

## Research Article | Araştırma Makalesi

**Karanlık üçlünün iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde psikolojik sağlamlılığın aracılık rolü\*****Salih Serbest**  
**Alptekin Sökmen**Dr., Sağlık Bakanlığı, [salih.serbest@gmail.com](mailto:salih.serbest@gmail.com), [0000-0003-1137-0763](https://orcid.org/0000-0003-1137-0763)Prof. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, [alptekin.sokmen@hbv.edu.tr](mailto:alptekin.sokmen@hbv.edu.tr), [0000-0002-5162-0918](https://orcid.org/0000-0002-5162-0918)Corresponding author/Sorumlu yazar: Salih Serbest ✉ [salih.serbest@gmail.com](mailto:salih.serbest@gmail.com)**Öz**

Bu çalışmada, ilk olarak son yirmi yılda karanlık üçlü (KÜ) olarak popülerlik kazanan üç kişilik özelliğine (yani subklinik narsisizm, subklinik psikopati ve Makyavelizm) kısaca değinilmiştir. Bu özellikler, kişiliğin karanlık yönlerindeki bireysel farklılıkları daha tam olarak yakaladıkları için, Beş Büyük özellik gibi kişilik üzerine yapılan araştırmaları genişletmek için faydalıdır. Kurumsal alanda çalışanların farklılıkların rolünün daha iyi anlaşılması için karanlık üçlünün araştırılması önemlilik arz etmektedir. Bu nedenle ulusal alan yazında karanlık üçlü özellikle kurumsal anlamda araştırılmalıdır. Böylece kişilik özelliklerinin kurumsal belirtilerinin anlaşılmasına katkı sunulması amaçlanmaktadır. Çalışma COVID-19 salgını döneminde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın evreni Ankara ilinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde görev yapan çalışanlardan meydana gelmektedir. Çalışmanın örnekleme ise Ankara ilinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarından meydana gelmektedir. Çalışmada ilişkisel ve kesitsel saptama metotlarından yararlanılmıştır. Bu çalışmada, anket metodu tatbik edilmiştir. Çalışmada data toplama araçları örnekleme içinde yer alan çalışanlara kolayda örnekleme metoduyla erişilen online yöntem ile elden anket dağıtma olarak tatbik edilmiştir. Toplam katılımcı adedi 440 olarak gerçekleşmiştir. KÜ'nün iş tatmini (İŞT) üzerinde anlamlı ancak negatif bir tesirinin var olduğu anlaşılmaktadır. KÜ'nün işten ayrılma niyeti (İAN) üzerinde ise, pozitif ve anlamlı bir tesiri bulunmaktadır. Ancak KÜ'nün PS üzerinde anlamlı bir tesiri saptanamamıştır. KÜ ile İŞT ve KÜ ile İAN arasındaki ilişkilerde PS'nin aracı tesiri bulunmamaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Karanlık Üçlü, Psikolojik Sağlamlılık, İnsan Kaynakları Yönetimi, Örgütsel Davranış, İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti**JEL Kodları:** M10, M12, M19**The mediating role of psychological resilience in the effect of the dark triad on job satisfaction and turnover intention****Abstract**

In this study, three personality traits (subclinical narcissism, subclinical psychopathy and Machiavellianism) that have gained popularity as the dark triad (DT) in the last twenty years are briefly mentioned. These traits are useful for expanding research on personality, such as the Big Five traits, because they more fully capture individual differences in the darker aspects of personality. It is important to investigate the dark triad to better understand the role of differences in corporate employees. For this reason, the dark triad should be investigated in the national literature, especially in institutional terms. Thus, it is aimed to contribute to the understanding of the institutional symptoms of personality traits. The study was carried out during the COVID-19 epidemic. The population of the study consists of employees working in public hospitals operating in Ankara. The sample of the study consists of healthcare professionals working in public hospitals operating in Ankara. Relational and cross-sectional detection methods were used in the study. In this study, the survey method was applied. In the study, data collection tools were applied to the employees in the sample by distributing surveys by hand via online method accessed through convenience sampling method. The total number of participants was 440. It is understood that DT has a significant but negative effect on job satisfaction (JS). DT has a positive and significant effect on turnover intention (TI). However, no significant effect of DT on PR was detected. PR has no mediating effect in the relations between DT with JS and DT with TI.

**Keywords:** Dark Triad, Psychological Resilience, Human Resources Management, Organizational Behavior, Job Satisfaction, Turnover Intention**JEL Codes:** M10, M12, M19

\* Bu çalışma Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda birinci yazar tarafından ikinci yazarın danışmanlığında tamamlanmış olan "Kişiliğin Karanlık Yönünün İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetinde Psikolojik Dayanıklılığın Aracılık Etkisi: Ankara İli Örneği" başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

How to cite this article / Bu makaleye atıf vermek için:

Serbest, S., & Sökmen, A. (2024). Karanlık üçlünün iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde psikolojik sağlamlılığın aracılık rolü. *KOCATEPEİİBFD*, 26(2), 201-221. <https://doi.org/10.33707/akuiibfd.1436223>

## Extended Summary

In this study, three personality traits (subclinical narcissism, subclinical psychopathy and Machiavellianism) that have gained popularity as the *dark triad (DT)* in the last twenty years are briefly mentioned. These traits are useful for expanding research on personality, such as the Big Five traits, because they more fully capture individual differences in the darker aspects of personality. The multifaceted features of the dark triad have been conceptualized as nonclinical expressions of their well-known clinical counterparts. The dark triad is defined as the combination of three personality traits (narcissism, Machiavellianism and psychopathy) consistent with an *aggressive, impulsive and malicious social character* (Paulhus & Williams, 2002, pp. 556-557). According to Paulhus & Williams (2002), the dark triad characteristics were selected not according to strict criteria but because they share some common points such as social hatred, self-assertion, emotional coldness and aggression. However, these toxic features are considered to be less problematic and more common than their pathological or clinical counterparts (LeBreton et al., 2018, p. 391).

In the literature, the dark triad (DT), job satisfaction (JS), turnover intention (TI) and psychological resilience (PR) are considered to be important variables that have an impact on employees' attitudes and behaviors (Zimmerman, 2008; Bruk-Lee et al., 2009; Güven Güres & Sökmen, 2015; Jonason et al., 2015; Volmer et al., 2016; Özsoy & Ardiç, 2017; Özsoy et al., 2018; Salessi & Omar, 2018; Erdoğan & Sökmen, 2019; Güler & Kerse, 2019; Güllü & Yıldız, 2019; Sökmen & Ekmekçiöğlü, 2019; Čopková & Araňošová, 2020; Çelik, 2020; Walsh et al., 2020; Szabó et al., 2021; Yilmazer et al., 2021; Grover & Furnham, 2022).

In this study, the relationship between the dark triad of the employees and their job satisfaction, turnover intention and psychological resilience attitudes, as well as the mediating role of psychological resilience in determining the effect of the dark triad on job satisfaction and turnover intention were examined. In this context, the question/problem sentence of the study was formulated as follows:

What is the relationship of the dark triad of the employees with their job satisfaction, turnover intention and psychological resilience attitudes, and also the mediating role of psychological resilience in determining the effect of the dark triad on job satisfaction and turnover intention?

Research on personality in an institutional sense is mainly carried out on the bright side of personality. Especially since 2010, the dark triad has begun to be intensively researched in the international literature (Koopman et al., 2016; Volmer et al., 2016; Walsh & Arnold, 2020; Liang et al., 2021). However, the number of studies on this subject in the national literature is quite limited (Kanten et al., 2015; Aydoğan & Serbest, 2016; Özer et al., 2016; Özsoy & Ardiç, 2017; Serbest, 2018; Güler & Kerse, 2019; Güllü & Yıldız, 2019; Özsoy, 2019; Özsoy & Ardiç, 2020; Serbest, 2022; Sökmen & Serbest, 2022; Ayata, 2022; Özgan, 2022). For this reason, it is important to investigate the dark triad in order to better understand the role of differences in corporate employees. For this reason, the dark triad should be investigated in the national literature, especially in institutional terms. Thus, it is aimed to contribute to the understanding of the institutional symptoms of personality traits.

When we look at the literature on the subject, limited research has been found in the national literature on the dark triad in the health sector (Özer et al., 2016; Serbest, 2022; Sökmen & Serbest, 2022; Ayata, 2022; Özgan, 2022). Therefore, the research is important and will be beneficial to the literature.

When the literature is examined, no research has been found to determine the connection between the dark triad of the personnel and their psychological resilience attitudes, as well as the effect of the dark triad on psychological resilience. Therefore, our research is the first in the national literature.

The study was carried out during the COVID-19 epidemic. The population of the study consists of employees working in public hospitals operating in Ankara. The sample of the study consists of healthcare professionals working in public hospitals operating in Ankara. Relational and cross-sectional detection methods were used in the study. In this study, the survey method was applied. In the study, data collection tools were applied to the employees in the sample by distributing surveys by hand via online method accessed through convenience sampling method. The total number of participants was 440. It is understood that DT has a significant but negative effect on JS. DT has a positive and significant effect on TI. However, no significant effect of DT on PR was detected. PR has no mediating effect in the relations between DT with JS and DT with TI.

The most important limitation of this research is that it is a cross-sectional study. To eliminate this limitation, longitudinal studies should be conducted in future research. Since the research was conducted in public hospitals in Ankara, the results cannot be generalized to other public hospitals. On the other hand, the fact that this study is one of the first studies conducted in our country is another important limitation of the research. However, the research conducted will also lead to other research to be carried out in our country on this subject.

It would be beneficial to plan future studies in different institutions, including a larger number of healthcare personnel and/or Serbest ve Sökmen (2024).

public hospitals. Reviewing DT tendencies in determining the attitudes of leaders/managers in healthcare institutions and organizations will enable important results to be achieved.

It is understood that there are deficiencies in the literature regarding the investigation of DT together with different parameters (organizational citizenship behavior-OCB, organizational identification, turnover, organizational cynicism, organizational commitment-OC, perceived organizational support-POS, etc.) in the organizational behavior literature. Explaining what the correlations between parameters (OCB, organizational identification, turnover, organizational cynicism, OC, POS, etc.) may be reflected in organizational outcomes will contribute to the literature. In addition, conducting research in different sectors (private sector, etc.), different services and business lines will allow comparisons to be made between different sectors, services and business lines.

## Giriş

Karanlık üçlünün çok yönlü özellikleri, iyi bilinen klinik benzerlerinin klinik dışı ifadeleri olarak kavramsallaştırılmıştır. Karanlık üçlü *saldırgan, itici ve kötü niyetli bir sosyal karakter* ile tutarlı olarak üç kişilik özelliğinin (narsisizm, Makyavelizm ve psikopati) birleşimi olarak tanımlanmaktadır (Paulhus & Williams, 2002, ss. 556-557). Paulhus & Williams (2002)'a göre, karanlık üçlü özellikleri katı kriterlere göre değil sosyal nefret, kendini öne çıkarma, duygusal soğukluk ve saldırganlık gibi bazı ortak noktaları paylaştıkları için seçilmiştir. Ancak bu toksik özelliklerin patolojik veya klinik benzerlerine göre daha az sorunlu ve daha yaygın olduğu kabul edilmektedir (LeBreton vd., 2018, s. 391). Ek olarak, karanlık kişilik özelliklerinin üçlü şekilde ifade edilmesinden çok önce, diğer psikologlar bu aynı özelliklerin subklinik varyantları üzerinde çalışmışlardır (Gustafson & Ritzer, 1995; Hogan & Hogan, 1997).

Örgütsel bilimler nadiren patolojik olarak engelli bireylerin belirlenmesine odaklanmaktadır. Karanlık üçlünün klinik düzeylerine odaklanmak, bu özelliklerin organizasyon bilimleri açısından önemini ve ilgisini neredeyse geçersiz kılacaktır (Wu & LeBreton, 2011, s. 616). Bu geçersiz kılma, genel popülasyonda muhtemelen %1'in çok altında olan karanlık üçlü özelliklerinin klinik ifadeleriyle ilişkili son derece düşük baz oranlarından kaynaklanmaktadır. Aynı zamanda klinik kişilik bozukluğu olan pek çok bireyin sıklıkla suç veya psikiyatrik ortamlarda barındırıldığı (Hare, 1999), söz konusu durum da bu kişilerle istihdam ortamlarında sık sık karşılaşma olasılığını daha da azaltmaktadır (Wu & LeBreton, 2011, s. 615). Buna karşılık, karanlık üçlünün subklinik ifadeleri çok daha yüksek bir sıklıkta meydana gelmektedir (Gustafson & Ritzer, 1995; Pethman & Earlandsson, 2002).

Hem yapısal tanım hem de psikolojik ölçüm açısından karanlık üçlünün klinik ve klinik dışı varyantları arasında ayırım yapmanın önemi, organizasyonel ortamlarda bu özelliklerin taranmasının potansiyel yasal sonuçları dikkate alındığında daha da önemlidir (LeBreton vd., 2018, s. 391).

Klinik ve subklinik özellikler arasındaki ayırım şu şekilde yapılmaktadır (LeBreton vd., 2006, s. 389):

Klinik ve subklinik özellikler arasındaki fark, davranış, duygulanım, kişiler arası ilişkiler veya rasyonelleştirme türlerinde veya kategorilerinde değil, bunun yerine bu davranışların ve bilişlerin derecesi, büyüklüğü veya sıklığıdır....

