

*Araştırma Makalesi/Research Article*

**KARANLIK ÜÇLÜ ÖLÇEĞİ:  
TÜRKÇE'YE UYARLAMA, GÜVENİLİRLİK VE GEÇERLİLİK ÇALIŞMASI**

***DIRTY DOZEN SCALE: ADAPTATION TO TURKISH, RELIABILITY AND VALIDITY***

**Duygu TOPLU YAŞLIOĞLU**

Dr., İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, dygtoplu@gmail.com,  
<https://orcid.org/0000-0002-5637-8999>

**Özgür ATILGAN**

Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Kültür Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, ozguratilgan85@gmail.com,  
<https://orcid.org/0000-0003-0043-0775>

*Başvuru Tarihi/Application Date: 22.06.2018*

*Kabul Tarihi/Acceptance Date: 18.09.2018*

**DOI: 10.30798/makuiibf.435604**

**Öz**

Bu çalışmanın amacı “Karanlık Üçlü” adı verilen, makyavelizm, psikopati ve narsizm kişilik özelliklerini ölçmek için kullanılmakta olan ölçeğin Türkçe'ye uyarlanarak güvenilirlik ve geçerliliğinin ortaya konulmasıdır. Bir işletmede yönetici pozisyonunda çalışanlar araştırma örnekleme olarak seçilmiştir. Ölçeğin Türkçe dilinde güvenilirlik ve geçerliliğinin test edilebilmesi için iki farklı örneklemeden veriler toplanarak önce keşfedici ve daha sonra da doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Yapılan analizler sonucunda ölçeğin üç faktörlü yapısının doğrulandığı görülmüştür. Ardından yapı geçerliliği için gerçekleştirilen yakınsak ve iraksak geçerlilik testlerinde de herhangi bir sorun gözlenmediğinden ölçeğin güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu ileri sürülebilmektedir. Söz konusu bu bulgular, karanlık üçlü ölçeğinin özellikle işletme yönetimi alanında yapılacak çalışmalarda kullanılabilmesi için güvenilir ve geçerli bir araç olarak kullanılabileceğini ortaya koymaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Karanlık üçlü, Makyavelizm, Psikopati, Narsizm, Ölçek Uyarlama

**Abstract**

The aim of this study is to demonstrate the reliability and validity by adapting the scale called “Dark triad dirty dozen” to Turkish. Employees who were in managerial positions in any enterprise were selected as research sample. In order to test the reliability and validity of the scale in Turkish language, data collected from two different samples. The results of the exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis revealed that three factor structure was confirmed. Since there is no problem in convergent and divergent validity tests, it can be argued that the scale is reliable and valid. In other words, these findings show that the dark triad scale can be used as a reliable and valid tool to be used especially in the field of business management.

**Keywords:** Dirty Dozen, Machiavellianism, Psychopathy, Narcissism, Scale Adaptation

## EXTENDED SUMMARY

### Research Problem:

The aim of this study is to demonstrate the reliability and validity by adapting the scale called “Dark triad dirty dozen” to Turkish.

### Literature Review:

Studies on personality traits in the field of organizational behavior have generally focused on the positive personality traits, especially after 2010, the studies needed to examine the dark sides of human nature in order to explain the reasons for the inappropriate behavior of the employees at the workplace. Paulhus and Williams have described the three different, but also similar, characteristics of human nature as machiavellianism, psychopathy and narcissism as the dark triad of personality. In the last decade, the number of researches on the concept of dark triad has increased exponentially. Studies that analyze the functionality of the human personality claim that personality traits arise when people have to adopt social situations and that personal characteristics of people are to gain social status in society, to secure their position in society and to be friends with other people. Some people achieve these goals by using socially positive characteristics such as being compromiser and conscientious, while others, in the interest of their own interests, achieve by using socially negative features. In this respect, individuals with machiavellian personality characteristics think that other individuals have a naive personality and therefore do not see any disadvantages in manipulating others. Individuals with narcissistic personality are extremely admired for their spiritual and physical identities, they are very much like themselves, they are not empathetic and they tend to attract attention. Besides, individuals with personality characteristics of psychopathy tend to exhibit anti-social behaviors by ignoring social norms. Paulhus and Williams describe these three negative personality traits as “dark triad”. It is claimed that these three personality traits also contain malice, which directly affects interpersonal behavior. In the literature review of this study, the dimensions of the concept of dark triad mentioned in detail.

### Methodology:

The researchers use the scale which is conducted by Jonason and Webster (2010) in order to measure dark triad personality traits. As already mentioned, the aim of the study is to demonstrate the reliability and validity by adapting the scale called “Dark triad dirty dozen” to Turkish. Employees who were in managerial positions in any enterprise were selected as research sample. In order to adapt the scale in Turkish, firstly, the researchers agreed on each other's translations by making the English-Turkish translation separately. Then, in consultation with researchers from psychology and organizational behavior disciplines, the scale was revised to give the best meaning. Finally, to test the linguistic suitability of the scale, the appropriateness of the Turkish-English translation by linguistic academicians was checked. In order to test the reliability and validity of the scale in Turkish language, data collected from two different samples and analyzed with the SPSS 21.0 package program and then with AMOS 14.0 program.

### Results and Conclusion:

It is aimed to adapt the scale created by Jonason and Webster (2010) to Turkish, because the measurement of each of the personality traits necessitates the creation of a longer questionnaire and creates difficulties for the validity of the research. For this reason, after the data were collected in the research progress, the construct validity of the scale, as a model, has been proved with exploratory and confirmatory factor analyzes. However convergent and divergent validity tests were carried out in order to be able to use the scale in the following studies. As a result of different validity and reliability analyzes, the scale was valid for Turkish language. Thus Turkish version of the scale can be used by academicians and researchers in Turkey sample. Although it is not possible to make a generalization as to be valid and reliable in all enterprises, it is obvious that testing with different regions, different industries and participants from different positions in the future will increase the reliability of the scale. When the findings of the research are evaluated as a whole, the reliability and validity of the scale is tested with two different samples and with different analyzes. In this context, it can be said that it is a powerful tool for measuring the concept.

## GİRİŞ

Örgütsel davranış alanında kişilik özellikleri ile ilgili yapılan çalışmalar 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 vd., 2012: 560). Paulhus ve Williams, insan doğasının birbirinden farklı ama aynı zamanda birbirine de benzeyen üç kişilik özelliği olan makyavelizm, psikopati ve narsizmi “Karanlık Üçlü” olarak tanımlamıştır (Paulhus ve Williams, 2002: 558). Son 10 yılda “Karanlık Üçlü” kavramı ile ilgili yapılan araştırmaların sayısı ise katlanarak artmaktadır.

Son zamanlarda araştırmacıların “Karanlık Üçlü” kavramına yönelik artan ilgisi, söz konusu kavramın ölçülmesi ile ilgili eksiklikleri tam anlamı ile giderememiştir. Özellikle, makyavelizm, psikopati ve narsizm boyutlarının her birini ölçmek için kullanılan toplam maddelerin sayısı 120’yi geçmektedir. Örneğin yapılan çalışmalar incelendiğinde, psikopati boyutunu ölçmek için 64 maddeye (Mahmut vd., 2011: 672), makyavelizm boyutunu ölçmek için 20 maddeye (Mach-IV, Christie ve Geis 1970) ve narsistik kişiliği ölçmek için ise 40 maddeye (NPI; Raskin ve Hall, 1979: 590) ait ölçekler oluşturulduğu görülmektedir. Söz konusu boyutları ölçmek için kullanılan ölçeklerin en kısa versiyonları kullanıldığında ise, toplam ifade sayısı ancak 65 maddeye düşürülmektedir. Dolayısıyla, “Karanlık Üçlü” kavramını ölçmek için gereken ölçeklerdeki ifade sayısının fazlalığı potansiyel cevaplayıcılar için fazla zaman alıcı olduğundan söz konusu kavram ile ilgili araştırma yapmayı da zorlaştırmaktadır (Jones ve Paulhus, 2014: 31).

