T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

DOKTORA TEZİ

AKADEMİSYENLERİN KARANLIK ÜÇLÜ ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

SERMİN AĞRALI ERMİŞ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

MART 2019


GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Gazi
1926

AKADEMİSYENLERİN KARANLIK ÜÇLÜ ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Sermin AĞRALI ERMİŞ

DOKTORA TEZİ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

MART 2019

Sermin AĞRALI ERMİŞ tarafından hazırlanan "Akademisyenlerin Karanlık Kişilik Özellikleri Ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi " adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ / ~~OY ÇOKLUĞU~~ ile Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında DOKTORA TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Doç. Dr. Mustafa Yaşar ŞAHİN
Beden Eğitimi ve Spor ABD / Gazi Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Doktora Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~ .....

Başkan : Prof. Dr. Baki YILMAZ
Sağlık Bilimleri Fakültesi, Spor Bilimleri Bölümü, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Doktora Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~ .....

Üye : Dr. Öğretim üyesi Fatih YENEL
Spor Bilimleri Fakültesi, Beden Eğitimi ve Spor ABD, Gazi Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Doktora Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~ .....

Üye : Doç. Dr. Tekin ÇOLAKOĞLU
Spor Bilimleri Fakültesi, Beden Eğitimi ve Spor ABD, Gazi Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Doktora Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~ .....

Üye : Doç. Dr. Gözde ALGÜN DOĞU
Sağlık Bilimleri Fakültesi, Spor Bilimleri Bölümü, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Doktora Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~ .....

Tez Savunma Tarihi: 27/03/2019

Jüri üyeleri tarafından DOKTORA tezi olarak uygun görülmüş olan bu tez Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mustafa ASLAN
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Sermin AĞRALI ERMİŞ

27/03/2019

AKADEMİSYENLERİN KARANLIK ÜÇLÜ ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

(Doktora Tezi)

Sermin AĞRALI ERMİŞ

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Mart 2019

ÖZET

Bu çalışmanın amacı akademisyenlerin karanlık üçlü özelliklerinin düzeyi ile örgütsel bağlılıklarının düzeylerinin belirlenerek, demografik değişkenlere göre karşılaştırılması ve aralarındaki ilişkinin incelenmesidir. İlişkisel tarama modelinde yapılan çalışmada veri toplama aracı olarak Paulhus ve Williams (2002) tarafından geliştirilen Karanlık Üçlü Özellikleri Ölçeği ve Allen ve Meyer (1993) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini tesadüfi yöntemle belirlenen 372 akademisyen oluşturmaktadır. Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde öncelikle testlerin varsayımları incelenmiş; ilişkisiz ölçümlerde t testi ve tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA), Kruskal Wallis testi ve korelasyon testi ile hesaplanmıştır. Araştırmanın sonucunda akademisyenlerin makyavelizm ve narsisizm kişilik özelliklerinin orta düzeyde, psikopati kişilik özelliklerinin ise düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin geneli ve alt boyutlarının ortalamasının orta düzeyde olduğu görülmektedir. Duygusal bağlılık alt boyutu ile narsisistik ve makyavelist kişilik özellikleri arasında orta düzeyde ve ters yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların Karanlık üçlü özellikleri demografik değişkenlere göre incelendiğinde; cinsiyet değişkenine göre psikopati, üniversite türü değişkenine göre; Narsisizm, yöneticilik yapma değişkenine göre; Makyavelizm alt boyutlarında anlamlı farklılıklar belirlenmiştir.

Bilim Kodu : 1301
Anahtar Kelimeler : Karanlık üçlü, örgütsel bağlılık, akademisyen, spor bilimleri.
Sayfa Adedi : 165
Danışman : Doç. Dr. Mustafa Yaşar ŞAHİN

EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN DARK TRIAD PROPERTIES AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVELS OF ACADEMİCS ENVIRONMENT

(Ph.D. Thesis)

Sermin AĞRALI ERMİŞ

GAZİ UNIVERSITY

INSTITUTE OF HEALTH SCIENCES

March 2019

ABSTRACT

This study aims to determine the level of the Dark Triad levels of the academics and the level of their organizational commitment, compare them according to the demographic variables, and investigate the relationship between them. This study has been conducted in the relational survey model. The Dark Triad Scale developed by Paulhus and Williams (2002) and the Organizational Commitment Scale developed by Allen ve Meyer (1993) have been used to determine the dark personality traits. The sample of the study consists of 372 academics that have been determined by random sampling method. In the evaluation of the research data, the assumptions of the tests were examined; t-test and one-way analysis of variance (One Way ANOVA), Kruskal Wallis test and correlation test have been used for unrelated measurements. The results of the research show that the personality traits of machiavellianism and narcissism were moderate and the psychopathic personality traits were low. Organizational commitment levels in general and its sub-levels which are emotional commitment, continuity of commitment and normative commitment are seen to be moderate. The findings show how moderate and inverse relationship between emotional commitment subdimension and narcissistic and Machiavellian dark traits.

Science Code : 1301
Key Words : Dark Triad, Organizational Commitment, Academics, Sports Sciences
Page Number : 165
Advisor : Assos. Prof. Dr. Mustafa Yaşar ŞAHİN

TEŞEKKÜR

Gerek tez çalışmam, gerek diğer akademik çalışmalarımda yardımını esirgemeyen, beni değerli bilgi ve görüşleriyle yönlendiren, cesaretlendiren ve desteğini her an hissettiren sayın hocam Doç. Dr. Mustafa Yaşar ŞAHİN' e,

Değerli önerileri ile çalışmamı güçlendiren sayın hocalarım Dr. Fatih YENEL ve Prof. Dr. Baki YILMAZ' a,

Gazi Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Bölüm Başkanlığı'na, syın hocalarım Prof.Dr. Azmi YETİM' e ve Prof. Dr. Tekin ÇOLAKOĞLU' na,

Tez ölçeklerimin toplanmasında ve içtenlikle cevaplanması noktasında desteğini unutmayacağım Dr. Ayfer SAYIN, Dr. Sami PEKTAŞ ve değerli meslektaşlarıma,

Bu günlerime gelmemde maddi ve manevi desteklerini her zaman hissettiğim sevgili aileme,

Teşekkürlerimi tüm samimiyetimle sunarım…

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET iv

ABSTRACT v

TEŞEKKÜR vi

İÇİNDEKİLER vii

ÇİZELGELERİN LİSTESİ x

ŞEKİLLERİN LİSTESİ xiii

1. GİRİŞ 1

2. GENEL BİLGİLER 7

2.1. Kişilik Gelişimi 7

2.1.1. Kişilik oluşumunda spor 11

2.2. Karanlık Üçlü 14

2.2.1. Karanlık üçlü kavramı 17

2.2.2. Karanlık üçlü gelişimi 19

2.2.3. Karanlık üçlünün önemi 22

2.2.4. Karanlık üçlü boyutları 24

2.3. Örgütsel Bağlılık 41

2.3.1. Örgütsel bağlılık tarihçesi 42

2.3.2. Örgütsel bağlılık kavramı 45

2.3.3. Örgütsel bağlılık sınıflandırmaları 47

2.3.4. Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık yaklaşımı 48

2.3.5. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler 50

2.3.6. Örgütsel bağlılığın düzeyleri ve sonuçları 56

2.4. Karanlık Üçlü Özellikleri ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki 58

2.4.1. Örgütsel bağlılık ve karanlık üçlü özelliği 59

Sayfa

3. GEREÇ VE YÖNTEM 71

3.1. Araştırmanın Deseni 71

3.2.Araştırma Problemleri 71

3.3. Evren ve Örneklem 72

3.4. Verilerin Toplanması 77

3.4.1. Kişisel bilgi formu 77

3.4.2. Karanlık üçlü kişilik özellikleri ölçeği 77

3.4.3. Örgütsel bağlılık ölçeği 79

3.5. Verilerin Çözümlenmesi 80

4. BULGULAR 83

4.1. Katılımcıların karanlık üçlü özellikleri ne düzeyde sahiptir? 83

4.2. Katılımcıların demografik özelliklerine göre karanlık üçlü özelliklerine sahip olma düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermekte midir? 84

4.2.1. Kurumdaki çalışma süresine göre karanlık üçlü özelliklerinin incelenmesi 84

4.2.2. Yaşa göre karanlık üçlü özelliklerinin incelenmesi 86

4.2.3. Medeni duruma göre karanlık üçlü özelliklerinin incelenmesi 88

4.2.4. Cinsiyete göre karanlık üçlü özelliklerinin incelenmesi 89

4.2.5. Üniversite değişkenine göre karanlık üçlü özelliklerinin incelenmesi 90

4.2.6. Unvanlarına göre karanlık üçlü özelliklerinin incelenmesi 91

4.2.7. Yöneticilik görevinin olma durumuna göre karanlık üçlü özelliklerinin incelenmesi 93

4.2.8. Bölümlerine göre karanlık üçlü özelliklerinin incelenmesi 94

4.3. Katılımcıların personelin örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir? 96

4.4. Katılımcıların örgütsel bağlılıkları demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? 98

4.4.1. Kurumdaki çalışma süresine göre örgütsel bağlılıklarının incelenmesi 98

4.4.2. Yaşa göre örgütsel bağlılıklarının incelenmesi 102

Sayfa

4.4.3. Medeni duruma göre örgütsel bağlılıklarının incelenmesi 104

4.4.4. Cinsiyete göre örgütsel bağlılıklarının incelenmesi..... 105

4.4.5. Üniversiteye göre örgütsel bağlılıklarının incelenmesi 106

4.4.6. Unvanlarına göre örgütsel bağlılıklarının incelenmesi 107

4.4.7. Yöneticilik görevinin olma durumuna göre örgütsel bağlılıklarının incelenmesi 110

4.4.8. Bölümlerine göre örgütsel bağlılıklarının incelenmesi..... 111

4.5. Katılımcıların karanlık üçlü özellikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında nasıl bir ilişki bulunmaktadır? 114

4.5.1. Örgütsel bağlılık ile karanlık üçlü özellikleri arasındaki ilişkiler..... 114

4.5.2. Duygusal bağlılık ile karanlık üçlü özellikleri arasındaki ilişkiler 114

4.5.3. Devam bağlılığı ile karanlık üçlü özellikleri arasındaki ilişkiler..... 115

4.5.4. Normatif bağlılık ile karanlık üçlü özellikleri arasındaki ilişkiler..... 116

5. TARTIŞMA..... 117

KAYNAKLAR 131

EKLER..... 147

EK-1. Doktora tez konusu öneri kabulleri 148

EK-2. Etik komisyon onay bildirimi..... 149

EK-3. Anket- izin talepleri için gelen cevaplar bildirimi 152

EK-4. Yayın kabülü 160

EK-5. Karanlık üçlü ölçek kullanma izni 161

EK-6. Ölçekler..... 162

ÖZGEÇMİŞ 164

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge		Sayfa
Çizelge 2.1.	Kişiliğin karanlık yönünün özellikleri	20
Çizelge 2.2.	Örgütsel bağlılığın tarihsel gelişimi	43
Çizelge 2.3.	Örgütsel bağlılığın tarihsel gelişimi	44
Çizelge 2.4.	Bağlılık düzeylerinin olası sonuçları. Randall'dan (1987) uyarlayan	57
Çizelge 3.1.	Araştırmaya katılan akademisyenlerin kurumlarındaki çalışma sürelerine göre dağılımları	74
Çizelge 3.2.	Araştırmaya katılan akademisyenlerin yaşlarına göre dağılımları	75
Çizelge 3.3.	Araştırmaya katılan akademisyenlerin medeni durumlarına göre dağılımları	75
Çizelge 3.4.	Araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyetlerine göre dağılımları	75
Çizelge 3.5.	Araştırmaya katılan akademisyenlerin görev yaptıkları üniversitelere göre dağılımları	75
Çizelge 3.6.	Araştırmaya katılan akademisyenlerin unvanlarına göre dağılımları	76
Çizelge 3.7.	Araştırmaya katılan akademisyenlerin yöneticilik görevlerinin olma durumuna göre dağılımları	76
Çizelge 3.8.	Araştırmaya katılan akademisyenlerin görev yaptıkları bölümlere göre dağılımları	76
Çizelge 3.9.	İletişim becerileri ölçeğine ilişkin hesaplanan çarpıklık ve basıklık katsayıları	80
Çizelge 3.10.	Araştırmanın problemleri doğrultusunda hesaplanan istatistikler	82
Çizelge 4.1.	Katılımcıların karanlık üçlü özelliklerine yönelik hesaplanan betimsel istatistikler	83
Çizelge 4.2.	Katılımcıların kurumda çalışma süreleri bazında karanlık üçlü özelliklerine yönelik hesaplanan betimsel istatistikler	85
Çizelge 4.3.	Katılımcıların kurumdaki çalışma sürelerine göre karanlık üçlü puanlarına yönelik hesaplanan tek yönlü varyans analizi sonuçları	86
Çizelge 4.4.	Katılımcıların yaşları bazında karanlık üçlü özelliklerine yönelik hesaplanan betimsel istatistikler	87
Çizelge 4.5.	Katılımcıların yaşlarına göre karanlık üçlü puanlarına yönelik hesaplanan tek yönlü varyans analizi sonuçları	88

Çizelge **Sayfa**

Çizelge 4.6. Katılımcıların medeni durumlarına göre karanlık üçlü puanlarına yönelik hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçları 89

Çizelge 4.7. Katılımcıların cinsiyete göre karanlık üçlü puanlarına yönelik hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçları 90

Çizelge 4.8. Katılımcıların üniversitelerine göre karanlık üçlü puanlarına yönelik hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçları 91

Çizelge 4.9. Katılımcıların unvanları bazında karanlık üçlü özelliklerine yönelik hesaplanan betimsel istatistikler 92

Çizelge 4.10. Katılımcıların unvanlarına göre karanlık üçlü puanlarına yönelik hesaplanan tek yönlü varyans analizi sonuçları 93

Çizelge 4.11. Katılımcıların yönetici olma durumlarına göre karanlık üçlü puanlarına yönelik hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçları 94

Çizelge 4.12. Katılımcıların bölümleri bazında karanlık üçlü özelliklerine yönelik hesaplanan betimsel istatistikler 95

Çizelge 4.13. Katılımcıların bölümlerine göre karanlık üçlü puanlarına yönelik hesaplanan tek yönlü varyans analizi sonuçları 96

Çizelge 4.14. Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerine yönelik hesaplanan betimsel istatistikler 97

Çizelge 4.15. Katılımcıların kurumda çalışma süreleri bazında örgütsel bağlılıklarına yönelik hesaplanan betimsel istatistikler 99

Çizelge 4.16. Katılımcıların kurumdaki çalışma sürelerine göre örgütsel bağlılık puanlarına yönelik hesaplanan tek yönlü varyans analizi sonuçları 100

Çizelge 4.17. Katılımcıların yaşları bazında örgütsel bağlılıklarına yönelik hesaplanan betimsel istatistikler 102

Çizelge 4.18. Katılımcıların yaşlarına göre örgütsel bağlılık puanlarına yönelik hesaplanan tek yönlü varyans analizi sonuçları 103

Çizelge 4.19. Katılımcıların medeni durumlarına göre örgütsel bağlılıklarına yönelik hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçları 104

Çizelge 4.20. Katılımcıların cinsiyete göre karaörgütsel bağlılıklarına yönelik hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçları 105

Çizelge 4.21. Katılımcıların üniversitelerine göre örgütsel bağlılıklarına yönelik hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçları 106

Çizelge 4.22. Katılımcıların unvanları bazında örgütsel bağlılıklarına yönelik hesaplanan betimsel istatistikler 108

Çizelge **Sayfa**

Çizelge 4.23. Katılımcıların unvanlarına göre örgütsel bağlılıklarına yönelik hesaplanan tek yönlü varyans analizi sonuçları 109

Çizelge 4.24. Katılımcıların yönetici olma durumlarına göre örgütsel bağlılıklarına yönelik hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçları 111

Çizelge 4.25. Katılımcıların bölümleri bazında örgütsel bağlılıklarına yönelik hesaplanan betimsel istatistikler 112

Çizelge 4.26. Katılımcıların bölümlerine göre örgütsel bağlılıklarına yönelik hesaplanan tek yönlü varyans analizi sonuçları 113

Çizelge 4.27. Katılımcıların örgütsel bağlılıkları ile karanlık üçlü özellikleri arasındaki ilişkiler 114

Çizelge 4.28. Katılımcıların duygusal bağlılıkları ile karanlık üçlü özellikleri arasındaki ilişkiler 115

Çizelge 4.29. Katılımcıların devam bağlılıkları ile karanlık üçlü özellikleri arasındaki ilişkiler 115

Çizelge 4.30. Katılımcıların normatif bağlılıkları ile karanlık üçlü özellikleri arasındaki ilişkiler 116

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil **Sayfa**

Şekil 2.1. .Freud'un kişilik teorisi 9

Şekil 2.2. Eysenck kişilik teorisi..... 10

Şekil 2.3. Psikopati, Makyavelizm ve Narsisizim arasındaki korelasyon 21

Şekil 2.4. Hare Psikopati Değerlendirme Ölçeği'ndeki faktör yapısı..... 34

Şekil 2.5. Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli..... 47

Şekil 3.3. Tahmini örnekleme büyüklükleri 73

Şekil 3.4. Karanlık üçlü puan dağılımlarına ilişkin oluşturulan histogram grafikleri 81

Şekil 3.3. Örgütsel bağlılık ölçeği puan dağılımlarına ilişkin oluşturulan histogram grafikleri..... 81

1. GİRİŞ

Dünyadaki eko-politik modellerin hemen hepsi (dinsel öğretiler, ideolojiler, yönetim kuramları vs.) insanlık için en iyisini sunma, tüm farklılıklara rağmen bir arada yaşamayı gerçekleştirme, ortak iyiliği sağlama, kanuni ve vicdani adaleti hâkim kılma iddiasında bulunmaktadırlar. Buna rağmen çalışma ve sosyal hayatta yaşanan eşitsizlik, liyakatin bir tercih sebebi olarak değer kaybetmesi, liyakatsizliğin tercih edilmesi, haksızlık, hak edilmeyen ödüller ve cezaların yaygınlığı, bireylerin işin ehli olmasına göre değil tanıdığına ya da ait olduğunuz gruba göre belirlenmesinin neden bu kadar görünür olduğu dikkatleri çeken bir sorudur. Bu sorunun en temel cevabı; dini inançların, ideolojilerin eko-politik (komünizm, liberalizm gibi) kuramların liderlik teorileri gibi olguların, kişiliğimizi şekillendirdiği gibi kişiliğimizin de bunları şekillendirmesi olarak ifade edilebilir. Diğer bir ifadeyle; insanlar-yöneticiler-işgörenler erdemli ve hakkaniyetli ise inandığı değerler ile uyguladığı yöntemler hem güzel hem de doğrudur. Burada bireyin hangi dinin, ideolojinin ve yönetim kuramının yöntemlerini uyguladığından ya da hangi örgütsel davranış tarzlarını benimsediğinden ziyade, asıl önemli olan bireyin nasıl bir insan olduğudur. Bireyin nasıl bir insan olduğu da kişilik ve davranış tarzı ile belirlenmektedir.

Oysaki günümüz teknoloji toplumunda ve değişen kültürel anlayışta birbirinden farklı düzeylerde bulunan milyonlarca insana; hangi tarz kıyafeti seçeceği, yemek olarak sofrasında olması gerekeni, sadece sunulanın iyi, söylenenin doğru olduğuna inanmaları gerektiği gibi birçok davranış kodları ve seçimleri duyguları manipüle edilerek sunulmaktadır. Kısaca alışverişten makam sahibi olmaya, siyasetten örgüt içi davranışa kadar nasıl hareket edilmesi gerektiği empoze edilen ve yönlendiren bir etki sahasında yaşamaktayız. Bu süreç bireylerin kendisini sömüren kişileri destekleyecek, kurnazca kendi çıkarları için her yolu deneyebilecek, kendine duyduğu güveni artan ve arttıkça daha saldırgan olan bir biçime dönüşmesine yol açmaktadır. Hatta bu durumun yarattığı yönetsel eğilimler liderlik becerilerini kişisel güç-çıkar edinme adına kullanabilen egoist, narsist, psikopati düzeyinde risk alabilen, menfaati adına her yolu kullanabilen özellikleri zaman zaman etkili liderlik tarzı olarak benimsetebilir.

İnsanlığın bilim ve teknolojide tarihinin en üst noktasında olduğunun düşünüldüğü bu dönemde, yaşamın kalitesini düşüren ve mutsuzluk kaynağı olan birçok sorunun da hızla arttığı görülmektedir. Bu nedenle aslolan temel güvenlik ve fiziksel ihtiyaçların bile

tamamlanamadığı tartışılmaktadır. Bu durum çok sayıda insanı çözüm arayışlarına itmekte ve temelde insanın insanla olan ilişkisinin irdelenmesine yol açmaktadır. Bu da bizi yönetim denilen sürece daha yakından bakmaya ve bu süreç içerisinde yöneten/yönetilen kişilerde olabilecek eksikliklerin, defektlerin nelere sebep olabileceğini ve kişilik özelliklerinin bu durum üzerindeki etkilerine bakmamız konusunda yönlendirmektedir.

Günümüzde bilimsel disiplinlerin farklı alanlarında kişisel özelliklere ve kişilik davranışlarına yönelik araştırmalar, bilimsel metodoloji içerisinde yeni ve/veya farklı kuram ve kavramları da ortaya çıkarmaktadır. Bu konuda özellikle son dönemlerde "Kişiliğin Karanlık Yönü" olarak da ifade edilen ve literatüre Paulhus ve Williams (2002) tarafından kazandırılan klinik olmayan narsisizm, makyavelizm ve psikopatiyi içeren "karanlık üçlü" kavramı karşımıza çıkmaktadır.

Literatürde saldırgan olan ancak klinik olmayan bu kişilik özellikleri "Karanlık Üçlü" olarak ifade edilmektedir. Karanlık Üçlü bünyesinde; makyavelizm, narsisizm ve psikopatiyi barındırmaktadır (Paulhus ve Williams, 2002). Makyavelizm en basit şekliyle; bireyin kendi çıkarlarına ulaşmak için kişiler arası iletişimde dalkavukluk ve aldatma yoluyla manipülatif davranışlar sergileyerek, her yolu mubah görmesi olarak açıklanmaktadır (Fehr, Samson, Paulhus, 1992). En genel manada Narsisizm; aşırı bir seviyede kendini sevme, yüksek bir beğenilme isteği ve empati yoksunluğu gibi özelliklere sahip olmasıdır (Geçtan, 2010). Psikopati ise; ahlaki değerlerden yoksun olma, pişmanlık duymama ve kontrolsüz davranışlarda bulunma gibi özellikler taşıyan bireyleri tanımlamak için kullanılmaktadır (Arrigo ve Shipley, 2001). Bu konuda yapılan araştırmalar son dönemde giderek artmaktadır. Örneğin Cupach ve Spitzberg'ün (2012) yaptıkları araştırmanın sonuçlarına göre; 1988-1997 yılları arasında konu ile ilgili basılan kitaplarda sadece 2-3 bölümde kişiliğin olumsuz yönlerine değinildiği belirlenirken, 2008 yılında ise sadece bir bilimsel dergide (Journal of Social & Personal Relationship) 20 makalenin kişiliğin karanlık yönü üzerine olduğu görülmektedir.

Son dönemlerde karanlık üçlü üzerine yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılık, örgütsel dışlanma gibi çeşitli örgütsel davranışlarla olan ilişkisine de yoğunlaşma olduğu görülmektedir. Bununla birlikte ulusal literatürde çalışmaların son derece az olduğu belirlenmiştir. Örneğin yükseköğretim kurulu tez merkezi verilerine göre, karanlık üçlü

davranışlarına yönelik olarak 2015-2016-2017 yıllarında bir, 2018 yılında ise beş adet tezin yapıldığı tespit edilmiştir.

Bu bilgilerden hareketle, toplumu ve bireyi olumlu ya da olumsuz açıdan her yönde etkileyebilen akademisyenlerin bu özelliklerinin belirlenmesi önem arz etmektedir. Aynı zamanda da sahip olunan bu karanlık üçlü özelliklerinin örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesinin ilgili literatüre destek sağlayacağı öngörülmektedir.

Araştırmanın amacı

Bu çalışmanın amacı; akademisyenlerin "karanlık üçlü" özelliklerinin düzeyi ile örgütsel bağlılıklarının düzeylerinin belirlenerek, demografik değişkenlere göre karşılaştırılması ve aralarındaki ilişkinin incelenmesidir.

Araştırmanın önemi

Son yıllarda "karanlık üçlü" üzerine yapılan araştırmaların sonuçları bu kavramın popüler bir hâle gelmesine yol açmıştır (Chickering ve Reisser, 1993). Özellikle son yıllarda çalışma hayatında etik olmayan uygulamaların artması ve örgütsel performansta kişilik özelliklerinin ön plana çıkması nedeniyle, uluslararası literatürde yaygın bir şekilde yönetim alanında örgütsel yaşamın ve kişiliğin karanlık yönüne ilişkin çalışmalarda artış olduğu gözlemlenmektedir. Bununla birlikte, Türkçe literatürde kişiliğin karanlık yönünü örgütsel davranış bağlamında ele alan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir (Jonason, Wee ve Li, 2015: 112; Kutanis, Özsoy, Karakiraz ve Uslu, 2015: 734; Aydoğan ve Serbest, 2016: 99). Bu sebeple, literatüre ve ilerde yapılacak çalışmalara katkı sağlayabilmek adına gerçekleştirilen bu çalışma önem arz edebilir niteliktedir. Aynı zamanda psikopati, makyevalizm ve narsisizm gibi kişilik özelliklerinin çalışma hayatlarında örgütsel davranışlara ve performansa etkisi dikkate alındığında, araştırma kapsamına alınan akademisyenlerin sahip olduğu bu karanlık üçlü özelliklerinin demografik olarak irdelenmesi alan yazınlarındaki farklı açılımlara da ışık tutacaktır.

Varsayımlar/Sayıltılar

1. Araştırmada kullanılacak olan ölçekleri araştırmaya konu olan akademisyenlerin samimi ve doğru cevaplandıracakları varsayılmaktadır.

2. Veri toplama aracının görüşleri ortaya çıkaracak nitelikte olduğu varsayılmaktadır.

Alt Problemler

- Katılımcıların karanlık üçlü özellikleri hangi düzeydedir?
- Katılımcıların;
  - Kurumdaki çalışma süresine,
  - Yaşına,
  - Medeni durumuna,
  - Cinsiyetine,
  - Görev yaptığı üniversitenin türüne,
  - Unvanına,
  - Bölümüne,
  - Yöneticilik görevi olma değişkenlerine göre

karanlık üçlü özellikleri düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

- Katılımcıların örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir?
- Katılımcıların;
  - Kurumdaki çalışma süresine,
  - Yaşına,
  - Medeni durumuna,
  - Cinsiyetine,
  - Görev yaptığı üniversitenin türüne,
  - Unvanına,
  - Yöneticilik görevi olma durumuna göre

örgütsel bağlılık düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

- Katılımcıların karanlık üçlü özellikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri nasıl bir ilişki bulunmaktadır?

Sınırlılıklar

Bu araştırma, Türkiye'deki tüm beden eğitimi ve spor eğitimi veren bölümlerinde görev yapan akademisyenleri kapsamaktadır. Araştırmadan elde edilen bulgular, "Kişisel Bilgi

Formu", "Kısa Karanlık Üçlü Ölçeği" ve "Örgütsel Bağlılık Ölçeği"nin ölçtüğü nitelikler ile sınırlıdır.

Tanımlar

Psikopati: Empati yeteneği düşük ve olası kaygı yaşandığı durumlarda dürtüsellik ve heyecan ihtiyacı duyma isteğidir (Paulhus ve Williams, 2002)

Makyavelizm: Ahlaki olarak düşük, manipülatif olan ve alaycı tutumlardır (Fehr, Samsom ve Paulhus, 1992).

Narsisizm: Kendine aşık olma, bunun akabinde de kendini üstün görme, hak sahibi olduğuna inanma ve görkemli olmaktır (Paulhus ve Williams, 2002).

Örgütsel Bağlılık: Çalışanların örgütün amaçlarına ulaşılması yönünde çaba sarf etmesi, bu amaçları benimsemesi ve örgütte kalmaya devam etmesidir. Allen ve Meyer'e göre, örgütsel bağlılık bireyi örgüte bağlayan psikolojik bir durumdur. Üç boyutlu olarak incelenir. Bunlar; duygusal bağlılık, normatif bağlılık, rasyonel bağlılık (Allen ve Meyer, 1990).

2. GENEL BİLGİLER

Çalışmada karanlık üçlü özelliklerinin akademisyenler üzerinde örgütsel bağlılık ile olan ilişkisinin araştırılması amaçlanmıştır.

2.1. Kişilik Gelişimi

İnsan doğasını anlamamızı sağlayan psikoloji, kişilik kavramını kapsam itibariyle en geniş ele alan bilim dalıdır. Kişilik; insanın tutum, yetenek, ilgi, konuşma tarzı hatta dış görünüşü ve çevresine uyum biçimini de kapsayan bir terimdir. Ayrıca kişilik, tamamen kendine has ve ahenkli bir bütün olarak bilinmektedir. Öyle ki, kişinin sahip olduğu her bir özellik onu anlamamızda bize ipucu verir. Kişinin dış görünüşü, olaylara yaklaşımı, hafızasını kullanma şekli, gösterdiği tepkiler, kullandığı dil ve konuşma tarzı, hatta olaylara, doğaya, her türlü araç-gerece ilgisi ve sporculuğu gibi özelliklerinin bütünü, o insanın kişiliğini çözümleme ve betimleme yapmamıza yardımcı olmada önemli ipuçlarıdır (Yanbastı, 1996).

İnsanın kişiliği sahip olduğu özelliklerinden ziyade, bu özelliklerin bireyin içinde yaşadığı ortamda bıraktığı izlenimler sonucu şekillenmektedir. Örneğin; bir kişinin farklı ortamlarda veya aynı toplumun çeşitli kesimlerinde ya da aynı kesimin çeşitli bireylerinde birbirlerinden farklı, hatta çelişkili şekilde, algılanması, yargılanması ve değerlendirilmesi bu sonucu açıklamaktadır.

Aynı insan değişik kişiler tarafından farklı algılanmaktadır. Bunun nedeni ise; bir insan ile ilgili yapılacak yorumlarda, o insanın taşıdığı özellikler dışında ilişkide ve etkileşimde olduğu çevresindeki diğer insanların kişilik özelliklerinin de etkili olmasıdır. Bu da bizi "Etkileşim sonucunda kişilik sosyal ortamda gelişmektedir." sonucuna götürür. Yani farklı tanımlar ile karşılaşsak da kişiliğin aslında doğuştan gelen yetenekler ile sosyal çevrede öğrenilen izlenimlerin bir bileşkesi olduğu sonucuna varılır (Odabaşı, 2011).

İnsanın kişiliğinin, doğuştan erişkin bir birey oluncaya kadar sosyal çevresinde öğrendiği izlenimlerinden yani, kişilerarası iletişiminden, duygusal gelişiminden, erişkin olana kadar edindiği ve geliştirdiği bilgi birikiminden dolayı şekillendiği kabul edilmektedir. Diğer bir

ifade ile sosyalleşme; bireyin erişkin olma döneminde sahip olduğu düzgü ve değer yargılarına uygun olarak bir davranış geliştirme sürecidir (Binbaşıoğlu, 1983).

Dönmezer, "İnsanın yaşadığı toplumdaki kişilerle ortak bir hayat sürdürebilmesi, ait olduğu toplumun örf ve âdetlerine, geleneklerine, göreneklerine itaat etmesi, yeme, içme, giyinme, uyuma, oynama, çalışma bakımından asli bir takım teknikleri kabul etmiş bulunması, sosyal hayatın normlarına ve ayinlerine uyması ve grup içinde kendisine verilecek rolleri gereğince yerine getirebilmesi ile mümkün olabilir." demektedir (Dönmezer, 1994).

Bireyin sosyalleşme deneyimi sürecinde içerisinde bulunduğu sosyal çevre, bireylerin genetik dışı olan tüm insan davranışlarını etkileyen süreçleri içerisine almaktadır. Bu etkilenme süreci henüz cenin hâlindeyken başlar. Bireyin genetik özelliklerinin çevreden edindiği her türlü fiziki veya sosyal etki ile harmanlanması sonucu kişilik oluşumu başlar. Bireyin kişilik yapısı ile çevrenin etkileşimi, sürekli ve kararlı bir süreci içermektedir. Birbirleriyle olan iletişimdeki etkileşimleri hiç bitmez. Aile, arkadaş çevresi, sosyokültürel çevre, sosyal yapı, sınıf faktörü, referans grupları, coğrafi, fiziki ve çevresel faktörler kişiliğin oluşumunda etkili olan faktörler arasında sayılabilir (Demir, 2012).

Bu bilgiler ışığında kişinin sahip olduğu her bir nitelik, o kişiyi anlamada ve betimlemede bir ipucu niteliği taşır. Bu noktadan hareketle kişilik kavramının netleşmesi, davranışın ayırt edici yönlerinin belirlenmesi ve tanımlanması amacıyla far klı birçok çalışmalar yapılmıştır. Böylece çeşitli kişilik teorileri ortaya çıkmıştır (İkizler ve Karagözoğlu, 1997).

Bu teoriler;

- Freud'un psikanalitik teorisi

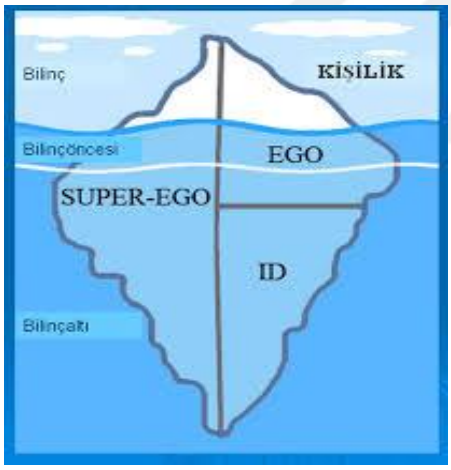
Modern psikolojinin kurucusu olarak kabul edilen Sigmund Freud, kişiliği duygusal açıdan inceleyip, kişilik denilen olguyu bireysel duygunun oluşturduğu görüşünü ileri sürmüştür (Erdoğan, 1997). Bu teori, id, ego ve süper ego olmak üzere üç birimden meydana gelmektedir.

İd: Yeni doğan çocukta olan kişiliğin en ilkel kısmıdır. İd olarak adlandırılmış olan bu kısım, haz ilkesiyle çalışır ve temel biyolojik dürtülerden meydana gelir. İd, kişiliğin temel

sistemidir. Freud id için "gerçek ruhsal varlık" demiştir. Çünkü id, nesnel gerçeklerden bağımsız ve öznel bir yaşantı dünyasıdır (Geçtan, 1996). İnsan varlığının ham, ilkel tabiatıdır.

Ego: İd'in isteklerini gerçeğe uygun biçimde karşılamak ister. Gerçeklik ilkesi hâkimdir. Ego temel olarak kişiliğin yönetici kısmıdır (Atkinson ve diğerleri, 2008).

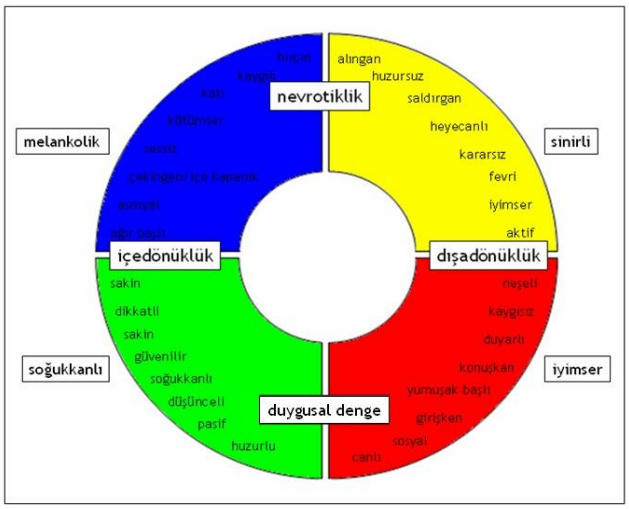
Süper Ego: Yapılmış ya da yapılacak olan eylemlerin doğru mu yoksa yanlış mı olduğunu yargılayan tabiattır. Toplumun değerlerinin ve ahlaki yargılarının içselleştirilmiş temsili olup kişinin ahlaki olarak ideal kişi imgesinin yanı sıra vicdanını da oluşturur. Bazı kaynaklarda vicdanın sesi olarak ifade edilir. Nasıl davranmak zorunda olduğumuz ve kuralların çerçevesini belirleyen tabiattır. Freud, daha erken topografik modelini temel alarak, idin tamamının, ego ile süper egonun ise büyük bir kısmının bilinç dışına gömüldüğünü öne sürer (Atkinson ve diğerleri, 2008).



Şekil 2.1. .Freud'un kişilik teorisi

- Eysenck kişilik teorisi

Eysenck çalışmalarındaki amacı; kişiliğin ana boyutlarını keşfetmek ve onları operasyonel olarak tanımlamaktır. Eysenck düzenlenen ölçekler üzerinde istatistik teknikler yardımıyla üç kişilik boyutu ortaya koymuş ve her bireyin gösterdiği özelliklere göre bu boyutlar üzerinde belirli pozisyonlara yerleştirilebileceği görüşünü ifade etmiştir. Eysenck'in ortaya koyduğu bu boyutlar; dışa dönüklük - içe dönüklük, nerotisizm ve psikotisizmdir (Kut ve Koşar, 1989).



Şekil 2.2. Eysenck kişilik teorisi

- Sheldon tipoloji teorisi

Sheldon tipoloji teorisinde, iskelet ve beden oranlarının değerlendirilmesi ve ölçümlendirilmesi için beden yapıları farklı insanların çeşitli açılardan çekilmiş fotoğraflarından yola çıkmıştır. Beden yapılarını döl yatağı içinde gelişen katmanlara göre; endomorf, mezomorf ve ektomorf şeklinde üç temel tipe ayırmıştır. Kişiliğin oluşumunda genlerin ve vücut sıvılarının da büyük bir etkiye sahip olduğunu savunmaktadır (Köknel 1986).

- Kretschmer kişilik teorisi

Kretschmer, beden yapılarını piknik, astenik, atletik ve displastik olarak 4 tipe ayırmaktadır. Hasta ve sağlıklı insanlar üzerinde yaptığı araştırmalar sonucunda, insanları genel olarak “siklotimik” ve “şizomik” biyotipe ayırır. Çoğunlukla piknik tiplerde gelişen siklotimik; dışa dönük, canlı, neşeli, sevecen, insancıl kişilerdir. Kolay ve çabuk duygulanır, sever, kızar, öfkelenir, uygulamalı ve toplumsal alanlarda başarılı olurlar. Şizomitikler ise; içe dönük, soğukkanlı, duygularını dışa yansıtmayan, çekingen ve alıngan insanlardır. Şizomitikler yalnızlıktan ve soyut konularla uğraşmaktan hoşlanırlar. İradeleri güçlüdür ve başladıkları işin sonunu getirirler. Beden yapıları genellikle astenikleri kapsamaktadır (Köknel, 1986).

- Freidman ve Rosenman A tipi ve B tipi kişilik teorileri

Fredman ve Rosenman'a göre A tipi ve B tipi davranış biçimleri bulunmaktadır. A tipi davranışların genel özelliklerini; hareketlilik, dürtü ve shtiras, rekabet, saldırganlık, düşmanlık, acelecilik ve tek boyutlu kişilik olarak ifade etmişlerdir (İstengel, 2006: 43). B tipi davranışta ise kişiler birbirleri ve zaman ile yarış hâlinde değildirler. Kendilerine ve yaptıkları amatörce işlerine daha fazla zaman ayırabilirler. Zamanı dikkate almaksızın düzenli ve sistemli çalışırlar. B tipi davranıştaki kişiler mücadeleci değildirler. A ve B tipi kişilik davranış özellikleri gösteren bireyler arasındaki en temel fark, stres yaratan durumlardaki tepkilerde görülmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 277).