Klinik özellikler şunlardan oluşmaktadır:

Bir bireyin yaşamının birçok alanına veya yönüne (iş, aile, sosyal vb.) nüfuz eden, sapkın ve işlevsiz davranış, duygulanım ve bilişin her şeyi kapsayan modeli. Birey, klinik olarak engelli, kronik olarak işlevsiz bir çalışan, eş, ebeveyn ve arkadaştır...

Buna karşılık, subklinik özellikler aynı işlevsiz davranış, duygulanım ve biliş kalıplarından oluşmaktadır; ancak, işlevsellikteki bozulmanın yaygınlığı ve düzeyleri o kadar da aşırı değildir çünkü birey semptomları orantılı olarak daha düşük düzeyde ve oranda göstermektedir.

Bu nedenle, karanlık üçlünün subklinik ifadelerine odaklanıldığında hem uygulayıcıların hem de araştırmacıların karanlık üçlü arasındaki önemli ilişkileri ve organizasyonla ilgili olayları tespit etme olasılıkları daha yüksek olabilir.

Narsisizm bir anlamda büyüklenmecilik, bencillik ve öz-yönelim olarak tanımlanmaktadır (Raskin & Hall, 1979). Makyavelizm, manipülatif davranışlarla, kişisel çıkarlarla, başkalarının sömürülmesiyle ve acımasız bir ahlak eksikliğiyle ilişkilidir (Christie & Geis, 1970). Psikopati, dürtüsellik, anti sosyal davranış, empati ve pişmanlık eksikliği ile karakterize edilmektedir (Hare, 1983). Toplu olarak, özellikler, bireyin profesyonel (Jonason & O'Connor, 2017; Palmer vd., 2017) ve kişiler arası yaşamlarındaki hedeflerine ulaşması için kişisel çıkarıcı ve anti sosyal yaklaşımlara katılma eğilimleri olarak görülebilir (Carter vd., 2014; Jonason vd., 2009).

Karanlık Üçlü özelliklerine sahip olanların doğasını ve sonuçlarını anlama yönünde yapılan bazı araştırmalar şunlardır:

Karanlık üçlünün gelir üzerindeki rolünü (Jonason vd., 2018), tinder uygulamasında trollemeyi (March vd., 2017), siber tacizi (Smoker & March, 2017), sansasyonel ilgi alanları ile komşuluk ilişkileri (James vd., 2014), savunma mekanizmaları (Richardson & Boag, 2016), yaklaşma-kaçınma ön yargıları (Jonason & Jackson, 2016), kurumsal psikopatlerde ahlaki duygu eksiklikleri (Walker & Jackson, 2017) ve karanlık üçlü özelliklerinin kişinin kendi bildirdiği ve başkalarının değerlendirdiği yaratıcılıkla nasıl ilişkili olduğu

(Jonason vd., 2017) yönündeki çalışmalardır. Son zamanlardaki çalışmalar, benlik kavramları ve geleceği önceden düşünmek ve/veya önemsememekle ilişkili karanlık üçlü özelliklerini anlamak için kültürler arası verileri birleştirmişlerdir (Jonason vd., 2017a; Jonason vd., 2017b).

## 1. Alan Yazın İncelemesi

Bu bölümde karanlık üçlünün alt boyutları olan Makyavelizm, narsisizm ve psikopatiden bahsedilecektir.

### 1.1. Makyavelizm

Makyavelizm üzerine en önemli kavramsal ve ampirik çalışmalardan bazıları Makyavelizmin MACH-IV olarak adlandırılan 20 maddelik bir anket kullanılarak değerlendirilmesine ilişkin bir bölüm içeren Christie & Geis (1970)'in klasik kitabında özetlenmiştir. Makyavelizmin yapısı, *kişisel kazanç için başkalarını manipüle etmeyi içeren bir sosyal davranış stratejisi* olarak tanımlanmaktadır (Christie & Geis 1970, s. 285 akt. LeBreton vd., 2018, s. 388; Wilson vd., 1996). Son zamanlarda, Dahling vd. (2009, s. 227) Makyavelizmin *başkalarına güvenmeme eğilimi, ahlak dışı manipülasyona katılma isteği, kendisi için statü kazanma arzusu ve kişiler arası kontrolü sürdürme arzusu* olarak kavramsallaştırılabileceğini öne sürmektedirler. Kessler vd. (2010, s. 1871) Makyavelizmin *çalışma ortamı bağlamında arzu edilen sonuçlara ulaşmak için gerektiği gibi manipülasyonun kullanılmasına olan inancı* tanımladığını belirterek benzer bir açıklama sunmaktadırlar. Nihayet, Paulhus (2014, s. 421) yapıyı kısa ve öz bir şekilde şu şekilde özetlemektedir: *Makyavelistler usta manipülatörlerdir.*

Akademisyenler Makyavelizmin farklı tanımlarını geliştirmiş olsalar da Makyavelizmin temel tanımlayıcı özelliğinin manipülasyona yönelik bir eğilim olduğu konusunda genel bir kabul bulunmaktadır ve buna sıklıkla (a) empati eksikliği, (b) daha düşük duygulanım seviyeleri, (c) kişinin kendi hedeflerini takip etmesine odaklanma (çoğunlukla başkalarının pahasına) ve (d) sapkın bir ahlak görüşü (yani normalde ahlak dışı veya etik dışı olarak tanımlanacak yalan söyleme, manipüle etme, ve başkalarını sömürmek) eşlik etmektedir (Christie & Geis, 1970; Dahling vd., 2009; Kessler vd., 2010; Paulhus & Williams 2002; Rauthmann & Will 2011; Spain vd., 2014; Wu & LeBreton, 2011). Her ne kadar Makyavelist ölçümler sıklıkla farklı yönler veya boyutlar ortaya koysa da örgütsel bilimlerde puanların genel Makyavelist eğilimlerin tek birçok amaçlı ölçümü üzerinden hesaplanması normatiftir.

### 1.2. Narsisizm

Narsisizm, uygulamalı psikoloji, kişilik psikolojisi ve klinik psikolojiyi kapsayan bir dizi teorik model kullanılarak incelenmiştir. Modeller arasında dikkate değer farklılıklar olsa da örtüşen ve benzerlik gösteren alanlar da bulunmaktadır. Örneğin, neredeyse tüm modeller, daha yüksek düzeyde narsisizme sahip bireylerin muhtemelen (a) şişirilmiş veya büyülenmeci bir benlik duygusundan kaynaklanan üstünlük duygularını barındırdıklarını, (b) aşırı ilgi ve hayranlığa yönelik işlevsiz bir ihtiyaç duyduklarını, (c) sömürücü eylem veya davranışlarda bulunma eğiliminde olduklarını ve (d) empatiden yoksun, duyarsızlığa eğilimli olduklarını ortaya koymaktadır (Morf & Rhodewalt 2001; Paulhus & Williams 2002; Raskin & Hall 1979; Raskin & Terry 1988; Rhodewalt & Morf 1995; Wright vd., 2013; Wu & LeBreton 2011).

Her ne kadar bu özelliklerin narsistik kişiliklerin temelini oluşturduğu konusunda hemfikir olunsu da büyük ölçüde mevcut kişisel raporlama ölçümlerinin (özellikle en popüler ölçüm olan Narsistik Kişilik Envanterinin (NPI) faktör analizinden yola çıkarak) başka boyutların da önerildiği kabul edilmektedir (Raskin & Hall, 1979). Örneğin NPI üzerinde daha önce yapılan faktör (bileşen) analizleri incelenirken, Boldero vd. (2015), Raskin & Hall (1979)'ın iki ila yedi faktör arasında değişen faktör çözümleri üzerinde anlaştıklarını gözlemlemişlerdir. Boldero vd. (2015) aynı zamanda birkaç yeni faktör analizinin sonuçlarını da bildirmişlerdir ve verilerin çok faktörlü bir modelle tutarlı olmasına rağmen, tek boyutlu modellerin gizli özellikteki varyansın yarısından fazlasını açıkladığını ve bu nedenle NPI öğelerini kullanarak narsisizmin genel bir bileşik ölçümünün tahmin edilmesinin kabul edilebilir olacağı sonucuna varmışlardır.

Genel olarak, NPI'dan çıkarılan faktörler, narsisizmin yukarıda belirtilen temel özellikleriyle tutarlı olma eğilimindedir; Pincus vd. (2009, s. 367), *narsistik büyüklük* olarak adlandırmıştır. Söz konusu yazarlar (2009, s. 367), narsisizmin bu yönünün sıklıkla *kişiler arası istismarcı eylemler, empati eksikliği, yoğun kıskançlık, saldırganlık ve teşhircilik* olarak ortaya çıktığını belirtmişlerdir. Ayrıca Pincus vd. (2009, s. 367), *çaresizliğin, boşluğun, düşük öz saygının ve utancın bilinçli deneyimine* atıfta bulunan *narsistik kırılma* narsisizmin bir başka önemli yönünü temsil ettiğini öne sürmektedirler. Bununla birlikte, örgütsel bilimlerdeki araştırmaların çoğu, narsistik büyülenmeciliğe odaklanmış ve narsistik kırılma çok az ilgi göstermişlerdir. Büyülenmeciliğe yapılan bu vurgu (ve narsisizmi ölçen tek bir küresel ölçeğin kullanılması), büyük ölçüde NPI'nın organizasyon bilimlerindeki hakimiyetinden kaynaklanmaktadır (LeBreton vd., 2018, s. 389).

### 1.3. Psikopati

Karanlık üçlünün üçüncü ve tartışmasız en toksik bölümü psikopatidir. Araştırmacılar 100 yılı aşkın bir süredir psikopatinin klinik yönlerini araştırmaktadırlar (Millon vd., 1998 akt. LeBreton vd., 2018, s. 389), ancak çağdaş psikopati modellerinin izi oldukça etkili iki bilim insanına kadar uzanmaktadır. 1941'de Hervey Cleckley psikopatlarla olan klinik deneyimlerini artık klasikleşmiş olan The

Mask of Sanity'de özetlemiştir (Cleckley, 1976). Metninin üçüncü bölümünde Cleckley, Psikopati Kontrol Listesi (Robert Hare vd. tarafından geliştirilen) yoluyla psikopatinin ölçümü için ilk temeli sağlayacak 16 tanımlayıcı özelliğin bir listesini sunmuştur. Hare vd. (1989) 30 yıllık araştırma programı Hare (1993)'in Vicdan Olmadan: Aramızdaki Psikopatların Rahatsız Edici Dünyası başlıklı kitabında ve psikopatların örgütsel etkileri yakın zamanda Babiak & Hare (2006)'in Takım Elbisesi Yılanlar: Psikopatlar İşe Gittiğinde adlı popüler kitaplarında özetlenmiştir.

Hare (1993, s. ix akt. LeBreton vd., 2018, s. 390), psikopati sürekliliğinin en üst noktasında yer alan bireyleri kısa ve öz bir şekilde şöyle tanımlamaktadır:

Büyüleyen, manipüle eden ve acımasızca hayat boyunca yol alan, kırık kalplerden, parçalanmış beklentilerden ve boş cüzdanlardan oluşan geniş bir iz bırakan sosyal yırtıcılar.... [Tamamen] bilinçten ve başkalarına karşı hislerden yoksundurlar, bencilce istediklerini alırlar ve istedikleri gibi yaparlar... en ufak bir suçluluk veya pişmanlık duygusu olmadan.

Son 30 yılda, psikopatları tanımlayan uzun özellikler listesine genel bir yapı sağlamayı amaçlayan bir dizi boyutlu psikopati modeli önerilmiştir. İlk boyutlu modeller, iki temel işlev bozukluğu alanını vurgulamıştır: duygusal/kişiler arası sapma (pişmanlık duymama, kişiler arası manipülasyon, büyüklük, empati eksikliği) ve davranışsal sapma (dürtüsellik, heyecan arayışı, anti sosyal davranış) (Hare, 1993). Son zamanlarda bilim adamları psikopatik özellikleri özetlemek için üç ve dört boyutlu modelleri daha uygun olarak önermişlerdir (Cooke & Michie, 2001; Mathieu vd., 2015; Williams vd., 2007).

Williams vd. (2007) tarafından sunulan, psikopatiyi dört temel boyuta göre özetleyen: kişiler arası manipülasyon (büyüklük, yalan söyleme, yüzeysel çekicilik); duysuz duygulanım (empati eksikliği, pişmanlık eksikliği); düzensiz yaşam tarzı (dürtüsellik, sorumsuzluk, heyecan arayışı) ve suç eğilimleri (anti sosyal veya üretkenliğe aykırı davranışlar) model benimsenmektedir (LeBreton vd., 2018, s. 390). Dördüncü boyutun kişilik özelliklerini mi yansıttığına (genelleştirilmiş kuralları çiğnemek) yoksa sadece diğer psikopati özelliklerinin davranışsal tezahürünü mü yansıttığına ilişkin tartışmaların olduğunu belirtmekte fayda bulunmaktadır (Cooke & Michie, 2001; Neumann vd., 2005, 2007; Skeem & Cooke, 2010).

Literatür psikopatinin daha karmaşık yapısal modellerini içerse de içerdikleri özelliklerin/boyutların çoğu, yukarıda belirtilen daha cimri modellerle kolayca eşleşme eğilimindedir. Dikkate değer istisnalar arasında, çağdaş psikopati modellerinin, sosyal ve fiziksel tahakkümün yanı sıra anksiyete veya korku deneyimleme eşiklerinin yüksek olduğu psikopati düzeylerinin eğilimini yansıtan cesaret veya korkusuz hakimiyet olarak adlandırılan en az bir önemli boyutu gözden kaçırdığını savunan çalışmalar yer almaktadır (Lilienfeld & Andrews 1996; Lilienfeld vd., 2015, 2016; Patrick & Drislane, 2015).