Bu bağlamda Jonason ve Webster, “Karanlık Üçlü” kavramını ölçmek için makyavelizm, psikopati ve narsizm boyutlarını 4'er madde ile ölçen ve toplamda 12 maddeden oluşan “Dirty Dozen” olarak adlandırdıkları bir ölçek geliştirmişlerdir. Ampirik kanıtlar, makyavelizm, psikopati ve narsizm boyutlarının tek bir örtük değişkeni ölçebildiğini ve bu örtük değişkenin de her üç boyuttaki varyansın yaklaşık olarak %50'sini açıklayabildiğini ve ayrıca geliştirilen ölçeğin 12 maddesinin, “Karanlık Üçlü” ölçümünde kullanılan uzun ölçeklerdeki maddeler ile yüksek korelasyona sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Jonason ve Webster, 2010: 428). Öte yandan, 12 maddelik “Dirty Dozen” ölçeği, az sayıda maddeden oluştuğu için her üç boyutu (makyavelizm, psikopati ve narsizm) tam anlamıyla ölçemeyebileceği için bazı eleştirilere de maruz kalmıştır. (Miller vd., 2012: 1051). Buna rağmen, “Dirty Dozen” literatürde “Karanlık Üçlü” kavramını ölçmek için kullanılan en yaygın ölçeklerden biri olarak birçok araştırmada kullanılmış (Gonzales ve Greitemeyer, 2018; Rapp-Ricciardi vd., 2018 ; Baloch vd., 2017; Le Breton vd., 2017; Robertson vd., 2016) ve Fransızca (Savard vd., 2017: 125), İsveççe (Garcia vd., 2017: 648), Farsça (Yousefi ve Piri, 2016: 71), Çince (Geng vd., 2015: 246) ve Lehçe (Czarna vd., 2016: 445) dillerine uyarlamaları yapılmıştır.

“Dirty Dozen” ölçeğinin Türkçe'ye uyarlaması 2015 yılında Eraslan-Çapan, Satıcı, Yılmaz ve Kayış tarafından denenmiştir. Araştırmacılar, 430 üniversite öğrencisinden elde edilen veriler doğrultusunda ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizlerini 9'lu Likert tipi ölçek kullanarak test etmiştir. Çalışmanın sonucuna göre yapı geçerliği için uygulanan DFA (Doğrulayıcı Faktör Analizi) sonucuna göre ölçeğin üç faktörlü yapısının doğrulandığı tespit edilmiştir (Eraslan-Çapan vd., 2015). Özsoy, Rauthmann, Jonason ve Ardıç ise 2017 yılında “Dirty Dozen” ölçeğinin Türkçeye uyarlanması için başka bir çalışma yapmışlardır. Araştırmacılar, bir önceki çalışmaya benzer şekilde 368 öğrenciden elde edilen veriler doğrultusunda ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizlerini 5'li Likert tipi ölçek kullanarak test etmiştir. Çalışmanın sonucuna göre, ölçeğin üç faktörlü yapısı doğrulanmıştır. (Özsoy vd., 2017:12).

Her iki çalışmada da geçerlilik ve güvenilirlik analizleri üniversite öğrencileri örnekleminde sınanmıştır. Dolayısıyla ölçeğin işletme ya da örgütsel davranış alanları için geçerliliği ve güvenilirliği hala sınanmamıştır. Bu bağlamda, bu çalışmanın amacı “Karanlık Üçlü (Dirty Dozen)” ölçeğinin işletme ya da örgütsel davranış alanlarında kullanılabilmesi için Türkçe uyarlamasının yapılarak, geçerlilik ve güvenilirliğinin test edilmesi olarak belirlenmiştir. Bu amaç doğrultusunda söz konusu ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri bir işyerinde yönetici pozisyonunda çalışmakta olan kişilerden elde edilen veriler doğrultusunda gerçekleştirilecektir. Böylece “Karanlık Üçlü” kavramı yönetici pozisyonundaki çalışanlar

için daha hassas ve doğru bir şekilde ölçülebilecek ve özellikle örgütsel davranış literatüründeki diğer kavramlar ile ilişkilendirilebilecektir.

Çalışmada, ilk olarak “Karanlık Üçlü” kavramı tanıtılmakta ve karanlık üçlü kavramının boyutları hakkında bilgi verilmektedir. Sonrasında ise ölçeğin Türkçe dilinde kullanılabilmesi için yapı geçerliliği ve güvenilirlik hesaplamaları gerçekleştirilecektir.

## 1. KARANLIK ÜÇLÜ KAVRAMI

İnsan kişiliğinin işlevselliğini analiz eden çalışmalar kişilik özelliklerinin insanların sosyal durumlara uyum sağlamak zorunda kalması ile ortaya çıktığını ve insanların kişisel özelliklerinin toplumda statü kazanma, toplum içindeki konumlarını güvence altına alma ve diğer insanlar ile arkadaşlık kurabilme amacı için bir araç olduğunu iddia etmektedir (Buss, 1991: 460). Bazı bireyler, bu amaçlarına uzlaşmacı ve vicdanlı olma gibi sosyal açıdan da olumlu özelliklerini kullanarak ulaşırken, diğerleri daha kendi çıkarları doğrultusunda gerekirse sosyal açıdan olumsuz özellikleri kullanarak ulaşmaktadır (Jonason ve Webster, 2010: 430). Makyavelist kişilik özelliğine sahip bireyler, diğer bireylerin naif kişilik özelliğine sahip olduğunu düşünmekte ve dolayısıyla diğer bireyleri manipüle etmede bir sakınca görmemektedirler. Narsist kişilik özelliğine sahip bireyler ise kendi ruhsal ve bedensel kimliklerine aşırı derecede hayranlık duymakta, kendilerini çok fazla beğenmekte, empati yeteneğinden yoksun ve dikkat çekmeye meyilli bireylerdir. Psikopati kişilik özelliğinde olan bireyler ise toplumsal normları göz ardı ederek, anti-sosyal davranışlar sergileme eğilimindedirler. Paulhus ve Williams bu üç negatif kişilik özelliğini “karanlık üçlü” olarak tanımlamaktadır. Bu her üç kişilik özelliğinin de içinde kişilerarası davranışları doğrudan etkileyen kötü niyet barındırmakta olduğu iddia edilmektedir (Paulhus ve Williams, 2002: 560). Aşağıdaki bölümlerde “karanlık üçlü” kavramının boyutlarına değinilecektir.

### 1.1. Makyavelizm

Niccolo Makyavelli'nin ‘Prens’ adlı kitabı politik gücü ele geçirmek ve muhafaza etmek için yazılmış bir el kitabıdır. Makyavelli, felsefi ideallerden ziyade tarihsel olayları emsal göstererek ahlaklı bir insanın bile vicdansız biriyle baş ederken, acımasız, ahlaksız ve hilekar yöntemler izlemesi gerektiğini savunmuştur (Forsyth vd., 2012: 570). Makyavelizmin kavram olarak psikoloji ve yönetim alanlarında çalışan akademisyenlerin dikkatini çekmesi ise 1970 yılında Christie ve Geist tarafından Makyavelli'nin prensiplerine dayanarak bir kişilik ölçeği geliştirilmesiyle başlamıştır (Christie ve Geis, 1970). Makyavelist kişilik birbiriyle bağlantılı üç değer bir araya gelmesiyle oluşturulmuştur. Bunlardan ilki, diğer bireylerle baş ederken manipüle edici taktiklerin işe yaradığına olan inanç, ikincisi insanın doğası gereği iyi olmadığına olan inanç ve üçüncüsü ise menfaatin prensiplerden önce geldiğine yönelik inançtır.

Yapılan araştırmalar, gerçekten makyavelist kişilik özelliğine sahip bireylerin diğer insanların kötü olduğunu düşünmeye ve ahlaki olarak şüphe uyandıran seçimler yapmaya meyilli olduğunu göstermektedir (Fehr vd., 1992: 80). Makyavelist bireyler, duygusal zekaları kendilerinin sandığı kadar güçlü olmamasına rağmen kendilerini başkalarının manipülatörü olarak düşünürler. Özellikle, yapısal olarak gelişmemiş ve iyi organize olmamış ortamlarda makyavelist bireylerin kariyerlerinde başarılı olma şansı artmaktadır (Dahling vd., 2009: 220). Organizasyon yapısı sağlamlaştığında ise makyavelist bireylerin kariyer başarıları düşme eğilimi göstermektedir. Makyavelist bireylerin genel olarak, hile yapma, yalan söyleme ve başkalarına ihanet etme olasılıkları yüksektir; ancak buna rağmen düzenli olarak anti-sosyal davranış biçimleri göstermezler (Ferris ve King, 1996: 55).