- Beş Faktör Kişilik Özellikleri Modeli

Bu model, bireyin kişilik özellikleri ve liderlik davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için modellenmiştir (Robbins ve Judge, 2012). Beş Faktör Kişilik Özellikleri Modeli'nin temelinde Allport'un (1937) kişilik özelliği teorisi yatar. Bu model içinde beş kişilik özelliğini bulundurur. Bunlar; dışa dönüklük (extraversion), uyumluluk (agreeableness), sorumluluk (conscientousness), duygusal denge (neuroticism) ve deneyime açıklıktır (openness to experience) (McCabe ve diğerleri, 2013: 698).

2.1.1. Kişilik oluşumunda spor

Kişilik teorilerine genel bir baktıktan sonra oluşundaki sosyal çevrenin etkileri de yadsınamaz bir hâl almıştır. Günümüzde sosyal çevre dediğimizde, özellikle çocukluk çağını kapsayan süreçte aklımıza ilk gelen spordur. Spor, kişinin sahip olduğu içgüdülerin neden olduğu dürtülerin amaca ulaşmasını sağlarken, aynı zamanda temel gereksinmelerini de karşılayan bir davranış biçimidir. Spor yalnızca fiziksel aktivite olarak algılanmamalıdır. Çünkü spor sosyalleşme ve topluma uyum sürecinin önemli bir parçasıdır. Bu açıdan spor, yapıldığı ortamda etkileşim, duyguların boşalımı ve kontrolü için uygun olanaklar sağlayan bir fırsattır. Spor yapan bir kişi hiç konuşmadan sadece hareketler vasıtasıyla duygularını ifade etme imkânı bulur. Aynı zamanda da uygun olmayan ve uyumsuz davranışlar olarak nitelendirilen saldırganlık, öfke, utangaçlık, kıskançlık gibi duyguların boşalmasını ve bu duyguların kontrol altına alınmasını sağlar. Bu sayede uyum sağlama sürecine de olumlu yönde etki yapmış olur. Aynı zamanda spor,

nörovejatif sinir sistemi üzerinde olumlu bir etki yaratarak bu sistemin dengeli bir şekilde çalışmasına yardım eder. Böylece aşırı heyecanların, saldırganlık duygularının, sinirlilik hâllerinin giderilmesine yardımcı olur. Sporda kazanılmış olan başarılar bireylerin kendilerine olan güvenini de artırır (Feist, 1990).

Günümüzde spor yapmak artık küreselleşen dünyanın ve modern yaşamın vazgeçilmez bir parçasını oluşturmaktadır. Spor, bir takım fiziksel aktiviteler bütünü olmasının yanı sıra insanlara hem kişisel hem de sosyal bir kimlik hissi vermesi ve grup üyeliği duygusu ile bireyin sosyalleşmesine yardımcı olan bir kavramı ifade eder. Gerçekten de sporun kişinin hem ruh hem de fiziksel olarak güçlenmesini, sağlıklı olmasını ve en önemlisi de dengeli bir kişiliğe sahip olmasını sağladığı bilimsel bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tiryaki ve diğerleri (2000) spor yapanlar ile spor yapmayanların kişilik ve saldırganlık özellikleri arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmalarında; sporcular ile sporcu olmayanları karşılaştırdıklarıda anlamlı farklar elde etmişlerdir. Sonuç olarak, spor yapanların yapmayanlara göre daha dışa dönük ve duygusal olarak dengeli olduklarını belirlemişlerdir. Spor bütün yönleri ile kişinin kendi dünyasından kurtularak başka ortamlarda, farklı kişilerle diyalog içinde bulunmasını, farklı düşünce ve oluşumlardan etkilenmesini, aynı zamanda bulunduğu ortamı etkilemesini sağlayarak kişinin gelişiminde önemli bir yer tutmaktadır.

Başer (1998) çalışmasında çeşitli açıklamalar yapmıştır:

1. Spor karakteri şekillendirir.
2. Takım sporları işbirliği yapmayı öğretir.
3. Bireysel sporlar kişisel disiplini geliştirir.
4. Spor sert mücadeleyi öğretir.
5. Beden eğitimindeki serbestlik ve zorunlu olmayış öğrenci-öğretici ilişkilerini geliştirerek, sporcunun sosyalleşme sürecini kolaylaştırır.
6. Tehlikeli idmanlar cesareti artırır.
7. Bazı spor dalları yüksek iletişim değerlerine sahiptir. Özellikle bedensel temasın olduğu spor dallarında bu daha belirgindir.
8. Spor saldırganlık dürtülerine doğal yol ile sosyal kurallara uygun olarak boşaltmayı öğretir.

Biçer, sporun insan sağlığı ve gelişimi için ne denli önemli olduğunun bilincinin ülkemizde anlaşılamadığını savunmaktadır. Ülkemizdeki çalışmaların azlığı da bunu destekler niteliktedir. Her şeyin ötesinde bir çocuğun fiziksel ve mental (zihinsel) gelişim sürecinde spor ilerleyen hayatı için çok önemli bir etki yapmaktadır (Biçer, 2008).

Kişinin kendi kendini kontrol etme becerisi, disiplinli bir yapıya kavuşması ve sabırlı olmayı öğrenmesi spor sayesinde olmaktadır (Duman ve Kuru, 2010). Bu görüşe rağmen spor ve kişilik üzerine pek çok araştırmalar yapılmış, birbirleriyle çelişen sonuçlara da ulaşılmıştır. Ancak tüm araştırmacıların "sporla kişilik arasında bir etkileşim olduğu ve sporun olumlu etkiler bıraktığı" biçiminde bir ön kabulü karşımıza çıkmaktadır (Doğan, 2004).

Küçük ve Koç'a (2003) göre, spor sadece insanların fiziki ve psikolojik açıdan güçlenmesi için sürdürülen bir faaliyetler bütünü olmaktan daha ileri gitmiştir. Spor, kişinin sosyalleşmesine de yardımcı olan önemli bir kurum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle gelişmekte olan iş ve akademik hayatın ayrılmaz parçası olan sosyalleşme üzerine etkileri önemsenmelidir.

Koruç, bayan millî voleybol takımının kişilik örüntülerini incelediği araştırmasında; sporcuların sorumluluk alabilen, risk alma özelliği yüksek, dışa dönük, macerayı seven, kuralcı ve genelde katı bireylerden oluştuğunu belirtmiştir (Koruç, 1994).

Bayar ve Koruç'un atletizmde atıcıların kişilik özelliklerini araştırdıkları çalışmalarında; atletizmde atma branşında elit olarak nitelenen erkek ve kadın sporcular ile sporcu olmayan ve spor yapmayanların kişilik örüntüleri karşılaştırılmıştır. Sonuç olarak, atıcıların girişken, başarılı, sert ve çetin görüntüye sahip olduğu; kadın atıcıların ise hareketli, enerjik ve sempatik olduğu görülmüştür. Spor yapan ve yapmayanların durumuna bakıldığında ise; spor yapmayanların yapanlara göre genel olarak sosyal çevreden uzaklaşmış, yaygın kaygı yaşantıları olan, sinirli, ilgi alanları geniş, soyut ve belirsiz amaçları olan bireyler olma puanının daha yüksek olduğu söylenebilir (Bayar ve Koruç, 1997).

Bunların yanında elbette kişiliği olumsuz yönden etkileyen sonuçlara da ulaşılmıştır. Güler, artistik cimnastikle ilgilenen elit sporcuların kişilik yapısını belirmeye yönelik

araştırmasında; hem kadın hem de erkek cimnastikçilerin kendilerini çok fazla işe vermedikleri, strese karşı dirençli olmadıkları, sabırsız ve sinirli oldukları, duygularını zor kontrol ettikleri ve sakarlık yapmaya yatkın oldukları sonucuna varmıştır. Bu sonuca göre kişilik özelliklerini yaptıkları sporla ilişkilendirmiştir (Güler, 2005).

Pathan, Ansari ve Iqbal (2010), Sindh'deki lise öğrencilerinin spor aktiviteleri ile akademik başarı ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla 8 farklı lisede rastgele seçilmiş 607 erkek öğrenci üzerinde yaptıkları çalışmada, özellikle erken dönemde verilen eğitimle, kişinin eğitim performansı ve toplumda spor aktiviteleri ile büyümeleri arasındaki ilişki üzerine durulmuştur. Buna göre, bir kişinin kişilik özellikleri ile erken çağdaki okul spor aktivitelerine katılımı ilerideki profesyonel hayatı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

Tüm bu yabancı ve yerli literatürün de belirttiği üzere; spor herkes için faydalı ve olmazsa olmaz bir aktivite olarak kabul edilmiştir. Her ne kadar olumlu özelliklerin altını çizerek ilerlesekde olumsuz bir takım özelliklerin de olduğu bilinmektedir. Örneğin; ülkemizin de yaşamak zorunda kaldığı atletizm alanındaki doping gerçekliği. Keza futbolcuların kazandıkları yüksek miktarlardaki para sonucunda gece hayatları, uyuşturucu gibi hiç de istenmeyen ortamlara meyil etmeleri bunlara birer örnektir.

Sporun sağlıklı bir yaşam için önemi düşünüldüğünde hangi branştan ziyade nasıl bir kişilik yetiştirildiğine dikkat edilmesinin önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Özellikle akademik camiaya bakıldığında bu süreçten hiç kopmadıkları ve aksine daha da perçinlenerek sürece dâhil oldukları bilinmektedir.

2.2. Karanlık Üçlü

Hızla değişen çalışma yaşamında örgütlerin, somut varlıklardan ziyade iş görenlerin bilgi, beceri, yetenek, deneyim, kişilik gibi bireysel özelliklerini niteleyen soyut unsurlara artan bir şekilde odaklandığı görülmektedir. Günümüzde örgütlerin rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri, bireysel farklılıklara sahip nitelikli iş görenlerin cezbedilmesi ve elde tutulması ile ilişkilendirilmektedir. Çetin ve Basım (2013), "Bireysel farklılıklar için; değerler, yetenekler, kişilik gibi unsurları kapsayan, iş görenlerin tutum ve davranışlarına yansıyan özelliklerin bütünüdür." demektedirler. İlgili bilim disiplinlerine göre fizyolojik,

psikolojik ve biyolojik süreçler (algı, gelişme, öğrenme, düşünme, motivasyon, hırs vb.) insanlarda temelde aynıdır. Bununla birlikte bireyleri birbirinden ayıran, farklı sosyokültürel (yetenek, kültür, beceri, eğitim düzeyi, tecrübe, çevre şartları, inanç, etik değerler, tutum vb.), duygusal, zihinsel ve kişisel özelliklere sahip olmasıdır (AKT, Kanten, Yeşiltaş ve Arslan, 2015).

Kişilik özellikleri olarak adlandırılan insan davranışları birçok faktör tarafından etkilenen komplike bir süreçtir ve ilk olarak etimoloji bilimi çerçevesinde ele alınmıştır. Batı dillerindeki karşılığı "personnalite", Etrüskçe "phersu", Grekçe "prosopo" ve Latince "persona" olarak ifade edilmekte ve "içinden akseden" anlamına gelmektedir. Ayrıca kavram olarak "persona" Antik Roma dönemindeki tiyatroda oyuncuların rollerinin özelliğini sembolize eden ve oynanan karakterin sahneye yansıyan özelliklerini ortaya koyan maske anlamında kullanılmıştır. Ancak zamanla maskeyi değil gerçek kişiyi temsil etmeye başlamıştır. Buradan hareketle, "dışa vuran belirgin özelliklerini göstermek" anlamında kullanılmaktadır (Şahabettinoğlu, 2015). Bu faktörlerin bireylerin tutum ve davranışlarına yansıma şekli, kişiliğin olumlu (aydınlık yönü) ve karanlık yönü arasındaki ayrımı göstermektedir (Kaiser, LeBreton, Hogan, 2015).

Cüceloğlu ve arkadaşları kişiliği; "Bireyin iç ve dış çevresi ile kurduğu, kendisini diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış ilişki biçimidir." şeklinde ifade etmiştir. Bu tanımlamada: "Kişilik; bireyi başkalarından farklı kılan özelliklerini ele aldığı için ayırt edici; zaman boyutu içerisinde o kişinin benzer durumlarda davranışının pek değişmediğini vurgulaması ile tutarlı; çok sayıda birimlerden oluşması nedeniyle yapılaşmış; sürekli ilişki hâlinde olması, bireyin kendi içindeki duygu ve düşünceleri olduğu kadar kendi dışında yer alan insan olay ve nesneleri algılaması yönüyle de bir ilişki biçimi olarak ele alınmaktadır." (Cüceloğlu, Hoşrik, Ak, Bozkurt, 2012).

Kişiliğin bu denli önem arz etmesi sebebiyle; son birkaç yıldır örgütlerin çalışma sistemlerinin çalışanların iş görme şekli ve tercihleriyle ilintili olduğu algısı, insan doğasını anlama, hangi şartlarda mutlu, motive veya etik dışı davranışları sergileme eğiliminde olup olmadığı gibi konularda bilimsel çalışmalara ilham olmaya başlamıştır.

Kişiliği, aydınlık yönü ve karanlık yönü olarak iki ayrı tanımla ifade eden araştırmacılardan Kaiser ve Hogan'a (2010) göre, aydınlık yönü ile bireyin kişiliğinin bir

parçası bu davranış ve tutumlarının en üst düzeyde olumlu olarak algılanması hâlidir. Bu durum oto kontrollü ve düzenli şeklinde de ifade edilebilir. Ancak iş baskısı ve hayatın içerisinde karşılaştığımız normal olmayan olaylar, disfonksiyonel kişilik bozukluklarının ortaya çıkmasına sebep olurken, problemlere yol açar ve kişi artık kendi kendini regüle edemez bir duruma gelebilir. Birçok birey disfonksiyonel olan bu durumları kişilik özellikleri ile toparlayabilirken, aşırı stres ve baskının yol açabileceği durumlarda muhtemel uyumsuz davranışlar gösterebilmektedir (Nelson ve Hogan, 2009; Watters, 2014). 2014 yılındaki bir çalışmasında Kaiser kişiliğin olumlu yönünü; "Bireylerin sosyal etkileşim düzeylerinin niteliğini olumlu sıfatlarla eşleştiren bir takım özellikleri içermektedir." şeklinde tanımlamaktadır (Kaiser ve diğerleri, 2015). Buna karşın anti-sosyal bir kişilik özelliği olarak algılanan kişiliğin karanlık yönünü; empati eksikliği, üstün olma arzusu ve kibir gibi duygularla ilişkilendirmiştir (Giammarco ve Vernon, 2014). Aynı zamanda kişiliğin karanlık yönü, bireyin çevresindekilere karşı duyarsız kalması, etrafındakileri kendi faydası için kullanması, aldatması, manipüle etmesi, kişilerarası ilişkilerde gerginlik oluşturması gibi davranışları da kapsamaktadır (Jonason, Lyons, Baughman ve Vernon, 2014).

Özellikle Prof. Dr. Del Paulhus bu konuda "Kişiliğin Karanlık Yönü" olarak nitelendirdiği çalışmalara ağırlık vererek öne çıkan isimlerdendir. Paulhus ve Williams ilk defa 2002 yılında narsisizm, makyavelizm ve psikopati (klinik olmayan) üçlüsünü ayrımlaştırmak sureti ile çalışmaya başlamışlardır.

Paulhus literatüre bakıldığında kişiliğin, aslında çeşitli yolları kullanarak toplumsal bir manipülasyon unsuru olduğunu bulabileceğimizi söylemektedir. Kendisinin yaptığı araştırmaların da bu noktadan hareketle başladığını, farklılaşma ve örgütlenme açısından olumsuz tutum ve davranışların ortaya konulmasını da "Kişiliğin Karanlık Yönü" olarak ifade ettiğini belirtmektedir. Bu şekilde nitelendirilen kişiliklerin sosyal saldırganlık tutumları normal ve günlük yaşantımızın içerisinde yer almaktadır. Bu kişilikteki insanlar normal yaşamda hayatlarını devam ettirir, başarılara imza atarlar (Paulhus, 2014).

Yapılan bilimler araştırmalar, kişiliğin karanlık yönü ile ilgili olarak herkesin kabul ettiği ve onayladığı evrensel bir karanlık kişilik sınıflandırmasının yapılamadığını göstermektedir. İlk olarak Hogan ve Hogan (2001) kişiliğin karanlık yönünü, APA'nın kategorilerine benzer bir şekilde on bir boyuttan oluşan kişilik bozukluğu şeklinde

vurgulamıştır. Ancak ilerleyen yıllarda bunlar birer kişilik özelliği olarak kabul edilmişlerdir (Kaiser ve diğerleri, 2015). Paulhus ve arkadaşlarının 2002 yılı itibariyle başlamış olduğu karanlık üçlü çalışmaları, toplumda negatif bir davranış olarak görülen ve kişiliğin itici yanını sembolize eder. Karanlık üçlü ilgili alan yazımında narsistik, makyavelist ve psikopat kişilik olmak üzere üç boyutta katogorize edilmiştir (Paulhus ve Williams, 2002). Aynı dönemde Moscoso ve Salgado (2004) çalışmalarında, kişiliğin karanlık yönünü on dört boyut altında disfonksiyonel kişilik tarzı olarak tanımlamışlardır (Kaiser ve diğerleri 2015). Bu konuda oldukça fazla sayıda çalışmaya imza atan ve geliştirmek konusunda birçok yayın yapan Paulhus yaptığı sınıflandırmada, diğer sınıflandırmalara nazaran karanlık üçlü özelliklerini normal bir kişilik özelliği ile kişilik bozukluğunun arasında bir noktada olduğunu ileri sürmektedir. Yaptığımız bu araştırmada da, kişiliğin karanlık yönü literatürde yaygın kapsamda değerlendirilen Paulhus ve Williams‟ın (2002) sınıflandırması çerçevesinde üç boyut altında ele alınacaktır: Makyavelizm, narsisizm ve psikopati (klinik olmayan).

Yeni ve araştırmaya açık olan “Karanlık Üçlü” kavramına günümüzde, artan teknoloji ve zorlaşan çalışma şartları ile daha fazla önem verildiğine ve bu konudaki araştırmaların arttırılacağına inanılmaktadır.

2.2.1. Karanlık üçlü kavramı

Paulhus ve Williams (2002), karanlık üçlüden yeni bir psikolojik yapı olarak bahsetmektedirler. Burada iki nokta üzerinde durulmaktadır. Birincisi çocukluk dönemine ait olan yaşanmışlıklar iken; ikincisi, yetişkinlik dönemindeki heyecan arama ve benliğin zayıf kalarak dürtülerin önüne geçememesi gibi riskli davranış eğilimlerinin, umursamaz tavır ve manipülatif tutumlar şeklinde davranışlara yansımasıdır. Literatürde saldırgan olan ancak klinik olmayan bu kişilik özellikleri karanlık üçlü olarak ifade edilmektedir. Karanlık üçlü bünyesinde; makyavelizm, narsisizm ve psikopatiyi barındırmaktadır (Paulhus ve Williams, 2002). Makyavelizm en basit şekliyle; bireyin kendi çıkarlarına ulaşmak için kişiler arası iletişimde dalkavukluk ve aldatma yoluyla manipülatif davranışlar sergileyerek, her yolu mubah görmesi olarak açıklanmaktadır (Fehr, Samson, Paulhus, 1992). En genel manada Narsisizm ise; aşırı bir seviyede kendini sevme, yüksek bir beğenilme isteği ve empati yoksunluğu gibi özelliklere sahip olunmasıdır (Geçtan, 2010). Psikopati ise; ahlaki değerlerden yoksun olma, pişmanlık duymama ve kontrolsüz

davranışlarda bulunma gibi özellikler taşıyan bireyleri tanımlamak için kullanılmaktadır (Arrigo ve Shipley, 2001).

Bu konuda yapılan araştırmalar son dönemde giderek artmaktadır. Babiak ve Hare (2014) yayınladıkları "Takım Elbiseli Psikopatlar" kitabında karanlık üçlüden bahsederken; "Genel olarak topluma, özel olarak da iş dünyasına sorun yaratan kişilikler narsisizm, Makyavelizm veya psikopati (daha hafif biçimi olan klinik olmayan psikopatiyi içerir) adı altında, bazen de üçü aynı anda olduğunda 'Karanlık Üçlü' olarak adlandırılır:" şeklinde açıklamaktadırlar. Paulhus ve Williams (2002) tarafından tanımlandığı gibi, narsisizm olanlarda büyüklük, hak sahibi olma ve diğerlerine üstünlük hissi vardır. Bunlar ukala, ben merkezcil ve devamlı kendilerini öven kişilerdir. Makyavelizmi yüksek bireylerin özelliği, devamlı olumsuz tutum içerisinde olma ve diğerlerini manipüle etmektir. Bu kişiler kendi amaçlarına ulaşmak için çeşitli ikiyüzlü taklitler izlerler. Klinik olmayan psikopatisi yüksek olanlarda soğuk duygular, kişilerarası manipülasyon, dürtüsel heyecan arama ve anti sosyal davranışlar gösterme eğilimi görülür. Hatta sonucunda tutuklanma süreci olacağını bilseler bile, sonuçlarına çok aldırmadan tehlikeli ve sıklıkla yasadışı etik olmayan davranışlar gösterme eğilimindedir." şeklinde bir tanım yapmaktadırlar (Babiak ve Hare, 2014).

Paulhus, klinik olmayan sınırdaki karanlık üçlü davranışlarını toplumsal manipülatif bir demet olarak ifade ederken (Paulhus, 2014), literatürde bazı araştırmacılar kişiliğin karanlık yönünün temelini yaşam öyküsü teorisinin oluşturduğunu da öne sürmektedirler (McDonald, Donnellan, Navarrete, 2012). Bu teori, bireylerin farklı çevresel koşullara uyum sağlayabilmelerinin, karşılaştıkları olumlu veya olumsuz durumlara tepki verebilmelerinin bireysel farklılıklar çerçevesinde gerçekleştiğini ileri sürmektedir. Bu bağlamda, yaşam öyküsü teorisine göre karşılaşılan çevresel koşullar sebebiyle bireylerin karanlık kişiliğe yatkın olması veya bu davranışları sergilemeleri öngörülebilir (Kavanagh, Signal, Taylor, 2013). Webster & Jonason'a göre ise bu teori, kişi için önemli toplumsal veya çevresel gelişmelerde bireylerin kişilik özellikleri perspektifinde yaşamlarına ilişkin doğal tutumlar geliştirmektedir. Yani bireylerin sosyal ilişkilerinde yalan söyleme, şiddete eğilim, uyum sorunu gibi anti-sosyal eğilimler, çıkar odaklı ve bencilce bir tutum takınmaları karanlık üçlü özellikleriyle ilişkilendirmektedir (Webster & Jonason, 2013).

2.2.2. Karanlık üçlü gelişimi

Karanlık üçlü kavramının gelişim sürecine baktığımızda da adım adım yol alındığını görmekteyiz. Kavramların farklı bakış açılarından ele alınıp, yine farklı bir perspektiften yorumlanması sürecin ağır ama emin adımlarla yol almasını sağlamıştır. Birçok araştırmada başlangıç noktası anahtar bir tanımlamanın yapılması ile sağlıklı olmaktadır. Kişiliğin karanlık yönünü tanımlarken de birçok yaklaşım ortaya atılmıştır. Cupach ve Spiztberg 1994 yılında karanlık yönü tasvir ederken, bu kişilik özelliği ile iletişimin zor, problemli, rekabetçi ve yıkıcı olarak ifade etmişlerdir. Çalışmalarının ardından 1998'de daha geniş kapsamlı bir tanımlama yapmışlardır. Bu kez kişiliğin karanlık yönünü tanımlarken 7 özellik kullanmışlardır (Cupach ve Spitzberg, 2012):

- Vücut dilinde; fonksiyonel olarak bozuk, sıkıntılı ve yıkıcı tutumlar sergiler.
- Davranışlarında; sapkınlık, ihanete açık, etik dışı davranışlara meyilli, şiddete açık olmanın yanı sıra zorluk çıkarma, kaba davranış ve yıkıcılık vardır.
- İlişkilerinde sömürücü bir tutum içerisindedir.
- Kişinin çabası; tatminsizlik üzerine, enerjik, kişileri hor gören ve takdir etmeyen bir tutum içerisindedir. "Keşke hayalimdeki dünyayı yaratabilseydim." tavrı ön plandadır.
- İtici, asosyal, istenmeyen ve antipatik tutumlar sergiler.
- Nesnelleştirir, yani kişiyi bir meta olarak görmektedir.
- Aslında olduğundan farklı olarak, nadiren mantık dışı ve gizemli yönlerini yansıtır.

Kişiliğin karanlık yönünün tanımları, açıklamaları farklı yazar ve araştırmacılar tarafından devamlı gelişim göstererek daha detaylı olarak araştırılmaya devam edilmektedir. Friedenfelt ve Klinteberg (2007) ve Munro, Bore, Powis'e (2005) göre karanlık üçlü tanımı kısaca, yüksek agresyon ve düşük empati olarak da tanımlanabilmektedir (AKT, Douglas, Bore ve Munro, 2012). Harris, Kacmar ve Zuvniska'ya (2007) göre; bazı liderlerin/yöneticilerin çalışanlarına karşı davranışları alaycı, aşağılayıcı, yalana açık, aldatıcı, kendi hatalarında başkalarını suçlayıcı, rahatsızlık veren ve hatta fiziksel olarak taciz boyutuna varabilmektedir. Hatta bu tacizkâr davranışların çalışanların performans düşüklüğüne, çalışan sirkülasyonunun artmasına (AKT, Mitchell ve Ambrose, 2007), psikolojik sıkıntılarının artmasına (Tepper, 2000), iş tatmininde düşüklüğün yanı sıra örgütsel bağlılıklarının (Duffy, Ganster ve Pagon 2002) da düşük olmasına yol açmaktadır.

Paulhus, 2014 yılında yapmış olduğu araştırmalarının analizinde kişiliğin karanlık yönünün 3 özelliğinin kişilik özellikleri ile çaprazlamasını paylaşmıştır. Bu özellikler Çizelge 2.1'de verilmiştir.

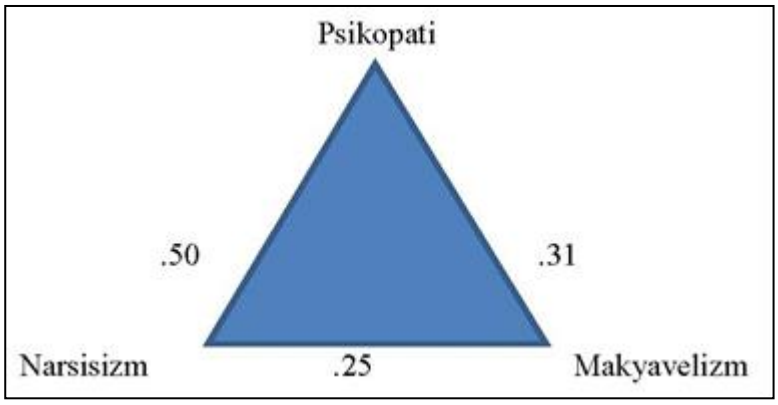
Çizelge 2.1. Kişiliğin karanlık yönünün özellikleri

ÖZELLİK	Narsisizm	Makyavelizm	Psikopati
Duygusuzluk	++	++	++
Dürtüsellik	+		++
Manipülasyon	+	++	++
Etik Dışı		Sadece Beyaz-Yakalılar	++
Abartma	++		++
Sadist			

Not: Çift artı işareti ortalama rakamın oldukça üzerinde olduğunu ifade ederken, tek artı ortalamanın biraz üzerinde yer aldığını ifade etmektedir. Boşluk ise ortalamada olduğunu gösterir (Paulhus, 2014).

Paulhus (2014), bu kısa profillerin aslında oldukça farklı 3 ayrı kişilik özelliğini vurguladığını ifade ederken, yine de kavramsal ve ampirik olarak örtüştüklerinin de altını çizmek istemiştir. Kişiliğin karanlık yönünün başlıca özellikleri çift artı ile ifade edilmiştir ve duygusuzluk her karanlık yönün başlıca özelliği olarak vurgulanmıştır. Oysa ki; duygusuzluk özelliği empati yapabilmek adına kişilerin ihtiyaç duyduğu temel özelliğin başında gelmektedir (Paulhus, 2014).

Paulhus ve Williams'ın 2002 yılında kişiliğin karanlık yönünün 3 özelliği olan psikopati, makyavelizm ve narsisizim arasındaki korelasyon Şekil 1'de gösterilmiştir. Toplam 245 katılımcı ile yapılan çalışmada, $p < .0001$ tüm korelasyonların anlamlı olduğu ve çift yönlü olarak sonuca ulaşılmıştır (Paulhus, 2014).



Şekil 2.3. Psikopati, Makyavelizm ve Narsisizim arasındaki korelasyon

Son dönem çalışmalarından biri olan Fox ve Rooney'in (2015) çalışmalarında da benzer sonuçların elde edildiği vurgulanmaktadır. Kişiliğin karanlık yönü narsisizm, makyavelizm ve psikopatiyi (klinik olmayan) içerirken; makyavelistlerin, stratejik ve alaycı olduğunu söylerler. Onların kendi ihtiyaçlarını karşılamak için genellikle başkalarını manipüle ettiğini ve bu amaç için minimum düzeyde saygı gösterme çabalarının olduğunu ifade ederler. "Narsistler büyüklük duygusu, egemenlik ve yetki hissiyatına sahip, ben merkezci bireyler olup; kendilerini diğerlerinden daha akıllı, daha çekici ve daha iyi olduklarına inanmalarına rağmen hâlen kendilerini güvensizlik ile işaretleyen bireylerdir." şeklinde açıklama yaparlar. Son olarak da psikopatların; empati güdüsü olmayan, diğer insanlara bedelinin ne olacağını umursamadan dürtüsel ve heyecan arayan davranışlara bağımlı kişiler olduğunu söylerler. Bu üçlünün; bünyelerinde dolandırıcılık, kendini övme, soğukluk, huysuzluk, sömürü ve saldırganlığı barındırmalarının temel özellikleri olduğunu da vurgulamaktadırlar. Nitekim son araştırmalar karanlık üçlü özellikleri yüksek bireylerin, "hilekâr stratejileri" farklı şekillerde uygulamakta olduğu sonucunu yansıtmaktadır. Bu metodlar onların anti-sosyal kişiliklerine rağmen ikili ilişkilerde ve sosyal amaçlarda başarılı olmalarını sağlar. Örneğin; diğerlerini etkilemek için onların istediklerini yaparlar veya daha zorlayıcı taktikler deneyebilirler (Fox ve Rooney, 2015).

Literatüre baktığımızda organizasyonun içerisindeki kişiliğin karanlık yönünün evrensel bir tanımının yapılamamasıyla beraber Paulhus ve Williams'ın (2002) narsisizm, makyavelizm ve psikopatiyi kapsayan karanlık üçlüsünün bir araştırma konusu olarak kabul edildiği anlaşılmaktadır. Moscoso ve Salgodo (2004) farklı olarak 14 kişilik bozukluğu olarak tanımlamış, Hogan ve Hogan (2001) ise 11 boyutta kişiliği incelemeyi ele almıştır. Furnham, Richards & Paulhus (2012), Harms (2011), LeBreton ve diğerleri

(2006), Wu ve diğerlerinin (2011) de görüşleri; kişiliğin karanlık yönünün bir kişilik bozukluğu olmadığı yönündedir. Aksine Hogan (2010) ve Hogan ile Kaiser'in (2005) de belirttiği üzere; her türlü karışıklık ve yargılamada sorun olabilmesine rağmen normal bir kişiliğin parçası olarak kabul edilmektedirler (AKT, Kaiser, LeBreton, Hogan, 2015).

Hogan ve Kaiser'e göre (2005); Liderlik/Yöneticilik alımlarında genel olarak kişiliğin pozitif ve yapıcı yönleri göz önüne alınarak değerlendirilirken, karanlık yönü çok da irdelenmez. Bunun bir sebebi olarak, liderlerde/yöneticilerde optimal performans ve sonuç için odaklanan noktanın effektif lider/yönetici olarak baz alınmasıdır. Yapılan çalışmalar göstermiştir ki; liderler/yöneticiler oldukça otoriter ve aşırı kendine güvenli bir profil çizmenin yanı sıra sosyal görünmeye çalışan, güvenilmez ve sömürüye açık bir eğilim içerisindedirler (Glaso, Einarsen, Matthiesen, Skogstad, 2010). Glaso ve arkadaşlarının çalışmalarının çıkış noktası olarak kabul edilen bu detay, "Organizasyonlarda yaşanan kişilerarası problemlerin belki de kişilik problemlerinden kaynaklanmakta olduğunu düşündürtmektedir." sonucunu doğurmuştur. Bu konuda Hogan ve Kaiser (2005) de kişiliğin karanlık yönünü; stresli olmaları, bunalmış olmaları ve dikkatlerini vermemek (umursamamak) şeklinde ifade etmektedirler. Bununla beraber bu tip davranışların da efektif bir yönetime engel olduğunu savunmaktadırlar ki, burada önemli olan noktanın liderin/yöneticinin davranışlarını etkileyen durumların açıkça ortaya konabilmesidir (Hogan ve Kaiser, 2005).

Akademik çerçeve içerisinde görev alan bir kişi dönem dönem hem lider, hem yönetici, hem eğitici hem de yol gösterici olarak görevini ifa etmektedir. Bu perspektiften baktığımızda da; çalışmamızın örneklemini oluşturan akademisyenlerin "Karanlık Üçlü" kavramında ve örgütsel bağlılığa etkisinde nerede oldukları hususunda bize yol gösterici olacaktır.

2.2.3. Karanlık üçlünün önemi

Kişiliğin karanlık yönü bilimsel çalışmalarla aydınlatılmaya çalışılmaktadır. Karanlık yönün önemini anlamak için en az 4 sebebimiz bulunmaktadır. İlk olarak; karanlık yönün, kişiler arası iletişimin ayrılmaz bir parçası olduğudur. Bu sebepten kişiler arası iletişimi tam olarak anlayabilmek için olumlu ve olumsuz yönlerini bilmek de önem arz etmektedir.

İkinci olarak; Osgood ve Luria'nin 1969 yılında anlamsal diferansiyel araştırmasında belirttiği üzere, insan olabilmenin temel koşulu bipolar özelliklerinin değerlendirilmesi üzerine kuruludur. Osgood bu konuda 3 ana kavram üzerinde durmuştur: Değerlendirme (iyi-kötü, karanlık-aydınlık yön), etki (zayıf-güçlü), eylem (pasif-aktif). Bu bağlamda, karanlık yön, insanların dünyayı nasıl algıladığı noktasında önemlidir. Bir başka deyişle, insanlar dünyaya açık veya karanlık lensler ile bakarken ilişkilerini özellikle iyi-kötü olarak ayrıştırarak yargılarlar.

Üçüncü olarak; geçmiş araştırmalara baktığımızda kişiliğin karanlık yönü hep göz ardı edilerek çalışılmış olsa da, 1990'ların ortalarında araştırmaların odak noktası hâline geldiğini görmekteyiz. Cupach ve Spitzberg (2012) karanlık yönü tanımlarken, "ihmal edilen hasarlar" şeklinde ifade etmişlerdir. Akabinde yapılan çalışmalar sonucu kişiliğin karanlık yönü son 15 yılın artan trendi olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü artık anlaşılmaktadır ki "ilişkilerin düzeltilmesi" önemlidir.

Son olarak; yapılan çalışmaların da desteklediği gibi "kötü iyiden daha güçlüdür". Root'a (1998) göre; pozitif olaylar nümerik olarak daha çok olmasına rağmen, negatif olayların etkisi daha fazladır (AKT, Cupach ve Spitzberg, 2012). Atasözlerimizin de belirttiği gibi; "İyilik her zaman kazanır ancak kötülüğü de anlamak gerekir." mantığı ile yapılan bilimsel çalışmaların ışığında kişiliğin karanlık yönünün anlaşılmasının öneminin altı çizilmektedir.

Karanlık üçlü özelliklerinin kapsadığı özelliklerin örgütsel ve yönetsel araçların bileşenleri üzerinde etkisi olduğu bilinmektedir. Örgütteki bir yöneticinin temel amaçlarından biri de; amaç birliği ve hedeflerle yönetim, yetki ve sorumluluk devri, eğitim ve yükselme, yönetime katılım, iletişim ve geri bildirim, takdir ve ödüllendirme, yaratıcılığın kullanılması, takım çalışması, yönetimin yönetilenlere bakışı ve yaklaşımından oluştuğunu görmekteyiz (Keser, 2006).

Örgütte kalma ve işe yönelik sadakat olarak ifade edilen örgütsel bağlılık kavramını Özkaya ve arkadaşları (2006), örgütsel bir davranış türü, güdüleyici bir faktör veya tutum olarak açıklamaktadır. Bu özellikler ise bizi örgütün işleyişini ve geleceğini yönlendiren yöneticilere ve onların sahip oldukları tutumlara çıkarmaktadır. Kişilik olarak ifade edilen bu davranış ve tutumlardaki karanlık yönün incelenmesi çalışmamızın çıkış noktasıdır.

Örgütteki bu karanlık yönlere sahip olan yöneticilerin ve liderlerin, aslında örgüte olan bağlılığa etkisinin araştırılması önem arz etmektedir (Özkaya ve diğerleri, 2006).

2.2.4. Karanlık üçlü boyutları

Karanlık üçlü özellikleri Paulhus ve Williams (2002) açısından, klinik olmayan psikopati, narsisizm ve makyavelizm olmak üzere üç şekilde ele alınmaktadır. Literatüre baktığımızda da "The Dark Triad of Personality" şeklinde ifade edildiği görülmektedir. Karanlık üçlü; samimi olmayan davranışlar ve umursamazlıkla doğrudan bağlantılı olan ve toplum içerisinde her daim fark edilemeyen sosyal açıdan kabul görmeyen bir kişilik yönü olarak ifade edilebilir. Kişiliğin karanlık yönünü tanımlayan bu özellikler ayrıca vicdansızlık, pişman olmama, empati kuramama ve çevresindeki başka bireylari kendi çıkarları açısından kullanma arzusu ile ilişkilidir (Vonk, Zeigler, Ewing, Mercer, Noser, 2015). Kişiliğin karanlık yönünün bu üç boyutu özellikle klinik psikoloji, kişilik ve sosyal içerikli olan tüm disiplin alanlarında araştırmalara konu olmaktadır (Lee, Ashton, Wiltshire, Bourdage, Visser ve Gallucci, 2013).

Makyavelizm

Makyavelizm tarihçesi

Niccolo Machiavelli, İtalyan bir tarihçi, politika ve askerlik kuramcısı, oyun yazarı ve diplomat olan bir düşünürdür. 1469-1527 yılları arasında Floransa'da dünyaya gelmiş ve hümanist bir eğitim almıştır. Prens adlı yapıtı siyasal bilimi araştırmalarının en önemli başyapıtları arasında yer almaktadır. Kitabında siyasal görüş Rönesans'a özgü natüralist bir anlayışı yansıtırken, ahlak anlayışına baktığımızda makyavelizm olarak kavramsallaştırılan ve amaca ulaşmak için her türlü yolu ve aracı genel ahlaka aykırı olsa da sakıncasız gören anlayış olarak kabul edilmektedir. Machiavelli kitabında iki seçenekli bir yönetim anlayışından bahseder. Biri insani (doğru) diğeri hayvani (yanlış) olan bu iki seçenek arasında düşünüre göre genelde ahlak açısından doğru olan seçim, çoğu kez yönetim açısından yanlıştır, yönetim açısından doğru olan da ahlak açısından yanlıştır. Machiavelli'ye göre yönetici öncellikle ilk yolu tercih etmeli ama mecbur kalınırsa diğer yollara başvurmaktan da çekinmemelidir.