## 2. Araştırma

Bu bölümde gerçekleştirilen araştırmadan bahsedilecektir.

### 2.1. Sorun Pozisyonu

Alan yazında, karanlık üçlü (KÜ), iş tatmini (İŞT), işten ayrılma niyeti (İAN) ve psikolojik sağlamlılık (PS) iş görenlerin tutum ve davranışları üzerinde tesirli olan önemli değişkenler olarak düşünülmektedir (Zimmerman, 2008; Bruk-Lee vd., 2009; Güven Güres & Sökmen, 2015; Jonason vd., 2015; Volmer vd., 2016; Özsoy & Ardic, 2017; Özsoy vd., 2018; Salessi & Omar, 2018; Erdoğan & Sökmen, 2019; Güler & Kerse, 2019; Güllü & Yıldız, 2019; Sökmen & Ekmekçioğlu, 2019; Čopková & Araňošová, 2020; Çelik, 2020; Walsh vd., 2020; Szabó vd., 2021; Yılmaz vd., 2021; Grover & Furnham, 2022).

Yapılan araştırmalarda karanlık üçlü ağırlıklı olarak İŞT ile negatif ilişkilendirilmiştir (Bakır vd., 2003; Timuroğlu & İşcan, 2008; Mathieu, 2013; Skiera, 2016; Özsoy & Ardic, 2017; Özsoy vd., 2018; Güllü & Yıldız, 2019). Bundan dolayı söz konusu bulguların yoğunluğuna ve ilgili hususa ait alan yazın çerçevesinde, karanlık üçlünün İŞT'yi anlamlı ve negatif etkilemesi beklenmektedir.

Bu kapsamda;

H<sub>1</sub>: Karanlık üçlünün iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif bir tesiri vardır.

Bireyin İAN oluşturmada etkili olduğu bilinen düşük İŞT'ye neden olduğuna ilişkin bulgular nedeniyle KÜ'nün İAN üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu düşünülmektedir (Yılmaz vd., 2021). Yapılan çalışmalarda (Başar vd., 2016; Yalçınsoy & Işık, 2018, s. 1018; Dinç, 2019; Çelik, 2020) KÜ ile çalışanların İAN'leri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirtilmektedir.

Bu bağlamda;

H<sub>2</sub>: Karanlık üçlünün işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif bir tesiri vardır.

Psikolojik sağlamlılığı kendi başına değerlendirmek ve bu konuda çalışma yapmak önemli olabilir. Ayrıca, bu yetenek hâlihazırda hasta olan veya sağlıkla ilgili devam eden streslerle uğraşan insanlar için özellikle önemli olabilir (Smith vd., 2008, s. 194).

Bu bağlamda,

- Karanlık üçlü ile psikolojik sağlamlılık arasında anlamlı ve negatif bir etkinin olması beklenmektedir.

Bu kapsamda;

H<sub>3</sub>: Karanlık üçlünün psikolojik sağlamlılık üzerinde anlamlı ve negatif bir tesiri vardır.

H<sub>4</sub>: Karanlık üçlü ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sağlamlılığın aracı tesiri vardır.

H<sub>5</sub>: Karanlık üçlü ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik sağlamlılığın aracı tesiri vardır.

Bu çalışmada personelin sahip oldukları karanlık üçlünün sergiledikleri iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve psikolojik sağlamlılık tutumlarıyla olan ilişkisi ve aynı zamanda karanlık üçlünün iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki tesirini tespit etmede psikolojik sağlamlılığın aracılık rolü de incelenmiştir. Bu kapsamda, çalışmanın soru/sorun cümlesi şu şekilde meydana getirilmiştir:

Personelin sahip oldukları karanlık üçlünün sergiledikleri iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve psikolojik sağlamlılık tutumlarıyla olan ilişkisi ve aynı zamanda karanlık üçlünün iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki tesirini tespit etmede psikolojik sağlamlılığın aracılık rolü nedir?

## 2.2. Çalışmanın Soruları

Yukarıdaki soru/sorun cümlesi bağlamında çalışmada cevapları aranacak sorular şunlardır:

1. Ankara ilinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarının karanlık üçlü özellikleri, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve psikolojik sağlamlılık algıları hangi seviyededir?
2. Karanlık üçlü ile iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve psikolojik sağlamlılık arasında anlamlı bir etki söz konusu mudur?
3. Karanlık üçlü ile iş tatmini arasındaki ilişkiye psikolojik sağlamlılığın aracı tesiri var mıdır?
4. Karanlık üçlü ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye psikolojik sağlamlılığın aracı tesiri var mıdır?

## 2.3. Çalışmanın Maksudı ve Önemi

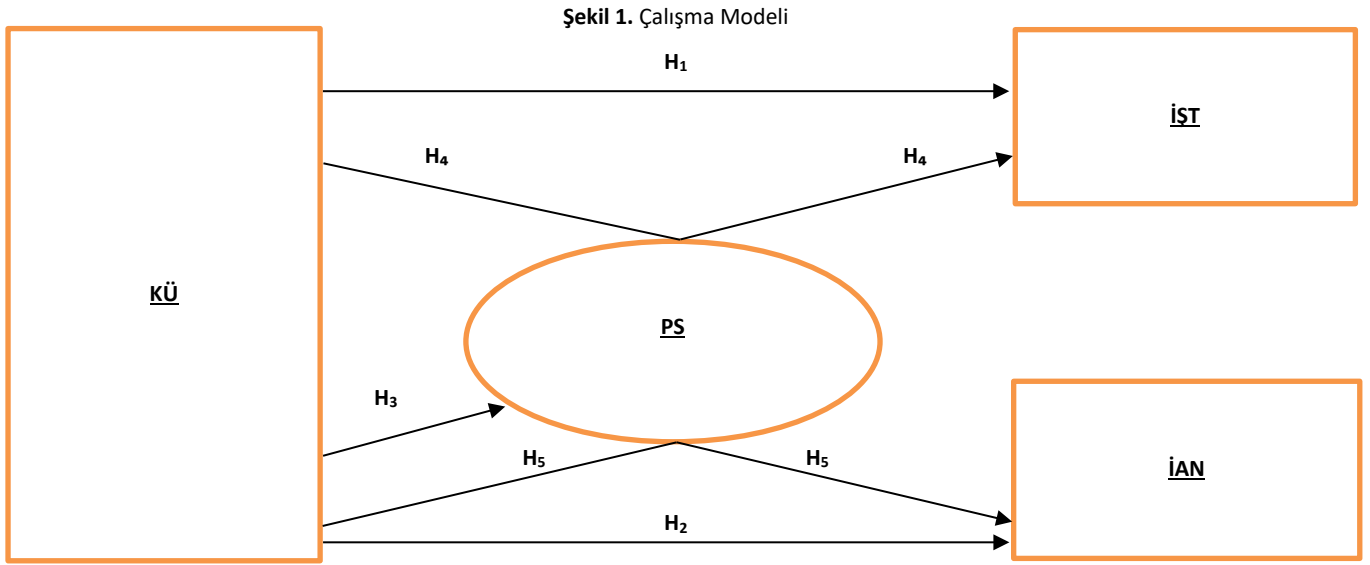
Kurumsal anlamda kişilik üzerine gerçekleştirilen araştırmalar ağırlıklı olarak kişiliğin aydınlık yönüne yönelik yapılmaktadır. Özellikle 2010'dan itibaren uluslararası alan yazında karanlık üçlü yoğun bir şekilde araştırılmaya başlanmıştır (Koopman vd., 2016; Volmer vd., 2016; Walsh & Arnold, 2020; Liang vd., 2021). Ancak ulusal alan yazında söz konusu hususa yönelik araştırma adeti oldukça sınırlıdır (Kanten vd., 2015; Aydoğan & Serbest, 2016; Özer vd., 2016; Özsoy & Ardiç, 2017; Serbest, 2018; Güler & Kerse, 2019; Güllü & Yıldız, 2019; Özsoy, 2019; Özsoy & Ardiç, 2020; Serbest, 2022; Sökmen & Serbest, 2022; Ayata, 2022; Özgan, 2022). Bu sebeple kurumsal alanda çalışanların farklılıkların rolünün daha iyi anlaşılması için karanlık üçlünün araştırılması önemlilik arz etmektedir. Bu nedenle ulusal alan yazında karanlık üçlü özellikle kurumsal anlamda araştırılmalıdır. Böylece kişilik özelliklerinin kurumsal belirtilerinin anlaşılmasına katkı sunulması amaçlanmaktadır. Araştırmada ilişkisel ve kesitsel tarama metodlarından yararlanılmıştır. Bu çalışma, anılan sahada gerçekleştirilen çalışmaları dikkate alarak kavramsal bir temellendirmeyi amaçlamaktadır.

Konuyla alakalı literatüre bakıldığında, karanlık üçlüyle alakalı sağlık sektöründe ulusal alan yazında sınırlı araştırmaya (Özer vd., 2016; Serbest, 2022; Sökmen & Serbest, 2022; Ayata, 2022; Özgan, 2022) ulaşılmıştır. Bu çalışma Ankara ilindeki kamu hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanları örnekleminde kurumsal anlamda araştırılması neticesinde kişilik özelliklerinin kurumsal belirtilerinin anlaşılmasına katkı sunulmasını hedeflemektedir.

Bu araştırma, çalışanların sahip oldukları karanlık üçlünün sergiledikleri İŞT, İAN ve PS tutumlarıyla olan ilişkisi ve aynı zamanda karanlık üçlünün İŞT ve İAN üzerindeki tesirini tespit etmede PS'nin aracılık tesirini tespit etmeye yönelik orijinal bulgulara ulaşılmasına ve anılan bulgular neticesinde çözüm tekliflerinin ileri sürülmesine dayanmaktadır. Bu nedenle araştırma önemli olup alan yazına faydalı olacaktır.

## 2.4. Çalışmanın Hipotezleri

Çalışmanın modeli aşağıda yer alan Şekil 1'deki gibidir.



Çalışmamızın maksadına, sorununa, sorularına ve değişkenler arasındaki ilişkiler çerçevesinde geliştirilen hipotezler aşağıdaki şekildedir:

H<sub>1</sub>: Karanlık üçlünün iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif bir tesiri vardır.

H<sub>2</sub>: Karanlık üçlünün işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif bir tesiri vardır.

H<sub>3</sub>: Karanlık üçlünün psikolojik sağlamlılık üzerinde anlamlı ve negatif bir tesiri vardır.

H<sub>4</sub>: Karanlık üçlü ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sağlamlılığın aracı tesiri vardır.

H<sub>5</sub>: Karanlık üçlü ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik sağlamlılığın aracı tesiri vardır.

## 2.5. Çalışmanın Sınırlılıkları

Bu çalışmanın kesitsel bir çalışma olması sebebiyle çalışmada sahip olunan neticelerden kati çıkarımlara erişilemez. Diğer taraftan, çalışmanın kesitsel nitelikte olması, değişik şartlarda sonuçların değerlendirilmesi yönünden sınırlılık teşkil edebilir. Bu durum araştırmanın en önemli sınırlılığıdır.

Çalışmanın uygulandığı Ankara ilinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarının iş yoğunluğu ve COVID-19 salgını sebebiyle anket doldurmaya zaman ayırmakta güçlük çekmeleri de bir diğer sınırlılıktır. Bunlara ek olarak katılımcıların adlarının ve sahip olunan dataların mutlaka gizli tutulacağı katılımcılara ifade edilmişse de bazı personelin çalışmamıza iştiraki hususundaki gönüllüğü, bir kısım anketlerin okunmadan üstünkörü doldurulduğunun anlaşılması örneklem adedinin daha çok olması yönünde engel teşkil etmiştir.

Bu çalışma maliyet, yer ve zaman ölçütü dikkate alındığında Ankara ili ile sınırlıdır. Diğer yandan datalara ulaşılabilirlik açısından çalışmanın evreni Ankara ilindeki kamu hastanelerinde istihdam edilen personel olarak belirlenmiş, örneklem ise Ankara ilinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarıdır.

## 2.6. Çalışmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evreni Ankara ilinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde görev yapan çalışanlardan meydana gelmektedir. Çalışmanın örnekleme ise Ankara ilinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarından meydana gelmektedir. Anketi tatbik etmek için öncelikli olarak Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi (AHBVÜ) Etik Komisyonundan onay alınmıştır. Daha sonra ise çalışmanın maksadına yakışır, evreni Ankara ilinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde görev yapan çalışanlar arasından rastgele örneklemeyle seçilen sağlık çalışanları için Ankara İl Sağlık Müdürlüğü Sağlık Hizmetleri Başkanlığına yazı yazılarak müracaat edilmiştir. Söz konusu Başkanlık da Ankara ilindeki kamu hastanelerine yazı göndermiştir. Anılan hastanelerden gelen geri dönüşler kapsamında gerekli müracaatlar da yapılmıştır. İlgili yazılarda ve müracaatlarda katılımcılara konu hakkında bilgi verilmiş olup ayrıca kendilerine cevaplayarak gönderecekleri ve kesinlikle kişisel ya da kurumsal bilgi tanımlaması istenmeyen online yöntem ile elden anket dağıtma yoluyla bir adet anket gönderilmiştir. Katılımcılara gönderilen bu anketleri doldurarak geri veren online katılımcı sayısı 162 olarak gerçekleşmiştir. Sağlık çalışanlarının iş yoğunluğu, COVID-19 salgını ve yeterli online geri dönüş sağlanamaması sebebiyle 400 anket formu da elden dağıtılmıştır. Elden dağıtılan anket

formlarından 283 geri dönüş elde edilmiştir. Ancak cevaplanan anketlerin 278 tanesi geçerlidir. Böylece toplam katılımcı adedi 440 olarak gerçekleşmiştir. Anketlerin 0,95 güven ve 0,05 hoşgörü seviyesine göre evrenin toplamını temsil eden örneklem miktarı 240 olmalıdır (Çingir, 1990, s. 256).