Makyavelistlerin bir diğer özelliği de mükemmel görünme çabasıdır. Bu çabanın nedeninin ise makyavelist kişilerin kendileri için değil, başkaları için mükemmel olma isteği olduğu düşünülmektedir. Başkalarının gözünde kusursuz görünme isteği, aslında makyavelistler için güçsüzlüklerini maskeleyen önemli bir araçtır (Sherry vd., 2006: 831). Yüksek düzeyde makyavelist kişilik özelliği taşıyan bireylerin düşük düzeyde makyavelist kişilik özelliği taşıyan bireyler ile kıyaslandıklarında ise çevreleri üzerinde kişisel kontrol uygulamaya ve aynı zamanda risk almaya daha çok meyilli oldukları tespit edilmiştir (Allsopp vd.,

1991: 36). Cinsiyet temelinde ise kadınların genel olarak erkeklere göre daha düşük düzeyde makyavelist kişilik özelliği taşıdığı ileri sürülmektedir. Bunun en önemli nedeninin ise kadınların erkeklere göre daha yaygın olarak etik davranış sergilemesi ve empati yapmaları gösterilmektedir (Arlow, 1991: 66).

## 1.2. Narsizm

Narsizm kavramı ilk olarak 1898 yılında Havelock Ellis'in 'Narcissuslike' terimini kişinin cinsel duygularını neredeyse tamamen kendine hayranlık duyma düzeyinde absorbe etme eğilimine girmesi olarak tanımlamasıyla psikoloji literatürüne girmiştir (Raskin ve Howard, 1988: 890). Ellis'in çalışması Freud üzerinde derin bir etki bırakmış ve Freud narsizmi 1914 yılında meta psikoloji kuramını oluştururken klinik çalışmalarının odak noktası olarak kullanmıştır. Narsizm kişinin kendi fiziksel ya da ruhsal benliğine aşırı bir tutku ile bağlanması, kendini aşırı beğenmesi veya empatiden yoksun olması anlamına gelmektedir (Miller ve Campbell, 2008: 452).

Kişilik bozukluklarını analiz eden klinisyenlere göre narsizmin karakteristik özelliği "kendine aşırı paha biçme"dir. Bununla birlikte, kişilikle ilgili çalışan psikologlar narsizmin mutlaka bir kişilik bozukluğu değil, bir kişilik tipi olduğunu öne sürmektedir (Rhodewalt ve Peterson, 2009: 550). Narsizm, kişinin benliğini aşırı büyütmesini, kontrol, başarı, prestij elde etme, statü sahibi olma ve başkaları tarafından hayranlık duyulma gibi isteklerini ve kendine duyulan sevginin başkaları tarafından da pekiştirilmesi ile başkalarının kendilerine iltimas göstermesi isteğini içermektedir (Morf ve Rhodewalt, 2001: 182). Teorisyenler, sağlıklı özgüven ve özsaygıyı narsizm kavramından ayırtmaktadır. Narsistler, genellikle başarılarını abartma, eleştirileri kabullenmeme, uzlaşmadan uzak olma ve yalnızca kendilerine hayran olan bireylerle kişilerarası ve romantik ilişki kurma eğilimindedirler (Resick vd., 2009: 1365). Başkalarına tarafından ise narsistler kibirli, kendi ile övünen, agresif ve genellikle sevimsiz insanlar olarak görülmektedir. Bazı durumlarda ise narsizm saldırganlıkla ilişkilendirilmektedir. Narsist bireylerin, olumsuz geri bildirim aldıklarında, toplum tarafından dışlandıklarında veya eleştirildiklerinde saldırgan bir tutum takınma olasılıkları oldukça yüksektir (Buffardi ve Campbell, 2008: 1303).

Narsizm, Ellis tarafından ilk defa kavramsallaştırılmasından günümüze kadar çeşitli çalışmalara konu olmuş, bazı akademisyenler tarafından patolojik düzeyde incelenmiş, bazı akademisyenler tarafından ise insan doğasında narsizmin sağlıklı taraflarının da olabileceğini iddia edilmiştir. Narsizmin kişinin ruh sağlığına faydalı olabileceğini öne süren araştırmalar, narsizmi tehlikeli boyutlara ulaşmayıp belli bir seviyede seyrettiği müddetçe zararsız ve hatta gerekli bir eğilim olarak kabul etmektedir (Foster ve Campbell, 2007: 1325). Narsist kişilik özelliği gösteren iş görenlerin iş performansı da oldukça tartışılan bir konudur. Örneğin bazı çalışmalar, yüksek düzeyde narsist kişilik özelliği gösteren kişilerin kendilerinin reklamlarını iyi yapabildikleri, yöneticilerinin gözünde kendilerini parlatabildikleri ve sonuç olarak izlenim yönetimini iyi beceribildiklerinden dolayı daha hızlı terfi ettiklerini iddia etmektedir (Hogan ve Kaiser, 2005; Vohs vd., 2005). Öte yandan, diğer çalışmalar ise narsist kişilerin güveni kötüye kullanma, nezaketsizlik, zorbalık gibi tutumlar sergilediklerinden dolayı iş yerinde dışlandıklarını ve iş performanslarının da düştüğünü ileri sürmüştür (Bogart vd., 2004; Penney ve Spector, 2002).

## 1.3. Psikopati

Psikopati, başka bireylere ve toplumsal düzen sağlayan mekanizmalara karşı kayıtsızlık, dürtülere hakim olamama ve başka bireylere zarar verici davranışlar sergilendiğinde pişmanlık ya da suçluluk duymama olarak ifade edilmektedir. Duygusal olarak sığ olan psikopatlar amaçlarına ulaşmak için çeşitli suç içeren ahlak dışı faaliyetlerde bulunarak parazit bir yaşam şekli benimsemektedir (Hare ve Neumann, 2009: 795). Psikopati, kişinin güç algısı, otoriteye karşı gelme, streten etkilenmeme, vurdumduymazlık, vicdan azabı duymama ve başkalarına karşı duyarsız olma gibi özellikleri barındırmaktadır. İlk başta tıpkı narsizm gibi psikopati de kişilik bozukluğu gibi klinik bir vaka olarak görülürken, son yıllarda yapılan çalışmalar psikopatinin bir kişilik bozukluğu olabileceği gibi bir kişilik özelliği de olabileceğini göstermiştir (Levenson vd., 1995: 156). Psikopati, akademik hilekarlık, sömürücü ve kısa vadeli arkadaşlık ilişkileri,

küçümseyici davranışları ve aleni şiddet içeren diğer anti-sosyal iletişim mekanizmalarını içermektedir (Nathanson vd., 2006: 120).

Makyavelizm ve narsizmde olduğu gibi, psikopat kişilik özelliği gösteren çalışanların kurumsal ortamlarda, aşırı rasyonel ve duygusal davranış biçimi gerektirmeyen işlerde başarı (bu başarı başkalarına zarar verme pahasına olsa bile) göstermeleri muhtemeldir (Yang ve Raine, 2008: 134). Aslında bazı durumlarda psikopat bireyin nitelikleri, çalıştığı organizasyonun misyon ve vizyonu ile uyumlu olabilmektedir. Örneğin, faaliyetleri sonucunda ceza alabileceği bir işletmede, duygusuz, güç odaklı ve agresif bir psikopat tüm bu özelliklerini işletmenin hedefleri için kullandığında o örgüt için iyi bir örgütsel vatandaş sayılabilmektedir (Forsyth vd., 2012: 578). Babiak ve Hare'nin 2006 yılında iş yerinde psikopatolojinin analizini yaptığı "Snakes in Suits (Takım elbise içindeki yılanlar)" başlıklı çalışmasında üst yönetim takımında yer alan yöneticilerin % 3,5'unun psikopatlık ölçeğinde çok yüksek skorlara sahip oldukları tespit edilmiştir (Babiak ve Hare, 2006). Yine de psikopat iş görenlerin herhangi bir organizasyonda başarılı olmaları oldukça istisnadır. Psikopatlar başkalarının haklarına saygı duymamakta, tehlikeli, saldırgan ve gayri meşru faaliyetlerde bulunarak üretim karşıtı iş davranışı sergilemeye meyilli olmaktadır (Hare ve Neumann, 2009: 791).