Machiavelli 1532'de yayınlanan Prens adlı eserinde "Adalet güçlüden yanadır." der ve örgütü/kurumları (devlet vs.) korumak için her yola başvurulabilir ilkesini savunur. Yöneticiye, "Sistemi korumak için işlenecek olan kusurlardan utanç duyulması gerekmez." tavsiyesinde bulunur (Machiavelli, 1999). Yayınlanmasının akabinde ciddi etki yaratan kitap, tarihsel süreç içerisinde bir akım olarak makyavelizm adını almış ve günümüzde "Karanlık Üçlü" dediğimiz kişilik özelliğinin bir temasını oluşturmuştur.

Makyavelizm kavramı ve kişilik özellikleri

Günümüz siyaset ve psikoloji araştırmalarında önemli yer tutan bu kavramın temelini anlayabilmek için yine Machiavelli'nin eserine bakmak gerekmektedir.

Öyleki siyaset/siyasetçi/yönetici kavramına yüklenen kendi çıkarına hizmet eden, ikiyüzlü ve ilkesiz bir faaliyet nitelendirmesi, "makam siyaseti" veya "politicking" (siyaset oynamak) gibi küçültücü sözlerle oluşan siyaset imajının kaynağı Prens kitabı olarak görülmektedir. Bu durumu Heywood (2018), Hükümdar ([1531] 1961) adlı eserinde kimi zaman siyasî liderler tarafından kurnazlığın, zalimliğin ve manipülasyonun kullanılışına dikkat çekerek, tamamen realist bir siyaset değerlendirmesi geliştiren Niccolò Machiavelli'nin yazdıklarına kadar geriye götürülebilir şeklinde ifade etmiştir. Kitap, geleceğin birleşik İtalya'sının hükümdarı için bir rehber olması için kaleme alınmıştır. "Makyavelist" sıfatı onun ardından "hilekarlık ve ikiyüzlülük" anlamlarında kullanılmaya başlamıştır (Heywood, 2018).

Buradan hareketle Hükümdar/Prens adlı eserden hareketle ortaya çıkan makyavelizm kavramı genel olarak bir amacı gerçekleştirmek, düzenin devamını sağlamak, krizden çıkmak noktasında kullanılacak yol ve yöntemleri etik veya hukuki açıdan sınırlamayarak, amacı gerçekleştirecek tüm araç ve yöntemleri ahlaki ve hukuki olarak nitelendirmektedir (Machiavelli, 1999). Bununla birlikte makyavelist özellik mükemmmel olmaya çabalamaktan ziyade mükemmel gibi algılanmaya odaklanır.

Burada, bireylerin içselleştirdiği değerlerden ziyade yansıtabildiği ya da yansıtması gereken değerlere, yani aslında davranışa odaklanılmıştır. Öyleki "olduğundan başka türlü görünmeye ve aldatıcı bir görüntü sergileyebilme" yeteneğine sahip olması gerektiği

düşüncesi vurgulanmıştır. Bireyler mükemmel olmaya çabalamaktan çok başkalarının gözünde mükemmel gibi görünmeye odaklanırlar (Sherry ve diğerleri, 2006)

Makyavelizm Christie ve Geis (1970) tarafından kavramsallaştırılmıştır. Bu yazarlar tarafından, stratejik olarak diğer insanların çıkarlarına karşı kendi çıkarlarını öne süren bir özellik olarak da ifade edilmiştir (Mudrack, 1989). Bu açıklamalar ışığında makyavelizmi, istenen amaçlara ulaşmak için politika, güç ve etkileyici davranışların kullanımını benimseyen bir sosyal etki süreci olarak ifade edebiliriz (Christie ve Geis, 1970). Bir başka tanıma göre Makyavelizm, bir kişinin kendi başarısı için başkalarını kullanması anlamına gelen bir kişilik özelliğidir (Ang, 2000). Robbins de (1998) makyavelizmi; bireyin pragmatik olma, duygusal mesafe belirleyebilme ve elde edilecek sonuçların yolları mubah kıldığına inanma derecesidir şeklinde açıklamıştır (Mandacı, 2007). Ali ve arkadaşları da makyavelizmi, "Kendi çıkarını öne sürme, düzenbazlık yapma ve başkalarını sömürmeyi içeren kişilerarası stratejileri kapsar." şeklinde tanımlamıştır (Ali ve diğerleri, 2009).

McHoskey ve arkadaşlarının yaptıkları bir araştırma sonucunda makyavelistleri, sinik, otoriter (zorba), iş bitirici ve soğuk (ilgisiz) bireyler şeklinde tarif etmektedirler (McHoskey ve diğerleri, 1998). Christie ve Geis'in (1970) yazdıkları ve aynı zamanda psikolojik bir ölçek geliştirdikleri kitaplarında geleneksel olarak; Makyavelist bir kişinin kendi amaçları için olayları izleyip, manipüle eden kişi olarak tanımlamaktadır. Christie ve Geis'in yaptıkları analizde ne çeşit bir insanın kişileri bu denli manipüle edebileceği konusunda araştırma yaptıklarını belirtirken ulaştıkları başlıklar;

- Empati eksikliği,
- Herhangi bir etik anlayışı olmaksızın umursamamak,
- Klinik olmayan sınırda psikopati özelliği göstermek,
- Düşük ideolojik bağlılık şeklindedir.

Kısaca makyavelizm yönelimi yüksek olan bireylerin, genel olarak doğru kabul edilen mitleri küçük görmeleri ve kendi çıkarları söz konusu olduğunda etik olmayan davranışlar sergilediklerini belirtilmektedir. Makyavelizm yönelimi yüksek olan bireyler, düşük yönelimli bireylere kıyasla daha kuşkucu oldukları, duygusal olarak daha uzak durdukları, diğer insanları yönlendirme eğilimlerinin daha yüksek olmasının yanı sıra, daha çok ikna edip daha az ikna oldukları ifade edilmiştir.

Araştırmacılar “Karanlık Üçlü” davranışlarını incelerken, özellikle aldatmanın hem makyavelizmde hem de psikopatide sıklıkla karşılaştıkları sömürücü bir çiftleşme olduğunu ifade ederek yüksek oranda aldatmayı bünyesinde barındırdığını, ancak bu oranın Narsisizm’de daha düşük seyrettiğini belirtmektedirler (Jonason ve diğerleri, 2014). Jones ve arkadaşları da yaptıkları araştırma sonucunda, Makyavelistlerin önceden plan kurduklarını, hedeflerine ulaşmak için doğru ittifakları yaptıklarını ve kendi itibarlarını olumlu kılmak için her şeyi göze alabileceklerini söylemektedirler. Bu çalışmanın sonuçlarını diğer çalışma sonuçları ile karşılaştırdıklarında vardıkları sonuç; Makyavelistlerin psikopatlardan farklı olarak dürtüsel davranmak yerine daha stratejik davranmayı tercih ettikleridir (Jones ve Paulhus, 2014).

Ali ve arkadaşlarının yapmış oldukları çalışmada da makyavelizm ve psikopatinin narsisizme göre daha grift olduğu vurgulanmıştır (Ali ve diğerleri, 2009). Dussault, Hojjat ve Boone (2013) araştırmalarında, makyavelist kişilerin aldatma yüzdelerinin yüksek olduğu ve aldatma taktiklerini kullandıklarını belirtirken, samimiyet ilişkilerinin oldukça düşük seyrettiği çıkarımını yapmışlardır. Bu da aldatma ile samimiyet duygularının makyavelist kişilerde negatif bir korelasyon olduğuna vurgu yapmaktadır (Dussault ve diğerleri, 2013).

Yukarıda açıklandığı şekilde Machiavelli zaman zaman hayvani davranış yolunu benimsemeyi öğütlemektedir. Bu öğütte kastedilen hayvani yol, türlerin arasındaki farklı davranış kodlarını ifade etmektedir. Makyavel’e göre yönetici özellikle tilki ile aslanı örnek almalıdır: “Tuzaktan korunma konusunda aslan kurnaz olmadığı için korumasız, kurttan korunma durumunda ise tilki yeterince güçlü olmadığı için savunmasızdır. Bu nedenle tuzakları tanımak için tilki, kurtları korkutmak için de aslan olmak gerekir. Dolayısıyla yönetici, eğer verdiği sözü tutması sonucunda kendine zarar verecekse ve söz vermesine yol açan gerekçeler ortadan kalkmışsa bu sözü tutmamalıdır.” (Machiavelli, 1999).

Ergeneli (2006) kitabında Christie ve Geis'den (1970) yaptığı alıntıda, yüksek makyavelist seviyesine sahip kişilerin;

- Amaç odaklı,
- Soğukkanlı,
- Objektif,
- Takım lideri,
- Hilebaz,
- İyi bir süreç yönetici,
- Lider,
- Güç odaklı,
- Otoriter,
- Manipüle edilemez,
- Şüpheci,
- Güvenilmez,
- Başarı odaklı,
- Bencil,
- Fırsatçı,
- Yargılayıcı,
- Kibirli,
- Agresif,
- Limitleri zorlayan,
- Adalet odaklı olmak yerine performans odaklı kişiler olarak ifade etmiştir.

Bunun yanında düşük makyavelist seviyeye sahip olanları;

- Kendini güveni olmayan,
- Kolayca manipüle edilebilen ve baskı altına alınabilen,
- Sempatik ve sempatizan davranan,
- Dostça,
- Samimi,
- Ekip çalışmasına uyumlu,
- Öz tatmini yüksek,

- Etik değerlere saygılı kişiler olarak sıralamaktadır (*Ergeneli, 2006*).

Fehr ve diğerleri (1992) ve Harley'ya (2006) göre makyavelizmin 3 ana bileşeni bulunmaktadır. Kişilerarası ilişkide manipülasyon ve aldatmada yüksek bir oran, diğer insanları zayıf ve güvenilmez olarak kabul ederek takınılan alaycı bir tutum ve geleneksel ahlakı yok sayacak şekilde hareket etmek. Hiçbir makyavelist kendi çıkarı olmadan hareket etmez, ettirmez. Paulhus ve Williams'ın da (2002) belirttiği üzere; Mach skorunda yüksek sonuç elde edenlerin kişilerarası ilişkilerinde duygusuz, bencil ve kötü niyetli olan bir eğilim içerisinde oldukları kabul edilir (AKT, Bereczkei ve Czibor, 2014). Yine Fehr ve arkadaşlarına göre makyavelistler; alaycı bir dünya görüşüne sahip, manipülatif ve ahlak yoksunluğu çeken kişilerdir (Jones ve Paulhus, 2014).

Mach skoru yüksek olan kişilerin Mach skoru düşük olanlara kıyasla hile yapmak konusunda daha rahat bir tutum sergiledikleri Flynn ve diğerleri (1987) tarafından tespit edilmiştir. Yine yüksek Mach seviyesine sahip kişilerin temelde ceza almaktan çekindikleri için hileye başvurdukları, ödül için herhangi bir aksiyon içerisine girmedikleri belirtilmiştir (Jones ve Kavanagh,1996).

Sakalaki, Richardson ve Thepaut (2007) de araştırmalarında; Mach skoru yüksek olan kişilerin düşük olan kişilere göre paranın kazanılması, tanınma veya statülerinin artması durumlarında çok daha iyi rol yaptıklarını belirtmektedirler (Bereczkei ve Birkas, 2014).

Hegarty ve Sims'in (1978; 1979) yapmış oldukları 3 çalışmanın sonuçlarına göre; etik dışı davranışların makyavelizm ile korelasyonu olduğunu bulmuşlardır.

Furnham ve arkadaşları (2013) yapmış oldukları çalışmada makyavelistlerin özel hayatındaki ilişkilerde daha stratejik ve düzenleyici tutumlar sergilerken, bireyler arası ilişkilerinde daha agresif bir tutum içerisinde oldukları sonucuna varmışlardır. Toplumda makyavelistleri tanımlarken de; daha ihtiyatlı ve bilinçli davranışlar içerisinde olduklarını söylerken, ego kaybı yaşadıklarında ise psikopatik davranışlarının ortaya çıktığını ifade etmişlerdir (Furnham ve diğerleri, 2013).

Makyavelistler amaç odaklı çalışma stratejilerine sahip olup, kısa vadeli süreçleri uzun vadeli süreçlere göre daha iyi yönettikleri gözlemlenmiştir. Fehr, Samson ve Paulhus'un

(1992) da belirttiği üzere, makyavelistler kişisel kazançları için diğerlerini kullanır, geleneksel ahlakı göz ardı eder ve diğer kişilere karşı negatif tutum içerisinde olurlar. Wilson, Near ve Miller (1996), bu kişileri tanımlarken sık sık rasyonalist olduklarını, sonuçlarından kendilerinin dışında kimlerin ne şekilde ve nasıl etkileneceklerini düşünmeden soğukkanlı olarak karar alabildiklerini söylemişlerdir (Bereczkei ve Birkas, 2014).

Etik kavramı; toplumda kabul edilmiş olan doğru ve yanlışı temsil etmektedir. Makyavelist bireyler kendi çıkarları için hırsızlık yapmayı, hile yapmayı ve yalan söylemeyi yanlış davranışlar olarak görmezler. Etik davranış gösteren bireylerden çok, etik dışı davranış gösteren bireylerin önerdikleri kararlara eğilim gösterirler (Winter, Stylianou ve Giacalone, 2004). Tıpkı Christie ve Gaes'in kitabında belirtmiş olduğu üzere makyavelist, etik dışı karar verme eğilimde olmaktır. Başkalarının haklarını ve ihtiyaçlarını göz ardı etmek, kişisel kazanımları için kişiler arası ilişkide manipülatif taktikler kullanarak etik dışı bir yönetimin sergilenmesidir (Robinson ve Shaver, 1973). Makyavelistler kendi çıkarları için çalmakta (Harrell ve Hartnagel, 1976), dolandırmakta (Flynn ve diğerleri, 1987) ve yalan söylemekte (Fletcher, 1990) bir sakınca görmemektedirler.

Etik liderlik kavramı, insanların yaşadıkları bölge ve ortamına göre şekillenmektedir. Dürüst ve açık sözlü olmak gibi kavramların yanı sıra psişik diye nitelendirdiğimiz, bağlılık ve sadakat gibi kavramlarla da bütünleşmiştir (Plinio, 2009). Aziz (2004) ise, makyavelizmin teorik olarak geleneksel etik değerlere ilgisizlik ve kişiler arası ilişkilerin etkisinden uzaklaşmayı kapsadığını ifade eder. Makyavelizm eğilimi yüksek kişilerin diğer bireyleri manipüle ederek bireysel hedeflerine ulaşmaya çalıştıklarını, bu nedenle sahip oldukları bilgiyi kullanma ve iletişim stratejileri geliştirme yeteneklerinin diğer bireylerden farklı olduğunu söylemiştir. Aziz'e (2004) göre makyavelistler birlikte çalışılması gereken durumlarda bilgiyi çevresiyle paylaşmakta, ancak rekabetin yüksek olduğu ortamlarda kendilerine saklamaktadırlar (Mandacı, 41, 2007).

Makyavelist özelliklere baktığımız zaman aslında örgütsel bağlılığı etkileyen tüm faktörler üzerinde olumsuz sonuçlar doğuracağını görebiliriz. İşten tatmin olma ve örgüte bağlılık duymanın sebeplerinden bazılarının; ücret, yöneticilerin tarzları, ödül sistemi, iş kapsamı, ve diğer iş çevresi gibi faktörlerin olduğu bilinmektedir. Burada belirtilen yöneticilerin

tarzı karanlık üçlü dediğimiz kişilik özellikleri ile doğrudan ilişkilidir (Özsoy ve Ardıç, 2006).

Lombardo ve McCauley (1994), yöneticilerin bazılarını karanlık kişiliğe yatkın, bir diğer deyişle duyarsız, manipülatif, talepkâr, otoriter, kendi kendini tecrit eden veya mesafeli şeklinde ifade etmişlerdir (AKT, Dotlitch ve Kahire, 2003). Alanyazında bu özellikler örgütsel bağlılığa olumsuz olarak yansımış olsa da; farklı çalışmalarda, karanlık üçlü ve lider etkililik arasında da olumlu bir bağlantı olduğunu gösterebilmektedir. Örneğin, makyavelist özellikleri yüksek olan bazı yöneticilerde siyasi ittifaklar kurma ve karizmatik bir imaj oluşturma konusunda uzman oldukları tespit edilmiştir. ABD başkanları tarafından yapılan bir başka çalışmada da, makyavelizmin derecelendirmesinde yalnızca karizmanın değil, aynı zamanda performansın da olumlu olarak ilişkili olduğu bulunmuştur (Deluga, 2001).

Psikopati

Psikopati tarihçesi

Psikopati kavramı ilk kez 19. yüzyılda Fransız psikiyatrist Philippe Pinel'in "Mania sans delire (Madness without delirium)" kavramı ile ortaya atılmıştır. Pinel bu kavramla, herhangi bir psikotik semptomu bulunmayan ve entellektüel kapasiteleri normal olan bireylerdeki ahlaki değerlerin yoksunluğunu ve kontrolsüz davranışları tanımlamaktadır (Noyan, 2008). Pinel psikopati kavramıyla, herhangi bir psikotik semptomu bulunmayan ve entelektüel kapasiteleri normal olan bireylerdeki ahlaki değerlerin yoksunluğunu ve kontrolsüz davranışlara açıklama getirmeye çalışmıştır (Cleckley, 1988).

Uzun yıllar boyunca tüm kişilik bozukluklarına karşılık olarak kullanılmış olan "psikopati" antisosyal kişilik bozukluğunun en eski ve en bilinen kavramlaştırılmasıdır. Kelime olarak psikopati "ruhsal olarak 4 hasarlı" anlamına gelmektedir. İlk zamanlar Alman psikiyatrisinde genel bir terim olarak sadece antisosyal davranışlar için değil heterojen bir grup olan anormal kişilik örüntüleri için kullanılmıştı (Barlak, 2012).

20. yüzyıla geldiğimizde ise psikopati, Cleckley'nin daha önce yayınlanmış olan "Mask of Sanity" adlı kitabında kişilerarası, efektif ve davranışsal özelliklerin etkileşimi sonucu oluşan bir kavram olarak tanımlanmaya başlanmıştır (Cleckley, 1988).

Psikopati alanında oldukça yoğun çalışmalarıyla bilinen Robert Hare, işte bu kavramdan yola çıkarak "Hare Psikopati Değerlendirme Ölçeği (PCL-R)"ni geliştirmiştir. Bu ölçek psikopatinin derecesi ve boyutları ile ilgili tespit amaçlı hâlen kullanılmaktadır.

Psikopati kavram ve kişilik özellikleri

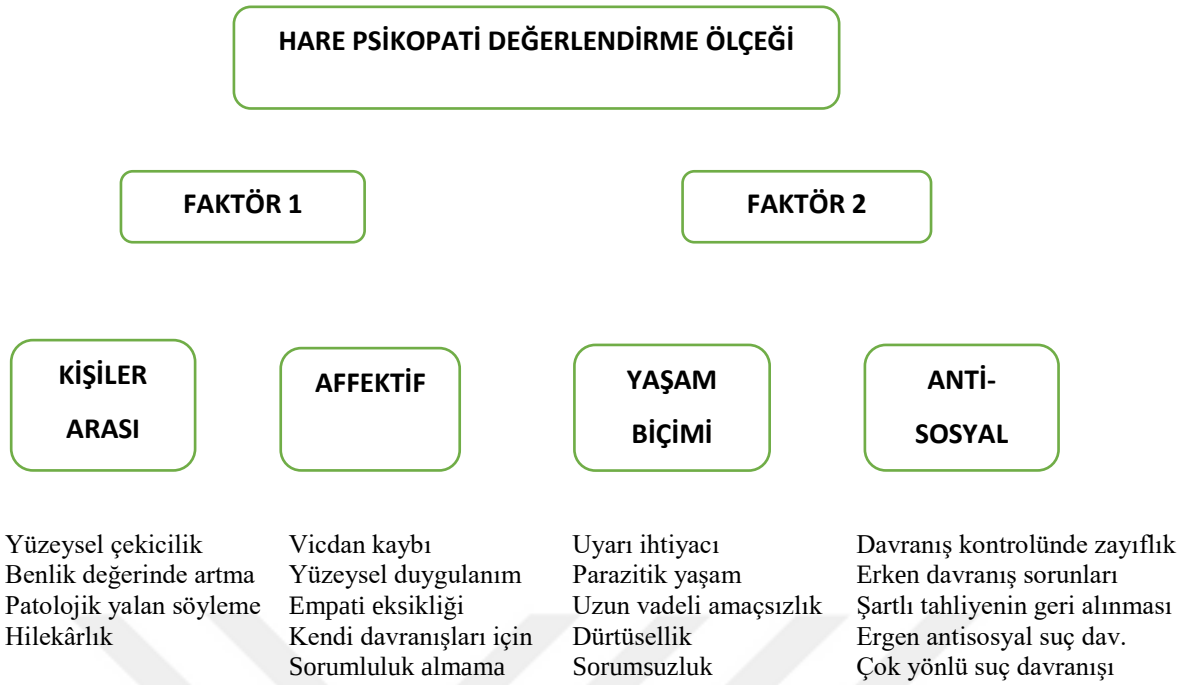
Hare psikopatiyi tanımlarken, "Kendi ihtiyaçlarını bencilce tatmin etmek için cazibesini kullanan, manipülatif, gözdağı ve şiddet davranışı gösteren avcılardır." şeklinde ifade eder. "Vicdansızlık ve empati eksikliği nedeniyle, doyuma ulaşmak için hiç suçluluk ve pişmanlık duymadan soğukkanlı bir şekilde istediklerini alıp, istediklerini yaparlar, sosyal kural ve normları çiğnerler." şeklinde tanımlar (Hare, 1996). Blackburn, Cold ve Hare'e göre; psikopatların duygularının düzenlenmesinde bozukluk olduğu (duygusuzluk ve umursamazlık özellikleri), başlıca özellikleri arasında suçluluk duygusunda azalmanın, empati yokluğunun, kolay yalan söylemenin ve dürtüselliğin bulunduğu belirtilmektedir (Barlak, 2012).

Kirkman ise; antisosyal kişilik bozukluğu (ASKB)ile psikopati arasında yakın bir ilişki bulunmasına karşın, ikisi birbirinden ayırt edilmesi gereken kavramlar olduğunu ifade etmektedir. ASKB, tanı sistemlerinde yer alan kategorik bir değerlendirme iken, psikopati hem kategorik hem de boyutsal özellikleri bulunan bir tanıdır. Toplumda ASKB sıklığının yaklaşık sıklığı %3 olarak saptanmışken, psikopati için sıklık %1 dolaylarındadır (Yılmaz, 2012). ASKB tanısı konulan kişiler her zaman psikopati tanısını karşılayacak özellikte olmamalarına karşın, psikopati tanısı konulanların hemen tamamının ASKB tanısını karşıladığı yorumu süre gelmektedir.

Farklı bir yaklaşımda ise bazı araştırmacılar ASKB'nun daha çok dışa vuran davranış bozukluklarına odaklanırken, psikopatinin kişiler arası ilişkilerdeki bozukluklar ve duygu durum sorunlarına odaklandığını söylemektedirler (Ateş, 2009). Ayrıca psikopatinin davranışların yanı sıra motivasyonlar gibi içsel süreçleri de içermesi bakımından ASKB'dan ayrıldığını iddia eden görüşler de bulunmaktadır (Crocker ve diğerleri, 2005).

Hare (1994) “Predators; The Disturbing World of the Psychopaths Among Us” adlı kitabında, “Psikopatlar her kültürde, her ırkta, her toplumda hep bulunan kimselerdir.” demektedir. Toplumda yaşayan herkesin bu tip kişilerle karşılaşma ihtimalinin olduğunu belirtmektedir. Kirkman ise bu kişilerin birçoğunun kanunla başının derde girmiş olabileceğini ifade ederken, birçoğunun da başının kanunla hiç derde girmemiş olduğunun altını çizmektedir. Bu nedenle birçok psikopat suçlu iken, birçoğunun da cazibe ve bukalemunvari karakteristikleri sebebiyle normal hayatta yaşamlarını idame ettirebildiklerini, hatta çeşitli başarılara da imza attıklarını söylemektedir (Engeler, 2005).

Psikopati alanında tüm yeniliklerde imzası olan Hare, bu alanda geliştirdiği ölçek ile de bilinmektedir. Özellikle hükümlüler üzerinde geliştirdiği “Hare Psikopati Değerlendirme Ölçeği” 2 faktörlü bir yapıya sahip olmakla beraber güncelliğini hâlen korumaktadır. Buna göre; Faktör 1 “duygusal ayrışmayı”; Faktör 2 ise “antisosyal davranışları” tanımlamaktadır. Faktör 1 psikopatinin temel özellikleri olan; duygusuzluk, vicdansızlık ve manipülatiflik gibi özellikleri içeren affektif ve kişiler arası özellikleri tanımlayan sorulardan oluşmaktadır. Faktör 2 ise; antisosyal davranışın öyküsü, şiddet ve dürtüsellik üzerine odaklanmaktadır (Hare ve diğerleri, 2000).



Şekil 2.4. Hare Psikopati Değerlendirme Ölçeği'ndeki faktör yapısı

Cleckley 1941 yılında yayınladığı "Mask of Sanity" adlı kitabında da aslında benzer özelikleri sıralamış ve psikopatinin tanımına katkıda bulunmuştur. Bu özellikler:

1. Yüzeyel bir cazibe ve iyi bir zekâ,
2. Sanrı ya da gerçek dışı düşüncelerin yokluğu,
3. Psikonevrotik belirtilerin yokluğu,
4. Güvensizlik,
5. Yalancılık ve samimiyetsizlik,
6. Vicdan azabı ve utancın olmaması,
7. Yetersizlik,
8. Deneyimlerden ders almama ve zayıf yargı,
9. Patolojik düzeyde bencillik ve sevmede yetersizlik,
10. Pek çok duygusal bir tepkide genel bir yoksunluk,
11. İç görü yokluğu,
12. Kişilerarası ilişkilerde sorumsuzluk,
13. Fantastik davranışlar (kimi zaman alkol veya madde kullanımı ile beraber),
14. Nadir olarak ortaya çıkan intihar davranışı,
15. Rastgele cinsel yaşam,
16. Yaşam planı çizmede başarısızlık.

Bu tanımlamayı yapan Cleckley yine kitabında çok önemli bir noktaya temas etmiştir. Psikopatinin sadece suçlularda veya mahkûmiyete maruz kalmış kişilerde değil, sosyal hayatın içerisinde de karşımıza çıkabileceği, hatta başarılı birer çalışan/yönetici tavrı sergileyebileceği inancının altını da çizmiştir. Kitabında; "En belirgin ve ciddi şekilde sakat psikopatın bile akıl sağlığı yerinde bir görünüm göstereceği, iş ve meslek yaşamında genelde kısa, bazen ise uzun sayılabilecek süreler boyunca başarılı olabileceği her zaman akılda tutulmalıdır." demiştir (Cleckley, 1988).

Matt De Lis'nin tanımlamasına göre; psikopat kişiler arası alanda konuşkanlık/çekicilik, narsisizm/büyüklük iddiasına ulaşabilecek kadar öz değer, patolojik bir şekilde yalan söyleme, yönlendirme/manipülasyon özellikleri ile beraber kendini gösterir. Davranışsal alanda düşük engelleme toleransı, dürtüsellik ve heyecan arama ile karakterize olmuştur. Duygusal açıdan bakıldığında ise psikopatik kişiliğin özellikleri; duyarsızlık ve empati eksikliği, sorumluluk üstlenmeme, yüzeysel duygular, suçluluk hissetmeme, merhametsizlik ve vicdan azabı duymama olarak karşımıza çıkar. Yaşam tarzına bakıldığında ise psikopatlar, gerçekçi yaşam amaçları olmayan, asalak yaşam sürme eğilimde olan, ciddi şekilde sorumsuz, fevri ve heyecan arayan bir yapıdadırlar. Antisosyal davranışları incelendiğinde ise; davranış kontrolleri zayıf, erken davranış bozukluğu gösteren, çocukluk/ergenlik döneminde de suç işleyen ve farklı suçları işlemeye meyilli bir kişilik yapısı sergilemektedir (Sözer, 2013).

Krig ve arkadaşları (2010) çalışmalarında; psikopatlarda bulunan anksiyete eksikliğinin hatalarından ders almalarını imkânsız kıldığını ve pişmanlık yoksunluğunun ise onların sorumsuzca ve acımasızca davranmasına yol açtığını ifade etmeketedirler. Çoğu psikopatın dolandırıcı olduğu bulunmuştur. Hatta bazılarının kendi menfaatlerini tatmin etmek için kült lideri, politikacı veya başarılı şirket yöneticileri olabildikleri bile gözlemlenmiştir. Porter ve Woodworth (2007) psikopatları tanımlarken, "Beklenmeyen bir zamanda ateş alan sessiz silahlar ile kıyaslayabiliriz." demektedirler. Toplum içinde zararsız, kendi hâlinde, utangaç ve hatta kibar insanlar olarak tanınmalarına rağmen; hissiz, vicdansız, çıkarcı, düşüncesizce davranan ve güvenilmez bireyler olarak da ifade edilmişlerdir (AKT, Fidanboylu, Üreyil ve Gümrükçüoğlu, 2012).

Narsisizm

Narsisizm tarihçesi

Yunan mitolojisinin insanoğlunun kültürüne kazandırdığı narsisizm efsanesi hâlen önemini korumaktadır. Bu efsane; su yüzeyinde kendi aksini gören ve kendi kendine aşık olan Narkissos'u anlatır. Rivayet o ki; Narkissos yaşı ilerledikçe çekici, yakışıklılıkta eşsiz ancak inanılmaz kibirli ve vicdani anlamda sorumsuz bir kişilik hâline gelmiştir. Etrafında kendisine aşık olan ve bu duygularını paylaşanlarla dalga geçen bu kendini beğenmiş kişilik yüzünden, aşağılanmayı ve reddedilmeyi kabullenemeyip intihar edenler bile olmuştur. Bunlardan birisi olan Ameinius intiharını kılıçla gerçekleştirmiştir. Ameinius intihar etmeden önce öyle içten bir beddua etmiştir ki, Nemesis (peri kraliçesi) dayanamayıp Narkissos için en güzel cezanın kimseyi sevemeyen kendisini sevsin mantığıyla hiçbir zaman kavuşamayacağını bilerek kendisine aşık olacağı büyüyü yapmıştır. Narkissos bundan sonraki hayatını da ulaşılmaz olan bu aşk için acı çekerek geçirmiştir. Ta ki bu acıdan kurtulmanın yolunun göğsüne bir hançer saplayarak hayatına son vermek olduğunu anlayana kadar. (Atay, 2009).

Narsisizm mitolojik bir olay olarak başlasa da ilerleyen yıllarda birçok bilim insanı tarafından araştırılıp, geliştirilen bir kavram hâlini almıştır. 1800'lü yılların sonlarına doğru Narsisizm üzerine araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. Günümüzde de çalışmalar farklı açılardan devam etmektedir. Örneğin; Havelock Ellis (psikanalitik kuramcı), 1898'de Narkissos karakterini bir psikolojik fenomen olarak açıklayan ilk kişidir. Kendi bedenini cinsel obje olarak seçen kişileri tanımlamak amacıyla kullanmıştır. Ellis'e göre narsisizm özellikle kadınlarda görülmekte ve tüm cinsel duyguların kendine hayranlığa yöneltilmesini içermektedir (Akıncı, 2015).

Akabinde Paul Nacke (1899) Ellis'in bu makalesini alarak Almanca'ya çevirmiş ve özet kısmında ilk kez "narsisizm" kelimesini kullanmıştır. Yani Ellis bu kelimeyi geliştirse de, onun görüşlerini yorumlayan kişi Nacke olarak kabul edilir. Ancak, Autoerotism: A Psychological Study (1898) çalışmasında; Narkisos olgusuna ilk atıfta bulunan ve bu olguyu sapkın bir tutum olarak ifade eden kişi yine Ellis'tir (AKT, Kocakula, 2012).

Otto Rank de, psikanalitik pencereden bu konuyu ele alan ve bu doğrultuda inceleyen ilk kişidir. 1911'deki makalesiyle Rank, narsisizm terimini esasen cinsel öz-sevgi için kullanmış, ancak aynı zamanda kibir ve kendine hayranlık ile ilişkilendirmiştir (Rank, 1911).

Ernest Jones (1913) ve Robert Waelder (1925) da sub klinik kabul edilen narsisistik kelimesini kullanmadan bu özelliğe dair bilgiler vermişlerdir. Jones'un "tanrı karmaşası" olarak adlandırdığı tabloda; kişinin sahip olduğu kudret, güç ve birikimlerine gereğinden fazla önem vermesi, sahip olduğu kendi güç ve bilgisine aşırı değer verme, tüm güçlü fanteziler, güncel bilgilere karşı kapalı bir tutum, devamlı olarak başkaları tarafından övülmek, iltifat almak, sevilmek, ödül için aşırı tutkulu davranmak, diğer insanların fikir ve düşüncelerini hiçe saymak olarak ifade etmiştir. Bu ilk ayrıntılı tanımlamada; kişilerin konuşmaya yatkınlıkları, uzun ve dolambaçlı anlatımları ve olayların nesnel yanlarını ele almayıp kendi çevresinde yorumlama gibi bilişsel özelliklerinden de söz edilmiştir. Waedler'in tanımındaki kişi, kendine aşırı önem veren, başkalarına önem vermeyen, ahlaki değerlerde bile bencil öğeler taşıyan özellikler taşımaktadır (Gülmez, 2009).

Narsisiszm ile tanışma o dönemden başlasa da, ilerleyen dönemde devam eden çalışmalar daima olmuştur. Freud, narsisizm terimini ilk defa 1910 yılında yayınlanan "Three Essays On The Theory of Sexuallity" (Cinsellik Teorisi Üzerine Üç Makale) isimli makalesinde dipnot olarak kullanmıştır. Bireyin yeni doğan ve çocukluk yıllarını kişiliğin temelinin oluşmaya bağlayan Sigmund Freud, id, ego ve süperego olarak kişiliği yapısal olarak ifade etmiştir (Kocakula, 2012). Rapier'in belirttiği üzere (2005), narsisizm ile ilgili ilk önemli çalışması 1914'te yayınlanan "On Narcissism: An Introduction" (Narsisizm Üzerine Bir Giriş) isimli makalesidir. Narsisizmin modern psikanalizdeki kökeni bu makaleye dayanmaktadır. Freud ile başlayan narsisizme psikoanalitik yaklaşım sonraki araştırmacılar tarafından sürdürülmüştür. Crockatt' a (2006) çalışmasında; Freud'un Narsisizmi iki boyut hâlinde ele aldığını belirtmiştir. Birincil narsisizm'de, kişinin kendi dışındaki nesnelerle bağ kurmasını sağlayan evrensel bir durum olarak nitelerken; ikincil narsisizm için bir sapma, ama libidinal enerjisini kendi vücudunu sevme olarak yönlendiren bir sapma olarak tanımlamaktadır (Akıncı, 2015). Ancak Vaknin (2001) de belirttiği gibi Freud narsisizmi bir durum olarak tanımlarken, Jung ve birçok araştırmacı narsisizmi devam eden bir olgu olarak ele almaktadır (Atay, 2009).

Klinik narsisizmin anlaşılması ve gelişmesinde Kohut (1977) ve Kernberg'in (1974–1975) yapmış oldukları çalışmalar da önemli rol oynamıştır. Kohut, "benlik yapısındaki temel kusur" olarak ifade ettiği narsist tutumları temel patoloji olarak belirtmiştir. İfade edilen temel kusurlar; düşük benlik saygısı, depresyon, derin ve ihmal edilmiş değersizlik, reddedilme hisleri olup, bunlara karşı geliştirilen savunmacı ve telafi edici yapılar ile kliniksel olarak ortaya çıkarılmış bir yanıt ve güven verme açlığını ifade etmektedir (Özakkaş, 2006). Kohut'un bu açıklamaları aynı zamanda psikoanalitik bir yaklaşım sergilediğinin de göstergesidir (Akıncı, 2015).

Kernberg ise narsisizmi farklı bir formasyonla ele almıştır. Kernberg (1975) narsisiszmi "Görkemli öz" olarak merkez almış patolojik bir karakter olarak ifade etmiştir. Görkemli öz aslında sevilen biri tarafından reddedilme korkusunu veya ilgisizlik veya mesafeli olma gibi davranışlara maruz kalmamak için kullanılan bir maske olarak düşünmüştür. Kısaca Kernberg narsisizmin patolojisini aşırı iddialı ve otoriter olarak çizerken, gizliden gizliye bir savunmasız portrenin varlığının da altını çizer (AKT, Russell, 1985).

Narsisizm kavramı ve kişilik özellikleri

Narsisitik Kişilik Bozukluğu (NPD), büyüklenme, empati eksikliği ve kendi kendine duyulan hayranlıkla birleşmiş kalıcı ve esnek olmayan bir karakter yapısı olarak açıklanmaktadır. Amerikan Psikiyatri Birliği'ne göre (2000) bir kişiye NPD tanısı konması için bahsi edilen 9 özelliğin en az 5 tanesine sahip olması gerektiği belirtilmiştir. Unutulmamalıdır ki kişinin mağrur olması, empati eksikliğinin olması, başkalarını istismar etmesi veya aşırı bir hak duygusuna sahip olması ona tek başına NPD vardır olgusunu yüklemez. Diğer alt açılımlarına mutlaka bakılması gerekmektedir (Campbell, 2011).

Amerikan Psikiyatri Birliği'nin tanımladığı 9 özelliğe genel bir bakış atmamız gerekirse;

- Sınırsız başarı, güç, zekâ, güzellik ya da kusursuz sevgi fantezileri üzerine kafa yorar.
- Kendisinin çok önemli olduğu duygusunu taşır.
- Özel ve eşi bulunmaz biri olduğuna inanır.
- Çok beğenilmek ister.
- Hak kazandığı duygusu vardır.
- Kişiler arası ilişkilerini kendi çıkarları için kullanır.

- Empati kuramaz.
- Çoğu zaman başkalarını kıskanır, ya da başkalarının kendisini kıskandığına inanır.
- Küstah ve kendini beğenmiş davranış ve tutumlar sergiler (beğenmişlik ve görkemli olma düşüncesi).

Ancak narsisizmin bu formasyonunda iki noktanın, özellikle narsisizm ve liderlik ile bağlı olduğunun unutulmaması gerekmektedir. İlk olarak, tanı aşamasındaki özgüvendeki hassas kırılganlık ve muhalefet olma durumu ki; liderlikte ciddi sıkıntılara yol açabileceği inancı yüksektir, belirteç olarak kullanılabilir ancak tanıda tek başına yeterli değildir. İkincisi ise daha kabul edilebilir olan Freud ve Kohut'un fikri olan aslında narsisizmin normal kişilik gelişiminde yeri olduğudur. Narsisizmin patolojik süreçlerinin izlenmesi gerektiği ve liderlikte/yöneticilikte pozitif veya negatif tutuma yol açtığının irdelenmesi olmalıdır (Rosenthal ve Pittinsky, 2006).