## 2.7. Çalışmanın Metodu

Çalışmada ilişkisel ve kesitsel saptama metodlarından yararlanılmıştır. Bu çalışmada, anket metodu tatbik edilmiştir. Bu bakış açısıyla sahip olunan bilgilerden istifade edilerek netice elde edilmiştir. Çalışmada data toplama araçları örneklem içinde yer alan çalışanlara kolayda örnekleme metoduyla erişilen online yöntem ile elden anket dağıtma olarak tatbik edilmiştir ve datalar sağlık çalışanlarının iş yoğunluğu ve COVID-19 salgını sebebiyle anketleri doldurmak için zaman ayırmakta güçlük çekmeleri nedeniyle 210 gün içinde toplanabilmiştir (surveey.com).

Çalışmada kısaltılmış Karanlık Üçlü Ölçeğinden (Jonason & Webster, 2010) yararlanılmıştır. Ölçeğin özgün ismi *Dark Triad Dirty Dozen*'dir. Ölçek, toplamda 12 maddeden meydana gelmektedir ve narsisizm, Makyavelizm ve psikopati boyutlarının her biri, dörder maddeyle ölçülmektedir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Eraslan-Çapan vd. (2015) tarafından yapılmış olup aynı zamanda geçerlik ve güvenilirliği sınanmıştır. Ayrıca Cellucci & DeVries (1978) tarafından tatbik edilen ve 3 maddeden meydana gelen iş tatmini ölçeği, Bluedorn (1982)'un 3 maddeden meydana gelen işten ayrılma niyeti ölçeği ve Doğan (2015)'in 6 maddeden meydana gelen kısa psikolojik sağlamlık ölçeğinden yararlanılarak veri elde edilmiştir. İlk olarak anketteki dataların güvenilirliği ve geçerliği temin edilmiştir. Çalışma için oluşturulan ölçek formu 5 (beş) kısımdan meydana gelmektedir. Birinci kısımda demografik faktörler, ikinci kısımda Kısaltılmış Karanlık Üçlü Ölçeği (Dark Triad Dirty Dozen), üçüncü kısımda İş Tatmini Ölçeği, dördüncü kısımda İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ve beşinci kısımda ise Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği bulunmaktadır. Kullanılan ölçeklerde ters puanlanmış madde bulunmamaktadır.

Ölçek formunda, örnekleme meydana getiren çalışanların anılan ölçeklerde bulunan sorulara katılma derecesini tespit etmek için 5'li Likert Ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçekler (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum ifadeleriyle derecelendirilmiştir.

Anket verilerini analiz ederken SPSS AMOS'tan (Statistical Package Social Science Analysis of Moment Structures) ve SPSS PROCESS Makro'dan yararlanılmıştır. Anket soruları analiz edilirken istatistiki metotlardan frekans dağılımları, geçerlik ve güvenilirlik testleri, t-testleri, anova, post-hoc testleri, regresyon analizi, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve yapısal eşitlik modelinden (YEM) istifade edilmiş olup ulaşılan neticeler tablolarla gösterilmiştir.

## 2.8. Çalışmanın Sonuçları

Bu kısımda gerçekleştirilen araştırma neticesinde elde edilen sonuçlara yer verilecektir.

### 2.8.1. Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenirliği

Ölçeklerin geçerliği ve güvenilirliğini tespit etmek için, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) gerçekleştirilmiş ve cronbach alfa katsayısı hesap edilmiştir. Analizler AMOS yapısal eşitlik programından ve SPSS istatistik programından yararlanılarak gerçekleştirilmiştir. Özsoy & Ardiç (2017), Mengüloğlu (2020) ve Özdemir & Atan (2018) ve benzerleri araştırmalarda ölçek oldukça çok sayıda açılımlı faktör analizine (AFA) tabi kılınmış ve faktör yapıları tespit edilmiştir. Bu sebeple, yeniden AFA yapılmaya gerek görülmemiştir. Öteki araştırmalarca ortaya konan faktör yapısı DFA ile teyit edilmeye çalışılmıştır.

### 2.8.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

DFA, AMOS yapısal eşitlik programından yararlanılarak gerçekleştirilmiştir. DFA iki adımda yapılmıştır. İlk adımda *Makyavelizm1* sorusu düşük faktör yüküne (0,228) sahip olduğu için ölçekten çıkarılmıştır. Bundan başka, *narsisizm1* ve *narsisizm2* soruları benzerlik gösterdiği için birleştirme gerçekleştirilmiştir. Benzeri pozisyon, *psikolojik sağlamlılık5* ve *psikolojik sağlamlılık6* sorularında da olduğu için, özdeş prosedür işletilmiştir. Söz konusu prosedürlerden sonra, DFA ikinci defa gerçekleştirilmiş olup ulaşılan neticeler aşağıdaki Tablo 1'de sunulmaktadır.

Tablo 1. DFA

Sorular	Parametreler	Std. Regresyon Katsayıları	S.E.	t değeri	P
Makyavelizm3	<--- MAKYAVELİZM	,890			
Makyavelizm2	<--- MAKYAVELİZM	,768	,040	20,215	***
Makyavelizm4	<--- MAKYAVELİZM	,909	,035	27,467	***
Psikopati3	<--- PSİKOPATİ	,846			
Psikopati4	<--- PSİKOPATİ	,876	,048	23,303	***
Psikopati2	<--- PSİKOPATİ	,802	,048	20,244	***
Psikopati1	<--- PSİKOPATİ	,698	,047	16,517	***
Narsisizm4	<--- NARSİSİZM	,865			
Narsisizm3	<--- NARSİSİZM	,861	,043	23,026	***



**Tablo 1.** Devam.

Narsisizm2	<---	NARSİSİZM	,787	,043	19,852	***
Narsisizm1	<---	NARSİSİZM	,760	,045	18,809	***
Psk. Sağ.1	<---	PS	,793			
Psk. Sağ.2	<---	PS	,847	,053	19,744	***
Psk. Sağ.3	<---	PS	,829	,053	19,203	***
Psk. Sağ.4	<---	PS	,815	,055	18,794	***
Psk. Sağ.5	<---	PS	,776	,054	17,568	***
Psk. Sağ.6	<---	PS	,801	,055	18,318	***
İAN1	<---	İAN	,896			
İAN2	<---	İAN	,886	,046	20,667	***
İAN3	<---	İAN	,610	,052	13,684	***
İŞT1	<---	İŞT	,532			
İŞT2	<---	İŞT	,804	,136	10,747	***
İŞT3	<---	İŞT	,885	,150	10,687	***

\*\*\* Anlamlılık seviyesi 0,01'dir.

**Kaynak:** Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

### 2.8.3. Model Uygunluk Ölçüleri

DFA neticesinde oluşturulan modelin uygunluk seviyelerinin tetkik edilmesi gerekmektedir. Bunun için, model uygunluk ölçülerine bakılmaktadır. Alan yazında en fazla kullanılan model uygunluk ölçüleri CMIN/DF, SRMR, GFI, AGFI, CFI, NFI ve RMSEA şeklindedir. Aşağıdaki tabloda model uygunluk ölçülerinin kusursuz uygunluk ve onaylanabilir uygunluk seviyeleri alan yazından yararlanılarak verilmektedir (Meydan & Şeşen, 2015, s. 37). Bundan başka, analiz neticesinde ulaşılan uygunluk ölçüleri de Tablo 2'de sunulmaktadır.

**Tablo 2.** DFA'ya Ait Model Uygunluk Ölçüleri

Model Uygunluk Ölçüsü	Kusursuz Uygunluk Seviyesi	Onaylanabilir Uygunluk Seviyesi	Analiz Neticesi Ulaşılan Uygunluk Seviyesi
CMIN ( $\chi^2$ )/DF	$0 \leq \text{CMIN}/\text{DF} \leq 2$	$2 \leq \text{CMIN}/\text{DF} \leq 3$	$364,224/213=1,710$
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

**Kaynak:** Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

DFA için oluşturulan modelin uygunluk ölçü tetkik edildiğinde, GFI hariç bütün ölçülerin kusursuz uygunluk gösterdiği görülmektedir. GFI ise onaylanabilir seviyededir. Söz konusu neticeler, çalışmada faydalanılan ölçeklerin faktör yapılarının desteklendiğini göstermektedir.

### 2.8.4. CR (Composite Reliability), AVE (Average Variance Extracted), Alfa ve Bir Kısım Betimleyici İstatistik Ölçüleri

Ölçeklerin güvenilirlik ve geçerliği için alfa, CR ve AVE ölçüleri tetkik edilmiştir. Bundan başka, çalışmada incelenen parametreler için bir kısım betimleyici istatistikler de sunulmaktadır. Bütün ilgili ölçüler aşağıda Tablo 3'te sunulmuştur.

**Tablo 3.** CR, AVE, Alfa ve Bir Kısım Betimleyici İstatistikler

Parametreler	CR	AVE	Alfa	Ort.	Std Sapma	Skewness (Eğiklik)	Kurtosis (Basıklık)
KÜ Genel	0,945	0,851	0,946	2,890	0,9995	0,013	-0,635
MAKYAVELİZM	0,893	0,736	0,889	2,970	1,203	-0,019	-1,042
PSİKOPATİ	0,882	0,653	0,882	2,735	1,035	0,222	-0,614
NARSİSİZM	0,891	0,672	0,889	2,985	1,060	-0,133	-0,686
İŞTEN AYRILMA NİYETİ (İAN)	0,846	0,653	0,832	2,673	1,076	0,261	-0,669
PSİKOLOJİK SAĞLAMLIK (PS)	0,920	0,657	0,923	3,294	0,941	-0,349	-0,253
İŞ TATMİNİ (İŞT)	0,793	0,571	0,774	3,357	0,995	-0,505	-0,315

**Kaynak:** Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

CR ölçüsü ölçeklerin güvenilirlik düzeyiyle alakalı bir indekstir. CR ölçüleri 0,70'in üstünde olmalıdır (Hair vd., 2010). AVE ölçüsü ölçeklerin bileşik geçerliğiyle (convergent validity) alakalıdır. AVE ölçüleri 0,50'nin üstünde olmalıdır (Malhotra & Dash, 2011). Alfa katsayısı SPSS yardımıyla ölçeğin güvenilirliği için hesap edilmektedir ve ilgili katsayının 0,70'in üstünde olması beklenmektedir (Hair vd., 2010). Söz konusu üç ölçü tetkik edildiğinde, bütün ölçekler için arzulan seviyelerin gerçekleştiği anlaşılmaktadır. DFA ve ilgili üç ölçü genel olarak değerlendirildiğinde, ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik şartlarını temin ettiği anlaşılmaktadır. Bundan başka en yüksek ortalamanın İŞT (ort:3,357) olduğu, onu sırasıyla PS'nin (ort:3,294), narsisizmin (ort:2,985), Makyavelizmin (ort:2,970), KÜ'nün (ort:2,890) ve psikopatinin (ort:2,735) takip ettiği; en düşük ortalamasının ise İAN'de (ort:2,673) olduğu anlaşılmaktadır.

Çalışmada incelenen parametrelerin normal dağılıp dağılmadığı skewness (eğiklik) ve kurtosis (basıklık) ölçüleriyle belirlenebilmektedir. Söz konusu ölçülerin -2 ile +2 sınırlarını geçmesi durumunda, normal dağılımdan söz edilememektedir (George & Mallery, 2001; Leech vd., 2005; Tabachnick & Fidell, 2013). Tablo 3 tetkik edildiğinde, bütün parametreler için anılan şartın temin edildiği anlaşılmaktadır.

Bütün ilgili tetkiklerden sonra, çalışmanın hipotezlerinin sınanması adımına geçilmiştir.

### 2.8.5. Hipotezlerin Sınanması

Çalışmada oluşturulan modelin ve söz konusu modele dayalı hipotezlerin sınanması için yapısal eşitlik modellemesi (YEM) metodundan yararlanılmıştır. YEM analizi için AMOS programından yararlanılmıştır.

Çalışmanın bu adımında, KÜ tek boyut olarak modele katılmıştır ve bir bütün olarak diğer parametreler üzerindeki tesirleri belirlenmeye çalışılmıştır. Model analizine geçmeden önce, KÜ parametresinin ikinci seviye faktör analiziyle tek boyutlu olarak çalışıp çalışmadığı tetkik edilmiştir. Analiz neticeleri aşağıdaki Tablo 4'te sunulmuştur.

