*, 44(1): 86-97.

- Klotz, A, C. and Neubaum, D, O. (2016). Article Commentary: Research on the Dark Side of Personality Traits in Entrepreneurship: Observations from an Organizational Behavior Perspective, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 40(1): 7-17.
- Koopman, J., Lanaj, K. and Scott, B, A. (2016). Integrating the Bright and Dark Sides of OCB: A Daily Investigation of the Benefits and Costs of Helping Others, *Academy of Management Journal*, 59(2): 414-435.
- Kowalski, R, M. (Ed.). (2001). *Behaving badly: Aversive behaviors in interpersonal relationships*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Liang, Y., Yan, M., Law, K, S., Wang, H. and Chen, Y. (2021). Integrating the bright and dark sides of leadership: An investigation of the intragroup and intergroup effects of leader group prototypicality, *Journal of Business Research*, (133): 89-97.
- Lilienfeld, S, O. and Andrews, B, P. (1996). Development and preliminary validation of a self-report measure of psychopathic personality traits in noncriminal population, *Journal of Personality Assessment*, 66(3): 488-524.
- Machiavelli, N. (2019). *Prens*. (Çeviren, Delikanlı, S.) 1. Basım, İstanbul: Karbon Kitaplar.
- Machiavelli, N. (1961). *The Prince*. New York: The Penguin Publishing.
- Malhotra, N, K. and Dash, S. (2011). *Marketing Research an Applied Orientation*. London: Pearson Publishing.
- Mengüloğlu, M, A. (2020). *Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri İle Girişimcilik Niyeti Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Morf, C, C. and Rhodewalt, F. (2001). Unraveling the paradoxes of Narcissism: A dynamic selfregulatory processing model, *Psychological Inquiry*, 12(4): 177-196.
- Moscoco, S. and Salgado, J, F. (2004). "Dark side" personality styles as predictors of task, contextual, and job performance, *International Journal of Selection and Assessment*, 12(4): 356-362.
- Muris, P., Merckelbach, H., Otgaar, H. and Meijer, E. (2017). The malevolent side of human nature: A meta-analysis and critical review of the literature on the Dark Triad (narcissism, Machiavellianism, and psychopathy), *Perspectives on Psychological Science*, 12(2): 183-204.
- Özdemir, B. ve Atan, E. (2018). *Karanlık Üçlünün Örgütsel Muhalefete Etkisi: Bir Yapısal Eşitlik Modeli*, *İş Ahlakı Dergisi*, 11(2): 275-298.
- Özen Kutanis, R., Özsoy, E., Karakiraz, A. ve Uslu, O. (2015). Örgütsel Davranış Araştırmalarında Kişiliğin Karanlık Yönü (Narsisizm, Makyavelizm ve Psikopati) Dikkate Alınıyor Mu? 23. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi 14-16 Mayıs 2015. Muğla. ss: 734-740.
- Özer, Ö., Uğurluoğlu, Ö., Kahraman, G. ve Avcı, K. (2016). Hemşirelerin Karanlık Kişilik Özelliklerinin Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(3): 205-218.
- Özsoy, E. (2019). Yöneticilerin Karanlık Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(1): 194-203.
- Özsoy, E. ve Ardıç, K. (2020). Çalışanların Karanlık Kişilik Özelliklerinin Tükenmişliğe Etkisinde Genel Öz-Yeterliliğin Düzenleyici Rolü, *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1): 144-154.
- Özsoy, E. ve Ardıç, K. (2017). Karanlık Üçlü'nün (Narsisizm, Makyavelizm ve Psikopati) İş Tatminine Etkisinin İncelenmesi, *Manisa Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 24(2): 391-406.

- Paulhus, D, L. (1998). Interpersonal and intrapsychic adaptiveness of trait self-enhancement: A mixed blessing? *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(5): 1197-1208.
- Paulhus, D, L. and Williams, K, M. (2002). The Dark Triad of personality: Narcissism, Machiavellianism and Psychopathy, *Journal of Research in Personality*, 36(6): 556-563.
- Rauthmann, J, F. and Kolar, G. (2012). How “dark” are the Dark Triad traits? Examining the darkness of narcissism, Machiavellianism, and psychopathy, *Personality and Individual Differences*, 53(7): 884-889.
- Rhodewalt, F. and Morf, C, C. (1995). Self and interpersonal correlates of the Narcissistic Personality Inventory: A review and new findings, *Journal of Research in Personality*, 29(1): 1-23.
- Sedikides, C. and Gregg, A, P. (2008). Self-enhancement: Food for thought, *Perspectives on Psychological Science*, 3(2): 102-116.
- Serbest, S. (2018). İş Yerinde Karanlık Üçlü, (Editör) Aydınhan, B.: *Yönetim ve Pazarlama Alanlarında Seçme Konular* içinde (ss.177-205) Ankara: Gazi Kitabevi.
- Spain, S, M., Harms, P. and LeBreton, J, M. (2014). The Dark Side of Personality at Work, *Journal of Organizational Behavior*, 35(1): 41-60.
- Sökmen, A. (2020). Etik Liderliğin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Rolü: Kamu Sektöründe Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4): 3467-3481.
- Sökmen, A. (2019). Etik Liderlik, Örgütsel Güven, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Hastane İşletmesinde Araştırma, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 54(2): 917-934.
- Sökmen, A. ve Benk, O. (2020). Dönüşümsel Liderlik, Kişi-Örgüt Uyumu ve İş Tatmini İlişkisi: Kamu Çalışanlarına Yönelik Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2): 1347-1357.
- Sökmen, A. ve Kenek, G. (2019). Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Özgeçicilik İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4): 3120-3130.
- Tarafdar, M., Gupta, A. and Turel, O. (2015). Special issue on ‘Dark side of information technology use’:an introduction and a framework for research, *Information Systems Journal*, 25(3): 161-170.
- Uysal, A, N. (2016). *Predicting Relationship Satisfaction: Dark Triad Personality Traits, Love Attitudes, Attachment Dimensions*, Unpublished Graduation Thesis, Doğuş University Institute Of Social Sciences, İstanbul.
- Volmer, J., Koch, I, K. and Göritz, A, S. (2016). The bright and dark sides of leaders' Dark Triad traits: Effects on subordinates' career success and well-being, *Personality and Individual Differences*, 101(October): 413-418.
- Walsh, M, M. and Arnold, K, A. (2020). The bright and dark sides of employee mindfulness: Leadership style and employee well-being, *Stress and Health*, 36(3): 287-298.