Kernberg (1985) patolojik olmayan narsisizmi benliğe olan libidinal yatırım olarak tanımlamıştır. Patolojik olmayan narsisizmin gelişmesi için benlik, duygular ve bilişi içeren içsel faktörler ile dışsal faktörler (ebeveynler vb.) arasında bir denge olması gerektiğini belirtmiştir. Gülmez (2009) çalışmasında narsistik yatırımı düzenleyen iç ruhsal faktörleri;

- Gerçekçi amaç ve isteklerin birleşmesinden oluşan ideal bir benlik,
- Benlik ve diğerlerinin (biliş ve duygular) temsilinde iyi ve kötü tarafların birleştirilmesi,
- Talep ve beklentileri karşılandığında özsaygının artmasına izin veren ve bu talepleri karşılamasını engellemeyecek derecede eleştirel bir süper-ego,
- Dürtülerin ego odaklı, haz almayı sağlayan içgüdüsel ihtiyaçların yüceltilmiş ifadesi şeklinde tanımlar (AKT, Tazegül ve Güven, 2015).

Babiak ve Hare (2014) kitaplarında narsisizmin bir kişilik özelliği olduğunu, aşırı bir hayran olunma ihtiyacı ve büyüklük hissiyatını içerdiğini söylerler. NDP olan birinin yaygın bir büyüklük örüntüsü, hayranlık ihtiyacı, hak sahibi olma hissi ve empati eksikliği gösterdiğini belirtmişlerdir. Narsistler her şeyin kendi etraflarında döndüğünü düşünürler. Herkesin söylediklerinin ve yaptıklarının onlarla ilgili olması gerektiğine inanırlar. Durumun böyle olmadığı ortamlarda ise sahne çalarak ya da diğerlerini küçümseyen

hareketlerde bulunurlar. Narsistik kişilerde diğerlerinin ihtiyaç ve isteklerini dikkate alma, sahneyi paylaşma ya da dikkat ve ilgi için pazarlık yapmak yer almaz.

Narsistik kişiler alternatif davranışları öğrenmekte zorlanırlar. Ancak zamanla ve biraz yardımla diğer tüm kişilik bozukluklarında olduğu gibi davranışlarını ve diğer insanlar üzerindeki olumsuz etkilerini düzeltmeyi öğrenebilirler. Babiak ve Hare asıl sorunun, özellikle hak sahibi olma ve empati eksikliği, antisosyal ve yıkıcı davranışlara kaymışsa ortaya çıktığını söylemektedirler (Babiak ve Hare, 2014).

Empati eksikliği ile bilinen Narsistler daha çok kendilerini geliştirme, kendi çıkarları için başkalarını kullanma eğilimde olup, takım çalışmasına hiç de uygun olmayan bir profil çizmektedirler. Bunların yanı sıra aşırı kırılgan tutumlar sergilemek, kendilerini iyi hissetme çabası içerisinde olmak, hayranlık kazanmaya çalışmak, diğerlerinin gözünde şişirilmiş bir benlik algısına ihtiyaç duymak ve sonuçta kazanılacak zafer için merkezde olabilmek özellikleri arasındadır (Arthur, Woodman, Ong, 2011).

Glad (2002) bir makalesinde; güç ve kötü narsisizmin interaktif bir etkiye sahip olduğundan bahseder. Burada;

- Antisosyal taktikleri iyi uygulayabilme yetisi ve karşı tarafa büyüklük hissettirme başarısının belirli durumlarda bu kişilere politik güçlerini korurken önemli bir avantaj sağladığı,
- Politik gücü; büyüklüğünü desteklemek, dışarıdan gelebilecek herhangi bir eleştiriye karşı istediğinde işbirliği istediğinde bölünme yaratmak ve paranoyakça hissettiği savunma mekanizmasında kullanmakta,
- Ancak bu denli kötü olan narsist bir kişilik bu durumu sağlamlaştırmak için;

  - Yönetimsel dalkavukluk ve gerçek olmayan dostluk hissi,
  - Aceleci davranışlara yol açan görkemli planlar, bu ve kuralsız politik taktikler yeni düşmanlar yaratır ve başarıya giden yolda ayak bağı istememe,
  - Yeni düşmanların olması güvenlik açığına yol açarken ciddi bir paranoik savunma ve dönek bir tavır sergilemesine yol açar.

Glad (2002) çalışmasında ciddi bir süper ego patolojisinden ve parçalanma potansiyelinden bahsetmektedir. Empati kapasitesi olmayan bu kişilerde zafer için herhangi bir engel tanımak istemezler. Genellikle çekici bir ifade ile başlayan iletişim sürecinin altından kuralsızlık ve soğuk bir tavır çıkmaktadır (Glad, 2002).

Literatürde Fromm (1994) narsisizmi ikiye ayırmaktadır;

1) Tehlikesiz Narsisizm: Bireyin sergilediği mücadele ve çaba sonucu ortaya bir durumdur. Örneğin; sporcular yıllarca emek harcayarak elde ettiği başarı, estetik bir vücut veya kendisine gösterilen sevgi ve saygıdan dolayı narsist olarak da ifade edilen bir övgü duyabilmektedir. Narsisizm bireyin kendi kendisine yarattığı bir olgu olduğu için elde ettiği başarılar, bu başarılar için verdiği uğraş ve çalışma süresi ile de orantılıdır. Tehlikesiz narsisizmi yaratan etkenler bu yüzden kendi kendini denetler,

2) Patolojik Narsisizm: Patolojik olan narsisiszm ise; var olan veya üretilen bir olgu olmayıp, zaten sahip olunan bir kavramdır. Yani; sahip olunan beden, sahip olunan zenginlik, güzellik veya dış görünüş bunlara birer örnek teşkil eder. Hastalıklı narsistik bireyler başardıkları bir şeyden değil de sahip oldukları bir özellikten dolayı övünç duyarlar (AKT, Tazegül ve Güven, 2015).

Masterson (2006), narsistik kişilik bozukluğunun temel kliniksel özellikleri; büyüklenmecilik, kendine aşırı bağlılık, takdir ve onay elde etmek için ötekinin peşinden koşulmasına rağmen başkalarına yönelik ilgisizlik ve empati yoksunluğu olarak ifade etmektedir. Burada patolojik anlamda ayırıcı tanıları verilen narsisizmin, literatürde "normal narsisizm" boyutuyla da karşımıza çıktığı görülmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, narsistik kişiliğe atfedilmiş olan kimi özelliklerin, temel olarak bütün insanlarda yer aldığı gerçeğidir (AKT, Kocakula, 2012).

2.3. Örgütsel Bağlılık

Çalışmamızın ikinci boyutu olan örgütsel bağlılığa baktığımızda, küreselleşen dünyada artan bir öneme sahip olduğunu ve yapılan çalışmaların artarak devam ettiğini görmekteyiz.

2.3.1. Örgütsel bağlılık tarihçesi

Etzoni (1964) kitabında; Yunanca "organon" sözcüğünden gelen örgüt kavramını, "iki veya daha fazla insanın belirli amaçlara ulaşmak için bilinçli olarak oluşturup görev paylaşımı yaptıkları toplumsal varlıklar" şeklinde, "belirli amaçlara ulaşmak için kurulmuş ve tekrar kurulan toplumsal birimler" olarak ifade etmektedir. Yine Etzoni'ye göre; örgütler sadece modern topluma özgü yapılar değildir ve örgütler hayatımızın her alanında varlık göstermektedirler. Ticari örgütler, okullar, hastaneler, devlet kuruluşları, üniversiteler, hapishaneler gibi kurumlar etkileşim hâlinde olduğumuz örgütlerden sadece birkaçıdır (Etzoni, 1964).

Bir tema ve anlayış biçimi olarak bağlılığa baktığımızda ise; toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatımı olarak ifade edilen ve toplum içselliğine sahip her yerde karşımıza çıkan bir algıdır. Sadık olma durumunu ifade eden sadakat; çalışanın işverenine, memurun görevine, bir akademisyenin üniversitesine olan bağlılığını ifade etmektedir. Bağlılık kavramı en yüksek duygu olarak kabul görmektedir. Bir kişiye, bir düşünceye, bir kuruma, kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı bağlılık gösterme, yerine getirmek zorunda olduğumuz bir yükümlülüğü anlatır (Balay, 2014).

Örgütsel bağlılık ilk olarak 1956 yılında Whyte tarafından ele alınmış olup daha sonra Becker (1960), Kanter (1968), Salancik (1977), Mowday ve diğerleri (1982), O'Reilly ve Chatman (1986), Allen ve Meyer (1990a) gibi pek çok araştırmacı tarafından üzerinde çalışılan bir konu olmuştur. Whyte, 1956 yılında yayınladığı "Organization Man" adlı kitabında, modern toplumda bireyin "örgüt insanı" hâline gelişinden, örgütlerin birey üzerindeki belirleyiciliğinden söz etmektedir. Ona göre, "Büyük organizasyonlardaki beyaz yakalı çalışanlar, şirket yaşamının ve bağlılıklarının egemen olduğu hayatlar sürmektedirler." Hatta o daha da ileri giderek örgüt adamının sadece örgüt için çalışmadığını aynı zamanda da kendisini buraya adadığını ve örgüte ait hissettiğinin altını çizer (AKT, Whyte, 1956).

Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan araştırmaların tarihleri, araştırmacıları ve konuları kronolojik sıraya göre Çizelge 2.2'de verilmiştir.

Çizelge 2.2. Örgütsel bağlılığın tarihsel gelişimi (Kılıç, 2008: 57)

YIL	ARAŞTIRMACI	ARAŞTIRILAN KONULAR
1958	March ve Simon	Örgüte bağlılığın değişimsel modeli üzerinde araştırma yapmışlardır.
1961	Etzioni	Etzioni Bağlılığın sınıflandırılmasını yapan ilk araştırmacıdır.
1964	Katz	Başarılı bir örgüt için örgüte bağlılığın önemini ifade etmiştir.
1966	Grusky	Cinsiyet ve bağlılık ilişkilerini incelemiştir
1966	Grusky	Ödüllendirme ve beklentilerin çalışanların bağlılıkları üzerindeki etkisini incelemiştir.
1970	Patchen	Örgütle özdeşleşme kelimesini örgüte bağlılığı açıklamak için kullanmıştır.
1970	Patchen	Örgüte karşı grup tutumlarının örgüt bağlılığı ile ilgili olduğunu belirtmiştir. Aynı sonucu örgüte bağlılık ve güven değişkenleri için de incelemiştir.
1970	Schein	Örgüte bağlılığının, örgütsel verimliliğin önemli göstergelerinden birisi olduğunu belirtmişlerdir.
1971	Lee	Olumlu ast-üst ilişkisinin örgüte bağlılığı artırdığını ifade etmiştir.
1971	Sheldon	Hedef ve değer bütünlüğünün örgüte bağlılık üzerindeki etkisini incelemiştir.
1972	Herbiniak ve Alutto	Değişimsel bağlılık modelini adapte etmişler, cinsiyet ve bağlılık ilişkisi üzerinde çalışmışlardır.
1972	Hall ve Shnider	Göreve bağlı olan değişim ve sorumluluğun örgüte bağlılığı artırdığını belirtmişlerdir.
1974	Buchanan	Örgüte bağlılığın tutumsal modelini adapte etmişlerdir. Ayrıca, kişinin örgüt içinde çalıştığı yıllar boyunca sahip olduğu iş deneyimlerinin doğası ve kalitesinin örgüte bağlılığı belirlemede önemli bir etken olduğunu aktarmışlardır.
1974	Mowday vd.	Performans ve bağlılık ilişkisini incelemişlerdir.
1974	Herbiniak	Yaş, kıdem ve örgüt bağlılığı ilişkilerini incelemişlerdir.
1977	Steers	Örgüt bağlılığı üzerine bir model geliştirmiştir. Ayrıca, örgüte bağlı olan işgörenlerin, örgüte kalıcı ve güvenli bir iş gücü sağladıklarını belirtmiştir.
1977	Salancik	Rol belirsizliğinin, sorumluluğu ve dolayısı ile örgüte bağlılığı düşürdüğünü ifade etmiştir. Ayrıca, örgütün değerleri hakkında işgörene bilgi verilmesinin örgütsel bağlılığı arttırdığını belirtmiştir.
1978	Salancik ve Pfeffer	Örgütün çalışan üzerinde uyguladığı kontrolün örgüte bağlılıkla ilişkili olduğunu belirtmişlerdir.
1978	Kidron	Kişisel iş ahlakının örgüte bağlılıkla ilişkili olduğunu ifade etmiştir.
1978	Koch ve Steers	Görevin içeriği, geri bildirim, sorumluluk ve otonominin örgüte bağlılıkla ilişkisi olduğunu belirtmişlerdir.

Çizelge 2.3. Örgütsel bağlılığın tarihsel gelişimi (Kılıç, 2008: 57)

1979	Bartol	Meslekte profesyonel olma ile örgüt bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmıştır.
1979	Gould	Gould örgütsel bütünleşme kelimesini örgütsel bağlılık anlamında kullanmıştır.
1980	O'Reilly ve Caldwell	Çalışmak için istekli olarak örgütü seçmenin örgüte bağlılığı belirlemede önemli olduğunu ifade etmişlerdir.
1980	Pfeffer ve Lawler	Kariyerin başlangıcındaki iş alternatiflerinin önemini belirtmişlerdir.
1981	Morris ve Sherman	Başarma ihtiyacı, başarma duygusu ve yüksek derecedeki ihtiyaçların, örgüte bağlılık üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Yaş ve kıdemin örgüte bağlılık üzerindeki etkisini incelemişlerdir.
1981	Angle ve Perry	Yenilik ve yaratıcılık için yüksek derecede örgüte bağlılığın önemli olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca, yaş-kıdem ilişkisinin örgüte bağlılık üzerindeki etkisini araştırmışlardır.
1981	Morris ve Sherman	Yaş ve kıdemin bağlılık üzerindeki etkisini incelemişlerdir.
1983	Morrow	Bağlılığa ilişkin teorileri ve araştırmaları incelemiştir.
1983	Rusbult ve Farrell	Örgüt bağlılığının yetki modelini geliştirmişlerdir.
1984	Meyer ve Allen	Becker'ın Yan Bahis Kuramı'nı inceleyerek deneysel bir çalışma yapmışlardır.
1986	O'Reilly ve Chatman	Örgütsel bağlılığın tanımında, örgütün amaçlarının ve değerlerinin içselleştirilmesini vurgulamışlardır.
1987	Decotiis ve Summers	Psikolojik yaklaşım üzerine temellendirilen bağlılık modelini geliştirmişlerdir.
1990	Mathieu ve Zajac	Örgütsel bağlılık ve Performans ilişkisini araştırmışlardır. Örgütsel bağlılığa ilişkin meta analizi yapmıştır.
1990	Allen ve Meyer	Normatif bağlılık fikrini daha fazla geliştirerek, bağlılığın normatif baskıların özümsenmesinden meydana geldiğini belirtmişlerdir.
2001	Lee vd	Güney Kore'de üçlü birleşenli örgütsel bağlılık modeline ilişkin uygulama yapmışlardır.
2003	Henkın ve Marchiori	Güçlendirme (Empowerment) ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir.
2003	Alen	Askeriyedeki örgütsel bağlılığı tespit etmeye yönelik bir araştırma yapmıştır.
2003	Cheng ve Stockdale	Çin, Kanada ve Güney Kore'de çalışan işgörenlerin, duygusal, rasyonel ve normatif bağlılıkları arasındaki farkları araştırmışlardır.
2004	De Coninck ve Stillwell	Örgütsel adalet, ücret tatmini, rol çatışması gibi unsurların örgütsel bağlılık ile ilişkisini incelemişlerdir.
2004	Powell ve Meyer	Becker'in yan bahis kuramı ile duygusal bağlılık, rasyonel bağlılık ve ahlaksal bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır.
2005	Griffin ve Hepburn	Becker'in yan bahis kuramının duygusal örgütsel bağlılık ve devam bağlılığı ile ilişkisini incelemişlerdir.

Kılıç çalışmasındaki Çizelge 2.2'nin oluşturulmasında, 1987 yılına kadar olan bilgiler için Yıldız'dan (1993) yararlandığını belirtmiştir. 1990 yılından itibaren verilen bilgilerin ise, Shaw ve diğerleri (2003) tarafından yapılan örgütsel bağlılığın tarihçesine ilişkin incelemeden yararlanılarak ve örgütsel bağlılığa ilişkin literatür taranarak oluşturulduğunu ifade etmiştir (Kılıç, 2008).

2.3.2. Örgütsel bağlılık kavramı

Bağlılık kavramının özünde "aidiyet duygusu" yer almaktadır. Dolayısıyla, örgüt ile birey arasında bir çeşit bağ oluşmasını ve örgütte çalışan bireylerin ortak değer, amaç ve kültür etrafında toplanmalarını ifade etmektedir. Çalışan ve örgüt arasında gelişen bu aidiyet duygusu, hem çalışan hem de örgüt açısından çeşitli faydalar doğurmaktadır ki, bu faydanın en önemlisi örgütün verimliliğinin ve etkinliğinin artmasıdır (Sığrı, 2007).

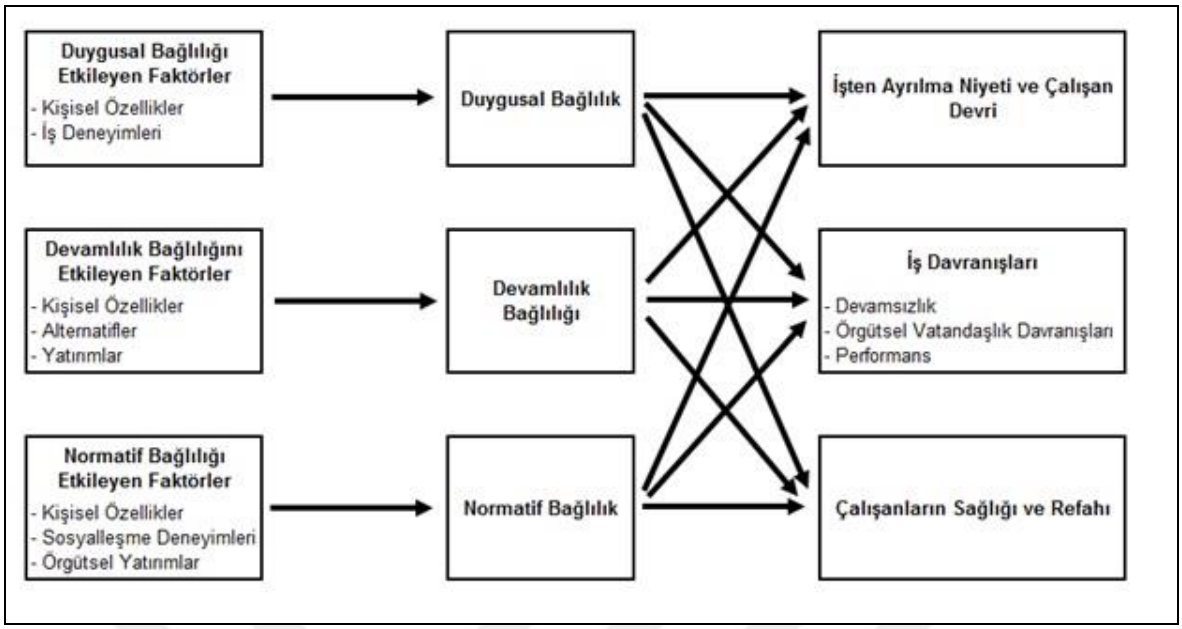
Bir başka çalışmada ise bağlılık kavramı, çalışanın ait olduğu örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmek olarak açıklanmıştır. Bireyin örgüte karşı sadakat duyması, örgüte kendini adaması ve özveride bulunması ile ilişkili olduğunu söylenirken; bütün örgütler için kaynakların doğru kullanılması ve maliyetlerin en aza indirgenmesinin vazgeçilmez iki öge olduğu da belirtilmiştir (Sığrı ve Gürbüz, 2014).

İş görenler, kendilerini örgüt için vazgeçilmez kıldıkları ve kişisel başarılarının aslında örgütsel başarılardan geçtiğini kabul ettikleri zaman, ellerindeki sınırlı kaynakları en verimli şekilde kullanacaklar ve hedefleri başarmak noktasında gayret göstereceklerdir. Bu bağlamda bir örgütte insan kaynaklarını motive eden faktörlerin tespit edilerek iş gören için uygun bir çalışma ortamı hazırlamanın tartışmasız yararlar sağlayacağı görülecektir. Bunun sonucunda da örgütsel etkililik ve verimlilik başarımının kendiliğinden gerçekleştirileceğini kavramak zor olmayacaktır (Güney, 2015).

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler; yaş, cinsiyet, deneyim, örgütsel adalet, güven, iş tatmini, rol belirliliği, rol çatışması, yapılan işin önemi, güvenlik-özerklik, karar alma sürecine katılım, işin içinde yer alma, alınan destek, iş güvenliği, tanınma, yabancılaşma, medeni durum, ücret dışında sağlanan haklar, çaresizlik, iş saatleri, ödüller, terfi olanakları, ücret, tanımlama, diğer çalışanlar, liderlik davranışları, dışarıdaki iş olanakları, çalışanlara gösterilen ilgi, rutinlik şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

O hâlde örgütsel bağlılığı arttıran sebepler:

- Kontrol (İşin bazı aşamalarında kontrol yetkisinin çalışanlara verilmesi onlara güvenildiğinin bir göstergesi olarak kabul edilmektedir.),
- Vizyon (Örgütün geleceğini yansıttığı için, çalışanları daha verimli iş yapmaya yönlendirir.),
- Mücadele (Çalışanlar arasında yarışma ve rekabeti yaygınlaştırmak, onların işlerini daha iyi ve verimli yapmalarını sağlar.),
- Ekip çalışması (Ekip çalışmasında birlik, beraberlik ve dayanışma düzeyi yüksek olursa buna bağlı olarak örgütsel bağlılık da yüksek olur.),
- Örgüt kültürü (Örgüt kültürel yapısını tamamlamışsa ve kültürel yapının gereklerini de düzenli olarak yerine getirirse, örgüte olan bağlılık da buna göre yüksek olacaktır.),
- Çalışmaların karşılığını almak (İş görenler başarılarının karşılığını tam olarak aldığında mutlu olurlar ve kendilerine verilecek olan zor işleri bile severek yapacaklardır.),
- İletişim (Örgütsel iletişim, hem yapılan işlerle ilgili geri bildirimi hem de örgütte olup bitenler konusunda çalışanlara bilgi aktarması nedeniyle örgütsel bağlılığı sağlayan önemli araçtır.),
- Değer verme (İş görenler kendilerine değer verildiğinde işlerine ve örgütlerine daha çok bağlılık göstermektedirler.),
- Teknoloji (Çalışanların yeteneklerinin gelişmesine katkıda bulunan önemli bir unsurdur.),
- Geliştirme (Eğitim alarak gelişim gösteren insanlar, hem işlerini daha kolay ve sıkılmadan yaparlar hem de kendilerine olan güvenleri artar.) (Güney, 2015).



Şekil 2.5. Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli

Günümüzde hızla değişen çevre koşullarında örgütsel bağlılık kilit bir rol üstlenmektedir. Özellikle bireylerin kontrolünde olan olumlu niyet ve davranışlar doğrultusunda değişim programlarının başarısı artmaktadır (Dick ve Metcalfe, 2001-Swailes, 2004). Bağlı çalışanların örgüt vatandaşlığı bilinci ile hareket etmeleri, onların örgüte sağladıkları katkının hem nicel hem de nitel olarak düzeyini yükseltmektedir. Bu da bağlılığın örgüt tarafından neden bu kadar önemli olduğunun en temel nedenidir.

Daha güçlü ve genelleştirilmiş bağlılık, örgütlerin hayatta kalmalarını, büyümelerini ve gelişmelerini sağlayıcı potansiyele sahiptir (Aytürk, 1999). Bu durumda uygulayıcıların "Bu potansiyelden en iyi şekilde nasıl yararlanılabilir?" sorusu doğrultusunda politikalar geliştirmeleri gerektiği söylenebilmektedir (Özler, 2012).

2.3.3. Örgütsel bağlılık sınıflandırmaları

Örgütsel bağlılık üzerine sosyal, kurumsal ve kişisel özellikler araştırılarak bu alanda "Daha iyiye nasıl ulaşılır?", "Daha doğru nasıl yapılır?" sorularına cevap arayan çalışmalar geçmişten günümüze hâlen devam etmektedir. Bu yapılan çalışmalar farklı tanımlamaları ve farklı sınıflandırmaları da beraberinde getirmiştir. Literatürde yer alan bazı önemli sınıflandırmalara genel olarak baktığımızda;

1) Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı
   a) Ahlaki Bağlılık
   b) Hesaplı Bağlılık
   c) Yabancılaştırıcı Bağlılık

2) O'reilly ve Chatman'ın Örgütsel bağlılık Yaklaşımı
   a) Uyum Bağlılığı
   b) Özdeşleşme Bağlılığı
   c) İçselleştirme Bağlılığı

3) Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı
   a) Devam Bağlılığı
   b) Birleşme Bağlılığı
   c) Kontrol Bağlılığı

4) Wiener'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı
   a) Araçsal Bağlılık
   b) Örgütsel bağlılık (Normatif veya moral bağlılığı)

5) Staw ve Salancik'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

6) Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı
   a) Duygusal Bağlılık
   b) Devam Bağlılığı
   c) Normatif Bağlılık

olarak karşımıza çıkmaktadırlar. Günümüzde en sık karşılaştığımız Allen ve Meyer'in sınıflandırmasıdır (Güney, 2015).

2.3.4. Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık yaklaşımı

Üç bağlılık boyutunun birlikte değerlendirilmesinin iş görenlerin bağlılık davranışlarını olumlu etkileyeceğini savunan Meyer ve Allen (1993), üç boyutun da aynı anda fakat farklı derecelerde yaşanabileceğini belirtmişlerdir. Bu bakımdan Meyer ve Allen'in geliştirmiş olduğu "Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli"nin çalışanların örgütlerine

duydukları bağlılığın türünü ve derecesini anlamada, çalışanlara istenilen davranışların kazandırılmasında yöneticilere yol gösterici olduğu da söylenebilir (Başol, 2009). Buna göre:

a) Duygusal Bağlılık: Kişi, örgütün sahip olduğu değerleri sıkı sıkıya kabul eder ve kurumun bir parçası olmak temel güdüsü ile çalışır. Duygusal bağlılık, türlerinin en etkili olanıdır. Çünkü kişi örgütte kalıp çalışacağı süreyi kendi belirler. Bu sebepten kendisine üstlerinden bir görev verilmeden sorumluluk alır, çok çalışır, sadıktır ve kuruma ihaneti hiç düşünmez. Kurumların tercih ettiği ve yaratmak istediği profili sağlar (Çetin, 2004). Allen ve Meyer (1990) araştırmalarında bu bağlılık türünü en çok empatinin, kişilere verilen önemin, yapılan işin zorluğunun, verilen hedeflerin ulaşılır olup olmamasının, verilen dönütlerin, eşitliğin, koordineli ve uyumlu çalışmanın, sağlanan adaletin olduğunu söylemektedirler (Allen ve Meyer, 1990).

Örgütler tarafından arzu edilen şey duygusal bağlılığın tüm çalışanlar tarafından paylaşılmasıdır. Nitekim yapılan çalışmalar duygusal bağlılığın olumlu örgüt davranışlarıyla ilişkili olduğunu göstermektedir. Duygusal devamlılık ve normatif bağlılığın ortak noktaları ise bireylerin örgütte kalmaya devam etme kararlarını olumlu yönde etkilemektedir. Üç bağlılık şeklinde de bireyleri bağlılık duymaya iten nedenler ve bu nedenler neticesinde ortaya çıkan sonuçlar farklıdır (Özler, 2012).

b) Devam Bağlılığı: Allen ve Meyer (1990) yaptıkları çalışmada devam bağlılığını etkileyen iki faktörü çalışanın algıladığı alternatif ve yapılan yatırımların sayısı olarak ifade etmektedirler. Çalışan örgütteki kariyerini, kıdemini ve kurumdan elde ettiği faydaları yüksek buluyor ve kaybetmek istemiyorsa devam bağlılığı ön plana çıkmaktadır. Dolayısıyla çalışan memnun olmasa da kurumda kalıp çalışmaya devam etmektedir. Aksi takdirde, kurumdan ayrılmak hem maddi hem de manevi olarak çalışanın zararına olacaktır (Allen ve Meyer, 1990).

Bayram (2005) ise; çalışanların kurum için zaman ayırarak, çaba göstererek, kişisel anlamda eğitimlerini tamamlayarak bir şekilde yapmış oldukları yatırımın, onların örgütte kalmasını bir zorunluluk hâline getirdiğini ifade etmektedir (Bayram, 2005).

Çalışanlar beklentilerine uyan sosyal, psikolojik ve maddi imkânları elde ettiği sürece kurumda kalırlar. Yapılan işin karşılığı; ikramiye, unvan, statü, yönetime katılma gibi imkânlarla alınır. Çalışanlar, sözü edilen maddi ödüllerin yanı sıra işi yapmaktan içsel tatmin duyma, örgütte edindikleri arkadaşlık, iş dışında kendilerine sağlanan saygınlık gibi manevi tatmin olanaklarına da sahip olmaktadırlar. Çalışanlar elde ettikleri maddi ve manevi kazançları örgütten ayrılmaları durumunda kaybedeceklerini düşünürler. Bu duygu ve düşünceler de örgütte kalmalarına, örgütte daha istekli çalışmalarına neden olur (Eren, 2006).

c) Normatif Bağlılık: Örgütsel bağlılığın normatif boyutu, çalışanın hem kuruma başlamadan önceki (ailesel/kültürel sosyalleşme) hem de başladıktan sonraki (örgütsel sosyalleşme) deneyimlerinden etkilenmektedir (Allen ve Meyer, 1990). Bu bağlılıkta en çok dikkat çeken noktalar; çalışanın kendini kuruma ait hissetmesi, sonsuz sadakat hissiyatı, kurumdan aldığı güçle kendisini toplumda güçlü ve daha sosyal olma eğilimini kapsamaktadır. Yanı sıra, kurumun kendisine belirttiği tüm hedef ve görevleri sorgusuzca benimsemesi ve içselleştirmesidir. Çalışanlar bunu tamamen etik ve doğru olduğunu düşündükleri için yapmaktadırlar (Duma ve Eren, 2005). Çalışan zorunluluk veya bir çıkara bağlı olduğu için değil, tamamen erdem ve ahlaka bağlı olduğunu düşündüğü için iş yapar. Özetle, çalışanların kurumlarına karşı duydukları sorumluluğa ilişkin inançlarını göstermektedir (Gül, 2002).

Wasti (2000), çalışanın kurumda çalışmayı kendisi için bir görev olarak algılaması ve bağlılığını göstermesi gerektiğine olan inancı, kurumdan ayrıldıktan sonra bile ortaya çıkabilecek kayıpları hesap ederek hareket etmesi olarak ifade etmektedir (Wasti, 2000).

2.3.5. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler

Balay, "Örgütsel bağlılığın oluşumu, uyum ve belli dış ödüller için araçsal bağlanma, özdeşleşme ve yakınlaşma arzusuna dayalı bağlılık, içselleştirme veya birey ve örgüt uygunluğuna dayalı aşamalarda gerçekleşir." demektedir (Balay, 2014).

Kişilerin kuruma karşı duydukları bağlılık düzeyi çeşitli faktörlerden farklı düzeylerde etkilenmekte, böylece kişiler yaşadıkları süreçlerin sonuçlarına ve etkilerine göre bağlılık düzeylerini belirlemektedirler. Örgütsel bağlılığı etkileyen bu faktörlerin odak noktası,

bireyin örgütte kalma kararlarını vermelerinde belirleyici rol üstlenmeleridir (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2010).

Örgütsel bağlılığı belirleyen ve etkileyen çeşitli faktörler vardır. Bu faktörler (Çetin, 2004):

- Yaş, cinsiyet ve deneyim.
- Örgütsel adalet, güven, iş tatmini.
- Rol belirliliği, rol çatışması.
- Yapılan işin önemi, alınan destek.
- Karar alma sürecine katılım, işin içinde yer alma.
- İş güvenliği, tanınma, yabancılaşma.
- Medeni durum, ücret dışında sağlanan haklar.
- Çaresizlik, iş saatleri, ödüller, rutinlik.
- Terfi olanakları, ücret, diğer iş görenler.
- Liderlik davranışları, dışarıdaki iş olanakları.

Genel olarak örgüt çatısı altında tüm bu faktörler irdelenirken, örgütsel bağlılığı etkileyen üç ana faktör üzerinde durulmaktadır. Bunlar: Kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörlerdir.

Kişisel faktörler

Demografik faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim, çalışma süresi, medeni durum, kıdem gibi değişkenlerden oluşur.

Yaş: İş görenin yaşı, kişilerin sahip oldukları tutumu, arzu ve isteklerini, beklentilerini ve algılarını etkileyebilmektedir. İş hayatının henüz başında olan, olası sıkıntıları iş aramak ve bulmak olan birey genç kabul edilir. Bu gençlerin eğitimine ve özelliklerine göre uygun bir işte çalışma isteğinin yüksek olacağı kabul görmektedir. Genç, orta yaşlı ve yaşlı olarak üç sınıfa ayrılan yaş, çalışanın aidiyet duygusunun gelişmesi için; örgüt ortamına uyum sağlamasını, alışmaları, kişisel gelişimine açık olduğunu görmesini ve tüm bu şartların olgunlaşması için de belli bir sürenin geçmiş olması gereklidir (Çakır, 2001).

Örgütsel bağlılık ile çalışanın yaşı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğunu belirten Mathieu ve Zajac'a (Mathieu ve Zajac, 1990) rağmen örgütsel bağlılıkta yaşın etkilerinin farklı olduğunu söyleyen çalışmalar da bulunmaktadır. Örneğin; Hrebniak ve Alutto mesleklerine yatırım yapmamış daha genç çalışanların, mesleki başarıları gelişmiş daha yaşlı olan çalışanlar kadar örgütlerine bağlılık duymadıklarına; Blau ve Lunz, meslekleri ne olursa olsun daha genç ve daha az tatminli iş görenlerin daha yüksek düzeyde iş bırakma eğiliminde olduklarını ifade etmişlerdir (Balay,2014).

Cinsiyet: Literatürde cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerine etkileri farklı sonuçlara ulaştırmaktadır. Bir çalışma, literatürde kadınların erkeklerden daha fazla bağlılık gösterdikleri görüşünü savunurken (Wahn, 1998), farklı bir çalışmada bunun tam tersi sonuçlar görülebilmektedir. Bu durum toplumsal açıdan kadın ve erkeğe yüklenen görevlerin, kadın ve erkeklerin iş yaşamındaki davranışlarını etkilediği, çalışma yaşamına ve işe bakışını değiştirebildiği şeklinde açıklanabilir (Çakır, 2001).

Eğitim: Eğitim düzeyi kişinin hayata bakışını, özellikle iş hayatından beklentilerini, geleceğe dair planlarını dahi etkileyen bir etmendir. Bu sebepten çalışanların eğitim düzeyi yükseldikçe iş hayatına bakışlarının, yaptıkları işe yüklenen anlam ve beklentilerinin yükseldiği görülmektedir. Ayrıca iş hayatı içerisinde amaç sadece para kazanılan bir yer olmaktan çok toplumda yüksek bir statü sahibi olma, saygın bir iş sahibi olma, sosyal ilişkileri geliştirme olanaklarının sağladığı bir ortam anlamını da taşımaktadır (Çakır, 2001).

Kıdem: Çalışanların kurumda çalışma süresi arttıkça, elde ettikleri kazançların da arttığı, bu kazançların da örgütsel bağlılığı etkilediği bilinmektedir. Çünkü hizmet süresi de aslında kuruma yapılan bir yatırımdır ve kişi kazançlarını kaybetmemek için örgüte daha çok bağlanmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

Örgüt içerisinde geçen zamana dayalı olarak statü yükselişi neticesinde memnuniyet düzeyinin artması sonucu, örgütsel bağlılık ile kıdem arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu araştırma bulguları arasında yer almaktadır.

Çalışma Süresi: Mathieu ve Zajac, çalışanın kurumda çalıştığı süresinin artmasıyla örgüt normlarını içselleştirdiğini ve aynı zamanda örgüte olan psikolojik bağlılığının da arttığını

ifade etmektedirler (Mathieu ve Zajac, 1990). Ancak literatüre bakıldığında çalışma süresi kıdemden bağımsız değerlendirildiğinde, büyük bir çoğunluğun çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki kuramadığı görülmektedir.

Medeni Durum: Evli çalışanların bekâr çalışanlara göre daha fazla işe ihtiyaç duyduğu yapılan çalışmalarla gösterilmiştir (Özkaya ve diğerleri, 2006). Bu noktadan hareketle Çolakoğlu, Ayyıldız ve Cengiz'in (2009) devam ve normatif bağlılıkla ilgili yaptıkları çalışmada medeni durumun etken olduğunu ifade ederken (Çolakoğlu ve diğerleri, 2009), duygusal bağlılıkla ilgili herhangi bir sonuca ulaşılamadığı görülmüştür (Güçlü, 2006).

Örgütsel faktörler

İş hayatında örgütsel bağlılığı etkileyen demografik faktörlerin yanı sıra örgütlerin sahip olduğu özellikler de bağlılık üzerinde etkilere sahiptir.

İşin Niteliği: Çalışanın kurumdaki sorumluluğunun artması örgüte olan bağlılığını da arttıracağına olan inanç doğrultusunda, üst düzey pozisyonlarda görev yapan kişilerin de örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olacağı söylenebilir. Bunun yanı sıra, birey yaptığı işle ilgili kararları kendi alabiliyor ve bazı hâllerde inisiyatif kullanabiliyor ise, örgütte kendini daha önemli hissedecektir. Bu da örgütsel bağlılığın oluşmasında ve güçlenmesinde pozitif bir etki yaratacaktır.

Cohen (1992) örgütsel bağlılıkta alt düzey iş görenler için çalışma süresinin, medeni durumun, yaşın ve eğitim düzeyi gibi demografik özelliklerin etkilerinden bahsederken, üst düzeydeki çalışanlar için örgütsel özelliklerin etkilerinin önemini vurgulamıştır. Bu tür üst düzeydeki çalışanlar için kararlara katılma, rol belirsizliği ve otonomi gibi değişkenler örgütsel bağlılık açısından daha önemli bir etken olarak ortaya çıkmaktadır (Cohen, 1992).

Ücret: Dünyanın herhangi bir noktasında olan insan iş hayatına birincil sebep olan para kazanmak için katılmaktadır. Kişi yaptığı işi sevmese bile aldığı ücretten tatmin oluyorsa çalışmaya devam eder ya da tam tersi aldığı ücreti yeterli bulmuyorsa mutlaka ve mutlaka iş değişikliğine gider. Bunun yanı sıra kişi yine ücretle ilgili olarak örgütteki politikasının herhangi bir adaletsizlik içerisinde olduğunu öğrenirse güven duygusu sarsılacağından, örgütsel bağlılığın oluşmasında negatif bir etki yaratacaktır (İnce ve Gül, 2005).

Yönetim Tarzı/Liderlik: Çalışanlar üstleriyle olumlu ilişkiler kurabildiklerinde, sorunlarına çözüm üreten, onlara ilgi gösteren yöneticilerle karşılaştıklarında kendilerini özel hissedecek, motive olacak ve işe sarılma istekleri artacaktır. Kurumları yöneten kişilerin sergilemiş oldukları yaklaşım, yönetim şekli ve liderlik tarzı, çalışanların örgütün amaç ve değerlerine olan bağlılıklarını yükseltmektedir. Örgütteki üst yönetim ne denli örgütsel kültür ve örgütsel değere önem veriyorsa, iş görenin verimlilik ve yeni fikirlere açık olarak iş yapması da o denli yüksek olacaktır. Bu konuda özelikle liderlik tarzı ve örgüt kültürünün uyumu üzerine çalışmalara ağırlık verilmektedir. Sonuçta gelinen nokta, bağlılığın belirteçlerinden birinin de aslında üst yönetimden duyulan memnuniyet olduğudur (Yousef, 2000).