## 2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE AMACI

### 2.1. Karanlık Üçlü Ölçeği

"Karanlık Üçlü" kavramını ölçmek için Jonason ve Webster tarafından, makyavelizm, psikopati ve narsizm boyutlarını 4'er madde ile ölçen ve toplamda 12 maddeden oluşan "Dirty Dozen" olarak adlandırdıkları bir ölçek geliştirilmiştir. Karanlık üçlü olarak adlandırılan makyavelizm, narsizm ve psikopati kişilik türlerini bir arada ve ayrı ayrı olarak değerlendirmeye olanak sağlayan ölçek her bir kişilik türünü 4 ifade ile ölçmektedir. İlgili literatürde en sık kullanılan ölçek olması ve Türkçe uyarlamasının daha önce çalışanların kullanıldığı bir örneklem ile gerçekleştirilmemiş olması sebebiyle bu çalışmanın konusu söz konusu ölçeğin Türkçe uyarlamasının gerçekleştirilmesidir.

Daha önce de bahsedildiği üzere öğrenciler üzerine yapılan bir çalışmada ölçeğin Türkçe uyarlaması yapılmış olsa da farklı bir örneklem olarak çalışanlar üzerinde denemesi yapılmamıştır. Bu sebeple bu çalışmada, işletme yönetimi literatürüne katkı sağlamak amaçlandığından bir işletmede yönetici pozisyonunda çalışanlar araştırma örneklemi olarak seçilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlanmasında öncelikle araştırmacılar bireysel olarak ayrı ayrı İngilizce-Türkçe çevirisini yaparak birbirlerinin çevirileri üzerine mutabık kalmışlardır. Daha sonra ise psikoloji ve örgütsel davranış bilim dallarından araştırmacılara danışılarak ölçek en iyi anlamı verecek şekilde revize edilmiştir. Son olarak da ölçeğin dilsel uygunluğunu test etmek amacıyla dilbilim akademisyenleri tarafından Türkçe-İngilizce çevirisinin uygunluğunun kontrol edilmesi sağlanmıştır. Ölçek maddelerinin orijinal ifadelerle en yakın olacak şekilde ve dil açısından anlaşılabilirliğin sağlandığına karar verildikten sonra ifadeler anket formuna dönüştürülerek veri toplama aşamasına geçilmiştir.

### 2.2. Araştırma Süreci

Çalışmanın amacı karanlık üçlü ölçeğinin Türkçe diline uyarlanması olduğundan, iki farklı örneklemden anket toplanarak önce SPSS 21.0 paket programıyla ve daha sonra da AMOS 14.0 programıyla analizler gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılığı için Cronbach Alpha katsayılarına bakılmış, yapısal geçerlilik için de önce keşfedici ve daha sonra da doğrulayıcı faktör analizleri uygulanmıştır. Karanlık üçlü ölçeğinin Türkçeye uyarlanması çalışmasında iki ayrı örneklem grubu kullanılmıştır. Her iki örneklem de İstanbul ilinde faaliyet gösteren büyük işletmelerde çalışan orta ve üst düzey yöneticileri kapsayacak şekilde oluşturulmuştur.

#### 2.2.1. Birinci Örneklem

Anket, ilk olarak geniş katılım sağlaması amacıyla LinkedIn sosyal ağı üzerinden çevrimiçi olarak paylaşılmıştır. Araştırmacıların sosyal ağ üzerinde belirttikleri kısıtlar dolayısıyla anketi cevaplayanların

hassas olması istenmiştir. Çalışanlarda ve özellikle yönetici pozisyonundaki kişilerde karanlık üçlü kişilik ölçeğinin denenmesi amaçlanmış olduğundan bu konuya titizlikle yaklaşılmıştır. Çalışma kapsamında 365 anket toplanmış ancak yapılan incelemelerde uygun cevaplanmayan, demografik özellikler açısından çalışmanın amacına uygun olmayan 24 anket elenmiştir. Bu doğrultuda 341 anket üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir.

İlk örnekleme ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 1'de özet olarak gösterilmiştir. Örneklemin özellikleri incelendiğinde örneklemin yarısından çoğunu oluşturan kişilerin 28-47 yaşları arasında, iş hayatında aktif olarak uzunca bir süredir çalışmakta olan kişiler olduğu görülmektedir. Katılımcıların cinsiyetlerinin dağılımında erkek katılımcılar kadın katılımcılardan her ne kadar fazla olsa da aradaki farkın sorun yaratacak fazlalıkta olmadığı düşünülmektedir. Eğitim durumları incelendiğinde lise ve altı eğitim düzeyine sahip katılımcının olmadığı, katılımcıların neredeyse tamamının lisans ve lisansüstü mezunu olduğu gözlenmektedir.

**Tablo 1: Birinci Örnekleme İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler**

Yaş	18-27 arası	28-37 arası	38-47 arası	48-57 arası	58 ve üstü
	84 (%24,6)	147 (%43,1)	69 (%20,2)	30 (%8,8)	11 (%3,2)
Cinsiyet	Kadın			Erkek	
	143 (%41,9)			198 (%58,1)	
Eğitim	Lise	Lisans		Lisansüstü	
	12 (%3,5)	186 (%54,5)		143 (%41,9)	
Toplam İş Tecrübesi	0-1 yıl	1-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	15 yıldan fazla
	23 (%6,7)	98 (%28,7)	84 (%24,6)	49 (%14,4)	87 (%25,5)

Araştırmada katılımcıların toplam iş tecrübeleri ve çalışmakta oldukları işlerindeki pozisyonları sorulmuştur. Toplam iş tecrübesine göre katılımcıların %25,5'inin 15 yıldan uzun süredir iş hayatında oldukları ve yarısından fazlasının da 1-10 yıl arası iş tecrübesine sahip olduğu göze çarpmaktadır. Araştırmanın amacı sebebiyle katılımcıların pozisyonları (yöneticilik düzeyinde çalışıyor olmaları koşulu dolayısıyla) açık uçlu soru olarak sorulmuş ve birbirinden farklı yönetici pozisyonlarında (yönetmen, müdür, uzman, şef, sorumlu, koordinatör, operasyon/iş analisti, orta düzey yönetici, danışman, yetkili, direktör, genel müdür yardımcısı, bölüm başkanı, takım lideri, iş geliştirme yöneticisi vb.) çalışmakta oldukları tespit edilmiştir.

### 2.2.2. İkinci Örnekleme

Çalışmanın ikinci adımında ölçeğin onaylayıcı faktör analizinin yapılması söz konusu olduğundan ve aynı örnekleme ile çalışılmasının doğru sonuçlar vermeyeceği düşüncesiyle ikinci kez veri toplanmıştır. Bu veri toplama aşamasında araştırmanın amacı doğrultusunda yine yönetici pozisyonunda olan ve bankacılık sektöründeki çalışanlar örnekleme olarak seçilmiştir. Söz konusu kişilere yine LinkedIn sosyal ağı üzerinden, çalıştıkları işletmeler ve pozisyonları dikkate alınarak çevrimiçi anketin mesaj olarak iletilmesi yoluyla ulaşılmıştır. Kendisine anket ulaştırılan 515 kişiden 181'inden geri dönüş elde edilmiş ancak yapılan incelemelerde uygun cevaplanmayan, demografik özellikler açısından çalışmanın amacına uygun olmayan 17 anket elenmiştir 164 anket üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir.