**Tablo 4.** İkinci Seviye Faktör Analizi

İfadeler ve Değişkenler		Std. Regresyon Ağırlıkları	S.E.	t değeri	P
PSİKOPATİ	<--- KÜ	,953	,049	20,104	***
NARSİSİZM	<--- KÜ	,898	,047	18,780	***
MAKYAVELİZM	<--- KÜ	,916			
Makyavelizm4_1	<--- MAKYAVELİZM	,908			
Makyavelizm3_1	<--- MAKYAVELİZM	,891	,038	27,450	***
Makyavelizm2_1	<--- MAKYAVELİZM	,768	,040	20,655	***
Psikopati4_1	<--- PSİKOPATİ	,875			
Psikopati3_1	<--- PSİKOPATİ	,846	,038	23,212	***
Psikopati2_1	<--- PSİKOPATİ	,802	,041	21,171	***
Psikopati1_1	<--- PSİKOPATİ	,700	,041	17,084	***
Narsisizm4_1	<--- NARSİSİZM	,866			
Narsisizm3_1	<--- NARSİSİZM	,861	,043	23,021	***
Narsisizm2_1	<--- NARSİSİZM	,784	,043	19,737	***
Narsisizm1_1	<--- NARSİSİZM	,760	,045	18,810	***
İŞT1	<--- İŞT	,529			
İŞT2	<--- İŞT	,798	,137	10,697	***
İŞT3	<--- İŞT	,892	,153	10,584	***
İAN1	<--- İAN	,893			
İAN2	<--- İAN	,888	,047	20,620	***
İAN3	<--- İAN	,611	,052	13,703	***
PS1	<--- PS	,793			
PS2	<--- PS	,847	,053	19,742	***
PS3	<--- PS	,829	,053	19,210	***
PS4	<--- PS	,815	,055	18,798	***
PS5	<--- PS	,776	,054	17,562	***
PS6	<--- PS	,801	,055	18,309	***

**Kaynak:** Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

İkinci seviye faktör analizinde Makyavelizm, psikopati ve narsisizm boyutları birleştirilerek KÜ adlı bir parametre meydana getirilmiştir. Yukarıdaki Tablo 4'te hiçbir sorunun anlamlılık seviyesi 0,05'in üstünde çıkmamıştır. Bundan başka bütün soruların faktör yükleri arzulan seviyededir. Bu bilgilerden hareketle, ikinci seviye faktör analizi için oluşturulan modelde bir problem görülmemektedir. Ancak bu bilgi, model uygunluk ölçüleri olmadan eksiktir. Bu sebeple, sonraki adımda ikinci seviye faktör analizi için model uygunluk ölçüleri incelenmektedir.

**Tablo 5.** İkinci Seviye Faktör Analizine Ait Model Uygunluk Ölçüleri

Model Uygunluk Ölçüsü	Kusursuz Uygunluk Seviyesi	Onaylanabilir Uygunluk Seviyesi	Analiz Neticesi Ulaşılan Uygunluk Seviyesi
CMIN ( $\chi^2$ )/DF	$0 \leq \text{CMIN}/\text{DF} \leq 2$	$2 \leq \text{CMIN}/\text{DF} \leq 3$	$382,282/219=1,746$
SRMR	$0 \leq \text{SRMR} \leq 0.05$	$0.05 \leq \text{SRMR} \leq 0.10$	0,0417
GFI	$0.95 \leq \text{GFI} \leq 1.00$	$0.90 \leq \text{GFI} \leq 0.95$	0,929
AGFI	$0.90 \leq \text{AGFI} \leq 1.00$	$0.85 \leq \text{AGFI} \leq 0.90$	0,911
CFI	$0.97 \leq \text{CFI} \leq 1.00$	$0.95 \leq \text{CFI} \leq 0.97$	0,976
NFI	$0.95 \leq \text{NFI} \leq 1.00$	$0.90 \leq \text{NFI} \leq 0.95$	0,947

**Kaynak:** Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

İkinci seviye faktör analizi için hesap edilen model uygunluk ölçüleri, GFI dışında kusursuz uygunluk seviyesindedir. GFI uygunluk ölçüsü ise onaylanabilir seviyededir. Bu adımdan sonra CR, AVE ve Alfa katsayıları hesap edilmektedir. Neticeler aşağıdaki Tablo 6'da sunulmuştur.

**Tablo 6.** CR, AVE ve Alfa Katsayıları

Değişkenler	CR	AVE	Alfa
KÜ	0,945	0,851	0,946
İAN	0,846	0,653	0,832
PS	0,920	0,657	0,923
İŞT	0,793	0,571	0,774

**Kaynak:** Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Bütün bu neticeler sonucunda, ikinci seviye faktör analiziyle ortaya konan faktör yapısının yani KÜ parametresinin tek boyutlu olmasının teyit edildiği söylenebilir.

İkinci seviye faktör analizinden sonra, KÜ parametresinin tek boyutlu olarak diğer parametrelerle muhtemel illiyet bağı path analiziyle tetkik edilmiştir. Analiz neticeleri aşağıdaki Tablo 7'de sunulmuştur.

**Tablo 7.** Parametreler Arasındaki Bağlar

Parametreler Arasındaki Bağlar	Std. Regresyon Ağırlıkları	S.E.	t değeri	P	R <sup>2</sup>
İŞT <--- KÜ	-,125	,032	-2,286	,022	0,02
PS <--- KÜ	,041	,042	,782	,434	0,00
İAN <--- KÜ	,511	,052	9,981	***	0,26

\*\*\* 0,01 seviyesinde anlamlıdır.

**Kaynak:** Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 7 tetkik edildiğinde KÜ'nün İŞT üzerinde anlamlı ancak negatif bir tesirinin var olduğu anlaşılmaktadır. KÜ'nün İAN üzerinde ise, pozitif ve anlamlı bir tesiri bulunmaktadır. Ancak KÜ'nün PS üzerinde anlamlı bir tesiri saptanamamıştır. Söz konusu neticeler sonucunda,  $H_1$  ve  $H_2$  onaylanırken,  $H_3$  desteklenmemektedir.

Literatür tetkik edildiğinde personelin sahip oldukları karanlık üçlünün sergiledikleri iş tatmini (Bruk-Lee vd., 2009; Jonason vd., 2015; Volmer vd., 2016; Özsoy & Ardic, 2017; Özsoy vd., 2018; Salessi & Omar, 2018; Güler & Kerse, 2019; Güllü & Yıldız, 2019; Čopková & Araňošová, 2020; Walsh vd., 2020; Grover & Furnham, 2022) ve işten ayrılma niyeti (Zimmerman, 2008; Çelik, 2020; Szabó vd., 2021; Yilmazer vd., 2021) tutumlarıyla olan bağları ve aynı zamanda karanlık üçlünün iş tatmini (Bruk-Lee vd., 2009; Jonason vd., 2015; Volmer vd., 2016; Özsoy & Ardic, 2017; Özsoy vd., 2018; Salessi & Omar, 2018; Güler & Kerse, 2019; Güllü & Yıldız, 2019; Čopková & Araňošová, 2020; Walsh vd., 2020; Grover & Furnham, 2022) ve işten ayrılma niyeti (Zimmerman, 2008; Çelik, 2020; Szabó vd., 2021; Yilmazer vd., 2021) üzerindeki tesirleri tetkik edilmesine rağmen personelin sahip oldukları karanlık üçlünün sergiledikleri psikolojik sağlamlılık tutumlarıyla olan bağı ve aynı zamanda karanlık üçlünün psikolojik sağlamlılık üzerindeki tesirini tespit etmeye yönelik herhangi bir araştırmaya rast gelinmemiştir. Bundan dolayı, araştırmamız ulusal alan yazındaki ilk araştırma olmaktadır.

Bunun sonucunda;

**KÜ-İŞT çerçevesinde;** araştırmamızda elde edilen neticeler  $H_1$  bakımından alan yazıyla uyumludur.

**KÜ-İAN çerçevesinde;** araştırmamızda elde edilen neticeler  $H_2$  bakımından biri dışında (Szabó vd., 2021) alan yazıyla uyumludur.

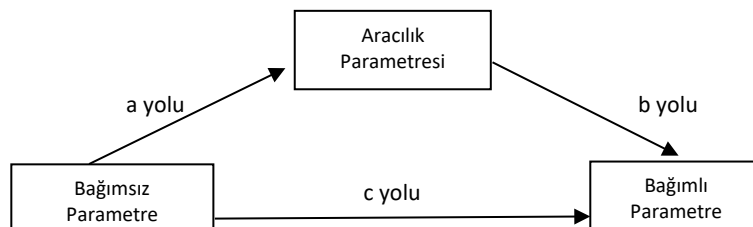
**KÜ-PS çerçevesinde;** literatürde KÜ'nün PS tutumlarıyla olan bağı ve aynı zamanda KÜ'nün PS üzerindeki tesirini tespit etmeye yönelik herhangi bir araştırmaya rast gelinmemiştir. Bundan dolayı, araştırmamız ulusal alan yazındaki ilk araştırma olmaktadır.

### 2.8.5.1. Aracılık Tesir Analizleri

Çalışmada KÜ ile İŞT ve İAN arasında PS'nin aracılık etkisine sahip olduğu varsayılmaktadır. PS'nin aracılık etkisine sahip olup olmadığını belirlemek için, Hayes (2018)'in PROCESS adlı makrosundan yararlanılmıştır. Söz konusu makro SPSS üzerinde çalışan bir yazıdır.

Aracılık tesir analizleri aşağıda yer alan Şekil 2'deki metotla çalışmaktadır:

**Şekil 2.** Aracılık Tesir Analizi



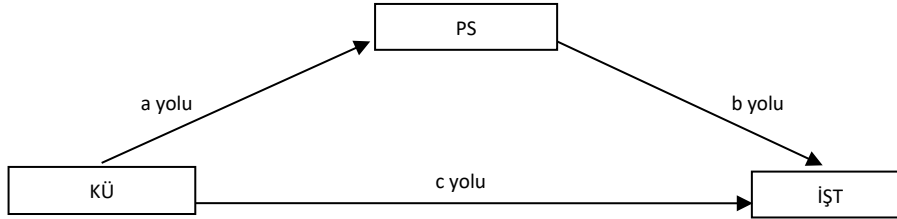
Öncelikle, aracılık etkisi analizlerinde a yolu, b yolu ve c yoluyla çizilen tesirlerin meydana gelmesi gerekmektedir. Sonraki adımda, aracılık parametresi modele katılarak, bütün parametreler bir arada model yeniden çalıştırılmaktadır. Söz konusu adımda c yoluyla ifade edilen tesirin azalması durumunda aracılık etkisinden bahsedilebilmektedir (bu adım "c" yolu olarak beyan edilmektedir) (Baron & Kenny, 1986). Baron & Kenny (1986)'e göre a, b, c ve c' yollarının anlamlı bir şekilde tesirli çıkması gerekmektedir. Baron & Kenny (1986) aracılık ve ılımlatıcılık (düzenleyicilik) parametreleri ve tesirleri üzerine ilk defa görüş bildiren yazarlardır. Söz konusu yazarlardan sonra Hayes (2018) adlı yazar ilgili parametrelerin analiz metotları üzerine alternatif uygulamalar geliştirmiştir. Hayes (2018)'in uygulamaları günümüzde çok fazla popüler olmuş ve kabul görmektedir. Hayes (2018), a yolu veya b yolunun anlamsız çıkarsa bile c' yolunun anlamlı tesire sahip olması durumunda aracılık etkisinin var olacağını ifade etmektedir.

Aşağıda iki aracılık etkisi analizinin nasıl yapıldığı anlatılmaktadır:

### 2.8.5.1.1. KÜ ile İŞT Arasındaki Bağda PS'nin Aracılık Tesiri

KÜ ile İŞT arasındaki bağda PS'nin aracılık etkisi modeli aşağıda yer alan Şekil 3'teki gibidir.

Şekil 3. KÜ ile İŞT Arasındaki Bağda PS'nin Aracılık Etkisi Modeli



Tablo 8. KÜ ile İŞT Arasındaki Bağda PS'nin Aracılık Tesiri

Model	Bağımsız Parametre	Beta Katsayısı	Std Hata	t ölçüsü	P	LLCI	ULCI
Model 1	Sabit Ölçü	3,159	0,160	19,746	0,001	2,845	3,474
	KÜ	0,047	0,053	0,873	0,383	-0,058	0,152
	Model Ölçüleri Bağımlı Parametre				$R^2 = 0,002$ ; $F = 0,761$ ; $P = 0,383$		PS
Model 2	Sabit Ölçü	3,459	0,167	20,720	0,001	13,131	3,787
	KÜ	-0,035	0,057	-0,622	0,534	-0,147	0,076
	Model Ölçüleri Bağımlı Parametre				$R^2 = 0,0013$ ; $F = 0,387$ ; $P = 0,534$		İŞT
Model 3	Sabit Ölçü	2,174	0,229	9,475	0,001	1,723	2,625
	PS	0,407	0,054	7,481	0,001	0,299	0,514
	KÜ	-0,054	0,490	-1,109	0,268	-0,151	0,042
	Model Ölçüleri Bağımlı Parametre				$R^2 = 0,149$ ; $F = 28,330$ ; $P = 0,001$		İŞT

**Kaynak:** Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

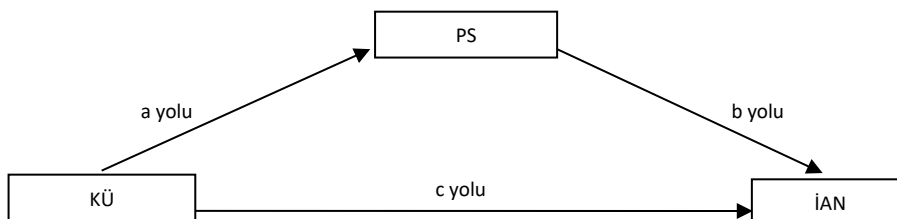
Aracılık etkisi analizi üç adımda (Model 1, Model 2 ve Model 3) gerçekleştirilmiştir. Model 1'de KÜ'nün aracılık parametresi olan PS üzerindeki tesiri tetkik edilmiştir (a yolu). Model 2 "c" yolunun tesirini göstermektedir. Model 3 ise, bağımsız parametre ve aracılık parametresinin bağımlı parametre üzerindeki tesirinin bir arada tetkik edildiği modeldir.