Rol Belirsizliği: Gümüştekin ve Öztemiz rolü, "Kişinin bulunduğu statü sınırları içinde neyi yapıp neyi yapamayacağı şeklindeki belirlenmiş davranışlarının toplamıdır." şeklinde ifade etmişlerdir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005). Rollerdeki belirsizliğin kurum ortamında bağlılık üzerindeki olumsuz etkileri, her zaman davranışsal olmasa bile çoğunlukla psikolojik olarak kendi kabuğuna çekilme ve ilgisizlik şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Eğer çalışanlar işyerlerindeki rolleri net olarak bilmiyor ve hatta belirsizlik içerisindelerse, kişinin örgüte bağlılığı zayıf olacaktır. Rol belirsizliği ile bağlılık arasında da olumsuz bir ilişki görülmüştür (Erdoğmuş, 2006).

Örgütsel adalet: Örgütün ve örgüt yöneticilerinin yarattığı adalet algısı; uyguladıkları ücret politikası, görev dağılımı ve ödüllendirme sistemleri, inisiyatif verilmesi ve ortak kararlardaki etkinlik algısı bireylerdeki bağlılığı doğrudan etkileyecek faktörlerdir. Bu da bize örgütsel olarak elde edilecek sonuçların kişisel başarılardan daha önemli olduğu sonucuna götürecektir. Nihayetinde, iş görenin örgütsel adalet noktasında örgütün kararlarını ve uygulamalarını adaletli bulması, kazancının düşük olması hâlinde bile örgütsel bağlılığının sağlanacağı şeklinde ifade edilmektedir (İnce ve Gül, 2005).

Örgütsel adalet algısı araştırmalarında Şeşen ve Basım (2010) da örgütsel davranışları etkileyen önemli bir faktör olduğunu ifade etmişlerdir. Çalışanlar adaletli bir iş ortamında daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışında bulunabildiğini ifade etmektedirler (Şeşen ve Basım, 2010).

Örgütsel Güven: Demirel (2008); bireyin çalıştığı örgüt içinde kendisine yararlı işler yapılacağı ya da en azından zararına olmayacak bir tutum içerisinde olacağına dair geliştirdiği kanaat duygusudur şeklinde tanımlamaktadır. Örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir değişken kabul edilen örgütsel güven; iş görenin ve örgütün beraber oluşturdukları çalışma ortamındaki güven duygusunun yüksekliği ile orantılıdır. Bireylerin örgütsel amaç ve değerlere bağlılık düzeyi arttıkça örgüte güvenin de artacağı ortaya konulmaktadır (Demirel, 2008).

Takım çalışması: Takım çalışması, iş ortamında kişilerin tek başına başarıya ulaşmalarının yanında, çalışma ortamında da çalışanlar arasındaki ilişkilerin yakın ve içten olmasına olanak sağlar. Bireylerin daha aktif katılımını desteklerken, bireyler işlerini daha az stresli bulur çünkü tüm sorumluluk tek bir kişi üzerinde değildir. Birey kendini örgütün parçası olarak daha fazla görür, bir yere ait olma duygusunu pekiştireceğinden örgütsel bağlılık düzeyini de olumlu yönde etkilediği ifade edilir (Donald, 1993).

Örgütsel Ödül: Bir kurumda çalışanı ödüllendirmek, çalışan ve kurumdaki diğer çalışanlar tarafından kendilerine değer verildiğini hissettirir. Sonuçta çalışanlarda örgütsel aidiyet artar. Ödüller ücret şeklinde maddi olabileceği gibi takdir, teşekkür, övgü, güvenlik ve statü gibi manevi de olabilir.

Çalıştığı kurumdan her daim destek alabildiğini düşünen bir çalışanın kendini güvende hissetmesinin, arkasında varlığını hissettiği kurum için işine ve kuruma olan bağlılığını olumlu etkilemekte olduğu vurgulanmaktadır. Üyelerinin fikirlerini önemseyen, iş ve iş dışında her konuda destek olan örgüt içinde performansların yüksek olması beklenmektedir. Dolayısıyla, örgütsel desteğin yüksek olduğunun algılanması örgütsel bağlılık düzeyini de arttıracaktır (Özdevecioğlu, 2003).

Örgütsel Kültür: Literatüre bakıldığında örgüt kültürünün, örgüt üyelerinin paylaştığı ortak bir vizyon, başarı, inanç gibi değerlerden oluştuğu görülmektedir. Bu değerlerin paylaşılma oranı ne kadar yüksek olursa örgütsel bağlılık da o denli fazla olur. Eren'e göre kültür; iş görenlerin çalıştıkları örgütte, örgütün amaçlarını, değerlerini, beklentilerini kabullenmesi ve içselleştirmesi ile sağlanabilmektedir. Birlik ve beraberlik duygusunu geliştirmekte, oluşturduğu kimlikle örgüt içindeki çatışmaları azaltmaktadır. Aslında sahip olunan

kültürün çalışanlar arasında yarattığı pozitif hava, motivasyon ve moral bağlılığa ciddi anlamda katkı sağlayacaktır (Eren, 1998).

Örgüt dışı faktörler

Alternatif İş İmkânları: Wallace (1995) çalışmasında iş görenin her zaman olumlu faktörlerden değil, bazen de karşılaşacağı olumsuzluklardan dolayı bağlılığının artacağını ifade etmiştir. Buna göre; bireyin işinden olma korkusu, maddi ve manevi kayıp hissiyatı, yeniden ve aynı şartlarda iş bulamama korkusu bunlara birer örnektir. Sektör içerisinde sınırlı sayıda iş bulma durumu olan bireyin yüksek düzeyde örgüte bağlılık gösterdiği vurgulanmaktadır. Dolayısıyla, başka bir işe girme ihtimali az olan bireyin örgütüne yüksek bağlılık duyduğu ifade edilmektedir (Wallace, 1995).

Farklı bir çalışmada da, alternatif iş imkânlarının azlığının örgütsel bağlılığı arttırdığı ifade edilmektedir. Ancak bu noktada kişinin örgütsel bağlılığının yüksek olmasının sebebinin yaptığı işten memnun olduğu anlamına gelmediği söylenmektedir. İş imkânlarının az olması kişiye kendini bu örgütte sıkışmış olarak hissettirecektir. Sonuçta bu alternatif iş imkânlarının azlığı/çokluğu örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu ile ilişkilendirilmiş olarak karşımıza çıkacaktır (Gümüş ve Sezgin, 2012).

Profesyonellik: İnce ve Gül çalışmalarında profesyonelliği, “Profesyonellik kişinin mesleği ile özdeşleşmesi ve mesleki değerleri kabul edip içselleştirmesidir.” şeklinde ifade etmişlerdir. Görevi yerine getirmedeki yetenek ve olgunlaşmanın birleşimi olarak kabul görür (İnce ve Gül, 2005).

Wallace (1995) amatör olarak iş yapan örgütlerin kurumsallaşmış olan örgütlere nazaran örgütsel bağlılıklarının düşük olduğunu belirtmiştir. Çünkü kurumsallaşmış olan örgütlerde sahip olunan değer ve hedeflerin uyumlu olduğu gözlemlenmektedir. Örgütlerin, profesyonel çalışanların örgütsel bağlılıklarını yüksek seviyede tutması için çeşitli profesyonel kariyer fırsatları sunması gerektiği ifade edilmektedir (Wallace, 1995).

2.3.6. Örgütsel bağlılığın düzeyleri ve sonuçları

Bir felsefe veya misyona sahip olmayan, bunu yazılı veya sözel çalışanlarına bildirmeyen örgüt yoktur. Çalışanların davranışlarını şekillendiren bu felsefe ve misyondur. Burada

özellikle misyon, örgütlerin en önemli var oluş sebebidir ve örgütün stratejik amaçlarını nasıl gerçekleştireceğini belirleyen çerçeveyi oluşturur (Dinçer, 1998).

Bu noktadan hareketle çalışanın örgüte olan bağlılığı, örgütün devamlılığı ve yükselmesinde önem arz eden bir konu olarak yer bulur.

Wiener'in (1982) çalışmasında örgütsel bağlılığın sonuçlarını bağlılığın derecesiyle ilgili olarak olumlu veya olumsuz olarak ifade etmesinin ardından (Wiener, 1982), Randall (1987) da örgütsel bağlılığın sonuçları hakkında yapmış olduğu çalışmada düşük, ılımlı ve yüksek örgütsel bağlılık ve bunların olumlu ve olumsuz sonuçlarından bahsetmiştir (Balay, 2014). Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların diğerlerine göre yeniliklere ve yaratıcılığa daha çok katkısı bulunduğu, örgütlerine yararlı olabilmek ve örgütü daha etkin kılabilmek için daha çok çalışmaya hazır oldukları, daha iyi performans gösterdikleri yapılan araştırmalar sonucunda belirlenmiştir.

Aşağıdaki çizelgede bağlılık düzeylerinin, çalışan ve örgüt açısından olumlu ve olumsuz sonuçlar doğuran düşük, ılımlı ve yüksek örgütsel bağlılık kavramları çizelgesi verilmiştir.

Çizelge 2.4. Bağlılık düzeylerinin olası sonuçları. Randall'dan (1987) uyarlayan (Yağcı, 2007)

	BİREYSEL SONUÇLAR		ÖRGÜTSEL SONUÇLAR	
	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
Düşük Bağlılık Düzeyi	Bireysel yaratıcılık, yenilikçilik, insan kaynaklarının daha etki kullanımı	Yavaş kariyer ilerlemesi ve terfi, dedikodu sonucu oluşan kişisel faaliyetler, örgütten ihraç ya da örgütün amaçlarını bozma.	Dedikodunun örgüt için yararlı sonuçları	Yüksek iş gücü devri, işe geç gelme, devamsızlık, düşük iş kalitesi, örgüte karşı illegal faaliyetler, örgütte kalma isteksizliği
Ilımlı Bağlılık Düzeyi	Gelişmiş aidiyat, güvenlik, yeterlik, sadakat duyguları ve yaratıcı bireyselliğin gelişmesi	Mesleki gelişme ve terfi fırsatlarının sınırlandırılması	Örgütten ayrılma isteğinin azalması, sınırlı iş gücü devri, daha yüksek iş doyumu	İşgörenin örgütsel istekleri ile örgüt dışı isteklerinin dengelenmesi ve örgütsel etkililikte düşüş
Yüksek Bağlılık Düzeyi	Bireysel kariyer ilerlemesi ve davranışın örgüttçe ödüllendirilmesi. Bireyin iş yapma tutkusu	Bireysel gelişme,yaratıcılı, yenileşme ve hareketlilik fırsatlarının kısıtlanması. Değişme, direnç, sosyal ve aile ilişkilerinde gerilim	Güvenli ve dengeli iş güc, iş gören, daha yüksek üretim için örgütün sistemlerini kabul eder, yüksek düzeyde görev yarışı ve performans, örgütsel amaçların karşılanabimesi	İnsan kaynaklarının yerinde kullanılmaması, örgütsel esneklik ve yenileşme ve uyum yoksunluğu, geçmişteki politika ve süreçlertam güven, yüksek bağlı iş görenlerden örgüt adına yasa dışı eylemlere girişme

2.4. Karanlık Üçlü Özellikleri ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Örgütsel bağlılık son yıllarda küresel olarak da ele alınan ve günden güne yeni araştırmalara dâhil olan bir kavramdır. Buna paralel olarak eğitim, sağlık, spor, yönetim gibi birçok alanda örgütsel bağlılığa ilişkin yapılan çalışmalardaki artış da dikkat çekmektedir. Elbette ki örgütlerin varlıklarını devam ettirmeleri, üyelerinin sahip oldukları özellikleri örgütün hedeflerini gerçekleştirmek için kullanmaları ile yakından ilişkilidir. Ancak çalışanların sorumluluklarını yerine getirmek için gösterdikleri gayret ve sahip oldukları yetenek, örgütlerin devamlılığı için tek başına yeterli olmamaktadır. Örgütlerin gelişmesi, çalışan kişilerin örgütlerine karşı sahip oldukları olumlu duygulara bağlıdır. Çalışan kişiler örgütle ilgili ne derecede olumlu tutuma sahipse örgüt de o derece güçlenir.

Çalışan bağlılığının artmasına etken olan sebeplerden birinin de yönetici/lider olduğu unutulmamalıdır. Bu noktadan hareketle de yönetici/lider kişilik özellikleri ön plana çıkmaktadır. Çalışmamın içerisindeki bu özelliklerden biri olan Karanlık Üçlü özelliği de bunlardan biridir.

Karanlık Üçlü kavramı geliştirilirken öncelikle iki nokta üzerinde durmuşlardır; ilki çocukluk dönemine ait olan yaşanmışlıklar iken, diğeri heyecan arama ve dürtüsellik gibi riskli davranış eğilimlerinin umursamaz tavır ve manipülatif tutumlar şeklinde yansımasıdır. Sonuçta da literatüre saldırgan olan ancak klinik olmayan bu kişilik özellikleri karanlık üçlü olarak yansımıştır. Karanlık üçlü bünyesinde, makyavelizm, narsisizm ve psikopatiyi barındırmaktadır (Paulhus ve Williams, 2002). Makyavelizm daha önce de belirtmiş olduğumuz üzere, bireyin kendi çıkarlarına ulaşmak için ikili iletişimde dalkavukluk ve aldatma yoluyla manipülatif davranışlar sergileyerek her yolu mubah görmesi olarak ifade edilmiştir. Narsisizm bireyin kendini aşırı sevmesi, beğenilme arzusunun yüksek olması ve empatiden yoksun olması gibi niteliklere sahip olmasıdır. Psikopati ise, ahlaki değerlerden yoksun olma, pişmanlık duymama ve kontrolsüz davranışlarda bulunma gibi özellikler taşıyan bireyleri tanımlamak için kullanılmaktadır (Jakobwitz ve Egan, 2006).

Literatüre baktığımızda, liderlik davranışlarının ve yönetimsel becerilerin örgütsel bağlılık ile doğrudan ilişkide olduğunu görebiliriz. Çalışma ortamındaki bürokratik yönetim tarzının çoğunlukla olumsuz iş gören bağlılığına yol açtığı görülürken, katılımcı ve yapıcı

yönetim tarzının iş gören katılımını ve bağlılığını arttırdığı gözlemlenmiştir (Dick ve Metcalfe, 2001).

Sanecka (2013) çalışmasında, liderin/yöneticinin kişilik özelliklerinin çalışanlar üzerinde her anlamda etkisinin olduğunu tespit etmiştir (Sanecka, 2013).

William ve Hazer (1986) çalışmalarında, örgütlerde çalışanlara uygulanan yönetimsel yaklaşımların oldukça önem arz ettiğini vurgulamışlardır. Yönetici son derece baskıcı ve kontrolcü bir yönetim tarzı sergilerse, çalışanların kendilerini ifade etmelerini ve yenilikçi fikir üretmelerini o derece engellemiş olacaktır. Yöneticinin kişilik özellikleri doğrultusunda uygulayacağı bu tarz, çalışan performansını düşürmekle kalmayacak, örgüte olan bağlılığını da etkileyecektir (Dolu, 2011).

O hâlde kişiliği oluşturan özellikler yönetim tarzını etkiliyorsa, bir de kişiliğimizi oluşturan özelliklere ve bu özelliklerin de dışa yansımasına bakmamız gerekliliği dikkate alınmalıdır. İnsan doğasında her iki kavramın da yer aldığı düşünüldüğünde, her iki yaklaşımın birbirleri ile olan bağlantısına da bakmak gerekmektedir. Karanlık üçlü dediğimiz bu üç özelliğin; Makyavelizm, psikopati ve narsisizmin örgütsel bağlılık ile korelasyonu yapılan çalışmalarla da ortaya konmuştur.

2.4.1. Örgütsel bağlılık ve karanlık üçlü özelliği

Kişilik üzerine yapılan çalışmalar genel olarak kişiliğin aydınlık yönü ve kişiliğin karanlık yönü olarak iki boyutta tanımlanmıştır (Kaiser ve Hogan, 2010).

Araştırmacılar aydınlık yönü ile bireyin kişiliğinin davranış ve tutumlarının en üst düzeyle olumlu olarak algılanması hâlini işaret eder. Funham'a (2010) göre de, bir yönetici normal şartlar altında etkili ve yeterli bir yöneticilik sergileyebilmektedir. Ancak iş baskısı ve hayatın içerisinde karşılaştığımız normal olmayan olaylar, disfonksiyonel kişilik özelliklerinin ortaya çıkmasına sebep olurken problemlere yol açar ve kişi artık kendi kendini regüle edemez bir hâl alabilir (Nelson ve Hogan, 2009).

Karanlık üçlü özelliklerinden olan makyavelizmi işaret eden birey davranışları, sinik, otoriter (zorba) iş bitirici ve soğuk (ilgisiz) şeklinde tarif edilmektedir (McHoskey ve diğerleri, 1998). Bu tanım, yönetimde kişilik özelliklerinin öneminin altını bir kez daha

çizerek hatırlatılması gereken bir nokta olduğu sonucuna varmamızı sağlar. Zettler Friedrich ve Hilbig (2011) bu noktayı, makyavelizmin örgütsel bağlılık ile doğrudan bağlantılı olmasıyla açıklar (Zettler ve ark, 2011).

Sanecka'nın (2013) çalışmasının regresyon ve korelasyon analizine göre; yöneticinin klinik olmayan psikopatisinin genel iş doyumunun, yöneticilikten memnuniyetin ve örgütsel bağlılığın örgütsel öncüllerinden biri olarak kabul edilebileceğini ifade etmektedir (Sanecka, 2013). Keza Babiak (1995) çalışmasında iş yerinde karşılaşacağımız psikopatların örgütsel bağlılık üzerindeki negatif etkilerinin olduğunu özellikle vurgulamıştır (Babiak, 1995).

Burgemeester narsizmi; empatiden uzak olan, beraber çalıştıkları kişileri ise birer enstrüman veya araç olarak gören kişiler olarak ifade eder. Bununla birlikte, çalışanlarına ya da alt gruplarına, adezyon kaynakları, onaylama ve potansiyel faydaları kullanabilecek bir kişiye de ihtiyaç duyacakları aşikardır. Kısaca bir narsist ile birlikte veya altında çalışmayı, bir cehennem hâline getirmek olarak tanımladığını görmekteyiz (Burgemeester, 2013). Bu durumda elbette ki, örgütsel bir bağlılık beklemenin mümkün olmadığı sonucuna varılmaktadır.

Çalışanların örgütsel bağlılığının etkilenmesinde en az kişisel faktörler kadar örgütsel faktörler de önem arz eder. Örgütsel faktörlerin içerisinde; örgüt kültürü, ücret düzeyi, örgüt büyüklüğü, örgüt içerisindeki takım ve takım çalışması, örgütsel adaletin sağlanması, örgüt içi çatışmaların varlığı ve son olarak da yöneticilerin sergiledikleri lider davranış boyutları yer almaktadır (Erceylan, 2010)

Örgütsel amaçlar ancak SMART (Spesifik-Belirli, Measurable-Ölçülebilir, Accepted-Kabul Gören, Reasonable- Mantıklı, Time-Bound- Zaman Uyumlu) olduğunda iş görenler için peşinden koşulacak ve sonuca ulaşılacak olmaktadır. Bu da yüksek bağlılık için en etkili sonuçları doğuracaktır. Ancak tersi durumda örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığında, üyelerin yüksek düzeydeki bağlılığı örgütün dağılmasını hızlandırabilir. Bağlılıkla en güçlü ilişkisi olan davranışsal yaklaşımdır (Bülbül, 2007).

Günümüzde örgütler hem iç hem de dış ilişkilerinde başarılı olmak zorundadırlar. Judith'e göre örgütsel bağlılığın değişkenleri; öğrenme, personel geliştirme, kültür, stres, algı,

yenileşme, iş düzenlemesi, çatışma, güç, liderlik, iletişim, karar verme, grup oluşturma, güdüleme, kişiliktir. Bunun yanı sıra günümüzde örgütsel davranışın ilgilendiği konular içerisinde yönetici etik davranışı ve örgütsel bağlılık gibi konuların da yer aldığını görmek mümkündür (Özdemir, 1997- Tok, 2007).

Örgütü oluşturan bireylerin ilişki içerisinde olduğu ve bulundukları ortamı yönlendiren her türlü faktörün örgütsel bağlılığı etkileme potansiyeline sahip olması, aslında kişiden kişiye farklılık gösteren algılamalara dayalı ve objektif olmayan bir konu olduğu görüşü literatürde yer almaktadır. Aynı zamanda kurumsal ve örgütsel farklılıklar da bağlılığı etkileyen bir diğer durum olarak karşımıza çıkar (Tok, 2007).

Örgütsel bağlılık ve makyavelizm

Örgütte çalışanlar arasındaki ilişkilerin daha samimi bir ortamda sürdürülmesine imkân sağlayan takım çalışması örgütsel bağlılığı önemli ölçüde etkilemektedir. Yapılan araştırmalar gerek iş arkadaşları ile ilişkilerin olumlu veya olumsuz olmasının, gerekse üst yönetime duyulan memnuniyet düzeyinin örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Balay, 2014,Yousef, 2000).

Machiavelli'nin genelde yöneticileri kapsayan davranış ilkeleri, bu davranışın muhatabı olan bireyleri de doğrudan etkilemekte ve örgütsel davranış türlerini şekillendirmektedir. Bununla birlikte makyevelist davranışların sergilenmesinde örgüt kültürünün temelleri de etkin olmaktadır. Diğer bir ifadeyle makyavelist davranışları baskın olarak sergilemede örgüt ya da toplumsal kültürün bu davranışlara göstereceği tepki önem arz etmektedir (Machiavelli,1999).

Öyleki Çetin'ne (1996) göre Machiavelli, yöneticilerin sergileyeceği davranış biçimlerinde esas olarak yönetilecek olan toplumun sahip olduğu değerler ve ahlaki kuralları da dikkate alınması gerekliliğini savunmuştur. Bu açıdan bağlılığı yaratabilmek adına örgütte sahip olunan yönetimin yol gösterici olması, liderlik yapabilmesi, örgütü ortak bir çatı altına alabilmesi önem arz etmektedir. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin başında gelen yönetici-lider, iş görene bu amaçları, inançları aşılayan, onları ortak bir şemsiye altında tutabilen ve mümkün mertebe en düşük hata ile yol alan kişi olarak karşımıza çıkar (Çetin, 1996). Bu davranış ve tutumları sadece yöneticiler uygulamaz. Bazen hem eğitimci hem de

akademisyen bu bağlılığı yaratmak ve devam ettirmek durumunda kalabilmektedir. Sonuçta her kim olursa olsun bu perspektiften değerlendirildiğinde, “Her yön verici kişide makyavelist bir tutum olmalı ancak bu özelliğin oranı çok yüksek olmamalıdır.” sonucuna varılabilir.

Bir kişinin yönetim tarzının farklılık gösterebileceğini ancak o bireyin liderlik yapısında makyavelizm, kolektivizm, narsisim, maskulen veya feminen olmak gibi kişilik özelliklerinin de bulunabileceğini belirten Koigi (2011), bu özelliklerin iş performansına ve örgütsel bağlılığa etki edebileceğini düşünmektedir. Makyavelizm seviyesine göre yönetim ve çalışanlar arasındaki güveni zedelemekte ve dolayısıyla da iş performansını olumsuz anlamda etkilenmektedir (Yıldız, 2013).

Zaten yönetici davranışının ana amacı örgüt üyelerinin faaliyetlerini etkilemektir. Yöneticinin sergilediği tutum, çizdiği yol ve verdiği taktikler örgütte hedeflerin gerçekleşmesine, uyumlu çalışılabilmesine, örgüt kültürünün oluşmasına ve sahip çıkılmasına doğrudan etki edecektir. Sonuçta izlenen bu yol yönetimin temel esasını oluşturacağı için; yön verenin davranışları ve izlediği stratejiler, çalışanlar tarafından etik açıdan doğru bir biçimde algılandığı zaman anlamlı olur (Arslantaş ve Dursun, 2008).

Yönetimde etik kavramı; stratejik, fonksiyonel ve işlevsel düzeydeki bir yöneticinin yönetsel eylemlerinde uyması gereken ahlaksal ilke veya davranış kuralları olarak tanımlanabilir (Balkır, 2005).

Etik ve ahlak kavramları çoğunlukla pek çok kişi tarafından aynı anlamda kullanılmaktadır. Fakat “etik”, “ahlak”tan farklıdır. İyi ve kötü, doğru ve yanlış gibi değerler ahlak olarak adlandırılırken, insanların kararlarını yönlendiren ve bunların ahlaki çerçeve içerisinde iyi veya kötü ya da doğru veya yanlış olarak değerlendirilmesi “etik” olarak tanımlanmaktadır. O hâlde etik ve ahlak konusu işletme literatüründeki konumu itibariyle incelenecek olursa, etiğin daha çok kural ve politikalara dayalı davranışları ifade ettiği; ahlak kavramının ise, duygusal ve değerlerle ilgili anlamları içerdiği söylenebilir ki bu da her iki kavramın yönetimde çalışanlarına gösterilen tutumu birebir örtüştüren bir durumdur (Kozak ve Güçlü, 2006).

Güney ve Mandacı (2009) makyavelizm ve etik algısı arasındaki ilişkiyi incelemiş ve araştırmada makyavelizm eğilimi yüksek olanların etik algılarının düşük olduğunu saptamıştır (Özler, Atalayi Dirican, 2013).

Brown ve Treviñoi (2006) etik liderliği, ahlaki normlara uygun davranışlar sergileyen kişisel etkinlikler olarak ifade ederken; iki yönlü iletişim, karar verme ve yönlendirme yöntemleri kullanılarak da takip edilebileceğini vurgulamıştır. Bu tanımdan yola çıkarak etik liderlik, ahlaki kişilik ve ahlaki yöneticilik olmak üzere iki önemli boyutta ele alınabilir. Ahlaki kişilik kavramı; bu anlamdaki düzgülere uyum gösteren, güven telkin eden ve dürüst bir örnek sergilemelidir. Ahlaki bir kişiliğe sahip olan lider, diğerleri tarafından doğru, adil karar verebilen, etik ilkelere sahip, dürüst, güvenilir, fedakâr kişi olarak algılanır. Ahlaki değerlere önem vermeden yön vermeye çalışmak hem zarar verici hem tehlikeli hem de örgüt için zehirleyici mahiyette olacaktır. Uzun dönemli bir etkileyicilik ve başarı için buna yön verecek olan kişiler (eğitimciler, müdürler vs.) iletişimleri esnasında etik davranmalıdırlar (AKT, Toor ve Ofori, 2009).

McCann ve Holt (2009) çalışmalarında etik yöneticilik boyutunu; çalışanlarına adil olması, onları adalet aramaları için güçlendirmesi, açık ve net bir şekilde etik hakkında konuşmalarını sağlaması ve etik davranışlar karşısında onları ödüllendirmesi şeklinde ifade etmişlerdir (McCann ve Holt, 2009).

Bu sayede lider takipçilerinin etik inanışları ve davranışları üzerinde proaktif bir rol almakta ve kurum içinde etik davranışların nasıl olması gerektiğini çalışanlarına gösteren rol model olmaktadır (Brown ve Trevino, 2006).

Empati bir yöneticide olması gereken özelliklerden birisi olarak kabul edilmektedir. Empati kurmak kişiyi geliştirir, olgunlaştırır, daha fazla yardımsever yapar ve insanlarla yakın ilişkiler kurmasını kolaylaştırır. Aynı zamanda dinlemesiyle beraber çalıştığı kişileri anlayan ve değer veren bir yönetim anlayışı, öyle bir güven ve anlayış ortamı oluşturur ki, bu ortam içinde herkes ona özlem duyar, onunla beraber olmak ve onu izlemek ister (Cüceloğlu, 2002).

Bu açıdan yöneticilerinin “güvenirlilik” özelliğine sahip olmaları kurum içerisinde sağlam bir temel oluşturacak ve çalışanların bağlılıklarını arttıracak bir yetidir. Liderin sözleriyle yaptıklarının bir olması hâlinde güven uyandıracağı bir gerçektir (Vural, 2008).

Adil olmanın ve adaletli bir tutum içerisinde olmanın bir makyavelist davranışı olmadığı göz önüne alındığında, çalışanların beklentilerinin örgüt içinde hak ettikleri kazanımların tüm çalışanlar arasında adil bir şekilde dağıtılması zor olacaktır. Bu dağıtımla ilgili örgütsel kararlar alınırken, karar alma ile ilgili süreçlerin adil bir şekilde uygulanması da diğer sorun olarak karşımıza çıkar. Son olarak; alınan bu kararların çalışanlara tarafsız bir şekilde iletilip yönetilmesinin de istenilen boyutta olamayacağı ifade edilmektedir. Çalışanların tutum ve davranışları üzerinde etkili olan adalet, yöneticiler tarafından üzerinde durulması gereken bir konudur. Çünkü çalışanların bulundukları örgütü ya da yöneticileri adil olarak değerlendirmemeleri çalışanların tepkisel davranışlar geliştirmelerine ve örgütsel bağlılıklarında düşüş yaşamalarına sebep olabilmektedir (İçerli, 2010).

İçten ve dürüst bir şekilde davranmayan yöneticiler, ilişkilerinde kendi sonlarını hazırlarlar ve güven ortamını ortadan kaldırırlar (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2013). Güven ortamının olmaması ise bir çalışan için örgüte olan bağlılığının düşmesi anlamına gelecektir.

Christie ve Geis çalışmalarında, kişilerdeki Mach seviyelerini ölçmek için bir ölçek geliştirmiş ve bu ölçeğin skoruna göre de kişilerdeki makyavelizm seviyelerini belirlemeyi amaçlamışlardır. Ölçek sonuçlarına bakıldığında Mach IV ölçeğinin uygulandığı ve alınan sonuca göre değerlendirme yaptıklarında skoru yüksekten aşırı düşük Mach skoru olarak ifade etmişlerdir. Bu noktada düşük Mach skoruna sahip kişilerin diğer insanlarla etkileşiminde daha kişisel ve empatik bir tutum içerisinde olduklarını tespit etmişlerdir. Başkalarına daha çok güvendiklerini ve daha dürüst olduklarını söylemektedirler. İnsanların esasen iyi huylu olduğuna inandıklarını da eklemektedirler (Christie ve Geis, 1970).

Makyavelist kişilik özelliklerinin örgüt yönetimindeki kişilerce yüksek değerlerde sahip olunmasının hem çalışan psikolojisi üzerinde hem de örgütsel bağlılığa etkisinin olduğu söylenebilir. Araştırmada bu konuya da değinilecektir.

Örgütsel bağlılık ve psikopati

Örgütte hedeflerin ulaşılmasına, amaçların deklarasyonuna, misyon ve beraberlik içerisinde çalışmanın önemine değinmiştir. Bu noktada örgütün kendisi kadar sahip olduğu yöneticiler ve çalışanların da önemini anlamaktayız.

Yöneticilik/liderlik, bir bireyin bir grubu ortak bir amaca ulaşmak için etkilediği ve ortak hedefler doğrultusunda bazı kararlar verilmesini de içeren karmaşık bir süreçtir ve liderin kararı örgütün yapıcı bir yolda mı yoksa yıkıcı bir yolda mı ilerleyeceğini belirleyebilir. Dolayısıyla lider, süreci yapıcı veya yıkıcı yönde etkilemektedir (Northouse, 2007- Illies ve Reiter-Palmon, 2008). Conger (1990) bu yıkıcı özelliği liderliğin karanlık yönü olarak ifade eder (Conger, 1990).

Ehwood, Poythress ve Douglas (2004) yaptıkları çalışmada, kişilikteki psikopati özelliğini; genel olarak çabuk öfkelenen, saldırganlık gösterebilen, katı yürekli, dürtüsel, sorumsuz, bencil, duygusal açıdan bir derinliği olmayan, vicdan, empati ve pişmanlık gibi duygulara sahip olmayan kişilik olarak ifade etmişlerdir (Ehwood ve ark, 2004).

Hare çalışmalarında, klinik olmayan psikopatinin hayatın her evresinde ve her sosyoekonomik platformda bizimle iç içe olduğunu belirtmektedir. Psikopati bir kişi için; dolandırıcı, istismarcı, düzenbaz, ikna gücü yüksek pazarlamacılar, borsa spekülatörlüğü, ahlaksız politikacılar, etik kuralları yok sayan doktorlar, her düzeyde bulunan yöneticiler, avukatlar ve kült liderlerini saymaktadır (Hare, 2006).

Ray ve Ray çalışmalarını bu yönde değerlendirmişler ve klinik olmayan psikopatinin aslında çekici ve cezb edici olarak karşımıza çıktığını söylemişlerdir. Bu kişilere karizmatik veya başarılı kişiler de denmektedir. Sözel becerileri gelişmiş ve ikna kabiliyeti yüksek olan bu kişiler, kendi amaçları doğrultusunda çalışanlarını yönlendirerek, sömürerek, hiçbir sosyal anksiyete hissetmeden hareket eden ve iyi plan yapabilen kişilerdir. Bu kişiler yöneticilik anlamında herkesin sahip olmak istediği özelliklere sahip olmalarından dolayı toplum içerisinde kolaylıkla fark edilemezler (Ray ve Ray, 1982).

Bu bilgilerin ışığında Mullins-Sweatt ve arkadaşlarının (2010) çalışmasına baktığımızda konuyu destekler nitelikte olduğu görülmektedir. Çünkü başarılı psikopatlar için; birçok

farklı meslekte etkili bir şekilde işlev görebildiklerini ve liderlik pozisyonları da dahil olmak üzere yüksek statü pozisyonları kazanma şanslarının fazla olduğunu ifade etmektedirler. Aynı zamanda Lowe, Kroeck ve Sivasubramaniam (1996), Dumdum, Lowe ve Avolio (2002) ve Judge and Piccolo (2004) tarafından yapılan meta analizler, yöneticinin/liderin çalışanının bağlılığı, sadakati, memnuniyeti ve lider etkililiği ile pozitif ilişkili olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte yapılan çalışmalar yöneticinin/liderin karanlık yönü olarak da; beraber çalıştıkları kişileri kendi kişisel kazançları için manipüle etmek, hâkimiyet, saldırganlık, sömürme, tehdit ve ceza kullanan sahte birer lider olarak adlandırdıkları görülmektedir (Westerlaken ve Woods, 2013).

Örgütsel bağlılık ve narsisizm

Narsisizm aynı zamanda, kişinin zenginlik, başarı ve güç elde etme tutkusundan kaynaklanan bir özellik olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişi kendisine olan aşırı güvenini korumayı ve diğer insanların kendisine sürekli olarak hayran olmalarını ister. Elbette bu güdü kendi iç dünyasında bir boşluk ve güvensizlik yaratır. Kişilerle olan ilişkilerinde onları kullanan ve yönlendirmekten hoşlanan bir kişilik özelliğidir. Bu özelliğe sahip olan kişi sürekli olarak özel bir muamele görmek istemektedir (Kernberg, 1985).

Gökdağ (2015) yaptığı çalışmasında narsisistik özellikleri şu şekilde sıralamıştır:

- Övünen,
- Akıllı, etkileyici ve başarılı,
- Kendine hizmeti öncelik edinen,
- Empatik olmayan,
- Güç ve paraya önem veren,
- Daima haklı,
- Kıskanç,
- Hava atmayı seven ve hep kendisinden bahseden (Gökdağ, 2015).

Klinik olan ve klinik olmayan psikopati alanları arasında ciddi bir ayrım yapılabilmesinin çok da kolay olmadığını vurgulayan Gençtan (2010), bireyin kendisini değerli ve önemli bulmasını hatta belli bir oranda beğenmesinin de ihtiyacı olan bir duygu olduğunu savunmaktadır. Ancak bu duyguların hangi aşamada abartılarak kişilik bozukluğuna

dönüştüğünü belirleyen ölçütleri tam olarak tanımlamak mümkün değildir. Hali hazırda kullanılan ölçeklerin skorlamasına göre kişilerdeki narsisistlik boyut yorumlanmaya çalışılmaktadır (Gençtan, 2010).

Kets de Vries ve Miller (1984) narsisistik kişilik özellikleri yüksek olan kişilerin üst yönetim konumunda sıkça rastlandığını belirtmişlerdir. Gerçekten de yalnızca narsisistik birçok kişinin, güç, itibar ve cazibe ihtiyaçlarını karşılamak adına liderlik/yöneticilik pozisyonlarını istedikleri bilinmektedir. Drama duyguları, başkalarını manipüle etme yetenekleri, hızlı ve yüzeysel ilişkiler kurma becerileri de bu konuda onlara hizmet eder. Bir başka deyişle, narsisizm benliği hem olumlu hem de olumsuz olabilecek sosyal çevre sonuçları ile bağlantılıdır. Genel olarak narsisizm, narsisist için iyi sonuçlar (özellikle kendini iyi hissetmek açısından) öngörür ancak narsisiste yakın olanlar için kötüdür (AKT, Campbell ven diğerleri, 2011).

Yönetim sürecinin içerisinde yer alan ve oldukça önem arz eden takım çalışması, çalışanların ve yönetimin; iş süreçlerini, yöntemlerini sürekli olarak geliştirmek, örgütsel faaliyet ve amaçları tespit etmek için birlikte çalışmaları şeklinde tanımlanmaktadır. Takım çalışması, takımın birlikte çalışma süreçleri üzerine odaklandığı, takım üyelerinin katılımlarını değerleyen ve teşvik eden bir hava yarattığı için önemli kabul edilir (İnce ve diğerleri, 2004). Bu noktada narsisizmi tanımlayan birçok özellikten birisi de, narsistlerin iyi bir takım oyuncusu olamayacağının bilinmesidir. Takım çalışmalarında, takımın başarılarına olan bireysel katkılarının fark edilmesi zor olabileceğinden yeteneklerinin altında bir performans sergileyebilmektedirler (Wallace ve Baumeister, 2002). Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler arasında takım çalışmasının yer alıyor olması narsisistik bir kişilikte ortaya çıkacak tabloyu aydınlatmaktadır.

Aslında narsist kişilik eğilimi insanların çoğunda bulunmaktadır. Hatta belirli narsist kişilik özelliğine sahip olan bireylerin oldukça yetenekli olduğu ve topluma önemli katkılarda bulundukları bilinmekte ve kabul edilmektedir. Kernberg'e göre narsisiszmin derecesi ve süresi, normal narsist ile klinik narsist arasındaki sınırın çizilmesinde yardımcı olur. Örneğin aşırı narsist olan bir yönetici yapılan her işin iyi yönünü kendisine mal ederken, kötü yönleri için bir suçlu mutlaka bulacaktır. Hoşgörülü olmayan ve asla hata kabul etmeyen bu kişilik, örgüt içerisinde de terfi almak ve yükselmek amaçlı her şeyi yapacaktır. Örgüte aşırı bağlılık gösterirken kişileri sömürecektir (Linsted, 1997).

Uyumsuz ve patolojik yönleri olduğu kabul edilen narsistik kişiliğin farklı bir yaklaşımla sağlıklı taraflarının da bulunduğu söylenmektedir. Örneğin narsisizmin sömürücülük bileşeni, kişinin özel iltimaslar bekleyen kişileri manipüle eden yönü olup, kişiler arası ilişkilere uyumsuz davranışlar şeklinde yansımaktadır. Diğer taraftan narsisizmin otorite bileşeni, başarı duyguları ve başkaları üzerindeki güç şeklinde gözlenmekte olup, pozitif kişilik karakteristiklerinden biri şeklinde ifade edilir (Bogart, Benotsch ve Pavlovic, 2004). Sonuçta narsistik eğilimin boyutu aslında yönetimdeki önemini görmemiz için bir fırsat olarak karşımıza çıkar.