**Tablo 2: İkinci Örnekleme İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler**

Yaş	18-27 arası	28-37 arası	38-47 arası	48-57 arası	58 ve üstü
	51 (%31,1)	84 (%51,2)	21 (%12,8)	4 (%2,4)	4 (%2,4)
Cinsiyet	Kadın			Erkek	
	67 (%40,9)			97 (%59,1)	
Eğitim	Lise	Lisans		Lisansüstü	
	8 (%4,9)	85 (%51,8)		71 (%43,3)	
Toplam İş Tecrübesi	0-1 yıl	1-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	15 yıldan fazla
	10 (%6,1)	55 (%33,5)	52 (%31,7)	28 (%17,1)	19 (%11,6)

İkinci örnekleme ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 2'de özet olarak gösterilmiştir. Örneklemin özellikleri incelendiğinde örneklemin yarısından çoğunu oluşturan kişilerin 28-47 yaşları arasında, %31,1'inin de 18-27 yaşları arasında olduğu görülmektedir. İş hayatında aktif rol almaları ve yönetici

pozisyonunda çalışan kişiler oldukları da iş yerindeki pozisyonları sorularak kontrol edilmiştir. Katılımcıların cinsiyetlerinin dağılımında da yine erkek katılımcıların (%59,1) kadın katılımcılardan (%40,9) fazla olduğu görülmektedir. Eğitim durumları incelendiğinde lise ve altı eğitim düzeyine sahip katılımcının olmadığı, katılımcıların neredeyse tamamının lisans ve lisansüstü mezunu olduğu gözlenmektedir. Toplam iş tecrübesi açısından katılımcıların büyük çoğunluğunun 1-5 yıl (%33,5) ve 6-10 yıl (%33,5) süreli iş tecrübesine sahip oldukları gözlenmiştir. Katılımcıların yaklaşık %30'unun da 11 yıldan uzun süredir çalışıyor oldukları belirlenmiştir.

### 3. BULGULAR

#### 3.1. Güvenilirlik (İç Tutarlılık) Analizi

Ölçeklerin güvenilirliğinin test edilmesinde kullanılan en yaygın yöntemlerden biri olan Cronbach Alpha testi gerçekleştirilmiştir. Cronbach Alpha katsayısının 0,70'den büyük olması durumunda ölçeklerin iç tutarlılığının olduğu söylenebilmektedir (Cortina, 1993: 102). Her iki örnekleme ilişkin hem ölçeğin tamamının hem de alt boyutlarının güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır.

Tablo 3: Ölçeklere ve Boyutlara İlişkin Güvenilirlik Analizi

Ölçek / Alt Boyut	1. Örnekleme	2. Örnekleme
Karanlık Üçlü Ölçeği	0,888	0,889
Makyavelizm	0,850	0,843
Narsizm	0,834	0,823
Psikopati	0,779	0,789

Tablo 3'te görüldüğü üzere birinci örnekleme ilişkin güvenilirlik analizi sonuçlarına göre ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,888 olup boyutların güvenilirlik değerleri de 0,779 ile 0,850 arasında değişmektedir. İkinci örnekleme ilişkin güvenilirlik analizi sonuçlarına göre ise ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,889 olup, boyutlara ilişkin güvenilirlik değerleri de 0,789 ile 0,843 arasında değişmektedir. Böylece her iki örnekleme ilişkin güvenilirlik değerlerinin 0,70'den büyük olduğu görülmektedir. Ayrıca her iki örnekleme ait ölçekte yer alan ifadelerin madde toplam korelasyon katsayıları da 0,40'dan büyük (Carmines ve Zeller, 1979: 53-60) olduğundan ölçeklerde herhangi bir problem olmadığı söylenebilmektedir. Sonuç olarak bu bilgiler ışığında ölçeğin iç tutarlılığının sağlandığı söylenebilir.

#### 3.2. Keşfedici Faktör Analizi

Çalışmada kendilerine yöneltilen soru formunu tam ve eksiksiz olarak cevaplamış olan 341 katılımcıdan elde edilen veriler doğrultusunda ölçeğin faktör yapısını ortaya çıkarmak, orijinal ölçeğe olan uygunluğunu tespit etmek için ilgili soru formu keşfedici faktör analizine tabi tutulmuştur. SPSS 21.0 paket programı kullanılarak faktör analizi gerçekleştirilmiş ve yapılan faktör analizinde "Principal Axis Factoring" yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem ile yapılan analizde ölçülmek istenen faktör yapısının oluşturacağı modelin hata ve özgül varyanslardan arındırılması söz konusudur ve yöntem paylaşılan varyanslar ile çalışmaktadır (Suhr, 2006: 2-3). Bu doğrultuda ilk olarak ölçeğin faktör analizine uygunluğunu test etmek amacıyla KMO ve Bartlett testleri yapılmış ve KMO değeri 0,891 olarak bulunmuş olup Bartlett testi ise anlamlıdır. Bu durumda veri seti faktör analizine devam etmek için uygundur.

Tablo 4: Ölçeğe İlişkin İfadeler ve Faktör Yükleri

İfade	Faktör Yükleri		
	Makyavelizm	Narsizm	Psikopati
1. İstediklerimi elde etmek için insanları manipüle edebilirim.	,693		
2. İstediklerimi elde etmek için hile ve yalana başvurduğum olmuştur.	,606		
3. İstediklerimi elde etmek için insanlara iltifat edebilirim.	,823		
4. Kendi amaçlarıma ulaşabilmek için insanları kullanabilirim.	,761		
5. Yaptıklarımın vicdan azabı duymama eğilimindeyim.		,642	
6. Davranışlarımla ahlaki olup olmaması beni ilgilendirmez.		,837	
7. İnsanlara karşı kayıtsız veya duyarsız olabilirim.		,815	
8. İnsanlara karşı küçümseyici davranışlarda bulunabilirim.		,773	



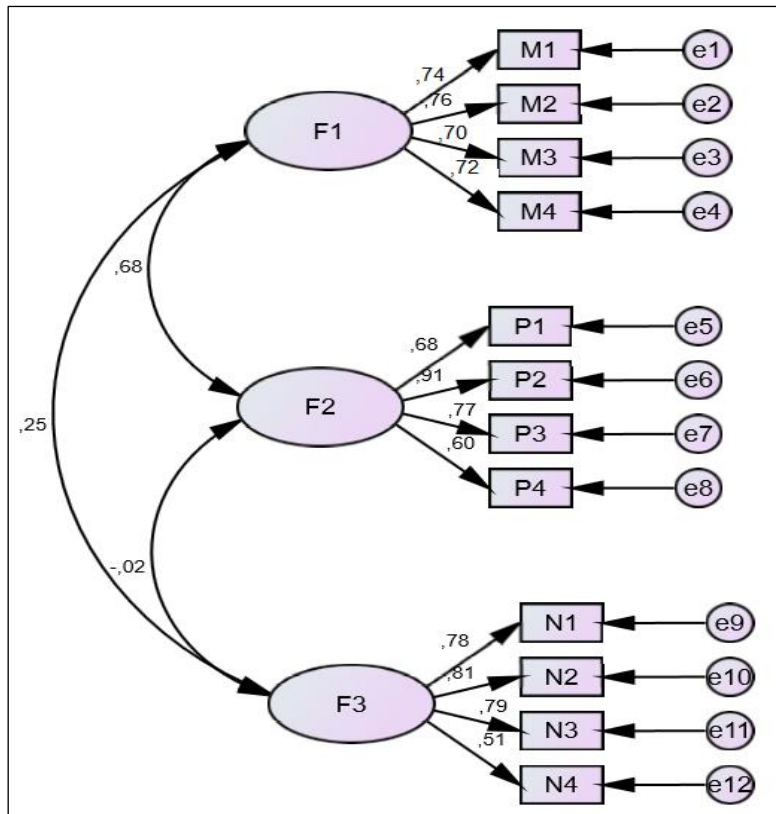
Tablo 4'ün devamı			
İfade	Faktör Yükleri		
	Makyavelizm	Narsizm	Psikopati
9. Başkalarının bana hayranlık duymasını isteyebilirim.			,746
10. Başkalarının beni dikkate almasını isteyebilirim.			,828
11. Prestij ve statü sahibi olma eğilimindeyim.			,826
12. Başkalarından bana iltimas göstermesini bekleme eğilimindeyim.			,566

Keşfedici faktör analizi sonucunda ölçeğin orijinal hali ile uyumlu olarak 3 faktörden oluştuğu açıklayıcılık oranının %67,590 olduğu görülmüştür. Bu yapıya göre ölçek 4'er ifadeden oluşan makyavelizm, narsizm ve psikopati boyutlarıyla orijinal halindeki uygun bir yapı taşımaktadır

### 3.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Keşfedici faktör analizinden elde edilen bulgular ışığında önerilen ölçeğin her iki örneklem için geçerliliğinin ve güvenilirliğinin test edilmesi amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi, ölçme modellerinin geliştirilmesinde sık kullanılan ve önemli kolaylıklar sağlayan bir analiz yöntemidir. Bu yöntem ile önceden oluşturulmuş olan model doğrultusunda yapının doğrulanması amaçlanmaktadır (Yaşlıoğlu, 2017: 78-79). Orijinal ölçekte yer alan ve birinci örneklemden elde edilen veriler doğrultusunda gerçekleştirilmiş olan keşfedici faktör analiziyle de ortaya koyulan modelin doğrulanması amacıyla "Karanlık Üçlü ölçeği üç faktörlü bir yapıdır" hipotezinin test edilmesi gerekmektedir. Hipotezin kabulü sonrası yapının geçerliliği ve uygunluğu test edilmiş olacaktır. Söz konusu yapı testi için bir önceki aşamada keşfedici faktör analizi sonrası ortaya çıkmış olan üç faktörlü yapı aynı şekilde faktörleri ve ifadeleri ile Şekil 1'deki gibi tasarlanmıştır.