Model 1'de hem kurulan regresyon modelinin anlamsız olması ( $P = 0,383$ ) hem de KÜ parametresinin PS üzerindeki tesirinin anlamsız çıkması ( $P = 0,383$ ), a yolu şartının temin edilmediği anlaşılmaktadır. Model 2'de KÜ'nün İŞT üzerinde anlamlı tesire sahip olmaması neticesinde ( $P = 0,534$ ) "c" yolu koşulunun temin edilmediği görülmektedir. Model 3 tetkik edildiğinde, PS'nin İŞT üzerinde anlamlı bir tesire sahip olduğu ( $P = 0,001$ ) saptansa da KÜ'nün İŞT üzerinde anlamlı bir tesire sahip olmaması ( $P = 0,268$ ) neticesinde aracılık etkisinin bulunmadığı anlaşılmaktadır. Bundan dolayı,  $H_4$  desteklenmemektedir.

### 2.8.5.1.2. KÜ ile İAN Arasındaki Bağda PS'nin Aracılık Tesiri

KÜ ile İAN arasındaki bağda PS'nin aracılık etkisi modeli aşağıda yer alan Şekil 4'teki gibidir.

Şekil 4. KÜ ile İAN Arasındaki Bağda PS'nin Aracılık Etkisi Modeli



**Tablo 9.** KÜ ile İAN Arasındaki Bağda PS'nin Aracılık Tesiri

Model	Bağımsız Parametre	Beta Katsayısı	Std Hata	t ölçüsü	P	LLCI	ULCI
Model 1	Sabit Ölçü	3,159	0,160	19,746	0,001	2,845	3,474
	KÜ	0,047	0,053	0,873	0,383	0,058	0,152
	Model Ölçüleri Bağımlı Parametre				R <sup>2</sup> = 0,002; F= 0,761; P= 0,383		
Model 2	Sabit Ölçü	1,250	0,144	8,683	0,001	0,967	1,532
	KÜ	0,493	0,048	10,319	0,001	0,399	0,587
	Model Ölçüleri Bağımlı Parametre				R <sup>2</sup> = 0,209; F= 106,474; P= 0,001		
Model 3	Sabit Ölçü	1,172	0,239	7,228	0,001	1,255	2,193
	PS	-0,150	0,058	-2,614	0,009	-0,263	-0,037
	KÜ	0,500	0,048	10,433	0,001	0,406	0,594
	Model Ölçüleri Bağımlı Parametre				R <sup>2</sup> = 0,226; F= 57,8368; P= 0,001		

**Kaynak:** Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 9 tetkik edildiğinde, a yolunun anlamlı bir tesire sahip olmadığı (P= 0,383) anlaşılrsa da b, c ve c' yollarının anlamlı tesire sahip olması (P= 0,009 ve P= 0,001) aracılık etkisinin bulunduğunu göstermektedir (Hayes, 2018). Ancak bu bilgi aracı etkisi analizinin varlığından söz etmek için yeterli değildir. Bu noktada "indirect effect" (dolaylı tesir) neticelerine bakmak gerekmektedir. Dolaylı tesir analizi, aracılık etkisine sahip olduğu düşünülen parametrenin bağımsız parametre ile bağımlı parametre arasına girdiğinde, bağımsız parametrenin bağımlı parametre üzerindeki tesirinin azalıp azalmadığını göstermektedir. Aşağıda Tablo 10'da dolaylı tesir analizi neticeleri sunulmaktadır.

**Tablo 10.** Dolaylı Tesir Analizi Neticeleri

Değişken	Tesir Ölçüsü	Boot SE	LLCI	ULCI
PS	-0,007	0,009	-0,0294	0,0082

**Kaynak:** Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 10 tetkik edildiğinde, b, c ve c' yollarının anlamlı tesire sahip olmasına rağmen dolaylı tesirin (KÜ'nün PS üzerinden İAN'ye tesir etmesi) anlamsız çıkması neticesinde, PS'nin aracılık tesirinin bulunmadığı ifade edilebilir.

Aracılık etkisinin bulunması durumunda, sobel testiyle bağımsız parametrenin bağımlı parametre üzerindeki tesirinin aracılık parametresi devreye girdiğinde meydana gelen değişimin anlamlılığı sınanmaktadır. Sobel testi neticeleri tetkik edildiğinde (Tesir= -0,007; SE= 0,009; Z=-0,7779; P= 0,437), sınanmanın anlamlılık seviyesinin 0,05'ten büyük olması sebebiyle anlamlı bir aracılık etkisinden bahsedilemeyeceği görülebilmektedir.

Bütün bu neticeler sonucunda, KÜ ile İAN arasında PS'nin aracılık etkisine sahip olmadığı anlaşılmaktadır. Bundan dolayı, H<sub>5</sub> desteklenmemektedir.

Alan yazın tetkik edildiğinde KÜ'nün İŞT ve İAN üzerindeki tesirini tespit etmede PS'nin aracı etkisini tespit etmeye yönelik herhangi bir araştırmaya rast gelinmemiştir. Bundan dolayı, araştırmamız ulusal alan yazındaki ilk araştırma olmaktadır

Ulaşılan sonuçlar neticesinde teşekkül ettirilen hipotezler tablosu aşağıda Tablo 11'de sunulmuştur.

**Tablo 11.** Hipotezler Tablosu

Hipotez	Netice
H <sub>1</sub>	Onay
H <sub>2</sub>	Onay
H <sub>3</sub>	Desteklenmedi
H <sub>4</sub>	Desteklenmedi
H <sub>5</sub>	Desteklenmedi

**Kaynak:** Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

## Sonuç ve Tartışma

Karanlık üçlünün çok yönlü özellikleri, iyi bilinen klinik benzerlerinin klinik dışı ifadeleri olarak kavramsallaştırılmıştır. Karanlık üçlü *saldırgan, itici ve kötü niyetli bir sosyal karakter* ile tutarlı olarak üç kişilik özelliğinin (narsisizm, Makyavelizm ve psikopati) birleşimi olarak tanımlanmaktadır (Paulhus & Williams, 2002, ss. 556-557).

Alan yazında, karanlık üçlü (KÜ), iş tatmini (İŞT), işten ayrılma niyeti (İAN) ve psikolojik sağlamlılık (PS) iş görenlerin tutum ve davranışları üzerinde tesirli olan önemli değişkenler olarak düşünülmektedir (Zimmerman, 2008; Bruk-Lee vd., 2009; Güven Güres & Sökmen, 2015; Jonason vd., 2015; Volmer vd., 2016; Özsoy & Ardic, 2017; Özsoy vd., 2018; Salessi & Omar, 2018; Erdoğan & Sökmen, 2019; Güler & Kerse, 2019; Güllü & Yıldız, 2019; Sökmen & Ekmekçioğlu, 2019; Čopková & Araňošová, 2020; Çelik, 2020; Walsh vd., 2020; Szabó vd., 2021; Yilmazer vd., 2021; Grover & Furnham, 2022).

Bu çalışmada personelin sahip oldukları karanlık üçlünün sergiledikleri iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve psikolojik sağlamlılık tutumlarıyla olan ilişkisi ve aynı zamanda karanlık üçlünün iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki tesirini tespit etmede psikolojik sağlamlılığın aracılık rolü de incelenmiştir. Çalışma COVID-19 salgını döneminde gerçekleştirilmiştir.

Kurumsal anlamda kişilik üzerine gerçekleştirilen araştırmalar ağırlıklı olarak kişiliğin aydınlık yönüne yönelik yapılmaktadır. Özellikle 2010'dan itibaren uluslararası alan yazında karanlık üçlü yoğun bir şekilde araştırılmaya başlanmıştır (Koopman vd., 2016; Volmer vd., 2016; Walsh & Arnold, 2020; Liang vd., 2021). Ancak ulusal alan yazında söz konusu hususa yönelik araştırma adeti oldukça sınırlıdır (Kanten vd., 2015; Aydoğan & Serbest, 2016; Özer vd., 2016; Özsoy & Ardiç, 2017; Serbest, 2018; Güler & Kerse, 2019; Güllü & Yıldız, 2019; Özsoy, 2019; Özsoy & Ardiç, 2020; Serbest, 2022; Sökmen & Serbest, 2022; Ayata, 2022; Özgan, 2022). Bu sebeple kurumsal alanda çalışanların farklılıkların rolünün daha iyi anlaşılması için karanlık üçlünün araştırılması önemlilik arz etmektedir. Bu nedenle ulusal alan yazında karanlık üçlü özellikle kurumsal anlamda araştırılmalıdır. Böylece kişilik özelliklerinin kurumsal belirtilerinin anlaşılmasına katkı sunulması amaçlanmaktadır.

Konuyla alakalı literatüre bakıldığında, karanlık üçlüyle alakalı sağlık sektöründe ulusal alan yazında sınırlı araştırmaya (Özer vd., 2016; Serbest, 2022; Sökmen & Serbest, 2022; Ayata, 2022; Özgan, 2022) ulaşılmıştır. Bu nedenle araştırma önemli olup alan yazına faydalı olacaktır.

Çalışmada ulaşılan sonuçlar şunlardır:

KÜ tek boyut olarak modele katılmıştır ve bir bütün olarak diğer parametreler üzerindeki tesirleri belirlenmeye çalışılmıştır. Model analizine geçmeden önce, KÜ parametresinin ikinci seviye faktör analiziyle tek boyutlu olarak çalışıp çalışmadığı tetkik edilmiştir.

İkinci seviye faktör analizinde Makyavelizm, psikopati ve narsisizm boyutları birleştirilerek KÜ adlı bir parametre meydana getirilmiştir. Hiçbir sorunun anlamlılık seviyesi 0,05'in üstünde çıkmamıştır. Bundan başka bütün soruların faktör yükleri arzulanan seviyededir. Bu bilgilerden hareketle, ikinci seviye faktör analizi için oluşturulan modelde bir problem görülmemektedir. Ancak bu bilgi, model uygunluk ölçüleri olmadan eksiktir. Bu sebeple, sonraki adımda ikinci seviye faktör analizi için model uygunluk ölçüleri incelenmektedir.

İkinci seviye faktör analizi için hesap edilen model uygunluk ölçüleri, GFI dışında kusursuz uygunluk seviyesindedir. GFI uygunluk ölçüsü ise onaylanabilir seviyededir. Bu adımdan sonra CR, AVE ve alfa katsayıları hesap edilmektedir.

Bütün bu neticeler sonucunda, ikinci seviye faktör analiziyle ortaya konan faktör yapısının yani KÜ parametresinin tek boyutlu olmasının teyit edildiği söylenebilir.

İkinci seviye faktör analizinden sonra, KÜ parametresinin tek boyutlu olarak diğer parametrelerle muhtemel illiyet bağı path analizine tetkik edilmiştir.

Anılan analiz neticesinde KÜ'nün İŞT üzerinde anlamlı ancak negatif bir tesirinin var olduğu anlaşılmaktadır. KÜ'nün İAN üzerinde ise, pozitif ve anlamlı bir tesiri bulunmaktadır. Ancak KÜ'nün PS üzerinde anlamlı bir tesiri saptanamamıştır. Söz konusu neticeler sonucunda,  $H_1$  ve  $H_2$  onaylanırken,  $H_3$  desteklenmemektedir.

Literatür tetkik edildiğinde personelin sahip oldukları karanlık üçlünün sergiledikleri iş tatmini (Bruk-Lee vd., 2009; Jonason vd., 2015; Volmer vd., 2016; Özsoy & Ardiç, 2017; Özsoy vd., 2018; Salessi & Omar, 2018; Güler & Kerse, 2019; Güllü & Yıldız, 2019; Čopková & Araňošová, 2020; Walsh vd., 2020; Grover & Furnham, 2022) ve işten ayrılma niyeti (Zimmerman, 2008; Çelik, 2020; Szabó vd., 2021; Yilmazer vd., 2021) tutumlarıyla olan bağları ve aynı zamanda karanlık üçlünün iş tatmini (Bruk-Lee vd., 2009; Jonason vd., 2015; Volmer vd., 2016; Özsoy & Ardiç, 2017; Özsoy vd., 2018; Salessi & Omar, 2018; Güler & Kerse, 2019; Güllü & Yıldız, 2019; Čopková & Araňošová, 2020; Walsh vd., 2020; Grover & Furnham, 2022) ve işten ayrılma niyeti (Zimmerman, 2008; Çelik, 2020; Szabó vd., 2021; Yilmazer vd., 2021) üzerindeki tesirleri tetkik edilmesine rağmen personelin sahip oldukları karanlık üçlünün sergiledikleri psikolojik sağlamlılık tutumlarıyla olan bağı ve aynı zamanda karanlık üçlünün psikolojik sağlamlılık üzerindeki tesirini tespit etmeye yönelik herhangi bir araştırmaya rast gelinmemiştir. Bundan dolayı, araştırmamız ulusal alan yazındaki ilk araştırma olmaktadır.