Çalışmama evren oluşturan beden eğitimi ve spor eğitimi veren bölümlerde görev yapan akademisyenlerin bir kısmının geçmişte ve/veya hâlen spor yaptıkları düşünüldüğünde, spordan kaynaklı narsisitik özelliklere sahip olup olmadıkları sorusu akıllara gelmektedir. Bu özellikler;

- Üstünlük Boyutu: Kendine güveni, bağımsızlığı, iddialı olmayı ve başarı ihtiyacını temsil etmektedir.
- Sömürücülük Boyutu: İsyankârlığı, uyumsuzluğu, kinciliği, başkalarına karşı saygı ve hoşgörü göstermemeyi temsil etmektedir.
- Otorite boyutu: Hâkimiyeti, iddialı olmayı, liderliği, eleştirelliği ve kendine güveni yansıtmaktadır.
- Hak İddia Etme Boyutu: Hırslı olmayı, güce duyulan ihtiyacı, hâkimiyeti, kinciliği ve inatçılığı ifade etmektedir.
- Kendine Yeterlilik Boyutu: İddialı olma, bağımsızlık, kendine güven ve başarıya duyulan ihtiyaç ile ilişkilidir.
- Teşhircilik boyutu: Duygu arayışı, dışa dönüklük ve dürtüleri kontrol edememe ile ilişkilidir.
- Kendini Beğenme Boyutu: Kişinin kendisini fiziksel olarak çekici bulması ve bu nedenle başkaları tarafından yargılandığını düşünmesi ile ilgilidir.

şeklinde tespit edildiği görülmektedir (Tazegül, 2013).

Diğer bir ifadeyle kişinin kendisini aşırı beğenmesinden kaynaklı olarak edindiği narsisitik kişilik; diğer bireyleri yok sayma, kendi ihtiyaçları doğrultusunda yönlendirme, kullanma, hatta bu süre bittiğinde onları kolayca kenara itme, her başarıda kendi payını sergilerken başarısızlıklardan başkalarını sorumlu tutma, arkadaşlarını hırsları doğrultusunda bir araç

yapıp nankör bir tutum içerisinde ortaya konulan yıpratıcı bir süreçtir. Bu özellikleri nedeniyle narsisistik yöneticilerin verimliliği ve iş doyumunu olumlu yönde etkileyen bir kurum kültürü yaratamadıkları söylenmektedir. Elbette bu olumsuz tutumların yanı sıra; narsist kişilerin aslında becerikli, eğitimli ve alt yapılarının oldukça sağlam olmasından dolayı örgütte yaratıcı ve vizyonel eğilimlerini sergileyerek köklü değişimler yapabilecekleri de ifade edilmektedir. Ancak yetersiz, yeteneksiz, beceriksiz ve donanımsız ise kurumu yangın yerine dönüştürebilecekleri de unutulmamalıdır (Özler, 2012).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu çalışmanın amacı akademisyenlerin karanlık üçlü özelliklerinin düzeyi ile örgütsel bağlılıklarının düzeylerinin belirlenerek, demografik değişkenlere göre karşılaştırılması ve aralarındaki ilişkinin incelenmesidir.

3.1. Araştırmanın Deseni

Bu araştırmada çalışmaya katılan akademik personelin karanlık üçlü özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında ayrıca akademik personelin demografik özelliklerine (kurumdaki çalışma süresine, yaşına, medeni durumuna, cinsiyetine, görev yaptığı üniversitenin türüne, unvanına, bölümüne, yöneticilik görevi olma durumuna) göre karanlık üçlü özellikleri ile örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir ilişki gösterip göstermediği incelenmiştir.

Çalışmanın amaçları doğrultusunda araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modelinde yürütülmüştür. Tarama araştırmaları geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır (Karasar, 2008). Fraenkel ve Wallen (2009) tarama araştırmalarının asıl amacının bir gruba ait özelliklerin betimlenmesi olduğunu ifade etmektedir. Korelasyonel olarak da adlandırılan ilişkisel tarama modellerinde ise iki ya da daha fazla değişkenin birlikte değişimi incelenmektedir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016).

3.2.Araştırma Problemleri

Bu araştırmada cevap aranan problemler şu şekildedir:

- Katılımcılar karanlık üçlü özelliklerine sahip midir?
- Katılımcıların;

  - Kurumdaki çalışma süresine,
  - Yaşına,
  - Medeni durumuna,
  - Cinsiyetine,

- Görev yaptığı üniversitenin türüne,
- Unvanına,
- Bölümüne,
- Yöneticilik görevi olma durumuna

göre karanlık üçlü özelliklerine sahip olma düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

- Katılımcıların örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir?
- Katılımcıların;

- Kurumdaki çalışma süresine,
- Yaşına,
- Medeni durumuna,
- Cinsiyetine,
- Görev yaptığı üniversitenin türüne,
- Ünvanına,
- Bölümüne,
- Yöneticilik görevi olma durumuna

göre örgütsel bağlılık düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

- Katılımcıların karanlık üçlü özellikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişki bulunmakta mıdır?

Bu bölümde araştırmanın desenine, araştırma grubuna, verilerin toplanmasına ve verilerin çözümlenmesine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.3. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini 2017-2018 eğitim-öğretim yılında,beden eğitimi ve spor eğitimi veren devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapmakta olan 1680 civarı akademisyen oluşturmaktadır. Homojenliğin sağlanabilmesi amaçlı Türkiye'nin her bölgesinden katılımcı sağlanmıştır. Evrenden örneklem seçiminde örneklem sayısının evreni temsil

etmesi amacıyla Büyüköztürk ve diğerleri (2016) tarafından önerilen Eşitlik 1 kullanılmıştır.

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

Eşitlik 1. Sürekli değişkenlerde örneklem büyüklüğü tahmini;

Eşitlikte yer alan $n_0 = (t^2PQ)/d^2$ eşitliği ile hesaplanmakta ve p anlamlılık değeri 0,05 alındığında, pq=0,25 olacağından ve tabloda karşılık gelen t değeri 1,96 olduğundan 0,05 anlamlılık düzeyinde n_0=384,16 olarak hesaplanmaktadır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2016).

Evren sayısı ve hesaplanan değerler eşitlikte yerine konulmuş ve Eşitlik 2 elde edilmiştir.

$$n = \frac{384,16}{1 + \frac{384,16}{1620}}$$

Eşitlik 2. Araştırma kapsamında hesaplanan örneklem büyüklüğü tahmini

Eşitlik 2 ile gerçekleştirilen hesaplama sonucunda en az 370 akademik personelin evrende yer alan kişileri temsil edeceği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Şekil 3.3'de de görüldüğü gibi 10.000 kişiden oluşan evrenin %95 temsil edildiği örneklem sayısı 370'tir.

N	SAPMA MİKTARI				
	.01	.02	.03	.04	.05
500					218
1.000				375	278
3.000		1334	787	500	341
5.000		1622	880	536	357
10.000	4899	1936	964	566	370
50.000	8.057	2.291	1045	593	381
100.000	8.763	2.345	1056	597	383
500.000	9423	2.390	1065	600	384
Not: Bu tablo, Çıngı (1994, 25)'den uyarlanmıştır.					

Şekil 3.1. Tahmini örnekleme büyüklükleri

Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinin ardından evrenden örnekleme seçimi, amaçlı örnekleme yöntemlerinden tabakalı örnekleme yöntemine dayalı olarak gerçekleştirilmiştir. Bu süreçte beden eğitimi ve spor eğitimi veren tüm bölümler (beden eğitimi öğretmenliği, antrenörlük, spor yöneticiliği ve rekreasyon) ile akademisyenlerin unvanları (profesör dr., doçent dr., dr. öğretim üyesi, öğretim görevlisi, araştırma görevlisi) tabakalar olarak ele alınmıştır. Evrende yer alan bölümler içerisinde yer alan unvanlar belirlenmiş ve böylece 4*6'dan oluşan tabakalar meydana getirilmiştir. Her bir tabakayı temsil eden kişiler örnekleme seçilmiştir. Başka bir anlatımla her bir bölümde her bir unvanda görev yapan kişiler araştırmaya dahil edilmiştir. Bu yöntemle ilgilenilen tüm alt grupların özelliklerini göstermek, betimlemek ve bunlar arasında karşılaştırmalar yapmak amaçlanmıştır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2016).

Veri incelemeleri sonucunda araştırmaya toplam 372 akademik personel dahil edilmiş, çalışma 372 akademisyenin cevapları ile yürütülmüştür. Araştırmaya katılan akademisyenlerin demografik özelliklerine göre dağılımları Çizelge'de gösterilmiştir.

Çizelge 3.1. Araştırmaya katılan akademisyenlerin kurumlarındaki çalışma sürelerine göre dağılımları

Değişkenler	**Kategoriler**	**f**	**%**
Kurumdaki çalışma süresi	0-4 yıl	111	29,8
	5-9 yıl	94	25,3
	10-15 yıl	68	18,3
	16 yıl ve üzeri	99	26,6

Çizelgedeki bilgiler incelendiğinde araştırmaya katılan akademisyenlerin %29,8'inin (n=111) kurumunda 0-4 yıldır görev yaptığı, %25,3'ünün (n=94) 5-9 yıldır, %18,3'ünün (n=68) 10-15 yıldır, %26,6'sının (n=99) 16 yıl ve üzeri bir süredir kurumunda çalıştığı belirlenmiştir.

Çizelge 3.2. Araştırmaya katılan akademisyenlerin yaşlarına göre dağılımları

Değişkenler	Kategoriler	f	%
Yaş	21-30	58	15,6
	31-40	131	35,2
	41-50	121	32,5
	51 ve üzeri	62	16,7

Çizelge incelendiğinde araştırma kapsamında görüşleri alınan akademik personelin %15,6'sının (n=58) 21-30 yaşında, %35,2'sinin (n=131) 31-40 yaşında, %32,5'inin (n=121) 41-50 yaşında, %16,7'sinin (n=62) 51 yaş ve üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 3.3. Araştırmaya katılan akademisyenlerin medeni durumlarına göre dağılımları

Değişkenler	Kategoriler	f	%
Medeni durum	Evli	250	67,2
	Bekar	122	32,8

Çizelgede yer alan bilgiler doğrultusunda akademisyenlerin %67,2'sinin (n=250) evli, %32,8'inin (n=122) ise bekar olduğu saptanmıştır.

Çizelge 3.4. Araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyetlerine göre dağılımları

Değişkenler	Kategoriler	f	%
Cinsiyet	Erkek	250	66,9
	Kadın	122	33,1

Çizelgede görüldüğü gibi araştırmaya katılan akademisyenlerin %66,9'unun (n=249) erkek, %33,1'inin (n=129) kadın olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 3.5. Araştırmaya katılan akademisyenlerin görev yaptıkları üniversitelere göre dağılımları

Değişkenler	Kategoriler	f	%
Üniversite türü	Devlet	298	80,1
	Vakıf	74	19,9

Çizelgede yer alan bilgiler incelendiğinde akademisyenlerin %80,1'i (n=298) devlet üniversitesinde, %19,9'u (n=74) ise vakıf üniversitesinde görev yapmaktadır.

Çizelge 3.6. Araştırmaya katılan akademisyenlerin unvanlarına göre dağılımları

Değişkenler	**Kategoriler**	**f**	**%**
Unvan	Profesör dr.	30	8,1
	Doçent dr.	59	15,9
	Dr. Öğr. Üyesi	106	28,5
	Öğretim görevlisi (dr.)	99	26,6
	Araş. Gör. (dr)	78	21,0

Çizelge incelendiğinde araştırmaya katılan akademik personelin %8,1'inin (n=30) profesör dr., %15,9'unun (n=59) doçent dr., %28,5'inin (n=106) dr. öğretim üyesi, %26,6'sının (n=99) öğretim görevlisi veya öğretim görevlisi dr., %21,0'inin (n=78) de araştırma görevlisi veya araştırma görevlisi dr. unvanlarında görev yaptıkları tespit edilmiştir.

Çizelge 3.7. Araştırmaya katılan akademisyenlerin yöneticilik görevlerinin olma durumuna göre dağılımları

Değişkenler	**Kategoriler**	**f**	**%**
Yöneticilik görevi	Var	90	24,2
	Yok	282	75,8

Çizelgedeki bilgiler incelendiğinde akademisyenlerin %24,2'sinin (n=90) üniversitede yöneticilik görevinin olduğu, %75,8'inin (n=282) ise yöneticilik görevinin olmadığı belirlenmiştir.

Çizelge 3.8. Araştırmaya katılan akademisyenlerin görev yaptıkları bölümlere göre dağılımları

Değişkenler	**Kategoriler**	**f**	**%**
Bölüm	Beden eğitimi ve spor öğretmenliği	126	33,9
	Antrenörlük	91	24,5
	Spor yöneticiliği	95	25,5
	Rekreasyon	60	16,1

Çizelgede görüldüğü gibi akademisyenlerin %33,9'u (n=126) beden eğitimi ve spor öğretmenliğinde, %24,5'i (n=91) antrenörlük, %25,5'i (n=95) spor yöneticiliği, %16,1'i (n=60) de rekreasyon bölümlerinde görev yapmaktadırlar.

3.4. Verilerin Toplanması

Çalışmaya katılan akademik personelin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla Kişisel Bilgi Formu, karanlık üçlü özelliklerini tespit etmek amacıyla Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri Ölçeği, örgütsel bağlılıklarını belirlemek amacıyla da Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır.

3.4.1. Kişisel bilgi formu

Araştırmaya katılan akademisyenlerin kurumdaki çalışma süresine, yaşına, medeni durumuna, cinsiyetine, görev yaptığı üniversitenin türüne, unvanına, bölümüne, yöneticilik görevi olma durumuna ilişkin bilgilerine ulaşılması amacıyla Kişisel Bilgi Formu hazırlanmıştır. Kişisel bilgi formunda her bir değişken için akademisyenlerin işaretlemesine yönelik kategoriler oluşturulmuştur.

3.4.2. Karanlık üçlü kişilik özellikleri ölçeği

Çalışmaya katılan akademisyenlerin karanlık üçlü özelliklerinin belirlenmesi amacıyla Jones ve Paulhus (2014) tarafından geliştirilen; Şahin, Ağralı Ermiş ve Demirus (2018) tarafından uyarlaması gerçekleştirilen Kısa Karanlık Üçlü Ölçeği (SD3) kullanılmıştır.

Kısa Karanlık Üçlü Ölçeği; makyavelizm, narsisizm ve psikopati olmak üzere üç boyutta toplanan toplam 27 maddeden oluşmaktadır. 1-9. Sorular Makyavelizm özelliklerini, 10-18. sorular narsisizm özelliklerini, 19-27. sorular ise; psikopati özellklerinin ölçmektedir. Ölçekteki maddeler 5'li Likert tipinde derecelendirilmiştir. Ölçeğin her bir boyutundan alınan yüksek puanlar bireylerin söz konusu boyuttaki kişilik tipinin özelliklerini gösterme düzeylerinin de yüksek olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin Türkçeye uyarlama sürecinde Şahin ve diğerleri (2018) tarafından öncelikle ölçek maddeleri Türkçeye ve geri-çeviri tekniği ile İngilizceye çevrilmiştir. Ardından çevirisi tamamlanan maddelere yönelik konu alan uzmanlarının görüşleri alınarak maddelerin Türk

kültürüne anlatım, sözcük ve ifade bakımından değerlendirmesi yapılmıştır. Ölçeğin dilsel eşdeğerliğinin belirlenmesi amacıyla İngilizce eğitimi bölümünde ikinci sınıfta eğitim gören 30 öğrenciye ölçeğin öncelikle İngilizce formu, ardından Türkçe formu uygulanmıştır. Dilsel eşdeğerlik çalışmasında öğrencilerin cevapları arasındaki korelasyonların 0,863 ile 0,891 arasında hesaplandığı belirlenmiştir. Ardından ölçeğin yapı geçerliğinin tespit edilmesi amacıyla 327 üniversite öğrencisine ölçek uygulanmış ve öğrencilerin cevapları doğrultusunda doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda makyavelizm boyutundaki maddelerin lambda değerlerinin 0,78 ile 0,85 arasında değişiklik gösterdiği; narsisizm boyutundaki maddelerin faktör yük değerlerinin 0,74 ile 0,86 arasında değişiklik gösterdiği; psikopati boyutundaki maddelerin de lambda değerlerinin 0,70 ile 0,89 arasında değiştiği belirlenmiştir. Ayrıca makyavelizm boyutundaki maddelerin regresyon katsayılarının 0,60 ile 0,73 arasında; narsisizm boyutundaki maddelerin 0,55 ile 0,76; psikopati boyutundaki maddelerin regresyon katsayılarının 0,49 ile 0,80 arasında farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Model hesaplama aşamasında tüm maddelerin doğrusallık varsayımını karşıladığı ve anlamlı açıklama değerlerine sahip olduğunun tespit edilmesinin ardından model-veri uyum değerleri hesaplanmıştır. Model-veri uyum değerleri (X^2/sd=4,00; RMSEA=0,075; CFI=0,92; IFI=0,92; NFI=0,92) model-veri uyumunun sağlandığını göstermiştir. Araştırmaya katılan öğrencilerin cevapları doğrultusunda yapı geçerliğinin sağlanmasının ardından düzeltilmiş madde toplam korelasyon katsayıları hesaplanmış ve katsayıların 0,60'dan yüksek değerlere sahip olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların ölçek maddelerine vermiş oldukları cevapların güvenirliğini tespit etmek amacıyla öncelikle 327 öğrencinin cevapları doğrultusunda cronbach alfa, split half ve Guttman güvenirlik katsayıları hesaplanmıştır. Ardından ölçek iki farklı gruba 14 gün arayla uygulanmış ve test tekrar test güvenirlik katsayısı da hesaplanmıştır. Yarı bölünmüş güvenilirlik katsayıları ve Gutman güvenirlik katsayıları sırasıyla psikopati için 0.912 ve 0.910, Makyavelizm için; 0.876 ve 0.857, Narsisizm içinse; 0,864 ve 0.848 bulundu. Test-tekrar test güvenirlik katsayıları, makyavelizm için 0,920 olarak bulunmuştur; narsisizm için 0.891 ve, psikopati için 0.913 olarak tespit edilmiştir (Şahin ve diğerleri, 2018).

Bu araştırma kapsamında çalışmaya katılan akademisyenlerin karanlık üçlü özelliklerine ne düzeyde sahip olduklarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Akademisyenlerin ölçek maddelerine vermiş oldukları cevapların güvenirliğinin belirlenmesi amacıyla Cronbach

alfa güvenirlik katsayısı hesaplanmıştır. Katsayı; makyavelizm boyutu için 0,786; narsisizm boyutu için 0,730; psikopati boyutu için 0,710 olarak hesaplanmıştır.

Kalaycı (2009), alfa (α) katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenirliğinin şu şekilde yorumlanabileceğini belirtmektedir:

* $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.
* $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek güvenilirliği düşüktür.
* $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.
* $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Bu doğrultuda araştırmaya katılan akademisyenlerin karanlık üçlü kişilik ölçeğine vermiş oldukları cevapların oldukça güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

3.4.3. Örgütsel bağlılık ölçeği

Çalışmaya katılan akademik personelin kurumlarına yönelik örgütsel bağlılık düzeylerini tespit etmek amacıyla Meyer ve Allen (1996) tarafından geliştirilmiş, Koç (2018) tarafından Türkçeye uyarlaması gerçekleştirilmiş Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır.

Ölçek duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere toplam üç boyutta toplanan 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri 5'li Likert tipinde derecelendirilmiştir. Ölçeğin 7., 10. ve 13. maddeleri olumsuz ifade içerdiği için ters kodlanarak işleme alınmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar katılımcıların kurumlarına yönelik örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin Türkçeye uyarlama sürecinde ölçek maddelerinin Varol (2010) tarafından gerçekleştirilen çevirisi; üniversitesinin spor bilimleri fakültesi veya bölümlerinde görev yapan 198; vakıf üniversitelerinde görev yapan 78 olmak üzere toplam 276 öğretim üyesine uygulanmıştır. Öğretim üyelerinin ölçek maddelerine vermiş oldukları cevapların geçerliğini belirlemek amacıyla öncelikle açımlayıcı faktör analizi hesaplanmıştır. Hesaplama sonucunda ölçek maddelerinin üç boyutta toplandığı ve toplam varyansın %59,343'üne açıklık getirdiği belirlenmiştir. Ardından üç boyut 18 maddeden oluşan ölçek modeli için doğrulayıcı faktör analizi hesaplanmış ve modelin öğretim üyelerinin cevapları ile genel olarak doğrulandığı belirlenmiştir (CFI=0,94; NFI=0,93; GFI=0,95; X2/df=4,48).

Öğretim üyelerinin ölçek maddelerine vermiş oldukları cevapların güvenirlik düzeyini saptamak amacıyla cronbach alfa katsayısı hesaplanmıştır. Duygusal bağlılık boyutu için 0,925; devam bağlılığı için 0,675 ve normatif bağlılık için de cronbach katsayısı 0,703 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinde bulunan toplam 18 maddeye öğretim üyelerinin vermiş oldukları cevapların cronbach alfa güvenirlik katsayısı da 0,801 olarak hesaplanmıştır (Koç, 2018).

Bu araştırmaya katılan akademisyenlerin örgütsel bağlılık ölçeğine vermiş oldukları cevapların güvenirliğini tespit etmek amacıyla Cronbach alfa güvenirlik katsayısı hesaplanmıştır. Güvenirlik katsayısı duygusal bağlılık boyutu için 0,922; devam bağlılığı boyutu için 0,630; normatif bağlılık boyutu için 0,648 ve tüm ölçek için 0,822 olarak hesaplanmıştır. Başka bir ifadeyle araştırmaya katılan akademisyenlerin örgütsel bağlılık ölçek maddelerine vermiş oldukları cevapların güvenilir olduğu görülmektedir.

3.5. Verilerin Çözümlenmesi

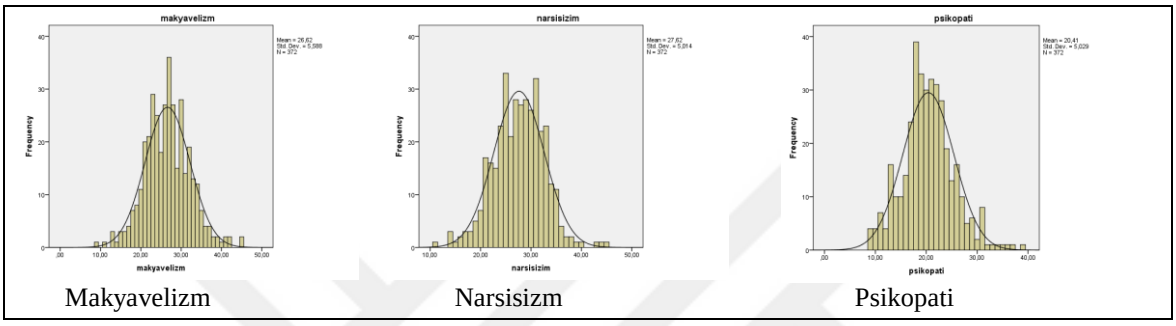
Verilerin çözümlenmesi aşamasında ilk olarak veri seti üzerinde incelemeler gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında öncelikle 372 akademik personelin görüşlerine ulaşılmıştır. Akademik personelin görüşleri SPSS 23.0 programına aktarılmış ve daha sonra eksik/hatalı veri girişi olup olmadığı kontrol edilmiştir. Veri setinde eksik ya da hatalı veri girişi olmadığı belirlendikten sonra z istatistiğinden yararlanılarak tek değişkenli uç değer incelemesi yapılmıştır. Verilerin dağılım özelliğinin tespit edilmesi amacıyla her bir alt boyut ve ölçekten elde edilen toplam puanların basıklık ve çarpıklık katsayıları hesaplanmış, histogram grafikleri çizilmiştir. Sonuçlar Çizelge ve Şekil'de gösterilmiştir.

Çizelge 3.9. İletişim becerileri ölçeğine ilişkin hesaplanan çarpıklık ve basıklık katsayıları

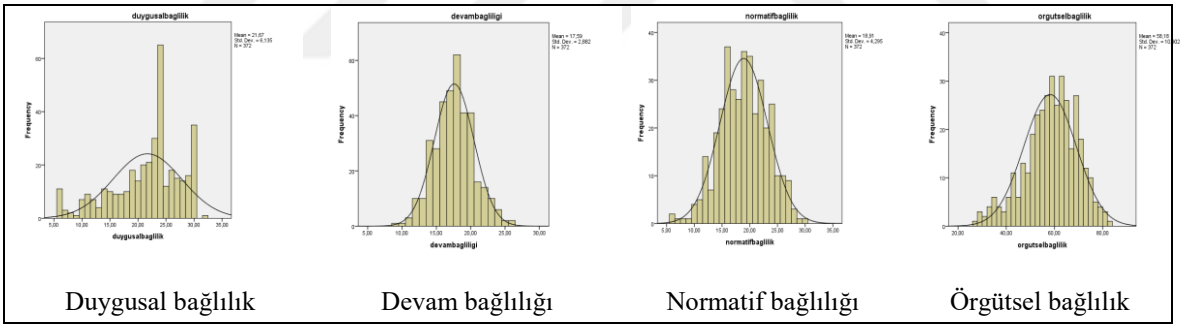
Ölçek	Alt boyutlar	N	Çarpıklık	SE	Basıklık	SE
Karanlık üçlü	Makyavelizm	372	0,170	0,126	0,535	0,252
	Narsisizm	372	-0,072	0,126	0,531	0,252
	Psikopati	372	0,370	0,126	0,665	0,252
Örgütsel bağlılık	Duygusal bağlılık	372	-0,766	0,126	0,019	0,252
	Devam bağlılığı	372	0,105	0,126	0,114	0,252
	Normatif bağlılık	372	-0,117	0,126	-0,178	0,252
	Örgütsel bağlılık	372	-0,461	0,126	0,023	0,252

Çizelge'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin ölçeklerden almış oldukları puan dağılımına yönelik çarpıklık ve basıklık katsayıları ±1 arasında değer almaktadır. Büyüköztürk (2017), çarpıklık ve basıklık katsayısının ±1 olmasının, verilerin normal dağılımdan aşırı bir sapma göstermediğine işaret ettiğini belirtmektedir.

Puanların dağılımına yönelik ayrıca histogram grafikleri çizilmiş ve sonuçlar şekil'de gösterilmiştir.



Şekil 3.2. Karanlık üçlü puan dağılımlarına ilişkin oluşturulan histogram grafikleri



Şekil 3.3. Örgütsel bağlılık ölçeği puan dağılımlarına ilişkin oluşturulan histogram grafikleri

Şekil'de yer alan histogram grafikleri dağılımında akademisyenlerin hem karanlık üçlü hem de örgütsel bağlılık puanlarının normal dağılımdan aşırı bir sapma göstermediği, normal dağıldığı belirlenmiştir.

Veri dağılımı incelemesinin ardından araştırmanın problemleri doğrultusunda hesaplamalar gerçekleştirilmiştir. Fark testlerinin yorumlanmasında sonuçların p anlamlılık değeri 0,05 olarak kabul edilmiştir. Problemler ve hesaplanan istatistikler Çizelge'de gösterilmiştir.

Çizelge 3.10. Araştırmanın problemleri doğrultusunda hesaplanan istatistikler

Problemler	**Hesaplanan istatistikler**
Katılımcılar karanlık üçlü özelliklerine sahip midir?	Betimsel istatistikler
Katılımcıların demografik özelliklerine göre karanlık üçlü özelliklerine sahip olma düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermekte midir?	İlişkisiz ölçümlerde t testi Tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA)- (Levene testi)
Katılımcıların örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir?	Betimsel istatistikler
Katılımcıların örgütsel bağlılıkları demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?	İlişkisiz ölçümlerde t testi Tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA)- Farklılığa ilişkin LSD testi testi
Katılımcıların karanlık üçlü özellikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri nasıl ilişkiler bulunmaktadır?	Pearson korelasyon katsayısı

4. BULGULAR

4.1. Katılımcıların karanlık üçlü özellikleri ne düzeyde sahiptir?

Çalışmaya katılan akademik personelin karanlık üçlü özelliklerine sahip olma düzeylerinin belirlenmesi amacıyla betimsel istatistikler hesaplanmış, sonuçlar Çizelge'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.1. Katılımcıların karanlık üçlü özelliklerine yönelik hesaplanan betimsel istatistikler

Karanlık üçlü	**N**	**En düşük**	**En yüksek**	$\bar{X}$	S_x
Makyavelizm	372	9,00	45,00	26,62	5,59
Narsisizm	372	11,00	45,00	27,62	5,01
Psikopati	372	9,00	39,00	20,41	5,03

Çizelgede yer alan bilgiler incelendiğinde, araştırmaya katılan akademik personelin makyavelizm puanlarının 9,00 ile 45,00 arasında değişiklik gösterdiği görülmektedir. Akademisyenlerin makyavelizm puanlarının ortalaması 26,62 (±5,59) olarak hesaplanmıştır.

Çizelgede görüldüğü gibi araştırma kapsamında görüşleri alınan akademisyenlerin narsisizm kişilik puanları 11,00 ile 45,00 arasında farklılık göstermektedir. Akademik personelin narsisizm puanlarının ortalaması 27,62 (±5,01) olarak hesaplanmıştır.

Çizelgede son olarak akademik personelin psikopati karanlık üçlü puanlarına ilişkin betimsel istatistikler görülmektedir. Akademisyenlerin psikopati kişilik puanlarının 9,00 ile 39,00 arasında değişiklik gösterdiği; ortalamasının 20,41 (±5,03) olarak hesaplandığı belirlenmiştir.

Karanlık üçlü ölçeğinde yer alan her bir kişilik alt boyutundaki madde sayısı aynıdır. Bu doğrultuda her bir alt boyuttan alınabilecek puan 9,00 ile 45,00 arasında değişiklik göstermektedir. Tekin (2002) "ranj/kategori sayısı" eşitliğine dayanarak ölçek puanlarının yorumlanabileceğini ifade etmektedir. Bu doğrultuda her bir kişilikten alınan;

- 9-21 arasındaki puanlar kişilik özelliklerine düşük düzeyde,
- 22-33 arasındaki puanlar kişilik özelliklerine orta düzeyde,
- 34-45 arasındaki puanlar kişilik özelliklerine yüksek düzeyde

sahip olunduğunu göstermektedir. Söz konusu bilgiler doğrultusunda sosyal bilimler fakültesinde çalışan akademik personelin makyavelizm ve narsisizm kişilik özelliklerinin orta düzeyde, psikopati kişilik özelliklerinin ise düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Karanlık üçlü özellikleri kendi içerisinde sıralanırsa akademik personelin en çok narsisizm; en az psikopati kişilik özelliğine sahip olduğu görülmektedir.

4.2. Katılımcıların demografik özelliklerine göre karanlık üçlü özelliklerine sahip olma düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Araştırmaya katılan akademisyenlerin kurumdaki çalışma süresine, yaşına, medeni durumuna, cinsiyetine, görev yaptığı üniversitenin türüne, unvanına, bölümüne, yöneticilik görevi olma durumuna göre karanlık üçlü özelliklerine sahip olma düzeyleri anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

4.2.1. Kurumdaki çalışma süresine göre karanlık üçlü özelliklerinin incelenmesi

Öncelikle çalışmaya katılan akademisyenlerin kurumdaki çalışma sürelerine göre karanlık üçlü kişilik ölçeğine yönelik betimsel istatistikler hesaplanmış, sonuçlar Çizelge'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.2. Katılımcıların kurumda çalışma süreleri bazında karanlık üçlü özelliklerine yönelik hesaplanan betimsel istatistikler

Karanlık üçlü	**Kurumdaki çalışma süresi**	**N**	**Min.**	**Max.**	$\bar{X}$	S_x
Makyavelizm	0-4 yıl	111	13,00	45,00	27,12	5,06
	5-9 yıl	94	15,00	45,00	26,90	5,23
	10-15 yıl	68	13,00	42,00	26,71	6,55
	16 yıl ve üzeri	99	9,00	42,00	25,73	5,75
Narsisizm	0-4 yıl	111	11,00	40,00	27,43	4,64
	5-9 yıl	94	15,00	43,00	27,69	4,84
	10-15 yıl	68	14,00	45,00	27,96	5,45
	16 yıl ve üzeri	99	17,00	44,00	27,53	5,33
Psikopati	0-4 yıl	111	9,00	32,00	19,97	4,30
	5-9 yıl	94	9,00	37,00	20,46	5,04
	10-15 yıl	68	10,00	36,00	20,63	5,99
	16 yıl ve üzeri	99	9,00	39,00	20,71	5,10

Çizelgede yer alan bilgiler incelendiğinde, kurumda çalışma sürelerine göre akademisyenlerin makyavelizm puanlarının ortalaması 25,73 (±5,75) ile 27,12 (±5,06) arasında değişiklik göstermektedir. Akademisyenlerin narsisizm kişilik puanlarının ortalaması kurumda çalışma sürelerine göre 27,43 (±4,64) ile 27,96 (±5,45) arasında değişiklik göstermektedir. Psikopati kişilik puanlarının ortalaması da akademisyenlerin kurumda çalışma sürelerine göre 19,97 (±4,30) ile 20,71 (±5,10) arasında farklılık göstermektedir.

Akademisyenlerin kurumda çalışma süreleri bazında makyavelizm puanlarına ilişkin Levene testi 2,490; $p>0,05$; narsisizm puanlarının Levene testi 1,309; $p>0,05$; psikopati puanlarının Levene testi 2,390; $p>0,05$ olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan değerler incelendiğinde akademisyenlerin kurumdaki çalışma süreleri bazında karanlık üçlü puanlarının varyanslarının homojen olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin kurumlarındaki çalışma sürelerine göre karanlık üçlü özelliklerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) hesaplanmış, sonuçlar Çizelge'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.3. Katılımcıların kurumdaki çalışma sürelerine göre karanlık üçlü puanlarına yönelik hesaplanan tek yönlü varyans analizi sonuçları

Karanlık üçlü	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Makyavelizm	Gruplar arası	114,426	3	38,142	1,224	,301
	Gruplar içi	11469,370	368	31,167		
	Toplam	11583,796	371			
Narsisizm	Gruplar arası	12,945	3	4,315	,170	,916
	Gruplar içi	9314,851	368	25,312		
	Toplam	9327,796	371			
Psikopati	Gruplar arası	33,510	3	11,170	,440	,725
	Gruplar içi	9350,563	368	25,409		
	Toplam	9384,073	371			

*p<0,05

Çizelgede yer alan bilgiler incelendiğinde araştırmaya katılan akademisyenlerin kurumdaki çalışma sürelerine göre makyavelizm ($F_{(3,371)}$=1,224; p>0,05), narsisizm ($F_{(3,371)}$=0,170; p>0,05) ve psikopati ($F_{(3,371)}$=0,440; p>0,05) puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Başka bir anlatımla kurumda 0-4 yıldır, 5-9 yıldır, 10-15 yıldır, 16 ve üzeri bir süredir çalışan akademik personelin karanlık üçlü özelliklerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

4.2.2. Yaşa göre karanlık üçlü özelliklerinin incelenmesi

Çalışmaya katılan akademisyenlerin yaşlarına göre karanlık üçlü kişilik ölçeğine yönelik betimsel istatistikler hesaplanmış, sonuçlar Çizelge'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.4. Katılımcıların yaşları bazında karanlık üçlü özelliklerine yönelik hesaplanan betimsel istatistikler

Karanlık üçlü	**Yaş**	**N**	**Min.**	**Max.**	$\bar{X}$	S_x
Makyavelizm	21-30	58	13,00	39,00	27,17	4,46
	31-40	131	13,00	45,00	27,11	5,44
	41-50	121	9,00	45,00	25,91	6,10
	51 ve üzeri	62	16,00	42,00	26,44	5,75
Narsisizm	21-30	58	17,00	34,00	27,84	3,66
	31-40	131	11,00	45,00	27,57	5,15
	41-50	121	16,00	44,00	27,88	5,29
	51 ve üzeri	62	14,00	37,00	26,98	5,31
Psikopati	21-30	58	9,00	30,00	20,17	3,76
	31-40	131	9,00	37,00	19,89	5,36
	41-50	121	9,00	36,00	21,05	5,15
	51 ve üzeri	62	11,00	39,00	20,48	5,07

Çizelgede incelendiğinde akademisyenlerin makyavelizm kişilik puanlarının ortalaması yaşları bazında 25,91 (±6,10) ile 27,17 (±4,46) arasında değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir. Akademisyenlerin narsisizm kişilik puanları ortalamasının yaşlarına göre 26,98 (±5,31) ile 27,88 (±5,29) arasında farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Akademisyenlerin yaşlarına göre psikopati kişilik puanlarının ortalaması 19,89 (±5,36) ile 21,05 (±5,15) arasında değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir.

Çalışmaya katılan akademik personelin yaşları bazında makyavelizm puanlarına ilişkin Levene testi 1,807; $p>0,05$; narsisizm Levene testi 2,513; $p>0,05$; psikopati Levene testi 2,599; $p>0,05$ olarak hesaplanmıştır. Diğer bir ifadeyle akademisyenlerin karanlık üçlü puanlarının yaşlarına göre varyanslarının homojen olduğu belirlenmiştir.

Akademisyenlerin yaşlarına göre karanlık üçlü özelliklerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) hesaplanmış, sonuçlar Çizelge'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.5. Katılımcıların yaşlarına göre karanlık üçlü puanlarına yönelik hesaplanan tek yönlü varyans analizi sonuçları

Karanlık üçlü	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Makyavelizm	Gruplar arası	112,995	3	37,665	1,208	,306
	Gruplar içi	11470,800	368	31,171		
	Toplam	11583,796	371			
Narsisizm	Gruplar arası	36,767	3	12,256	,485	,693
	Gruplar içi	9291,029	368	25,247		
	Toplam	9327,796	371			
Psikopati	Gruplar arası	88,107	3	29,369	1,163	,324
	Gruplar içi	9295,966	368	25,261		
	Toplam	9384,073	371			

*p<0,05

Çizelge incelendiğinde akademisyenlerin makyavelizm ($F_{(3,371)}$=1,208; p>0,05), narsisizm ($F_{(3,371)}$=0,485; p>0,05) ve psikopati ($F_{(3,371)}$=1,163; p>0,05) puan ortalamalarının yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır.