Şekil doğrultusunda modelin yapısal geçerliliğinin kabul edilebilmesi için; üç adet faktör bulunması, bu üç faktörün birbiriyle ilişkide olması (çift yönlü oklar), 12 tane gözlemlenebilir değişken bulunması ve bu değişkenlerin 12 ifadeye karşılık gelmesi, her gözlemlenebilir değişkenin tek bir faktör üzerinde yüklenmiş olması ve bu gözlemlenebilir değişkenlerin hata terimleri arasında ilişki bulunmaması gerekmektedir.



Şekil 1: Karanlık Üçlü Ölçeği Faktör ve Boyutları

Modelin yapısal geçerliliğinin sağlanması için gereken koşullar gerçekleşirse model geçerli sayılabilmektedir. Model testi amacıyla gerçekleştirilmiş olan anket çalışmasından elde edilen veriler ile şekildeki model doğrultusunda AMOS 21.0 programı kullanılarak önerilen modelin testi yapılmıştır. Modelin testi sonucu modeldeki hatalar “standardize kalıntılar (standardized residuals) ve “düzeltme indisleri (modification indices)” tabloları yoluyla gözlenmiş ve ayrıca modelin değerlendirilmesini sağlayan uygunluk testleri incelenmiştir.

Bu model ile ilgili sonuçlara bakıldığında  $\chi^2$  değeri 104,578 ve serbestlik derecesinin 51 olduğu görülmüştür. Modelde yer alan değişkenler olan ifadeler ve bu ifadelerle ilişkin standardize regresyon yükleri aşağıdaki özet tabloda yer almaktadır.

**Tablo 5: Modele İlişkin İfadeler, Faktörler ve Standardize Regresyon Yükleri**

İfade Kısaltması	İfade	Faktör	Standardize Reg. Yükleri
M1	1. İstediklerimi elde etmek için insanları manipüle edebilirim.	F1	,739
M2	2. İstediklerimi elde etmek için hile ve yalana başvurduğum olmuştur.		,755
M3	3. İstediklerimi elde etmek için insanlara iltifat edebilirim.		,705
M4	4. Kendi amaçlarıma ulaşabilmek için insanları kullanabilirim.		,717
P1	5. Yaptıklarımın vicdan azabı duymama eğilimindeyim.	F2	,676
P2	6. Davranışlarımla ahlaki olup olmaması beni ilgilendirmez.		,908
P3	7. İnsanlara karşı kayıtsız veya duyarsız olabilirim.		,775
P4	8. İnsanlara karşı küçümseyici davranışlarda bulunabilirim.		,598
N1	9. Başkalarının bana hayranlık duymasını isteyebilirim.	F3	,777
N2	10. Başkalarının beni dikkate almasını isteyebilirim.		,809
N3	11. Prestij ve statü sahibi olma eğilimindeyim.		,792
N4	12. Başkalarından bana iltimas göstermesini bekleme eğilimindeyim.		,508

Söz konusu modele ilişkin ifadelerin regresyon değerleri uygunluk göstermekte olup model testine ilişkin uygunluk değerlerine bakıldığında aşağıdaki tabloda yer alan değerler tespit edilmiştir

**Tablo 6: Model Uygunluk Değerleri**

Uygunluk Değerleri	Eşik Değer	Modele İlişkin Sonuç
Uygunluk İyiliği Değeri (GFI)	$\geq 0,90^*$	0,911
Karşılaştırmalı Uygunluk Değeri (CFI)	$\geq 0,90^*$	0,921
Yüksek Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA)	$< 0,08^*$	0,08
CMIN/DF	$< 2,5^*$	2,051

\*Kaynak: Bentler ve Bonett, 1980; Bagozzi ve Yi, 1989; Bollen, 1990; Aish ve Joreskog, 1990; Byrne, 2011

Tablo 6’da yer alan uygunluk değerleri incelendiğinde tüm değerlerin eşik değerlere uygun olduğu görülmektedir. Bu tablodaki değerler böylece bu modelin kararlı bir yapıda olduğunu da ifade etmektedir.

### 3.4. Yakınsak ve İraksak Geçerlilik Testleri

Ölçeğin güvenilirlik ve iç tutarlılık değerlendirilmesi aşamasında ilk olarak Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısı değeri hesaplanmıştır. Ancak sayıca birden fazla, heterojen ancak benzer ifadelerin genel güvenilirliğini ölçmek üzere kullanılan “Bileşik Güvenilirlik (Composite Reliability)” değeri de ölçeğin güvenilir olduğunun sağlanmasının yapılması açısından önem taşımaktadır. Bileşik güvenilirlik (CR) değeri de Cronbach’s Alpha gibi 0,7’den büyük olduğunda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilmektedir (Raykov, 1998: 380). İkinci örneklemden elde edilen veriler doğrultusunda gerçekleştirilmiş olan analiz sonucu ölçeğin CR değerinin 0,823 olduğu tespit edilmiştir.

Ölçeğe ilişkin modele ait geçerlilikten bahsedebilmek için de yalnızca yapısal uygunluk yeterli bulunmamaktadır. Bu sebeple, doğrulayıcı faktör analizi ile yapısal geçerliliği test edilen modelin yakınsak ve iraksak geçerliliklerinin de test edilmesi önem arz etmektedir.

Yakınsak geçerlilik değişkenlere ilişkin ifadelerin birbirleriyle ve oluşturmuş oldukları faktörle ilişki olduklarını ifade ederken, iraksak geçerlilik ise değişkenlere ilişkin ifadelerin ait oldukları faktör dışındaki faktörlerle kendi ait oldukları faktörden daha az ilişkili olması gerekliliğidir (Yaşhoğlu, 2017: 80). Başka bir

deyişle, yakınsak geçerlilik ifadelerin birbiriyle ve aynı kavramı ölçtüğü varsayılan faktör ile ilişkili olması gerektiğini ifade ederken, ıraksak geçerlilik ise bu ifadelerin kendi ait oldukları faktörle tüm faktörlerden daha fazla ilişki göstermesi gerektiğini ifade etmektedir.

**Tablo 7: Yakınsak ve ıraksak Geçerlilik Testi Sonuçları**

	CR	Ortalama Açıklanan Varyans (AVE)	Maksimum Paylaşılan Varyansın Karesi (MSV)	Paylaşılan Varyansın Karesinin Ortalaması (ASV)
<b>Makyavelizm</b>	0,832	0,560	0,461	0,231
<b>Psikopati</b>	0,820	0,532	0,461	0,261
<b>Narsizm</b>	0,818	0,536	0,062	0,031

Modele ilişkin yakınsak geçerlilik testi açısından bakıldığında tüm bileşik güvenilirlik değerleri (CR) ölçeğe ilişkin ortalama açıklanan varyans (AVE) değerlerinden büyüktür ve yine tüm AVE değerlerinin 0,5'ten büyük olduğu gözlenmektedir. Bu doğrultuda modelin yakınsak geçerlilik koşulunu sağladığı ifade edilebilmektedir. Modele ilişkin ıraksak geçerlilik testi için gereken değerlere bakıldığında ise tüm MSV değerlerinin AVE değerlerinden küçük olduğu ve ASV değerlerinin de MSV değerlerinden küçük olduğu görülmektedir. Böylece ölçeğin ıraksak geçerlilik koşulunu da sağladığı ifade edilebilmektedir. Ölçeğin güvenilirliğinin hem faktörler bazında hem tüm ölçek bazında yüksek olduğu ve ıraksak ile yakınsak geçerlilik testlerinde de herhangi bir sorun gözlenmediğinden dolayı ölçeğin güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu ileri sürülebilir.