Bunun sonucunda;

KÜ-İŞT çerçevesinde; araştırmamızda elde edilen neticeler  $H_1$  bakımından alan yazınla uyumludur.

KÜ-İAN çerçevesinde; araştırmamızda elde edilen neticeler  $H_2$  bakımından biri dışında (Szabó vd., 2021) alan yazınla uyumludur.

KÜ-PS çerçevesinde; literatürde KÜ'nün PS tutumlarıyla olan bağı ve aynı zamanda KÜ'nün PS üzerindeki tesirini tespit etmeye yönelik herhangi bir araştırmaya rast gelinmemiştir. Bundan dolayı, araştırmamız ulusal alan yazındaki ilk araştırma olmaktadır.

Çalışmada KÜ ile İŞT ve İAN arasında PS'nin aracılık etkisine sahip olduğu varsayılmaktadır. PS'nin aracılık etkisine sahip olup olmadığını belirlemek için, Hayes (2018)'in PROCESS adlı makrosundan yararlanılmıştır. Söz konusu makro SPSS üzerinde çalışan Serbest ve Sökmen (2024).

bir yamadır.

#### KÜ ile İŞT Arasındaki Bağda PS'nin Aracılık Tesiri

Aracılık etkisi analizi üç adımda (Model 1, Model 2 ve Model 3) gerçekleştirilmiştir. Model 1'de KÜ'nün aracılık parametresi olan PS üzerindeki tesiri tetkik edilmiştir (a yolu). Model 2 "c" yolunun tesirini göstermektedir. Model 3 ise, bağımsız parametre ve aracılık parametresinin bağımlı parametre üzerindeki tesirinin bir arada tetkik edildiği modeldir.

Model 1'de hem kurulan regresyon modelinin anlamsız olması (P= 0,383) hem de KÜ parametresinin PS üzerindeki tesirinin anlamsız çıkması (P= 0,383), a yolu şartının temin edilmediği anlaşılmaktadır. Model 2'de KÜ'nün İŞT üzerinde anlamlı tesire sahip olmaması neticesinde (P= 0,534) "c" yolu koşulunun temin edilmediği görülmektedir. Model 3 tetkik edildiğinde, PS'nin İŞT üzerinde anlamlı bir tesire sahip olduğu (P= 0,001) saptansa da KÜ'nün İŞT üzerinde anlamlı bir tesire sahip olmaması (P= 0,268) neticesinde aracılık etkisinin bulunmadığı anlaşılmaktadır. Bundan dolayı,  $H_4$  desteklenmemektedir.

#### KÜ ile İAN Arasındaki Bağda PS'nin Aracılık Tesiri

Analiz neticeleri tetkik edildiğinde, a yolunun anlamlı bir tesire sahip olmadığı (P= 0,383) anlaşılrsa da b, c ve c' yollarının anlamlı tesire sahip olması (P= 0,009 ve P= 0,001) aracılık etkisinin bulunduğunu göstermektedir (Hayes, 2018). Ancak bu bilgi aracı etkisi analizinin varlığından söz etmek için yeterli değildir. Bu noktada "indirect effect" (dolaylı tesir) neticelerine bakmak gerekmektedir. Dolaylı tesir analizi, aracılık etkisine sahip olduğu düşünülen parametrenin bağımsız parametre ile bağımlı parametre arasına girdiğinde, bağımsız parametrenin bağımlı parametre üzerindeki tesirinin azalıp azalmadığını göstermektedir.

Analiz kapsamında, b, c ve c' yollarının anlamlı tesire sahip olmasına rağmen dolaylı tesirin (KÜ'nün PS üzerinden İAN'ye tesir etmesi) anlamsız çıkması neticesinde, PS'nin aracılık tesirinin bulunmadığı ifade edilebilir.

Aracılık etkisinin bulunması durumunda, sobel testiyle bağımsız parametrenin bağımlı parametre üzerindeki tesirinin aracılık parametresi devreye girdiğinde meydana gelen değişimin anlamlılığı sınanmaktadır. Sobel testi neticeleri tetkik edildiğinde (Tesir= -0,007; SE= 0,009; Z=-0,7779; P= 0,437), sınanmanın anlamlılık seviyesinin 0,05'ten büyük olması sebebiyle anlamlı bir aracılık etkisinden bahsedilemeyeceği görülebilmektedir.

Bütün bu neticeler sonucunda, KÜ ile İAN arasında PS'nin aracılık etkisine sahip olmadığı anlaşılmaktadır. Bundan dolayı,  $H_5$  desteklenmemektedir.

Alan yazın tetkik edildiğinde KÜ'nün İŞT ve İAN üzerindeki tesirini tespit etmede PS'nin aracı etkisini tespit etmeye yönelik herhangi bir araştırmaya rast gelinmemiştir. Bundan dolayı, araştırmamız ulusal alan yazındaki ilk araştırma olmaktadır.

Bu araştırmanın kesitsel çalışma olması en önemli kısıtlılığdır. Söz konusu kısıtlılığı ortadan kaldırmak için gelecekte yapılacak araştırmalarda boylamsal çalışmalar gerçekleştirilmelidir. Araştırma Ankara ilindeki kamu hastanelerinde gerçekleştirildiğinden dolayı ulaşılan neticeler diğer kamu hastanelerine genellenememektedir. Diğer taraftan, bu çalışmanın ülkemizde gerçekleştirilen ilk araştırmalardan biri olması araştırmanın bir başka önemli kısıtlılığdır. Ancak, gerçekleştirilen araştırma bu mevzuda ülkemizde gerçekleştirilecek olan diğer araştırmalara da öncülük edecektir.

Gelecekte gerçekleştirilecek çalışmaların değişik kurumlarda, daha fazla sayıda sağlık personelini ve/veya kamu hastanesini kapsayacak şekilde planlanması yararlı olacaktır. Sağlık kurum ve kuruluşlarında lider/yönetici tutumlarının tespit edilmesinde KÜ temayüllerinin gözden geçirilmesi önemli neticelere ulaşılmasına olanak sağlayacaktır.

KÜ'nün örgütsel davranış alan yazında değişik parametrelerle (örgütsel vatandaşlık davranışı-ÖVD, örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma, örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık-ÖB, algılanan örgütsel destek-AÖD vb.) bir arada araştırılması konusunda literatürde eksikliklerin bulunduğu anlaşılmaktadır. Parametreler (ÖVD, örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma, örgütsel sinizm, ÖB, AÖD vb.) arasındaki ilintilerin örgüt çıktılarına yansımalarının neler olabileceğinin açıklanması literatüre katkıda bulunacaktır. Ayrıca, araştırmaların değişik sektörlerde (özel sektör vb.), değişik hizmet ve iş kollarında yapılması değişik sektörler, hizmet ve iş kolları arasındaki kıyaslamaların yapılmasına imkân taniyacaktır.



This research article has been licensed with Creative Commons Attribution - Non-Commercial 4.0 International License. Bu araştırma makalesi, Creative Commons Atıf - Gayri Ticari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.

**Yazar Katkıları**

Yazarlar çalışmaya katkı oranlarının eşit olduğunu beyan etmişlerdir.

**Teşekkür Beyanı**

Yazarlar teşekkür beyanında bulunmamışlardır.

**Destek Beyanı**

Yazarlar destek beyanında bulunmamışlardır.

**Çıkar Çatışması**

Yazarlar herhangi bir çıkar çatışması beyan etmemişlerdir.

**Etik Beyanı**

Yazarlar çalışma için Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan 11/09/2020 tarihli ve 11054618-302.08.01-E25309 sayılı Etik Kurul Onayı alındığını beyan etmişlerdir.

**Sorumlu Editörler**

Prof. Dr. Cantürk Kayahan, Afyon Kocatepe Üniversitesi

Doç. Dr. Osman Uslu, Afyon Kocatepe Üniversitesi

Arş. Gör. Yunus Yıldırım, Afyon Kocatepe Üniversitesi



## Kaynakça/References

- Ayata, T. (2022). *Karanlık kişilik özelliklerinin kariyer planlamaya etkisinde çalışan kıskançlığının aracı rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- Aydoğan, E. & Serbest, S. (2016). İş yerinde karanlık üçlü: bir kamu kuruluşunun iç denetim biriminde araştırma. *Sayıştay Dergisi*, 101(Nisan-Haziran), 97-121.
- Babiak, P. & Hare, R. D. (2006). *Snakes in suits: when psychopaths go to work*. New York: Regan Books.
- Bakır, B., Özer, M., Uçar, M., Güleç, M., Demir, C. & Hasde, M. (2003). Relation between Machiavellianism and job satisfaction in a sample of Turkish physicians. *Psychological Reports*, 92, 1169-1175.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Başar, U., Sıgı, Ü. & Basım, N. (2016). İş yerinde karanlık liderlik. *İş ve İnsan Dergisi*, 3(2), 65-76.
- Bluedorn, A. C. (1982). A unified model of turnover from organizations. *Human Relations*, 35(2), 135-153.
- Boldero, J. M., Bell, R. C. & Davies, R. C. (2015). The structure of the narcissistic personality inventory with binary and rating scale items. *Journal of Personality Assessment*, 97, 626-637.
- Bruk-Lee, V., Khoury, H. A., Nixon, A. E., Goh, A. & Spector, P. E. (2009). Replicating and extending past personality/job satisfaction meta-analyses. *Human Performance*, 22(2), 156-189.
- Carter, G. L., Campbell, A. C. & Muncer, S. (2014). The dark triad: beyond a 'male' mating strategy. *Personality and Individual Differences*, 56, 159-164, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.09.001>.
- Cellucci, A. J. & DeVries, D. L. (1978). *Measuring managerial satisfaction: a manual for the MJSQ*. (No. 11). Center for Creative Leadership.
- Christie, R. & Geis, F. L. (1970). *Studies in Machiavellianism*. New York: Academic
- Cleckley, H. (1976). *The mask of sanity*. 5th ed., St. Louis, MO: Mosby.
- Cooke, D. J. & Michie, C. (2001). Refining the construct of psychopathy: towards a hierarchical model. *Psychological Assessment*, 13, 171-188.
- Čopková, R. & Araňošová, A. (2020). The relationship of dark triad and job satisfaction among helping professionals. *Človek a spoločnosť [Individual and Society]*, 23(3), 18-33.
- Çelik, F. (2020). *Yöneticilerde algılanan karanlık kişilik özelliklerinin, örgütsel güven ve işten ayrılma niyetine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çıngı, H. (1990). *Örnekleme kuramı*. (1. Baskı). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Matbaası.
- Dahling, J. J., Whitaker, B. G. & Levy, P. E. (2009). The development and validation of a new Machiavellianism scale. *Journal of Management*, 35, 219-257.
- Dinç, M. A. (2019). *Zehirli liderliğin bazı öncülleri ve ardılları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Doğan, T. (2015). Kısa psikolojik sağlamlık ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 93-102.
- Eraslan-Çapan, B., Satici, S. A., Yılmaz, M. F. & Kayış, A. R. (2015, 7-10 Ekim). *Karanlık üçlü ölçeği: Türkçeye uyarlama çalışması*. 13. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, Mersin.
- Erdoğan, F. B. & Sökmen, A. (2019). Örgütsel bağlılık ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolü. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7(1), 244-264.
- George, D. & Mallery, M. (2001). *SPSS for windows step by step: a simple guide and reference 10.0 update*. (3rd edition). Allyn and Bacon.
- Grover, S. & Furnham, A. (2022). The dark triad, emotional intelligence, selfmonitoring and executive coach effectiveness and satisfaction. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 15(1), 22-42.
- Gustafson, S. B. & Ritzer, D. R. (1995). The dark side of normal: a psychopathy-linked pattern called aberrant selfpromotion. *European Journal of Personality*, 9, 147-183.
- Güler, T. & Kerse, G. (2019, 13-15 December). *Karanlık üçlü (narsisizm, Makyavelizm ve psikopati) ve iş tatmini arasındaki ilişki: "Belki de karanlık değildir..."*. İçinde M. Dalkılıç (Ed.), *V. International Congress on Social and Education Sciences (INCSES-2019) Proceedings Book* (ss. 552-561). Adana.