Çalışmaya katılan 21-30, 31-40, 41-50, 51 ve üzeri yaştaki olan akademisyenlerin karanlık üçlü özelliklerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

4.2.3. Medeni duruma göre karanlık üçlü özelliklerinin incelenmesi

Araştırma kapsamında görüşleri alınan akademisyenlerin medeni durumlarına göre karanlık üçlü özelliklerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçları Çizelge'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.6. Katılımcıların medeni durumlarına göre karanlık üçlü puanlarına yönelik hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçları

Karanlık üçlü	**Medeni durum**	**N**	$\bar{X}$	**SS**	**sd**	**t**	**p**
Makyavelizm	Evli	250	26,39	5,75			
	Bekar	122	27,08	5,24	370	1,118	0,264
Narsisizm	Evli	250	27,76	4,96			
	Bekar	122	27,32	5,13	370	0,802	0,423
Psikopati	Evli	250	20,44	5,05			
	Bekar	122	20,35	5,00	370	0,157	0,875

*p<0,05

Çizelge'de yer alan bilgiler incelendiğinde akademisyenlerin medeni durumlarına göre makyavelizm ($t_{(370)}$=1,846; p>0,05), narsisizm ($t_{(370)}$=1,846; p>0,05) ve psikopati ($t_{(370)}$=1,846; p>0,05) kişilik puanlarının anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Başka bir anlatımla akademisyenlerin medeni durumlarına göre karanlık üçlü özelliklerinin benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

4.2.4. Cinsiyete göre karanlık üçlü özelliklerinin incelenmesi

Akademisyenlerin karanlık üçlü özelliklerinin cinsiyete göre anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçları Çizelge'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.7. Katılımcıların cinsiyete göre karanlık üçlü puanlarına yönelik hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçları

Karanlık üçlü	**Cinsiyet**	**N**	$\bar{X}$	**SS**	**sd**	**t**	**p**
Makyavelizm	Erkek	250	26,63	5,69			
	Kadın	122	26,60	5,41	370	0,040	0,968
Narsisizm	Erkek	250	27,30	5,20			
	Kadın	122	28,27	4,57	370	1,762	0,079
Psikopati	Erkek	250	20,93	5,18			
	Kadın	122	19,37	4,55	370	2,845	0,005*

*p<0,05

Çizelge incelendiğinde araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyete göre makyavelizm ($t_{(370)}$=0,040; p>0,05) ve narsisizm ($t_{(370)}$=1,762; p>0,05) kişilik puanlarının anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle akademisyenlerin cinsiyete göre makyavelizm ve narsisizm kişilik özelliklerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

Bununla birlikte akademisyenlerin cinsiyetlerine göre psikopati puanlarının anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır ($t_{(370)}$=2,845; p<0,05). Ortalama puanlar incelendiğinde erkek akademisyenlerin (20,93±5,18), kadın akademisyenlere (19,37±4,55) göre psikopati kişilik özelliklerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

4.2.5. Üniversite değişkenine göre karanlık üçlü özelliklerinin incelenmesi

Çalışmaya katılan akademisyenlerin karanlık üçlü özelliklerinin üniversitelerine göre anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediğinin saptanması amacıyla hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçları Çizelge'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.8. Katılımcıların üniversitelerine göre karanlık üçlü puanlarına yönelik hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçları

Karanlık üçlü	**Üniversite**	**N**	$\bar{X}$	**SS**	**sd**	**t**	**p**
Makyavelizm	Devlet	298	26,50	5,60			
	Vakıf	74	27,11	5,57	370	0,842	0,400
Narsisizm	Devlet	298	27,32	4,92			
	Vakıf	74	28,84	5,24	370	2,352	0,019*
Psikopati	Devlet	298	20,64	5,14			
	Vakıf	74	19,50	4,49	370	1,746	0,082

*p<0,05

Çizelgede yer alan bilgiler incelendiğinde araştırmaya katılan akademisyenlerin görev yaptıkları üniversitelere göre makyavelizm ($t_{(370)}$=0,842; p>0,05) ve psikopati ($t_{(370)}$=1,746; p>0,05) kişilik puanlarının anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Bununla beraber akademisyenlerin psikopati kişilik özelliklerinin üniversitelerine göre anlamlı bir değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir ($t_{(370)}$=2,352; p<0,05). Ortalama puanlar incelendiğinde vakıf üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin (28,84±5,24), devlet üniversitesindekilere (27,32±4,92) göre narsisizm kişilik özelliklerinin daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

4.2.6. Unvanlarına göre karanlık üçlü özelliklerinin incelenmesi

Çalışmaya katılan akademisyenlerin unvanlarına göre karanlık üçlü kişilik ölçeğine yönelik betimsel istatistikler hesaplanmış, sonuçlar Çizelge'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.9. Katılımcıların unvanları bazında karanlık üçlü özelliklerine yönelik hesaplanan betimsel istatistikler

Karanlık üçlü	**Unvan**	**N**	**Min.**	**Max.**	$\bar{X}$	S_x
Makyavelizm	Profesör dr.	30	15,00	41,00	27,17	6,54
	Doçent dr.	59	9,00	38,00	25,25	5,50
	Dr. Öğr. Üyesi	106	18,00	45,00	26,50	4,88
	Öğretim görevlisi (dr.)	99	13,00	42,00	26,84	6,34
	Araş. Gör. (dr)	78	13,00	45,00	27,32	5,08
Narsisizm	Profesör dr.	30	19,00	39,00	29,13	4,73
	Doçent dr.	59	14,00	37,00	27,78	4,89
	Dr. Öğr. Üyesi	106	14,00	45,00	27,65	5,26
	Öğretim görevlisi (dr.)	99	11,00	44,00	27,12	5,40
	Araş. Gör. (dr)	78	15,00	40,00	27,50	4,32
Psikopati	Profesör dr.	30	10,00	30,00	18,90	5,47
	Doçent dr.	59	12,00	33,00	21,10	4,86
	Dr. Öğr. Üyesi	106	9,00	39,00	20,44	5,13
	Öğretim görevlisi (dr.)	99	9,00	37,00	20,70	5,27
	Araş. Gör. (dr)	78	9,00	32,00	20,06	4,48

Çizelgede yer alan bilgiler incelendiğinde akademisyenlerin unvanları bazında makyavelizm kişilik puanlarının ortalamasının 25,25 (±5,50) ile 27,32 (±5,08) arasında değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir. Akademisyenlerin narsisizm kişilik puanları ortalamasının unvanlarına göre 27,12 (±5,40) ile 29,13 (±4,73) arasında; psikopati kişilik puanlarının ortalamasının 18,90 (±5,47) ile 21,10 (±4,86) arasında değişiklik gösterdiği belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin makyavelizm puanlarına ilişkin Levene testi 2,180; $p>0,05$; narsisizm Levene testi 1,162; $p>0,05$; psikopati Levene testi 0,663; $p>0,05$ olarak hesaplanmıştır. Başka bir anlatımla araştırmaya katılan akademisyenlerin unvanları bazında karanlık üçlü puanlarının varyanslarının homojen olduğu saptanmıştır.

Çalışmaya katılan akademisyenlerin unvanlarına göre karanlık üçlü özelliklerinin anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) hesaplanmış, sonuçlar Çizelge'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.10. Katılımcıların unvanlarına göre karanlık üçlü puanlarına yönelik hesaplanan tek yönlü varyans analizi sonuçları

Karanlık üçlü	**Varyansın Kaynağı**	**Kareler Toplamı**	**sd**	**Kareler Ortalaması**	**F**	**p**
Makyavelizm	Gruplar arası	163,541	4	40,885	1,314	,264
	Gruplar içi	11420,254	367	31,118		
	Toplam	11583,796	371			
Narsisizm	Gruplar arası	96,063	4	24,016	,955	,432
	Gruplar içi	9231,733	367	25,155		
	Toplam	9327,796	371			
Psikopati	Gruplar arası	114,234	4	28,558	1,131	,342
	Gruplar içi	9269,839	367	25,258		
	Toplam	9384,073	371			

*p<0,05

Çizelgede yer alan bilgiler incelendiğinde akademisyenlerin makyavelizm ($F_{(4,371)}$=1,314; p>0,05), narsisizm ($F_{(4,371)}$=0,955; p>0,05) ve psikopati ($F_{(4,371)}$=1,131; p>0,05) puan ortalamalarının unvanlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Diğer bir anlatımla üniversitede profesör doktor, doçent doktor, doktor öğretim üyesi, öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi unvanlarında görev yapan akademisyenlerin karanlık üçlü özelliklerinin benzerlik gösterdiği saptanmıştır.

4.2.7. Yöneticilik görevinin olma durumuna göre karanlık üçlü özelliklerinin incelenmesi

Araştırmaya katılan akademisyenlerin yönetici olma durumuna göre karanlık üçlü özelliklerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin saptanması amacıyla ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmıştır. Sonuçlar Çizelge'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.11. Katılımcıların yönetici olma durumlarına göre karanlık üçlü puanlarına yönelik hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçları

Karanlık üçlü	**Yönetici olma durumu**	**N**	$\bar{X}$	**SS**	**sd**	**t**	**p**
Makyavelizm	Yok	282	25,18	4,83			
	Var	90	27,08	5,74	370	2,835	0,005*
Narsisizm	Yok	282	27,43	4,95			
	Var	90	27,68	5,04	370	0,401	0,688
Psikopati	Yok	282	19,61	4,51			
	Var	90	20,67	5,17	370	1,738	0,083

*p<0,05

Çizelgedeki bilgiler incelendiğinde akademisyenlerin yönetici olma durumlarına göre narsisizm ($t_{(370)}$=0,401; p>0,05) ve psikopati ($t_{(370)}$=1,738; p>0,05) kişilik puanlarının anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Bununla birlikte akademisyenlerin makyavelizm kişilik özelliklerinin yönetici olma durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t_{(370)}$=2,835; p<0,05). Ortalama puanlara göre yönetici pozisyonundaki akademisyenlerin (27,08±5,74), yöneticilik görevi olmayanlara (25,18±4,86) göre makyavelizm kişilik özelliklerinin daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır.

4.2.8. Bölümlerine göre karanlık üçlü özelliklerinin incelenmesi

Çalışmaya katılan akademisyenlerin bölümlerine göre karanlık üçlü kişilik ölçeğine yönelik betimsel istatistikler hesaplanmış, sonuçlar Çizelge'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.12. Katılımcıların bölümleri bazında karanlık üçlü özelliklerine yönelik hesaplanan betimsel istatistikler

Karanlık üçlü	**Bölüm**	**N**	**Min.**	**Max.**	$\bar{X}$	S_x
Makyavelizm	Beden eğitimi ve spor öğretmenliği	126	9,00	45,00	26,60	5,80
	Antrenörlük	91	11,00	45,00	25,91	6,55
	Spor yöneticiliği	95	18,00	38,00	27,32	4,51
	Rekreasyon	60	15,00	37,00	26,62	5,07
Narsisizm	Beden eğitimi ve spor öğretmenliği	126	14,00	44,00	27,23	4,67
	Antrenörlük	91	11,00	45,00	27,55	5,13
	Spor yöneticiliği	95	14,00	40,00	28,41	5,34
	Rekreasyon	60	16,00	38,00	27,28	4,99
Psikopati	Beden eğitimi ve spor öğretmenliği	126	9,00	39,00	20,03	5,29
	Antrenörlük	91	10,00	36,00	21,57	5,36
	Spor yöneticiliği	95	11,00	31,00	20,36	4,33
	Rekreasyon	60	9,00	31,00	19,53	4,78

Çizelge incelendiğinde çalışmaya katılan yapan akademisyenlerin bölümleri bazında makyavelizm kişilik puanlarının ortalamasının 25,91 (±6,55) ile 27,32 (±4,51) arasında; narsisizm kişilik puanları ortalamasının 27,23 (±4,67) ile 28,41 (±5,34) arasında; psikopati kişilik puanlarının ortalamasının 19,53 (±4,78) ile 21,57 (±5,36) arasında değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin bölümlerine göre makyavelizm puanlarına ilişkin Levene testi 2,372; $p>0,05$; narsisizm Levene testi 0,933; $p>0,05$; psikopati Levene testi 1,038; $p>0,05$ olarak hesaplanmıştır. Başka bir anlatımla araştırmaya katılan akademisyenlerin unvanları bazında karanlık üçlü puanlarının varyanslarının homojen olduğu belirlenmiştir.

Akademisyenlerin bölümlerine göre karanlık üçlü özelliklerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) hesaplanmış, sonuçlar Çizelge'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.13. Katılımcıların bölümlerine göre karanlık üçlü puanlarına yönelik hesaplanan tek yönlü varyans analizi sonuçları

Karanlık üçlü	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Makyavelizm	Gruplar arası	91,631	3	30,544	,978	,403
	Gruplar içi	11492,165	368	31,229		
	Toplam	11583,796	371			
Narsisizm	Gruplar arası	85,770	3	28,590	1,138	,333
	Gruplar içi	9242,026	368	25,114		
	Toplam	9327,796	371			
Psikopati	Gruplar arası	187,149	3	62,383	2,496	,060
	Gruplar içi	9196,924	368	24,992		
	Toplam	9384,073	371			

*p<0,05

Çizelge incelendiğinde araştırmaya katılan akademisyenlerin makyavelizm ($F_{(3,371)}$=0,978; p>0,05), narsisizm ($F_{(3,371)}$=1,138; p>0,05) ve psikopati ($F_{(3,371)}$=2,496; p>0,05) puan ortalamalarının bölümlerine göre anlamlı bir değişiklik göstermediği görülmektedir. Başka bir anlatımla beden eğitimi ve spor öğretmenliği, antrenörlük, spor yöneticiliği ve rekreasyon bölümlerinde görev yapmakta olan akademisyenlerin karanlık üçlü özelliklerinin benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

4.3. Katılımcıların personelin örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir?

Araştırmaya katılan akademik personelin örgütsel bağlılık düzeylerinin saptanması amacıyla betimsel istatistikler hesaplanmıştır. Sonuçlar Çizelge'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.14. Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerine yönelik hesaplanan betimsel istatistikler

Örgütsel bağlılık	**N**	**En düşük**	**En yüksek**	$\bar{X}$	S_x
Duygusal bağlılık	372	6,00	30,00	21,67	6,12
Devam bağlılığı	372	9,00	26,00	17,59	2,88
Normatif bağlılık	372	6,00	30,00	18,91	4,30
Örgütsel bağlılık	372	27,00	83,00	58,17	10,89

Çizelge incelendiğinde, araştırmaya katılan akademik personelin duygusal bağlılığa ilişkin puanlarının 6,00 ile 30,00 arasında değişiklik gösterdiği görülmektedir. Akademisyenlerin duygusal bağlılık puanlarının ortalaması 21,67 (±6,12) olarak hesaplanmıştır.

Çizelge'de yer alan bilgiler doğrultusunda akademisyenlerin devam bağlılık puanlarının 9,00; 26,00 arasında farklılık gösterdiği; ortalamasının 17,59 (±2,88) olarak hesaplandığı tespit edilmiştir.

Çizelge'deki bilgiler incelendiğinde çalışmaya katılan akademik personelin normatif bağlılık puanlarının 6,00 ile 30,00 arasında değişiklik gösterdiği belirlenmiştir. Akademisyenlerin normatif puanları ortalaması 18,91 (±4,30) olarak hesaplanmıştır.

Çizelge'de görüldüğü gibi akademik personelin üniversitelerine yönelik örgütsel bağlılık puanları 27,00 ile 83,00 arasında değişiklik göstermektedir. Akademisyenlerin örgütsel bağlılık puanlarının ortalaması 58,17 (±10,89) olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel bağlılık ölçeğinde her bir boyutu 6 maddeden oluşan 5'li Likert tipinde derecelendirilmiş toplam 18 madde yer almaktadır. Bu doğrultuda alt boyutlardan alınabilecek puan en az 6; en çok 30'dur. Tekin'in (2002) "ranj/kategori sayısı" eşitliğine dayanarak ölçek alt boyutlarından alınan puanlarda

- 6-14 arasındaki puanlar söz konusu alt boyuttaki bağlılığın düşük düzeyde,
- 15-22 arasındaki puanlar söz konusu alt boyuttaki bağlılığın orta düzeyde,
- 23-30 arasındaki puanlar söz konusu alt boyuttaki bağlılığın yüksek düzeyde

olduğunu göstermektedir. Bu bilgiler doğrultusunda araştırmaya katılan akademik personelin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıklarının orta düzeyde olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan akademik personelin en yüksek bağlılığının duygusal bağlılık; en düşük bağlılığının ise devam bağlılığı olduğu belirlenmiştir.

Ölçeğin tamamında 18 madde yer aldığı için ölçekten alınabilecek en düşük puan 18; en yüksek puan 90'dır. Benzer eşitlik doğrultusunda da;

- 18-42 arasındaki puanlar kişilerin örgütsel bağlılıklarının düşük düzeyde,
- 43-66 arasındaki puanlar kişilerin örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde,
- 67-90 arasındaki puanlar kişilerin örgütsel bağlılıklarının yüksek düzeyde,

olduğunu ifade etmektedir. Söz konusu bilgiler doğrultusunda araştırmaya katılan akademik personelin örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

4.4. Katılımcıların örgütsel bağlılıkları demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Çalışmaya katılan akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarının kurumdaki çalışma süresine, yaşına, medeni durumuna, cinsiyetine, görev yaptığı üniversitenin türüne, unvanına, bölümüne, yöneticilik görevi olma durumuna göre anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediği incelenmiştir.

4.4.1. Kurumdaki çalışma süresine göre örgütsel bağlılıklarının incelenmesi

Çalışmaya katılan akademisyenlerin kurumdaki çalışma sürelerine göre örgütsel bağlılıklarına yönelik betimsel istatistikler hesaplanmış, sonuçlar Çizelge'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.15. Katılımcıların kurumda çalışma süreleri bazında örgütsel bağlılıklarına yönelik hesaplanan betimsel istatistikler

Örgütsel Bağlılıklar	**Kurumdaki çalışma süresi**	**N**	**Min.**	**Max.**	$\bar{X}$	S_x
Duygusal bağlılık	0-4 yıl	111	6,00	30,00	20,16	6,28
	5-9 yıl	94	6,00	30,00	20,76	6,38
	10-15 yıl	68	6,00	30,00	22,69	5,57
	16 yıl ve üzeri	99	6,00	30,00	23,52	5,51
Devam bağlılığı	0-4 yıl	111	10,00	26,00	17,28	2,95
	5-9 yıl	94	9,00	24,00	17,64	2,99
	10-15 yıl	68	11,00	25,00	17,90	2,83
	16 yıl ve üzeri	99	12,00	26,00	17,69	2,74
Normatif bağlılık	0-4 yıl	111	9,00	28,00	17,87	4,16
	5-9 yıl	94	6,00	30,00	19,09	4,51
	10-15 yıl	68	7,00	29,00	19,60	4,21
	16 yıl ve üzeri	99	6,00	28,00	19,43	4,14
Örgütsel bağlılık	0-4 yıl	111	27,00	78,00	55,32	11,26
	5-9 yıl	94	32,00	81,00	57,48	11,23
	10-15 yıl	68	36,00	83,00	60,19	10,40
	16 yıl ve üzeri	99	29,00	81,00	60,64	9,71

Çizelge incelendiğinde, akademisyenlerin duygusal bağlılık puanlarının ortalaması kurumda çalışma sürelerine göre 20,16 (±6,28) ile 23,52 (±5,51) arasında değişiklik gösterdiği görülmektedir. Akademisyenlerin devam bağlılığı puanlarının ortalaması kurumda çalışma sürelerine göre 17,28 (±2,95) ile 17,90 (±2,83) arasında değişiklik göstermektedir. Akademisyenlerin kurumda çalışma sürelerine göre normatif bağlılık puanlarının ortalaması da 17,87 (±4,16) ile 19,60 (±4,21) arasında farklılık göstermektedir. Çalışmaya katılan akademisyenlerin kurumdaki çalışma süreleri bazında puan

ortalamalarının 55,32 (±11,26) ile 60,64 (±9,71) arasında değişiklik gösterdiği belirlenmiştir.

Akademisyenlerin kurumda çalışma süreleri bazında örgütsel bağlılık puanlarının varyanslarının homojenliğine ilişkin Levene testi hesaplanmıştır. Hesaplama sonucunda duygusal bağlılık puanlarına ilişkin Levene testi 2,006; p>0,05; devam bağlılığı puanlarının Levene testi 0,616; p>0,05; normatif bağlılık puanlarının Levene testi 0,775; p>0,05 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel bağlılık puanlarına ilişkin hesaplanan Levene testi de 1,608; p>0,05 olarak bulunmuştur. Hesaplanan değerler incelendiğinde akademisyenlerin kurumdaki çalışma süreleri bazında örgütsel bağlılık puanlarının varyanslarının homojen olduğu belirlenmiştir.

Bu doğrultuda araştırmaya katılan akademisyenlerin kurumlarındaki çalışma sürelerine göre örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) hesaplanmış, sonuçlar Çizelge'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.16. Katılımcıların kurumdaki çalışma sürelerine göre örgütsel bağlılık puanlarına yönelik hesaplanan tek yönlü varyans analizi sonuçları

Örgütsel Bağlılıklar	**Varyansın Kaynağı**	**Kareler Toplamı**	**sd**	**Kareler Ortalaması**	**F**	**p**
Duygusal bağlılık	Gruplar arası	738,971	3	246,324	6,882	,000*
	Gruplar içi	13171,695	368	35,793		
	Toplam	13910,667	371			
Devam bağlılığı	Gruplar arası	18,276	3	6,092	,732	,534
	Gruplar içi	3063,617	368	8,325		
	Toplam	3081,892	371			
Normatif bağlılık	Gruplar arası	181,917	3	60,639	3,350	,019*
	Gruplar içi	6662,156	368	18,104		
	Toplam	6844,073	371			
Örgütsel bağlılık	Gruplar arası	1829,485	3	609,828	5,324	,001*
	Gruplar içi	42154,845	368	114,551		
	Toplam	43984,331	371			

*p<0,05

Çizelgedeki bilgiler incelendiğinde araştırmaya katılan akademisyenlerin kurumdaki çalışma sürelerine göre devam bağlılıklarının anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($F_{(3,371)}$=0,732; p>0,05). Başka bir anlatımla kurumda 0-4 yıldır, 5-9 yıldır, 10-15 yıldır, 16 ve üzeri bir süredir çalışan akademik personelin devam bağlılıklarının benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

Bununla beraber akademisyenlerin duygusal bağlılık ($F_{(3,371)}$=6,882; p<0,05), normatif bağlılık ($F_{(3,371)}$=3,350; p<0,05) ve örgütsel bağlılık ($F_{(3,371)}$=5,324; p<0,05) puan ortalamalarının kurumdaki çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Farklılığın belirlenmesi amacıyla çoklu karşılaştırma LSD testi hesaplanmıştır.

Hesaplama sonucunda kurumda 16 yıl ve üzeri bir süredir çalışan akademisyenlerin (23,52±5,51) duygusal bağlılıklarının 0-4 yıldır görev yapan (20,16±6,28) ve 5-9 yıldır çalışan (20,76±6,38) akademisyenlere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde kurumunda 10-15 yıldır çalışan akademisyenlerin (22,69±5,57) duygusal bağlılıklarının 0-4 yıldır ve 5-9 yıldır görev yapan akademisyenlere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Akademik personel içinde kurumda 0-4 yıldır çalışanların normatif bağlılıklarının (17,87±4,16); 5-9 yıldır çalışan (19,09±4,51), 10-15 yıldır görev yapan (19,60±4,21), 16 yıl ve daha uzun süredir kurumda çalışan (19,43±4,14) akademisyenlere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Kurumda 16 yıl ve üzeri bir süredir görev yapan akademisyenlerin (60,64±9,71) ve 10-15 yıldır görev yapan akademisyenlerin (60,19±10,40) örgütsel bağlılıklarının; kurumda 0-4 yıldır çalışan akademik personele (55,32±11,26) göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde kurumda 16 yıl ve üzeri çalışan akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarının 5-9 yıldır çalışanlardan (57,48±11,23) anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

4.4.2. Yaşa göre örgütsel bağlılıklarının incelenmesi

Araştırmaya katılan akademisyenlerin yaşlarına göre örgütsel bağlılıklarına yönelik betimsel istatistikler hesaplanmış, sonuçlar Çizelge'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.17. Katılımcıların yaşları bazında örgütsel bağlılıklarına yönelik hesaplanan betimsel istatistikler

Örgütsel Bağlılıklar	**Yaş**	**N**	**Min.**	**Max.**	$\bar{X}$	S_x
Duygusal bağlılık	21-30	58	6,00	30,00	20,53	5,81
	31-40	131	6,00	30,00	21,30	6,31
	41-50	121	6,00	30,00	21,52	6,21
	51 ve üzeri	62	6,00	30,00	23,79	5,46
Devam bağlılığı	21-30	58	12,00	26,00	17,69	2,96
	31-40	131	10,00	24,00	17,50	3,12
	41-50	121	9,00	26,00	17,56	2,82
	51 ve üzeri	62	12,00	23,00	17,76	2,42
Normatif bağlılık	21-30	58	12,00	28,00	18,47	3,90
	31-40	131	9,00	30,00	18,77	4,58
	41-50	121	6,00	29,00	18,96	4,76
	51 ve üzeri	62	13,00	26,00	19,53	2,87
Örgütsel bağlılık	21-30	58	32,00	78,00	56,69	10,31
	31-40	131	27,00	81,00	57,56	11,58
	41-50	121	29,00	83,00	58,04	11,28
	51 ve üzeri	62	37,00	77,00	61,08	8,62

Çizelgede yer alan bilgiler incelendiğinde akademisyenlerin yaşları bazında duygusal bağlılık puanlarının ortalaması 20,53 (±5,81) ile 23,79 (±5,46) arasında değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir. Akademisyenlerin devam bağlılığı puanları ortalamasının yaşlarına göre 17,50 (±3,12) ile 17,76 (±2,42) arasında farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Akademisyenlerin yaşlarına göre normatif bağlılık puanlarının ortalamasının 18,47 (±3,90) ile 19,53 (±2,87) arasında; örgütsel bağlılık puanlarının ortalamasının da 56,69 (±10,31) ile 61,08 (±8,62) arasında değişiklik gösterdiği saptanmıştır.

Çalışmaya katılan akademisyenlerin yaşları bazında duygusal bağlılık puanlarına ilişkin Levene testi 1,852; p>0,05; devam bağlılığı puanlarının Levene testi 1,897; p>0,05; normatif bağlılık puanlarının Levene testi 2,662; p>0,05; örgütsel bağlılık puanlarının Levene testi 2,587; p>0,05 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan değerler akademisyenlerin yaşları bazında örgütsel bağlılık puanlarına ilişkin varyansların homojen olduğunu göstermektedir.

Akademisyenlerin yaşlarına göre örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla hesaplanan tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) sonuçları Çizelge'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.18. Katılımcıların yaşlarına göre örgütsel bağlılık puanlarına yönelik hesaplanan tek yönlü varyans analizi sonuçları

Örgütsel Bağlılıklar	**Varyansın Kaynağı**	**Kareler Toplamı**	**sd**	**Kareler Ortalaması**	**F**	**p**
Duygusal bağlılık	Gruplar arası	374,374	3	124,791	3,393	,018*
	Gruplar içi	13536,293	368	36,783		
	Toplam	13910,667	371			
Devam bağlılığı	Gruplar arası	3,574	3	1,191	,142	,934
	Gruplar içi	3078,318	368	8,365		
	Toplam	3081,892	371			
Normatif bağlılık	Gruplar arası	38,283	3	12,761	,690	,559
	Gruplar içi	6805,790	368	18,494		
	Toplam	6844,073	371			
Örgütsel bağlılık	Gruplar arası	702,328	3	234,109	1,990	,115
	Gruplar içi	43282,002	368	117,614		
	Toplam	43984,331	371			

*p<0,05

Çizelgedeki bilgiler incelendiğinde akademisyenlerin yaşlarına göre devam bağlılığı ($F_{(3,371)}$=0,142; p>0,05), normatif bağlılık ($F_{(3,371)}$=0,690; p>0,05) ve örgütsel bağlılık ($F_{(3,371)}$=1,990; p>0,05) puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Diğer bir anlatımla çalışmaya katılan 21-30, 31-40, 41-50, 51 ve üzeri

yaştaki olan akademisyenlerin örgütlerine ilişkin söz konusu bağlılıklarının benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

Bununla beraber akademisyenlerin duygusal bağlılık puanlarının yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır ($F_{(3,371)}$=3,393; p<0,05). Farklılığın tespiti için hesaplanan LSD testi sonucunda 51 yaş ve üzerindeki akademisyenlerin duygusal bağlılıklarının (23,79±5,46); 21-30 yaşındaki (20,53±5,81), 31-40 yaşındaki (21,30±6,31), 41-50 yaşındaki (21,52±6,21) akademisyenlerden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

4.4.3. Medeni duruma göre örgütsel bağlılıklarının incelenmesi

Akademisyenlerin medeni durumlarına göre örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçları Çizelge'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.19. Katılımcıların medeni durumlarına göre örgütsel bağlılıklarına yönelik hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçları

Örgütsel Bağlılıklar	**Medeni durum**	**N**	$\bar{X}$	**SS**	**sd**	**t**	**p**
Duygusal bağlılık	Evli	250	22,41	5,76			
	Bekar	122	20,15	6,58	370	3,390	0,001*
Devam bağlılığı	Evli	250	17,82	2,85			
	Bekar	122	17,13	2,91	370	2,162	0,031*
Normatif bağlılık	Evli	250	19,36	4,34			
	Bekar	122	18,00	4,06	370	2,887	0,004*
Örgütsel bağlılık	Evli	250	59,58	10,48			
	Bekar	122	55,28	11,18	370	3,635	0,000*

*p<0,05

Çizelgede görüldüğü gibi akademisyenlerin medeni durumlarına göre duygusal bağlılıkları anlamlı bir değişiklik göstermektedir ($t_{(370)}$=3,390; p<0,05). Ortalama puanlar incelendiğinde evli akademisyenlerin duygusal bağlılıklarının (22,41±5,76) bekar akademik personele (20,15±6,58) göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan akademik personelin medeni durumlarına göre devam bağlılıklarının da anlamlı bir değişiklik gösterdiği belirlenmiştir ($t_{(370)}$=2,162; p<0,05). Ortalama puanlar incelendiğinde evli akademisyenlerin devam bağlılıklarının (17,82±2,85) bekar akademik personele (17,13±2,91) göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Akademik personelin normatif bağlılıklarının da medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır ($t_{(370)}$=2,887; p<0,05). Benzer şekilde evli akademisyenlerin (19,36±4,34) bekar akademik personele (18,00±4,06) göre normatif bağlılıklarının daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge incelendiğinde araştırmaya katılan akademik personelin örgütsel bağlılıklarının da medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($t_{(370)}$=3,635; p<0,05). Ortalama puanlar doğrultusunda evli akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarının (59,58±10,48) bekar akademik personele (55,28±11,18) göre daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır.

4.4.4. Cinsiyete göre örgütsel bağlılıklarının incelenmesi

Araştırmaya katılan akademik personelin örgütsel bağlılıklarının cinsiyete göre anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçları Çizelge'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.20. Katılımcıların cinsiyete göre karaörgütsel bağlılıklarına yönelik hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçları

Örgütsel Bağlılıklar	**Cinsiyet**	**N**	**$\bar{X}$**	**SS**	**sd**	**t**	**p**
Duygusal bağlılık	Erkek	250	22,06	6,21			
	Kadın	122	20,87	5,89	370	1,769	0,078
Devam bağlılığı	Erkek	250	17,76	2,87			
	Kadın	122	17,24	2,89	370	1,638	0,102
Normatif bağlılık	Erkek	250	19,29	4,29			
	Kadın	122	18,14	4,22	370	2,456	0,014*
Örgütsel bağlılık	Erkek	250	59,12	11,17			
	Kadın	122	56,25	10,06	370	2,402	0,017*

*p<0,05

Çizelgede yer alan bilgiler incelendiğinde araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyetlerine göre duygusal bağlılık ($t_{(370)}$=1,769; p>0,05) ve devam bağlılığı ($t_{(370)}$=1,638; p>0,05) puanlarının anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle erkek ve kadın akademisyenlerin duygusal bağlılık ve devam bağlılıklarının benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

Bununla birlikte akademisyenlerin cinsiyetlerine göre normatif bağlılık puanlarının anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır ($t_{(370)}$=2,456; p<0,05). Ortalama puanlar incelendiğinde erkek akademisyenlerin (19,29±4,29), kadın akademisyenlere (18,14±4,22) göre normatif bağlılıklarının daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Benzer şekilde akademik personelin örgütsel bağlılığının cinsiyete göre anlamlı bir değişiklik gösterdiği belirlenmiştir ($t_{(370)}$=2,456; p<0,05). Ortalama puanlar incelendiğinde erkek akademisyenlerin (59,12±11,17), kadın akademisyenlere (56,25±10,06) göre örgütsel bağlılıklarının daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

4.4.5. Üniversiteye göre örgütsel bağlılıklarının incelenmesi

Araştırmaya katılan akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarının üniversitelerine göre anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediğinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçları Çizelge'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.21. Katılımcıların üniversitelerine göre örgütsel bağlılıklarına yönelik hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçları

Örgütsel Bağlılıklar	**Üniversite**	**N**	**$\bar{X}$**	**SS**	**sd**	**t**	**p**
Duygusal bağlılık	Devlet	298	22,43	6,02			
	Vakıf	74	18,59	5,58	370	4,974	0,000*
Devam bağlılığı	Devlet	298	17,74	3,02			
	Vakıf	74	16,99	2,17	370	2,026	0,044*
Normatif bağlılık	Devlet	298	19,41	4,38			
	Vakıf	74	16,92	3,27	370	4,577	0,000*
Örgütsel bağlılık	Devlet	298	59,58	10,93			
	Vakıf	74	52,50	8,71	370	5,175	0,000*

*p<0,05

Çizelge incelendiğinde araştırmaya katılan akademisyenlerin görev yaptıkları üniversitelere göre duygusal bağlılıklarının anlamlı bir değişiklik gösterdiği görülmektedir ($t_{(370)}$=4,974; p<0,05) Ortalama puanlar incelendiğinde devlet üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin (22,43±6,02), vakıf üniversitesindekilere (18,59±5,58) göre duygusal bağlılıklarının daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Akademisyenlerin devam bağlılıklarının görev yaptıkları üniversitelere göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($t_{(370)}$=2,026; p<0,05) Ortalama puanlar incelendiğinde devlet üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin (17,74±3,02), vakıf üniversitesindeki akademisyenlere (16,99±2,17) göre devam bağlılıklarının daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır.

Araştırmaya katılan akademik personelin normatif bağlılıklarının görev yaptıkları üniversitelere göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t_{(370)}$=4,577; p<0,05) Ortalama puanlar doğrultusunda devlet üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin (19,41±4,38), vakıf üniversitesinde görev yapan akademisyenlere (16,92±3,27) göre normatif bağlılıklarının daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Çizelge'de araştırmaya katılan akademisyenlerin görev yaptıkları üniversitelere göre örgütsel bağlılıklarının da anlamlı bir değişiklik gösterdiği görülmektedir ($t_{(370)}$=5,175; p<0,05) Ortalama puanlar incelendiğinde devlet üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin (59,58±10,93), vakıf üniversitesindekilere (52,50±8,71) göre örgütsel bağlılıklarının daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

4.4.6. Unvanlarına göre örgütsel bağlılıklarının incelenmesi

Araştırmaya katılan akademisyenlerin unvanlarına göre örgütsel bağlılıklarına yönelik betimsel istatistikler hesaplanmış, sonuçlar Çizelge'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.22. Katılımcıların unvanları bazında örgütsel bağlılıklarına yönelik hesaplanan betimsel istatistikler

Örgütsel Bağlılıklar	**Unvan**	**N**	**Min.**	**Max.**	$\bar{X}$	S_x
Duygusal bağlılık	Profesör dr.	30	12,00	30,00	25,53	4,38
	Doçent dr.	59	8,00	30,00	21,61	5,57
	Dr. Öğr. Üyesi	106	6,00	30,00	20,89	6,76
	Öğretim görevlisi (dr.)	99	11,00	30,00	22,84	5,05
	Araş. Gör. (dr)	78	6,00	30,00	19,79	6,58
Devam bağlılığı	Profesör dr.	30	9,00	24,00	17,40	3,14
	Doçent dr.	59	12,00	26,00	17,41	2,53
	Dr. Öğr. Üyesi	106	11,00	25,00	17,43	3,07
	Öğretim görevlisi (dr.)	99	12,00	25,00	17,94	2,55
	Araş. Gör. (dr)	78	10,00	26,00	17,58	3,19
Normatif bağlılık	Profesör dr.	30	14,00	28,00	19,77	3,62
	Doçent dr.	59	6,00	28,00	19,19	4,42
	Dr. Öğr. Üyesi	106	6,00	30,00	18,43	4,65
	Öğretim görevlisi (dr.)	99	7,00	27,00	19,62	3,98
	Araş. Gör. (dr)	78	10,00	28,00	18,13	4,21
Örgütsel bağlılık	Profesör dr.	30	43,00	78,00	62,70	8,23
	Doçent dr.	59	29,00	81,00	58,20	10,16
	Dr. Öğr. Üyesi	106	29,00	83,00	56,75	11,94
	Öğretim görevlisi (dr.)	99	35,00	80,00	60,39	9,35
	Araş. Gör. (dr)	78	27,00	81,00	55,50	11,74

Çizelge incelendiğinde akademisyenlerin unvanları bazında duygusal bağlılık puanlarının ortalamasının 19,79 (±6,58) ile 25,53 (±4,38) arasında değişiklik gösterdiği belirlenmiştir. Akademisyenlerin unvanlarına göre devam bağlılığı puanları ortalamasının 17,40 (±3,14) ile 17,94 (±2,55) arasında; normatif bağlılık puanlarının ortalamasının 18,13 (±4,21) ile

19,77 (±3,62) arasında; örgütsel bağlılık puanlarının ortalamasının 55,50 (±11,74) ile 62,70 (±8,23) arasında farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin unvanları bazında örgütsel bağlılık puanlarının varyanslarının homojenliğine ilişkin Levene testi hesaplanmıştır. Hesaplama sonucunda duygusal bağlılık puanlarına ilişkin Levene testi 2,570; p>0,05; devam bağlılığı puanlarına yönelik Levene testi 2,008; p>0,05; normatif bağlılık puanlarının Levene testi 1,321; p>0,05; örgütsel bağlılık puanlarına yönelik Levene testi 2,332; p>0,05 olarak hesaplanmıştır. Başka bir anlatımla araştırmaya katılan akademisyenlerin unvanları bazında örgütsel bağlılık puanlarının varyanslarının homojen olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin unvanlarına göre örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) hesaplanmış, sonuçlar Çizelge'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.23. Katılımcıların unvanlarına göre örgütsel bağlılıklarına yönelik hesaplanan tek yönlü varyans analizi sonuçları

Örgütsel Bağlılıklar	**Varyansın Kaynağı**	**Kareler Toplamı**	**sd**	**Kareler Ortalaması**	**F**	**p**
Duygusal bağlılık	Gruplar arası	922,393	4	230,598	6,516	,000*
	Gruplar içi	12988,274	367	35,390		
	Toplam	13910,667	371			
Devam bağlılığı	Gruplar arası	17,743	4	4,436	,531	,713
	Gruplar içi	3064,150	367	8,349		
	Toplam	3081,892	371			
Normatif bağlılık	Gruplar arası	147,587	4	36,897	2,022	,091
	Gruplar içi	6696,486	367	18,247		
	Toplam	6844,073	371			
Örgütsel bağlılık	Gruplar arası	1873,712	4	468,428	4,082	,003*
	Gruplar içi	42110,618	367	114,743		
	Toplam	43984,331	371			

*p<0,05

Çizelgede yer alan bilgiler incelendiğinde akademisyenlerin devam bağlılığı ($F_{(4,371)}$=0,531; p>0,05), normatif bağlılık ($F_{(4,371)}$=2,022; p>0,05) puan ortalamalarının unvanlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Diğer bir anlatımla üniversitede profesör doktor, doçent doktor, doktor öğretim üyesi, öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi unvanlarında görev yapan akademisyenlerin devam ve normatif bağlılıklarının benzerlik gösterdiği saptanmıştır.