## SONUÇ

Örgütsel davranış alanında özellikle 2010 yılından sonra kişilik özellikleri ile ilgili yapılan çalışmalar çalışanların iş yerindeki uygunsuz davranışlarını konu almaya başlamıştır. Pozitif örgütsel davranış alanındaki çalışmalar her ne kadar daha çok çalışılıyor olsa dahi çalışanların karanlık ve gölgede kalmış negatif davranışlarını açıklamanın yöneticiler açısından fikir verici olacağı düşünülmektedir. Bu çalışmada konu edinilen “Karanlık Üçlü” kavramı da özellikle son yıllarda çalışılmaya başlanan ve makyavelizm, narsizm ve psikopati kişilik özelliklerinin birlikte değerlendirildiği ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması ile bu anlamda yapılacak olan çalışmalar açısından önem taşımaktadır. Bu düşünceden hareketle yola çıktığında, “Karanlık Üçlü” ölçeğindeki kişilik özelliklerinin her birinin ayrı ayrı ölçülmesinin daha uzun soru formu oluşturmayı gerektirmesi, araştırmanın geçerliliği açısından sıkıntılar yaratması dolayısıyla Jonason ve Webster (2010) tarafından oluşturulan ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması amaçlanmıştır. Yapılan literatür taraması doğrultusunda söz konusu ölçeğin birçok farklı dile uyarlandığı gözlenmiş ve ayrıca iki farklı çalışmada Türkçe diline uyarlandığı da tespit edilmiştir. Ancak bu çalışmalar üniversite öğrencileri örnekleminde test edilmiş olup Türkçe'ye uyarlanması sırasında yakınsak ve ıraksak geçerlilik değerlerinin analiz edilmediği gözlenmiştir. Buradan hareketle her iki çalışmada da yapılan analizlerin üniversite öğrencileri örnekleminde sınılanması, işletme ve örgütsel davranış alanları için geçerlilik ve güvenilirliğinin sınılanmamış olması çalışmanın amacının “Karanlık Üçlü” ölçeğinin söz konusu örgütsel davranış alanında kullanılabilmesi için Türkçe diline uyarlanmasının yapılarak tüm geçerlilik ve güvenilirlik testlerinin yapılması olarak belirlenmesine sebep olmuştur.

Çalışmanın amacı doğrultusunda orijinal haliyle “Dirty Dozen” ölçeği Türkçeye çevrilerek iki farklı örneklem grubundan veriler toplanarak analize tabi tutulmuştur. Ölçeğin Türkçeye çevirisi gerçekleştirilirken işletme alanına uygun olarak uyarlama yapılması sağlanmış ve cevaplayıcıların yönetici pozisyonunda olmalarına dikkat edilmiştir. Veriler toplandıktan sonra keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleriyle ölçeğin model olarak yapısal geçerliliği kanıtlanmıştır. Ancak yapısal geçerlilik ile birlikte, ölçeğin bundan sonraki çalışmalarda bu haliyle kullanılabilmesi için yakınsak ve ıraksak geçerliliğinin de test edilmesi gerektiğinden söz konusu geçerlilik analizleri de ölçeğin son hali üzerinden (oluşan 3 faktörlü model) gerçekleştirilmiştir. Yakınsak ve ıraksak geçerliliği onaylanmış olan ölçeğin iç tutarlılığının olduğu ve 3 faktörden oluşan bir model olduğu doğrulanmıştır.

Yapılan birbirinden farklı geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sonucunda söz konusu “Karanlık Üçlü” ölçeğinin Türkçe dili için geçerli olduğu görülmüştür. Bu çalışma ile tespit edilen durum ve oluşturulan Türkçe ölçeğin konu ile ilgili araştırmalar yapacak akademisyenler için Türkiye örnekleminde kullanabilecekleri bir ölçek olduğu öne sürülebilir. Ancak, bir ölçeğin başka bir kültürde, başka bir dilde kullanılabilirliğini denemek amacıyla yapılan keşfedici, onaylayıcı faktör analizleri ile geçerlilik testleri sonucu elde edilen veriye dayalı olarak belirlenen geçerlilik ve güvenilirlik durumunun araştırmanın gerçekleştirildiği katılımcılar çerçevesinde sınırlılığa sahip olması da çalışmanın genellenebilirliğini kısıtlamaktadır. Ülkedeki tüm işletmelerde geçerli ve güvenilir olduğu şeklinde bir genelleme yapmak mümkün olmasa dahi gelecekte farklı bölgeler, farklı sektörler ve farklı pozisyonlardan katılımcılar ile yapılacak olan çalışmalar ile denenmesinin ölçeğin güvenilirliğini arttıracakları aşıkardır. Araştırmadan elde edilen bulgular bir bütün olarak değerlendirildiğinde ise, ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik değerlerinin iki örneklem üzerinden ve birbirinden farklı, çeşitli analizler ile test edilmesi “Karanlık Üçlü” kavramının ölçülmesi için güçlü bir araç olduğu, bu çerçevede konu ile ilgili yapılacak çalışmalara katkı sağlayabileceği söylenebilir.

## KAYNAKLAR

- AISH, A. M. ve JÖRESKOG, K. G. (1990), A panel model for political efficacy and responsiveness: An application of LISREL 7 with weighted least squares, *Quality and Quantity*, 24(4), 405-426.
- ALLSOPP, J., EYSENCK, H.J. ve EYSENCK, S.B.G. (1991), Machiavellianism As a Component in Psychoticism and Extraversion, *Personality and Individual Differences*, 12(1), 29-41.
- ARLOW, P. (1991), Personal Characteristics in College Students Evaluations of Business Ethics and Corporate Social Responsibility, *Journal of Business Ethics*, 10(1), 63-69.
- BABIAK, P. ve HARE, R.D. (2006), *Snakes in Suits: When Psychopaths Go to Work*, New York, NY: HarperCollins.
- BAGOZZI, R. P. Yi, Y. (1988), On the Evaluation of Structural Equation Models, *Journal of the academy of marketing science*, 16(1), 74-94.
- BALOGH M.A, MENG, F., XU Z. ve CEPEDA-CARRION I. (2017), Dark Triad, Perceptions of Organizational Politics and Counterproductive Work Behaviours: The Moderating Effect of Political Skills, *Frontiers in Psychology*, 8,1-14.
- BENTLER, P. M. ve BONETT, D. G. (1980), Significance Tests and Goodness of Fit in the Analysis of Covariance Structures, *Psychological Bulletin*, 88(3), 588.
- BOGART, L.M, BENOTSCH, E.G. ve PAVLOVIC, J.D.P. (2004), Feeling Superior But Threatened: The Relation of Narcissism to Social Comparison, *Basic and Applied Social Psychology*, 26, 35-44.
- BOLLEN, K. A. (1990), Overall Fit in Covariance Structure Models: Two Types of Sample Size Effects, *Psychological Bulletin*, 107(2), 256.
- BUFFARDI, L.E. ve CAMPBELL, W.K. (2008), Narcissism and Social Networking Sites, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34,1303-1314.
- BUSS, D. (1991), Evolutionary Personality Psychology, *Annual Review of Psychology*, 42, 459-491.
- BYRNE, B. M. (2011), *Structural Equation Modeling with AMOS Basic Concepts, Applications, and Programming (Multivariate Applications Series)*, New York: Routledge.
- CARMINES, E. G., ZELLER, R. A. (1979), *Reliability and Validity Assessment (Vol. 17)*. New York: Sage publications.
- CHRISTIE R., GEIS, F. (1970), *Studies in Machiavellianism*, New York, NY: Academic Press.
- CORTINA, J. M. (1993), What is Coefficient Alpha? An Examination of Theory and Applications, *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 98.
- CZARNA A.Z., JONASON P.K., DUFNER M. ve KOSSOWSKA M. (2016), The Dirty Dozen Scale: Validation of a Polish Version and Extension of the Nomological Net, *Frontiers in Psychology*, 7, 445.
- DAHLING, J.J., WHITAKER, B.G. ve LEVY, P.E. (2009), The Development and Validation of a New Machiavellianism Scale, *Journal of Management*, 35,219-257.
- ERASLAN-ÇAPAN, B., SATICI, S.A., YILMAZ M.F. ve KAYIŞ A.R. (2015), Karanlık Üçlü Ölçeği: Türkçeye Uyarlama Çalışması, 13. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, Mersin Türkiye.
- FEHR, B., SAMSON, D. ve PAULHUS, D.L. (1996), The Construct of Machiavellianism: Twenty years later", In C.D. Spielberger & J.M. Butcher (Eds.), *Advances in Personality Assessment (pp.77-116)* Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- FERRIS, G.R. ve KING, T.R., (1996), Politics in Human Resources Decision: A Walk on the Dark Side, *IEEE Engineering Management Review*, 24, 52-59.
- FORSYTH, D.R., BANKS, G.C. ve MCDANIEL M.A. (2012), A Meta-Analysis of the Dark Triad and Work Behavior: A Social Exchange Perspective, *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 557-579.
- FOSTER, J.D. ve CAMPBELL, W.K. (2007), Are There Such Things as Narcissists in Social Psychology? A Taxometric Analysis of the Narcissistic Personality Inventory, *Personality and Individual Differences*, 43,1321-1332.
- GARCIA, D., ROSENBERG, P., MACDONALD, S., RAISANEN, C. ve RICCIARDI, M.R. (2017), Measuring Malevolent Character: Data Using the Swedish Version of Jonason's Dark Triad Dirty Dozen, *Data in Brief*, 14,648-652.