- Güllü, S. & Yıldız, K. (2019). Spor örgütlerinde karanlık kişilik, örgütsel sinizm ve iş tatmini ilişkisinin incelenmesi. *Spormetre*, 17(4), 220-232.
- Güven Güres, C. & A. Sökmen, A. (2015). Yönetici liderlik yaklaşımının çalışanın örgütsel bağlılığı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Türkiye'deki ceza infaz kurumlarında bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 59-74.
- Hair, J., Black, W., Babin, B. & Anderson, R. (2010). *Multivariate data analysis*. (7th edition). Upper Saddle River, NJ, USA: Prentice-Hall Inc.
- Hare, R. D. (1999). *Without conscience: the disturbing world of the psychopaths among us*. New York: Guilford Press.
- Hare, R. D. (1993). *Without conscience: the disturbing world of the psychopaths among us*. New York: Guilford Press.
- Hare, R. D. (1983). *Without conscience: the disturbing world of the psychopaths among us*. New York, NY: Simon & Schuster.
- Hare, R. D., Harpur, T. J. & Hemphill, J. D. (1989). Scoring pamphlet for the Self-Report Psychopathy Scale: SRP-II. University of British Columbia, Vancouver, Canada.
- Hayes, A. (2018). *Introduction to mediation, moderation and conditional process analysis: a regression-based approach*. New York: Guilford Press.
- Hogan, R. & Hogan, J. (1997). *Hogan Development Survey Manual*. Tulsa, OK: Hogan Assess. Syst.
- James, S., Kavanagh, P. K., Jonason, P. K., Chonody, J. M. & Scrutton, H. E. (2014). The dark triad, schadenfreude and sensational interests: dark personalities, dark emotions and dark behaviours. *Personality and Individual Differences*, 68, 211-216, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.04.020>.
- Jonason, P. K., Abboud, R., Tomé, J., Dummett, M. & Hazer, A. (2017). The dark triad traits and self-reported and other-rated creativity. *Personality and Individual Differences*, 117, 150-154, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.06.005>.
- Jonason, P. K., Foster, J., Oshio, A., Sitnikova, M., Birkas, B. & Gouveia, V. (2017a). Self-construals and the dark triad traits in six countries. *Personality and Individual Differences*, 113, 120-124, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.02.053>.
- Jonason, P. K., Foster, J. D., Egorova, M. S., Parshikova, O., Csathó, Á., Oshio, A. & Gouveia, V. V. (2017b). The dark triad traits from a life history perspective in six countries. *Frontiers in Evolutionary Psychology*, 8, 1476, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01476>.
- Jonason, P. K. & Jackson, C. J. (2016). The dark triad traits through the lens of reinforcement sensitivity theory. *Personality and Individual Differences*, 90, 273-277, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.11.023>.
- Jonason, P. K., Koehn, M. A., Okan, C. & O'Connor, P. J. (2018). The role of personality in individual differences in yearly earnings. *Personality and Individual Differences*, 121, 170-172, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.09.038>.
- Jonason, P. K., Li, N. P., Webster, G. D. & Schmitt, D. P. (2009). The dark triad: facilitating a short-term mating strategy in men. *European Journal of Personality*, 23, 5-18, <https://doi.org/10.1002/per.698>.
- Jonason, P. K. & O'Connor, P. J. (2017). Cutting corners at work: an individual differences perspective. *Personality and Individual Differences*, 107, 146-153.
- Jonason, P. K. & Webster, G. D. (2010). The dirty dozen: a concise measure of the dark triad. *Psychological Assessment*, 22, 420-432.
- Jonason, P. K., Wee, S. & Li, N. P. (2015). Competition, autonomy and prestige: mechanisms through which the dark triad predict job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 72(January), 112-116.
- Kanten, P., Yeşiltaş, M. & Arslan, R. (2015). Kişiliğin karanlık yönünün üretkenlik karşısı iş 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. & Penney, L. M. (2010). Re-examining Machiavelli: a three-dimensional model of Machiavellianism in the workplace. *Journal of Applied Social Psychology*, 40, 1868-1896.
- Koopman, J., Lanaj, K. & 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.
- LeBreton, J. M., Binning, J. F. & Adorno, A. J. (2006). Subclinical psychopaths. İçinde J. C. Thomas & D. Segal (Eds.), *Comprehensive Handbook of Personality and Psychopathology, Vol. I: Personality and Everyday Functioning* (ss. 388-411). New York: John Wiley & Sons.
- LeBreton, J. M., Shiverdecker, L. K. & Grimaldi, E. M. (2018). The dark triad and workplace behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104451>.
- Leech, N. L., Barrett, K. C. & Morgan, G. A. (2005). *SPSS for intermediate statistics: use and interpretation*. (2nd edition). Taylor & Francis.

- Liang, Y., Yan, M., Law, K. S., Wang, H. & 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. & Andrews, B. P. (1996). Development and preliminary validation of a self-report measure of psychopathic personality traits in noncriminal populations. *Journal of Personality Assessment*, 66, 488-524.
- Lilienfeld, S. O., Smith, S. F., Sauvigné, K. C., Patrick, C. J., Drislane, L. E., Litzman, R. D. & Krueger, R. F. (2016). Is boldness relevant to psychopathic personality? Meta-analytic relations with non-psychopathy checklist-based measures of psychopathy. *Psychological Assessment*, 28(10), 1172-1185.
- Lilienfeld, S. O., Watts, A. L., Smith, S. F., Berg, J. M. & Litzman, R. D. (2015). Psychopathy deconstructed and reconstructed: assembling the personality building blocks of Cleckley's chimera. *Journal of Personality*, 83(6), 593-610, <https://doi.org/10.1111/jopy.12118>.
- Malhotra, N. K. & Dash, S. (2011). *Marketing research an applied orientation*. London: Pearson Publishing.
- March, E., Grieve, R., Marrington, J. & Jonason, P. K. (2017). Trolling on Tinder® (and other dating apps): examining the role of the dark tetrad and impulsivity. *Personality and Individual Differences*, 110, 139-143, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.01.025>.
- Mathieu, C. (2013). Personality and job satisfaction: the role of narcissism. *Personality and Individual Differences*, 55(6), 650-654.
- Mathieu, C., Neumann, C., Babiak, P. & Hare, R. D. (2015). Corporate psychopathy and the full-range leadership model. *Assessment*, 22(3), 267-278.
- Mengüloğlu, M. A. (2020). *Karanlık üçlü kişilik özellikleri ile girişimcilik niyeti arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Meydan, C. M. & Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. (2.Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Millon, T., Simonsen, E. & Birket-Smith, M. (1998). Historical conceptions of psychopathy in the United States and Europe. İçinde T. Millon, E. Simonsen, M. Birket-Smith & R. Davis (Eds.), *Psychopathy: Antisocial, Criminal and Violent Behavior*, (ss. 3-31). New York: Guilford Press.
- Morf, C. C. & Rhodewalt, F. (2001). Unraveling the paradoxes of narcissism: a dynamic self-regulatory processing model. *Psychological Inquiry*, 12, 177-196.
- Neumann, C. S., Hare, R. D. & Newman, J. P. (2007). The superordinate nature of the psychopathy checklist-revised. *Journal of Personality Disorders*, 21, 102-117.
- Neumann, C. S., Vitacco, M. J., Hare, R. D. & Wupperman, P. (2005). Reconstructing the "reconstruction" of psychopathy: a comment on Cooke, Michie, Hart & Clark. *Journal of Personality Disorders*, 19, 624-640.
- Özdemir, B. & Atan, E. (2018). Karanlık üçlünün örgütsel muhalefete etkisi: bir yapısal eşitlik modeli. *İş Ahlakı Dergisi*, 11(2), 275-298.
- Özer, Ö., Uğurluoğlu, Ö., Kahraman, G. & Avcı, K. (2016). Hemşirelerin karanlık kişilik özelliklerinin sosyo-demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(3), 205-218.
- Özgan, Ö. (2022). *Karanlık üçlünün üretkenlik karşıtı iş davranışlarıyla ilişkisi: sağlık çalışanları üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Özsoy, E. (2019). Yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin çalışanların tükenmişlik düzeylerine etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(1), 194-203.
- Özsoy, E. & Ardıç, K. (2020). Çalışanların karanlık kişilik özelliklerinin tükenmişliğe etkisinde genel öz-yeterliliğin düzenleyici rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 144-154.
- Özsoy, E. & Ardıç, K. (2017). Karanlık üçlünün (narsisizm, Makyavelizm ve psikopati) iş tatminine etkisinin incelenmesi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 24(2), 391-406.
- Özsoy, E., Uslu, O. & Ardıç, K. (2018, 2-3 Kasım). *Yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin çalışanların iş tatminine etkisi*. 6. Örgütsel Davranış Kongresi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Palmer, J. C., Komaraju, M., Carter, M. Z. & Karau, S. J. (2017). Angel on one shoulder: Can perceived organizational support moderate the relationship between the dark triad traits and counterproductive work behavior?. *Personality and Individual Differences*, 110, 31-37, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.01.018>.
- Patrick, C. J. & Drislane, L. E. (2015). Triarchic model of psychopathy: origins, operationalizations and observed linkages with personality and general psychopathology. *Journal of Personality*, 83, 627-643.
- Paulhus, D. L. (2014). Toward a taxonomy of dark personalities. *Current Directions in Psychological Science*, 23, 421-426.

- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: narcissism, Machiavellianism and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36, 556-563, [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6).
- Pethman, T. M. I. & Erlandsson, S. I. (2002). Aberrant self-promotion or subclinical psychopathy in a Swedish general population. *The Psychological Record*, 52, 33-50.
- Pincus, A. L., Ansell, E. B., Pimentel, C. A., Cain, N. M., Wright, A. G. & Levy, K. N. (2009). Initial construction and validation of the pathological narcissism inventory. *Psychological Assessment*, 21, 365-379.
- Raskin, R. N. & Hall, C. S. (1979). A narcissistic personality inventory. *Psychological Reports*, 45(2), 590, <https://doi.org/10.2466/pr0.1979.45.2.590>.
- Raskin, R. N. & Terry, H. (1988). A principal-components analysis of the narcissistic personality inventory and further evidence of its construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 890-902.
- Rauthmann, J. F. & Will, T. (2011). Proposing a multidimensional Machiavellianism conceptualization. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 39, 391-404.
- Rhodewalt, F. & Morf, C. C. (1995). Self and interpersonal correlates of the narcissistic personality inventory: a review and new findings. *Journal of Research in Personality*, 29, 1-23.
- Richardson, E. N. & Boag, S. (2016). Offensive defenses: the mind beneath the mask of the dark triad traits. *Personality and Individual Differences*, 92, 148-152, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.12.039>.
- Salessi, S. & Omar, A. (2018). Triada oscura de personalidad, satisfacción laboral y cinismo organizacional: un modelo estructural (Dark triad of personality, job satisfaction and organizational cynicism: a structural model). *Universitas Psychologica*, 17(3), 1-12, <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy17-3.tops>.
- Serbest, S. (2022). *Kişiliğin karanlık yönünün iş tatmini ve işten ayrılma niyetinde psikolojik dayanıklılığın aracılık etkisi: Ankara İli örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Serbest, S. (2018). İş yerinde karanlık üçlü. İçinde B. Aydın (Ed.), *Yönetim ve Pazarlama Alanlarında Seçme Konular* (ss. 177-205). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Skeem, J. L. & Cooke, D. J. (2010). Is criminal behavior a central component of psychopathy? Conceptual directions for resolving the debate. *Psychological Assessment*, 22, 433-445.
- Skiera, R. A. (2016). *Examining the relationship between narcissism and job satisfaction and commitment among college-educated professionals: a quantitative study*. Unpublished PhD Thesis, Capella University.
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P. & Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15, 194-200.
- Smoker, M. & March, E. (2017). Predicting perpetration of intimate partner cyberstalking: gender and the dark tetrad. *Computers in Human Behavior*, 72, 390-396, <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.03.012>.
- Sökmen, A. & Ekmekçioğlu, E. B. (2019). Katılımcı liderliğin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık rolü: turizm sektöründe bir araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7(4), 2907-2919.
- Sökmen, A. & Serbest, S. (2022). Kişiliğin karanlık yönünün sağlık personelinin demografik özellikleri açısından incelenmesi. *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 72-92.
- Spain, S., Harms, P. & LeBreton, J. M. (2014). The dark side of personality at work. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 41-60, <https://doi.org/10.1002/job.1894>.
- Surveyey (2022). <https://www.surveey.com>.
- Szabó, Z. P., Simon, E., Czibor, A., Restás, P. & Bereczkei, T. (2021). The importance of dark personality traits in predicting workplace outcomes. *Personality and Individual Differences*, 183, 111112, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111112>.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. (6th edition). Pearson.
- Timuroğlu, K. & İşcan, Ö. F. (2008). İş yerinde narsisizm ve iş tatmini ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), 239-264.
- Volmer, J., Koch, I. K. & 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.
- Walker, B. R. & Jackson, C. J. (2017). Moral emotions and corporate psychopaths: a review. *Journal of Business Ethics*, 141, 797-810, <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3038-5>.
- Walsh, M. M. & 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.

- Walsh, G., Yang, Z., Dahling, J., Schaarschmidt, M. & Takahashi, I. (2020). Effects of service employees' negative personality traits on emotional labour and job satisfaction: evidence from two countries. *Management Decision*, 58(6), 1035-1052.
- Williams, K. M., Paulhus, D. L. & Hare, R. D. (2007). Capturing the four-factor structure of psychopathy in college students via self-report. *Journal of Personality Assessment*, 88, 205-219.
- Wilson, D. S., Near, D. & Miller, R. R. (1996). Machiavellianism: a synthesis of the evolutionary and psychological literatures. *Psychological Bulletin*, 119(2), 285-299.
- Wright, A. G. C., Pincus, A. L., Thomas, K. M., Hopwood, C. J., Markon, K. E. & Krueger, R. F. (2013). Conceptions of narcissism and the DSM-5 pathological personality traits. *Assessment*, 20, 339-352.
- Wu, J. & LeBreton, J. M. (2011). Reconsidering the dispositional basis of counterproductive work behavior: the role of aberrant personality traits. *Personnel Psychology*, 64, 593-626.
- Yalçınsoy, A. & Işık, M. (2018). Toksik liderlik ile örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ilişkisine yönelik bir araştırma. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 17(3), 1016-1025.
- Yılmaz, T., Karagöz, Ş., Uzunbacak, H. H. & Akçakanat, T. (2021). Karanlık üçlü kişilik özellikleri, psikolojik ayrıcalık, göreceli yoksunluk ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. *EKEV Akademi Dergisi*, 25(86), 597-622.
- Zimmerman, R. D. (2008). Understanding the impact of personality traits on individuals' turnover decisions: a meta-analytic path model. *Personnel Psychology*, 61(2), 309-348.