- GENG, Y.G., SUN Q.B., HUANG J.Y., ZHU, Y.Z. ve HAN X.H. (2015), Dirty Dozen and Short Dark Triad: A Chinese Validation of Two Brief Measures of the Dark Triad, *Chinese Journal of Clinical Psychology*, 23, 246-250.
- GONZALEZ, J.M. ve GREITEMEYER, T. (2018), The Relationship Between Everyday Sadiism, Violent Video Game Play and Fascination with Weapons, *Personality and Individual Differences*, 124, 51-53.
- HARE, R.D. ve NEUMANN, C.S. (2009), Psychopathy: Assessment and Forensic Implications, *Canadian Journal of Psychiatry*, 54, 791-802.
- HOGAN, R., ve KAISER, R.N. (2005), What We Know About Leadership, *Review of General Psychology*, 9, 169-180.
- JONASON, P.K. ve WEBSTER, G.D. (2010), The Dirty Dozen: A Concise Measure of the Dark Triad, *Psychological Assessment*, 22(2),420-432.
- JONES, D.N. ve PAULHUS, D.L. (2014), Introducing the Short Dark Triad (SD3): A Brief Measure of Dark Personality Traits, *Assesment*, 21(1), 28-41.
- LE BRETON, J.M., SHIVERDECKER, L.K. ve GRIMALDI, E.M. (2017), The Dark Triad and Workplace Behavior, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 387-414.
- LEVENSON, M.R., KIEHL, K.A. ve FITZPATRICK, C.M. (1995), Assessing Psychopathic Attributes in a Noninstitutionalized Population, *Journal of Personality and Social Psychology*, 68,151-158.
- MAHMUT, M.K., MENICTAS, C., STEVENSON, R.C. ve HOMEWOOD, J. (2011), Validating the Factor Structure of the Self-Report Psychopathy Scale in a Community Sample, *Psychological Assessment*, 23,670-678.
- MILLER, J.D. ve CAMPBELL, W.K. (2008), Comparing Clinical and Social-Personality Conceptualizations of Narcissism, *Journal of Personality*, 76(3), 449-476.
- MILLER, J.D., FEW, L.R., SEIBERT, L.A., WATTS, A., ZEICHNER, A. ve LYNAM, D.R. (2012), An Examination of the Dirty Dozen Measure: A Cautionary Tale About the Costs of Brief Measures, *Psychological Assessment*, 24,1048-1053.
- MORF, C.C. ve RHODEWALT, F. (2001), Unraveling the Paradoxes of Narcissism: A Dynamic Self-regulatory Processing Model, *Psychological Inquiry*, 12, 177-196.
- NATHANSON, C., PAULHUS, D.L. ve WILLIAMS, K.M. (2006), Predictors of a Behavioral Measure of Scholastic Cheating: Personality and Competence but not Demographics, *Contemporary Educational Psychology*, 31, 97-122.
- ÖZSOY, E., RAUTHMANN, J.F., JONASON, P.K., ARDIÇ, K. (2017), Reliability and Validity of the Turkish Versions of Dark Triad Dirty Dozen (DTDD-T), Short Dark Triad (SD3-T), and Single Item Narcissism Scale (SINS-T), *Personality and Individual Differences*, 117, 11-14.
- PAULHUS, D.L. ve WILLIAMS, K.M. (2002), The Dark Triad of Personality: Narcissism, Machiavelliansim, and Psychopathy, *Journal of Research in Personality*, 36, 556-563.
- RAPP-RICCIARDI, M., BARBIERI, B., AMATO, C. ve ARCHER, T. (2018), Dark Triad, Locus of Control and Affective Status Among Individuals with an Entrepreneurial Intent, *Journal of Entrepreneurial Education*, 21(1), 1-18.
- RASIN, R. ve HALL, C.S. (1979), A Narcissistic Personality Inventory, *Psychological Reports*, 45 (2), 590.
- RASKIN, R. ve HOWARD, T. (1988), A Principal Components Analysis of the Narcissistic Personality Inventory and Further Evidence of its Construct Validity, *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(4), 890-802.
- RAYKOV, T. (1998), Coefficient Alpha and Composite Reliability with Interrelated Nonhomogeneous Items, *Applied Psychological Measurement*, 22(4), 375- 385.
- RESICK, C.J., WHITMAN, D.D., WEINGARDEN, S.M. ve HILLER N.J. (2009), The Bright-side and the Dark-side of CEO Personality: Examining Core Self-evaluations, Narcissism, Transformational Leadership and Strategic Influence, *Journal of Applied Psychology*, 94, 1365-1381.
- RHODEWALT, F. ve PETERSON, P. (2009), Narcissism, In M.R. Leary & R.H. Hoyle (Eds.), *Handbook of Individual Differences in Social Behavior* (pp.547-560), New York, NY: Guilford Press.

- ROBERTSON, A.S., DATI, J.A.D., BRAWLEY, A.D., PURY, C.L.S. ve MATEO, J.S. (2016), The Dark Triad and Social Behavior: The Influence of Self-construal and Power Distance, Personality and Individual Differences, 98: 69-74.
- SAVARD, C., SIMARD, C. ve JONASON, P.K (2017), Psychometric Properties of the French-Canadian Version of the Dark Triad Dirty Dozen, Personality and Individual Differences, 119, 122-128.
- SHERRY, S.B., HEWITT, P.L, BESSER, A., FLETT, G.L, ve KLEIN, C. (2006), Machiavellianism, Trait Perfectionism and Perfectionistic Self-presentation, Personality and Individual Differences, 40(4), 829-839.
- SUHR, D.D. (2006), Exploratory or Confirmatory Factor Analysis?, (pp. 1-17). In.Cary: SAS Institute.
- VOHS, K.D., BAUMEISTER, R.F. ve CIAROCCO, N. (2005), Self-regulation and Self-presentation: Regulatory Resource Depletion Impairs Impression Management and Effortful Self-presentation Depletes Regulatory Resources, Journal of Personality and Social Psychology, 8, 632-657.
- YANG, Y. ve RAINE, A. (2008), Functional Neuroanatomy of Psychopathy, Psychiatry, 7, 133-136.
- YAŞLIOĞLU, M.M. (2017), Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması, İstanbul Üniversitesi İktisadi İdari Fakültesi Dergisi, 46(Special Issue), 74.
- YOUSEFI, R., PİRİ, F. (2016), Pyschometric Properties of Persion Version of Dirty Dozen Scale, Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology, 22(1), 67-76.