Bununla beraber akademik personelin unvanına göre duygusal bağlılık düzeyinin anlamlı bir değişiklik gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(4,371)}$=6,516; p<0,05). Farklılığın belirlenmesine yönelik hesaplanan LSD testi sonucunda profesör doktorların duygusal bağlılıklarının (25,53±4,38); doçent doktor (21,61±5,57), doktor öğretim üyesi (20,89±6,76), öğretim görevlisi (22,84±5,05) ve araştırma görevlisi (19,79±6,58) olarak çalışan akademisyenlerden anlamlı bir şekilde daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Akademik personelin unvanına göre örgütsel bağlılık düzeyinin anlamlı bir değişiklik gösterdiği saptanmıştır ($F_{(4,371)}$=4,082; p<0,05). Farklılığa ilişkin hesaplanan LSD testi sonucunda profesör doktor olan akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarının (62,70±8,23); doktor öğretim üyesi (56,75±11,94) ve araştırma görevlisi (55,50±11,74) olarak görev yapan akademisyenlerden anlamlı bir şekilde daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

4.4.7. Yöneticilik görevinin olma durumuna göre örgütsel bağlılıklarının incelenmesi

Araştırma kapsamında görüşleri alınan akademisyenlerin yönetici olma durumuna göre örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amacıyla ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmıştır. Sonuçlar Çizelge'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.24. Katılımcıların yönetici olma durumlarına göre örgütsel bağlılıklarına yönelik hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçları

Örgütsel Bağlılıklar	**Yönetici olma durumu**	**N**	$\bar{X}$	**SS**	**sd**	**t**	**p**
Duygusal bağlılık	Var	90	23,26	5,53			
	Yok	282	21,16	6,22	370	2,854	0,005*
Devam bağlılığı	Var	90	17,10	2,88			
	Yok	282	17,75	2,87	370	1,864	0,063
Normatif bağlılık	Var	90	19,41	4,07			
	Yok	282	18,75	4,36	370	1,269	0,205
Örgütsel bağlılık	Var	90	59,77	10,15			
	Yok	282	57,66	11,08	370	1,602	0,110

*p<0,05

Çizelgedeki bilgiler incelendiğinde akademisyenlerin yönetici olma durumlarına göre devam bağlılığı ($t_{(370)}$=1,864; p>0,05), normatif bağlılık ($t_{(370)}$=1,269; p>0,05) ve örgütsel bağlılık ($t_{(370)}$=1,602; p>0,05) puanlarının anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Başka bir anlatımla yöneticilik görevi olan ve olmayan akademisyenlerin söz konusu bağlılıklarının benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

Bununla birlikte akademisyenlerin duygusal bağlılık düzeylerinin yönetici olma durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($t_{(370)}$=2,854; p<0,05). Ortalama puanlar yöneticilik görevi olan akademisyenlerin (23,26±5,53), yöneticilik görevi olmayanlara (21,16±6,22) göre duygusal bağlılıklarının daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır.

4.4.8. Bölümlerine göre örgütsel bağlılıklarının incelenmesi

Çalışmaya katılan akademisyenlerin bölümlerine göre örgütsel bağlılıklarına yönelik betimsel istatistikler hesaplanmış, sonuçlar Çizelge'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.25. Katılımcıların bölümleri bazında örgütsel bağlılıklarına yönelik hesaplanan betimsel istatistikler

Örgütsel Bağlılıklar	**Bölüm**	**N**	**Min.**	**Max.**	$\bar{X}$	S_x
Duygusal bağlılık	Beden eğitimi ve spor öğretmenliği	126	6,00	30,00	20,69	6,81
	Antrenörlük	91	6,00	30,00	21,77	5,99
	Spor yöneticiliği	95	6,00	30,00	22,49	5,83
	Rekreasyon	60	6,00	30,00	21,32	5,66
Devam bağlılığı	Beden eğitimi ve spor öğretmenliği	126	10,00	26,00	17,62	2,78
	Antrenörlük	91	9,00	26,00	17,44	3,03
	Spor yöneticiliği	95	11,00	24,00	17,51	2,82
	Rekreasyon	60	12,00	24,00	17,95	2,98
Normatif bağlılık	Beden eğitimi ve spor öğretmenliği	126	9,00	30,00	18,39	4,27
	Antrenörlük	91	6,00	29,00	19,22	4,48
	Spor yöneticiliği	95	6,00	28,00	19,25	4,32
	Rekreasyon	60	10,00	26,00	18,55	3,98
Örgütsel bağlılık	Beden eğitimi ve spor öğretmenliği	126	27,00	81,00	56,71	11,54
	Antrenörlük	91	30,00	83,00	58,43	11,13
	Spor yöneticiliği	95	29,00	78,00	59,25	10,65
	Rekreasyon	60	35,00	76,00	57,82	9,90

Çizelgede yer alan bilgiler incelendiğinde araştırmaya katılan akademisyenlerin bölümleri bazında duygusal bağlılık puanlarının ortalamasının 20,69 (±6,81) ile 22,49 (±5,83) arasında; devam bağlılığı puanları ortalamasının 17,44 (±3,03) ile 17,95 (±2,98) arasında; normatif bağlılık puanlarının ortalamasının 18,39 (±4,27) ile 19,25 (±4,32) arasında; örgütsel bağlılık puanlarının ortalamasının 56,71 (±11,54) ile 59,25 (±10,65) arasında değişiklik gösterdiği saptanmıştır.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin bölümlerine göre duygusal bağlılık puanlarına ilişkin Levene testi 1,272; $p>0,05$; devam bağlılığı puanlarının Levene testi 0,434; $p>0,05$; normatif bağlılık puanlarının Levene testi 0,354; $p>0,05$; örgütsel bağlılık puanlarının

Levene testi 0,306; p>0,05 olarak hesaplanmıştır. Başka bir ifadeyle araştırmaya katılan akademisyenlerin unvanları bazında örgütsel bağlılık puanlarının varyanslarının homojen olduğu belirlenmiştir.

Akademisyenlerin bölümlerine göre örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) hesaplanmış, sonuçlar Çizelge'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.26. Katılımcıların bölümlerine göre örgütsel bağlılıklarına yönelik hesaplanan tek yönlü varyans analizi sonuçları

Örgütsel Bağlılıklar	**Varyansın Kaynağı**	**Kareler Toplamı**	**sd**	**Kareler Ortalaması**	**F**	**p**
Duygusal bağlılık	Gruplar arası	183,890	3	61,297	1,643	,179
	Gruplar içi	13726,777	368	37,301		
	Toplam	13910,667	371			
Devam bağlılığı	Gruplar arası	10,775	3	3,592	,430	,731
	Gruplar içi	3071,118	368	8,345		
	Toplam	3081,892	371			
Normatif bağlılık	Gruplar arası	57,156	3	19,052	1,033	,378
	Gruplar içi	6786,917	368	18,443		
	Toplam	6844,073	371			
Örgütsel bağlılık	Gruplar arası	365,441	3	121,814	1,028	,380
	Gruplar içi	43618,889	368	118,530		
	Toplam	43984,331	371			

*p<0,05

Çizelgede yer alan bilgiler incelendiğinde araştırmaya katılan akademisyenlerin duygusal bağlılık ($F_{(3,371)}$=1,643; p>0,05), devam bağlılığı ($F_{(3,371)}$=0,430; p>0,05), normatif bağlılık ($F_{(3,371)}$=1,033; p>0,05), örgütsel bağlılık ($F_{(3,371)}$=1,028; p>0,05) puan ortalamalarının bölümlerine göre anlamlı bir değişiklik göstermediği görülmektedir. Başka bir anlatımla beden eğitimi ve spor öğretmenliği, antrenörlük, spor yöneticiliği ve rekreasyon bölümlerinde görev yapmakta olan akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarının benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

4.5. Katılımcıların karanlık üçlü özellikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında nasıl bir ilişki bulunmaktadır?

Araştırmaya katılan akademisyenlerin örgütsel bağlılıkları ile karanlık üçlü özellikleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

4.5.1. Örgütsel bağlılık ile karanlık üçlü özellikleri arasındaki ilişkiler

Araştırma kapsamında görüşleri alınan akademisyenlerin örgütsel bağlılıkları ile karanlık üçlü özellikleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Sonuçlar Çizelge'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.27. Katılımcıların örgütsel bağlılıkları ile karanlık üçlü özellikleri arasındaki ilişkiler

Bağlılık	Değerler	Makyavelizm	Narsisizm	Psikopati
Örgütsel bağlılık	r	0,088	0,063	0,078
	p	0,211	0,353	0,240
	N	372	372	372

*p<0,05; **p<0,01

Çizelge'de yer alan bilgiler incelendiğinde spor bilimleri fakültesinde görev yapan akademisyenlerin örgütsel bağlılıkları ile makyavelizm kişilik özellikleri (r=0,088; p>0,05), narsisizm kişilik özellikleri (r=0,063; p>0,05) ve psikopati kişilik özellikleri (r=0,078; p>0,05) arasında anlamlı ilişkilerin olmadığı tespit edilmiştir.

4.5.2. Duygusal bağlılık ile karanlık üçlü özellikleri arasındaki ilişkiler

Akademisyenlerin duygusal bağlılıkları ile karanlık üçlü özellikleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Sonuçlar Çizelge'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.28. Katılımcıların duygusal bağlılıkları ile karanlık üçlü özellikleri arasındaki ilişkiler

Bağlılık	Değerler	Makyavelizm	Narsisizm	Psikopati
Duygusal bağlılık	r	-,131	,113	-,141
	p	,552	,798	,426
	N	372	372	372

*p<0,05; **p<0,01

Çizelge'de yer alan bilgiler incelendiğinde Çalışmaya katılan akademisyenlerin duygusal bağlılıkları ile makyavelizm kişilik özellikleri (r=-0,131; p>0,05), ve psikopati kişilik özellikleri (r=-0,141; p>0,05) arasında çok düşük bir düzeyde ters yönlü ilişki belirlenmiştir.

4.5.3. Devam bağlılığı ile karanlık üçlü özellikleri arasındaki ilişkiler

Araştırma kapsamında görüşleri alınan akademisyenlerin devam bağlılıkları ile karanlık üçlü özellikleri arasındaki ilişkilere yönelik Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmış, sonuçlar Çizelge'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.29. Katılımcıların devam bağlılıkları ile karanlık üçlü özellikleri arasındaki ilişkiler

Bağlılık	Değerler	Makyavelizm	Narsisizm	Psikopati
Devam bağlılığı	r	0,396**	0,174**	0,322**
	p	0,000	0,003	0,000
	N	372	372	372

*p<0,05; **p<0,01

Çizelge incelendiğinde araştırmaya katılan akademik personelin devam bağlılıkları ile makyavelizm (r=0,396; p<0,01) ve psikopati (r=0,322; p<0,05) kişilik özellikleri arasında pozitif yönde orta düzeyde, narsisizm (r=0,174; p>0,05) kişilik özelliklerinde ise çok düşük bir düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir.

4.5.4. Normatif bağlılık ile karanlık üçlü özellikleri arasındaki ilişkiler

Akademisyenlerin normatif bağlılıkları ile karanlık üçlü özelliklerine yönelik Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmış, sonuçlar Çizelge'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.30. Katılımcıların normatif bağlılıkları ile karanlık üçlü özellikleri arasındaki ilişkiler

Bağlılık	Değerler	Makyavelizm	Narsisizm	Psikopati
Normatif bağlılık	r	0,009	-0,009	0,039
	p	0,857	0,856	0,455
	N	372	372	372

*p<0,05; **p<0,01

Çizelge'de bilgiler doğrultusunda araştırmaya katılan akademisyenlerin normatif bağlılıkları ile makyavelizm kişilik özellikleri (r=0,009; p>0,05), narsisizm kişilik özellikleri (r=-0,009; p>0,05) ve psikopati kişilik özellikleri (r=0,039; p>0,05) arasında anlamlı ilişkilerin olmadığı tespit edilmiştir.

5. TARTIŞMA

Akademisyenlerin karanlık üçlü özellikleri ve örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi, arasındaki ilişkinin ortaya konması ve demografik değişkenlere göre farklılıklarının tespit edilmesi amacıyla yapılan çalışmanın, bu bölümünde, kullanılan ölçeklerden elde edilen veriler yorumlanarak ve literatür temelli olarak tartışılmıştır.

Elde edilen veriler ışığında araştırma kapsamına alınan akademik personelin makyavelizm ve narsisizm kişilik özelliklerinin orta düzeyde, psikopati kişilik özelliklerinin ise düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Karanlık üçlü özellikleri kendi içerisinde sıralanırsa akademik personelin en çok narsisizm; en az psikopati kişilik özelliğine sahip olduğu görülmektedir (Çizelge 4.1).

Bu araştırmanın kuramsal temelini oluşturan karanlık üçlü davranışları Paulhus, yaptığı kuramsal çerçeve ve sınıflandırma içerisinde incelenmiştir.

Bu noktadan hareketle akademisyenlerin en çok kendini sevme, yüksek bir beğenilme isteği (Geçtan, 2010) diğerlerine üstünlük hissi ve devamlı kendilerini övme (Paulhus ve Williams, 2002) gibi özelliklere sahip olduğu ve düşük düzeyde ise pişmanlık duymama (Arrigo ve Shipley, 2001), hatalarından ders almama, bencillik ve sevmede yetersizlik (Cleckley, 1941) özelliklerine sahip olduğu söylenebilir. Bununla birlikte akademisyenlerin orta düzeyde, rekabetin yüksek olduğu ortamlarda bilgiyi çevresiyle paylaşmaktan kaçınma (Mandacı, 2007), otoriter, kendi kendini tecrit eden ve eleştirel kişilik özellikleri sergiledikleri söylenebilir.

Ulusal literatürde yapılan ilgili çalışmalar incelendiğinde Aydoğan ve Serbest (2016) kamu örgütleri üzerine yaptığı araştırmada sırasıyla; narsisizm (2.30) Makyavelizm (1,71) ve psikopati (1,63) olarak sıralanmıştır. Bolelli (2018) yöneticiler üzerine yaptığı araştırmada narsisizm (3,19) Makyavelizm (2,70) ve psikopati (2,29) olarak sıralanmıştır. Bu sonuçlar çalışmayla paralellik göstermektedir.

Araştırma kapsamına alınan akademisyenlerin Makyavelizm puanlarının orta seviyede olduğu belirlenmiştir. Bu oran genel olarak ulusal örneklemde başka meslek ve gruplara yönelik olarak yapılan araştırmaların ortalamalarının üzerindedir (Mandacı, 2007, Şanal ve

Dağtekin, 2018; Özler vd, 2013, Demirtaş ve Biçkes, 2014). Uluslararası çalışmalarda da benzer sonuçlar vardır, Siegel (1973), araştırmasında, Makyavelizm düzeyi en yüksek olan grubun akademisyenler olduğunu belirtmektedir. Akademisyenlerde Makyavelizm yüksek çıkması eğitim-öğretim faaliyeti açısından negatif sonuçlara yol açabilir. Örneğin Liu (2008), Makyavel oryantasyon ile bilgi paylaşım gönüllülüğü arasında anlamlı negatif yönlü bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Diğer bir deyişle makyavelist eğilimler arttıkça, bilgi paylaşım gönüllülüğü azalmaktadır.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin kurumdaki çalışma süresine, yaşına, medeni durumuna, cinsiyetine, görev yaptığı üniversitenin türüne, unvanına, bölümüne, yöneticilik görevi olma durumuna göre karanlık üçlü özelliklerine sahip olma düzeyleri anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Alt boyutlar tek tek ele alındığında ilk olarak; akademisyenlerin kurumdaki çalışma sürelerine göre Makyavelizm, narsisizm ve psikopati puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmıştır. Özer, Uğurluoğlu, Kahraman ve Avcı (2016) da, hemşirelerin karanlık üçlü özellikleri alt boyutlarına ilişkin değerlendirmelerinde toplam çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmadığını ortaya koymuştur. Bu sonuç çalışmamızla paralellik teşkil etmektedir. Ancak Aydoğan ve Serbest (2016) yapmış oldukları çalışmada Karanlık Üçlü' nün narsisizm faktörü çalışma süresine göre farklılık göstermektedir hipotezini kabul eden sonuçlar elde ederken; Makyavelizm ve psikopati için farklılık göstermediğini bulmuşlardır. İşte kıdem kazanma ve artan tecrübe narsistik eğilimi arttırıyor mu sorusunu akıllara getiren bir bulgu olarak değerlendirilebilir (4.2.1.)

Bir diğer alt boyut olan yaş değişkenine baktığımızda; akademisyenlerin Makyavelizm, narsisizm ve psikopati puan ortalamalarının yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Özer vd (2016) hemşirelerin karanlık üçlü düzeylerinin alt boyutları olan makyavelizm, narsisizm ve psikopati boyutlarına ilişkin değerlendirmelerinde; yaşın istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar oluşturduğu tespit ederken, Akıncı (2015)da yaş değişkeninin narsisit kişilik üzerine etkili olduğunu ve yaşın ilerlemesi ile daha da arttığını belirtmiştir. Özcihan (2014) da, yaş ilerledikçe Makyavelizm düzeyinin düştüğünü ifade ederken; Foster ve Campbell ve Twenge (2003)

araştırmalarında narsisizmin yaş arttıkça azaldığına dikkat çekmektedirler (4.2.2.).Bu araştırmaların sonuçları çalışmamızla farklılıklar göstermektedir.

Araştırma bulguları medeni durum değişkenine göre; Makyavelizm, narsisizm ve psikopati kişilik puanlarının anlamlı bir farklılık göstermediğine işaret etmektedir. Ancak farklı çalışmalara baktığımızda; Mandacı (2007) çalışmasında sosyal değer yargılarının medeni durumdan etkilendiğini ifade ederken, evli kişilerin Makyavelist tutumlarının azaldığını belirtmişlerdir. Bu sonuçlar akademisyenlerin sosyal mitleri geri planda tutabildikleri algısına yol açabilmektedir (4.2.3.).

Akademisyenlerin cinsiyetine göre karanlık üçlü özellikleri incelendiğinde makyavelizm puanlarının aynı olduğu, kadın akademisyenlerin ise narsizm puan ortalamasının daha yüksek olduğu ancak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilirken, psikopati puanlarının anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Ortalama puanlar incelendiğinde erkek akademisyenlerin kadın akademisyenlere göre psikopati kişilik özelliklerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Çizelge, 4.2.4).

Narsisizm özelliği cinsiyet bağlamında incelendiğinde literatürde farklı açıklamaların ve bulguların olduğu görülmektedir.

Ulusal literatürde eğitimciler üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde araştırma sonuçlarına benzer şekilde, cinsiyet değişkeni açısından kadın öğretmenlerin narsistik kişilik eğilim puan ortalamalarının, erkek öğretmenlerin narsistik kişilik eğilim puan ortalamalarından yüksek olduğu ancak puan ortalamaları, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir (Karataş ve Taş 2017, Uçar ve Konar, 2018). Ayrıca Mealey'in (1995) araştırmasında; erkeklerdeki subklinik psikopatinin kadınlara oranla daha yüksek bulduğunu görmekteyiz. Çalışmamızı destekler nitelikte olan bu sonuç; psikopatinin sahip olduğu agresif tutumun kadının sahip olduğu yumuşak doğasına aykırı olması ile yorumlanabilir.

Bu araştırmada psikopati, subklinik olarak ele alınmıştır ve bireylerin kendilerini değerlendirmeleri yolu ile ölçümlenmiş ve erkek akademisyenlerin puan ortalaması anlamlı derecede yüksek olarak saptanmıştır. Bu noktadan hareketle erkek akademisyenlerin düşük seviyeli kaygı, empati yoksunluğu, anti sosyal girişimlerde

bulunma eğiliminin (Babiak ve Hare, 2006) ve kişilerarası ilişkilerde soğukkanlı, bencil, öncelikle kendi istek ve ihtiyaçlarını tatmin etme arzusunun (Spain, Harms ve LeBreton, 2014) kadın akademisyenlere göre daha baskın olduğu söylenebilir. Diğer yandan klinik olmayan psikopati kişilik özellikleri yüksek olan kişiler, sözel becerileri gelişmiş ve ikna kabiliyeti yüksek, kendi amaçları doğrultusunda çalışanlarını yönlendirebilen karizmatik ve başarılı olma ihtimalleri çok yüksek (Ray ve Ray, 1982) kişiler olarak, kariyer odaklı (Chiaburu, Munoz ve Gardner., 2013) bir yönelime sahip oldukları ifade edilmektedir.

Bir diğer demografik özellik olarak ele alınan devlet üniversitesi ile vakıf üniversitelerinin sonuçları incelendiğinde; akademisyenlerin görev yaptıkları üniversitelere göre makyavelizm ve psikopati kişilik puanlarının anlamlı bir farklılık göstermediği ancak vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin Makyavelizm puan ortalamasının biraz daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bununla beraber akademisyenlerin narsisizm özelliklerinin üniversitelerine göre anlamlı bir değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir. Ortalama puanlar incelendiğinde vakıf üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin, devlet üniversitesindekilere göre narsisizm kişilik özelliklerinin daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir (Çizelge, 4.2.5.)

Gerek Türkiye'de devlet ile özel üniversite de çalışma arasında iş şartları, koşulları ve işe devam kriterleri arasındaki farklılıklar açısından, gerekse ilgili literatüre göre bu sonucun çıkması öngörülen bir durumdur. Çünkü vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin her sene sözleşmelerinin yenilenmesi yönetimin uygun gördüğü ve işe alım sözleşmesine göre örneğin ücret, belli sayıda derse girmek yönetimin belirlediği mesai saatleri dahilinde okulda bulunmak zorunda kalması gibi durumlar, devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlere göre çalışma şartlarını daha ağır ve rekabetçi piyasa şartlarına göre varolma mücadelesi içinde bırakmaktadır.

Wallace ve Baumeister (2002) çalışmasında narsisistlerin zor görevlerde diğerlerinden daha başarılı olabileceği görülmüştür. Bu bağlamda narsistler, başarının ve başarısızlığın sonuçlarının işe devam edebilmek için önemli etkisinin olduğu sektörlerde daha gayretli ve ön plana çıktığı söylenebilir. Çünkü bu kişilerin öz güvenleri ve şöhrete olan istekleri başarısızlık korkularından üstün gelmektedir (Cihangiroğlu, 2012; 121)

Koç (2018) akademisyenler üzerine yaptığı araştırmada vakıf üniversitelerinin görev yapan öğretim üyelerinin, devlet üniversitesinde görev yapan öğretim üyelerine göre işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek düzeyde olduğu tespit ederek bu sonucu vakıf üniversitelerindeki çalışma şartlarının zorluğu ve iş güvenliğinin karşılıklı sözleşmeye bağlı olması ile açıklamıştır.

Araştırma kapsamına alınan akademisyenlerin unvanlarına karanlık üçlü özellikleri incelendiğinde Makyavelizm boyutunda araştırma görevlilerinin ve profesörlerin, narsizm boyutunda profesörlerin ve psikopati boyutunda doçentlerin en yüksek ortalamaya sahip olduğu ancak puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir (Çizelge 4.2.6.).

Araştırmanın bulgularında ünvanlarına göre akademisyenlerin Makyavelizm, narsisizm ve psikopati puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Bilici, Mete, Soylu, Bekaroğlu ve Kayakçı (1998), Budak ve Sürvegil (2005) yaptıkları çalışmalarda ulaştıkları sonuçlar göz önüne alındığında bizim bulgularımızla örtüşür bir nitelik taşıdıkları görülmektedir.

Ancak Schneider, McLarnon, Carswell ‘in (2015) çalışmalarında Karanlık Üçlü özelliklerinin kişinin kariyer ilgi değişkenleri ile anlamlı ilişkiler içinde olduğunu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, ülkemizde toplum tarafından kabul görmüş olan akademisyenliğin kültür farkına olan yansıması ile açıklanabilir.

Çalışmada elde edilen veriler ışığında akademisyenlerin yönetici olma durumlarına göre narsisizm ve psikopati kişilik puanlarının anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilirken, yöneticilik görevi olan akademisyenlerin Makyavelist kişilik özelliklerinin yönetici olmayan akademisyenlere göre anlamlı olarak yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cook ve Emmler (1999) araştırmalarında bu sonucu desteklerken; bireylerin liderlik pozisyonlarına erişmelerinin ve sürdürmelerinin potansiyel bir nedenini, yöneticilerinin yönetim potansiyelini değerlendirirken ahlaki eksiklikleri görmezden gelme eğiliminde olmasına bağlamışlardır (Cook ve Emmler, 1999).

Hogan vd (1999) yöneticilerin işten çıkarılma nedenleri üzerine yaptığı araştırmada en önemli etkenler olarak astlarını ezip üstlerine yağ çeken yönetici tipine vurgu yapmıştır.

Makyavelist davranış kuramının dayandığı, prens kitabının yazarı Machiavelli “hem aslan hem de tilki tipi bir davranışı” önemseyerek kendi siyaset kuramı özelinde yeni bir iktidar diyalektiği oluşturmuştur (Öztürk, 2013)

Örgütsel Bağlılık

Araştırmada elde edilen verilerin ışığında akademisyenlerin genel örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu, alt boyutlara ilişkin ortalama puanlarının detaylı incelendiğinde ise en yüksek bağlılığının duygusal bağlılık; en düşük bağlılığının ise devam bağlılığı olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin alt boyutları ortalamaları orta düzeyde olmasıyla birlikte ranj/kategori sayısı eşitliğinden hareketle katılımcıların duygusal bağlılık ortalamasının üst sınırda, devam bağlılığı ortalamasının ise alt sınırda olduğu görülmektedir. Bu verilerden hareketle akademisyenlerin örgütün amaçlarını benimseme, üniversitede çalışmaktan gurur duyma, üniversitede çalışma istekleri gibi hislerinin daha baskın olduğu, akademisyenliği sadece bir meslek değil aynı zamanda bir yaşam biçimi olarak gördükleri söylenebilir (Ağralı Ermiş, Gokyurek, Şahin, Yenel, 2015; Güllü, 2019; 142)

Ülkelerin büyük yatırımlar gerçekleştirdiği eğitim ve bu eğitimin gerçekleştiği formal eğitim kurumları olan okullar istenilen yönde insan yetiştirmek zorundadır. Ülkenin ihtiyaçları doğrultusunda gerekli donanıma sahip insanlar yetiştirmeyi hedefleyen, amaçlayan okullarda aynı amaca ve hedefleri benimseyen eğitimcilere sahip olması gerekmektedir (Uğraşoğlu ve Çağanağa, 2017). Kısaca okul çalışanlarının özellikle öğretmen ve yöneticilerinin okullarına olan bağlılığı eğitim sisteminin amaçlarının gerçekleştirilmesinde çok önemli role sahiptir (Balay, 2014).

Akademisyenlerin kurumdaki çalışma süresi değişkeni örgütsel bağlılık alt bileşenlerinin ortalamasına göre incelendiğinde devam bağlılığı boyutunda anlamlı bir fark olmadığı, ancak duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık ortalamaları arasında kıdem dereceleri yüksek olanlar lehine anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Bu durum Chen’in (2009) kurumda görev yapma süresinin duygusal ve normatif bağlılığın ön değişkeni olduğu tespiti ile örtüşmektedir. Ayrıca ilgili çalışmalarda örgütsel bağlılığın örgütte görev yapma süresi içerisinde işin yapısından ve niteliğinden etkilendiği ifade edilmektedir (Seymen, 2008: 159).

İlgili alanyazın incelendiğinde, Yıldırım (2010) çalışmasındaki sosyo-demografik değişkenlerinden biri olan çalışma yılının kuruma bağlılık puan ortalamalarını etkilemediğini tespit ederken, Özkaya ve diğerleri (2006) çalışanların bulundukları örgütte çalışma süresi arttıkça bazı haklarının da artmasından yola çıkarak (emeklilik tazminatı, tatil imkânları, terfi olanakları vs) çalışma süresi ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki beklediklerini ifade etmişlerdir. Bu tespit araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri yaş değişkenine göre incelendiğinde; devam bağlılığı ve normatif bağlılıklarının benzer olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların örgütsel bağlılık geneli ve duygusal bağlılıklarının yaşla birlikte arttığı ve duygusal bağlılık alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle yaş arttıkça örgütsel bağlılığın geneli ve duygusal bağlılığın yükseldiği belirlenmiştir.

Meyer ve Allen, (1993)'e göre duygusal anlamdaki bağlılığı yükselten ana sebep işgörenin gereksinimlerinin karşılanması değil, bireyin örgütte bulunma isteğidir. Bu istek ise ancak örgütün hederlerini ve değerlerini benimsemesi ile söz konusudur. Buna göre akademisyenlerin yıllar içerisinde temel gereksinimlerini karşıladığı dikkate alındığında, yaşın yükselmesi ile örgüte duyulan duygusal bağlılığın daha baskın çıkması beklenen bir durumdur.

Kurşunoğlu ve Tanrıöğen'nin (2010) yaptıkları analizler sonucunda, öğretmenlerin devam ve normatif bağlılıklarının yaş değişkeninden etkilenmediğini fakat duygusal bağlılık alt boyutunda ve 46 yaş ve üzeri öğretmenlerin lehine bir fark olduğunu belirlenmesi, araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir.

Katılımcıların medeni durum değişkenine göre örgütsel bağlılıklarının evli akademisyenler lehine anlamlı bir farklılık yarattığı belirlenmiştir. Araştırmada medeni durum değişkeni örgütsel bağlılığın geneli ve tüm alt boyutlarında önemli bir etken olarak ortaya çıkmıştır. Özkaya vd (2006) çalışmalarında medeni durumun, örgütsel bağlılık konusunda, çok önemli rol oynadığını belirtmektedirler. Chieu ve Catherine (1999) medeni durumun bağlılığı geliştirmede kritik bir değişken olduğunu vurgulayara, bir aile kurmanın ve çocuk sahibi olmanın bağımlılığın artmasında etken olduğunu söyler. Alan (2010) yaptığı

araştırmada, medeni halin örgütsel bağlılığı birazda zorunlu olarak artırdığını ifade ederek, bunun nedeni olarak evli bireylerin bekârlara nazaran daha fazla finansal yük altında bulunmaları ve bu yükün altından kalkabilmek için düzenli bir gelir gereksinimi içinde olmalarını işaret etmiştir (Alan, 2010, 66). Çalışmamızla uyumlu bulunan bu sonuç; evli kişilerin sorumluluğunun artması, aile kurma ve çocuk sahibi olma gibi durumların bağlılığın yükselmesine sebep olabileceğini akla getirmektedir.

Araştırmada akademisyenlerin diğer bir demografik özelliklerinden biri olan cinsiyet değişkenine göre yapılan incelemede; örgütsel bağlılığın genelinde ve normatif bağlılık alt boyutunda erkek akademisyenlerin kadın akademisyenler göre daha yüksek puan ortalamasına sahip olarak anlamlı bir farklılık ortaya koyduğu saptanmıştır. Bu sonuçlara göre erkek akademisyenlerin baskın olarak istedikleri, ihtiyaç duydukları anda ve kendilerini sorumlu hissettikleri durumda (Yılmaz ve Dil, 2008:120) örgütsel bağlılık ve bileşenlerinin yükseldiği söylenebilir.

Araştırma sonuçlarına göre literatürde yer alan örgütsel bağlılık kuranlarından hareketle örgütsel bağlılığın oluşumunda, erkek akademisyenlerde; duygusal olarak örgüte olan ilgi, örgütle birlikte tanımlanma, örgütle bütünleşme ve örgütten ayrılma durumunda ortaya çıkacak maliyet algısı daha belirleyiciyken kadın akademisyenlerde ise; çalıştığı örgüte karşı sorumluluğu ve yükümlülüğü olduğuna inanma ve yönetim kademesi ile çalışma arkadaşlarına karşı görev algılarının daha belirleyici olduğu (Erdem, 2007:67; Boylu vd; 58) ifade edilebilir.

İlgili literatür araştırma sonuçları açısından incelendiğinde, Thorntwaite (1993), cinsiyet değişkeni ile sadakat; örgüt birliği için çalışma isteği ve çalıştığı kuruma karşı olan sorumluluk duygusu arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik yaptığı çalışmada cinsiyet faktörü ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Her ne kadar farklı yaklaşımlar olsa da; Hrebiniak ve Alutto'ya (1972), Mowday, Portre ve Steers (1982), kadınların çalıştıkları kurumda elde ettikleri pozisyonlar için erkeklerden daha çok çalıştıklarını, daha çok engellerle karşılaşarak üstesinden geldiklerini ve bunun sonucunda da her anlamda bağlılıklarının yüksek olduğunu ifade etmektedirler. Bilim insanlarının cinsiyetin örgütsel bağlılıkla ilişkisi üzerine gerçekleştirdikleri araştırmalarda henüz bir fikir birliği sağlayamamış olsa da; kadın çalışanların süreçte karşılaştıkları zorluklar yüzünden örgüte daha sıkı bağlanmasına yol açtığını düşündürmektedir.

Araştırma kapsamına alınan akademik personelin, örgütsel bağlılık düzeyleri görev yaptıkları üniversite değişkenine göre incelendiğinde devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin örgütsel bağlılık ölçeği geneli ve tüm alt boyutlarında ortalamalarının istatiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Türkiye'de vakıf ve devlet üniversitelerinde akademik personel çalıştırma şartları farklılık içermektedir, sözleşme özgürlüğü çerçevesinde kurulan bir çalışma ilişkisinin tarafı olarak akademik faaliyet yürüten akademisyenlerin vakıf üniversitelerinde iş güvencesinin olmadığı bilinen bir gerçektir (Afşar, 2011). Dolayısıyla, devlet kurumu ile vakıf kurumları arasında hem örgüt tipleri hem de çalışma şartları açısından büyük farklılıklar bulunmaktadır. Devlet kurumlarında çalışanların devletin güvencesi altında oldukları düşüncesiyle bir iş kaybı stresi yaşamadıkları, işten çıkartılmak gibi bir kaygıya sahip olmadıkları herkes tarafından bilinmektedir. Özel sektörün bu anlamda tam tersi olarak işlemesi aratırmamın sonucuna yansıyan bir gerçek olarak kabul edilebilir.

İlgili literatürde farklı alanlarda da kamu ve vakıf/özel sektör çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine yapılan araştırmalarda bu sonucu işaret etmektedir. Örneğin Açıkgöz (2010) çalışmasında; hemşirelerin özel diyaliz merkezlerinde çalışmaktansa kamu diyaliz merkezlerinde çalışmayı tercih ettiklerini, örgütsel bağlılık ve alt boyutlarında irdelediklerinde de; kamuda çalışan hemşirelerin özel merkezlerde çalışanlara göre bağlılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgularda akademisyenlerin devam bağlılığı ve normatif bağlılık puan ortalamalarının unvanlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülürken, örgütsel bağlılık ölçeğinin geneli ve duygusal bağlılık alt boyutunda profesör doktor unvanına sahip akademisyenlerin diğer unvan sahiplerine oranla bağlılık düzeylerinin anlamlı derecede yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bu sonuçlara genel bir değerlendirme ile baktığımızda olası bir sebep olarak; yaşı ilerlemiş bir akademisyenin okuldaki yeri, konumu ve manevi kazanımları belirli bir seviyede olduğundan hareketle farklı bir üniversiteye geçme düşüncesinin zayıf olduğu söylenebilir. Bununla beraber akademisyenin hali hazırda çalıştığı üniversitede daha fazla zaman geçirmiş olmasından mütevellit, daha yüksek düzeyde duygusal bağlılığa sahip olduğu

düşünülebilir. Bu sav Meyer ve Allen, (1984), Meyer, Allen ve Smith, (1993) ve Yalçın (2009) çalışmaları ile de desteklenmektedir.

İlgili literatürde akademisyenler üzerine yapılan araştırmalarda farklı sonuçlar yer almaktadır. Bazı araştırmalarda profesör doktor unvanına sahip akademisyenlerin, duygusal bağlılık alt boyutunda elde ettikleri puanların diğerlerinden anlamlı derecede daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Ağralı Ermiş, Gokyurek, Şahin, Yenel, 2015, 97; Boylu, Pelit ve Güçer, 2007; 67). Bununla birlikte farklı araştırmalarda akademik kariyer olarak yükselen akademisyenlerin çalıştıkları üniversiteye olan duygusal ve normatif bağlılıkları azaldığı belirlenmiştir (Bozkurt ve Yurt, 2013; Çöl ve Gül, 2005; 304).

Çalışmaya katılan akademisyenlerin yönetici olma durumlarına göre devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık puanlarında anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilirken, sadece duygusal bağlılık düzeylerinin yöneticilik görevi olan akademisyenlerde yöneticilik görevi olmayan akademisyenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Kaya (2007) bu durumu bireyin örgütteki pozisyonlarına göre yatırımları artmakta, bunları kaybetmenin maliyeti giderek daha yüksek olmaya başlamakta ve dolayısıyla kıdemi yüksek olan kişilerin rasyonel bağlılıkları yüksek olmaktadır şeklinde açıklamaktadır. Bir başka araştırmada da Weng, McElroy, Morrow, Liu (2010), spesifik olarak, kariyer büyümesi, kariyer hedefi gelişimi, mesleki yetenek gelişimi, terfi hızı ve ücret artışı gibi faktörlerin hepsinin duygusal ve örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediğini ifade etmişlerdir. Çalışmamızla aynı odakta bulunan bu araştırma; eğer bireyler kendi kişisel hedeflerine ulaşabilirler ve aynı zamanda da organizasyon tarafından desteklenirlerse, ait oldukları organizasyonun hedeflerini gerçekleştirmeye daha kararlı olacakları savını güçlendirdiği söylenebilir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin görev yaptıkları bölüm değişkenine göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık noktasında anlamlı bir değişiklik göstermediği saptanmıştır. Araştırma sonuçlarının bu şekilde çıkması, çalıştıkları örgütün genel durumunun bölümlere farklı yansımadığı ve katlımcıların hangi bölümde görev alırsa alsın, örgütün genel olarak sunduğu memnuniyet seviyesinin aynı olmasından kaynaklı olarak açıklanabilir.

Korelasyon sonuçlarına bakıldığında; akademisyenlerin örgütsel bağlılığın geneli ve Karanlık Üçlü özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu sonuç literatürle farklılaşmaktadır, örneğin Steers, (1977); Mathieu ve Zajac, (1990); Iverson ve Buttigieg, (1999); McClurg,(1999); örgütsel bağlılığın öncüllerini araştırdıkları çeşitli çalışmalarda; kişisel özellikler, işle ilgili faktörler (çalışanın iş veya iş rolünü anlamalarına yardımcı olmak için kullanılan uygulamaları) ve mesleki katılım faktörleri (çalışanların kuruluşla ne ölçüde ilgilendiği ve kuruma entegre hissettiği) olarak üç önemli kategori belirtmektedirler (AKT; Joiner ve Bakalis, 2006). Sonuçların literatürle farklılaşmasında mesleki özellikler rol oynamış olabilir.

Araştırmadan elde edilen korelasyon analizine yönelik veriler alt boyutlara göre detaylı analiz edildiğinde; akademisyenlerin duygusal bağlılıkları ile makyavelizm kişilik özellikleri ($r=-0,131$; $p>0,05$), ve psikopati kişilik özellikleri ($r=-0,141$; $p>0,05$) arasında çok düşük bir düzeyde ters yönlü ilişki belirlenmiştir.

İlgili literatürde kişisel özelliklerin içerisinde yer alan Makyavelist, narsistik ve sub klinik psikopatik özelliklerinin örgütsel bağlılıkla ilişkisine yönelik çalışmalar incelendiğinde; Ying ve Cohen (2018) narsisizmin örgütsel bağlılığın alt faktörleri arasındaki duygusal bağlılığı azalttığı sonucu araştırmayla farklılaşırken; Cihangiroğlu ve Cankul, (2011) ile Cihangiroğlu, vd (2015) yapmış oldukları çalışmada narsistik kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık davranışları arasında anlamlı bir ilişkinin bulunamaması araştırma sonuçlarını desteklemektedir.

Bununla birlikte Becker ve Dan O'Hair' ın (2007), karanlık üçlü özelliklerinden Makyavelizm' in örgütsel bağlılık aşamalarında negatif bir etkiye sahip olduğu tespiti ve Özsoy, Ardıç, Balaban (2017) araştırmasında; katılımcıların narsisizmin düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki tespit edilemezken, Makyavelist ve psikopati özellikler ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki belirlemesi çalışma bulgularıyla kısmen paralellik arz etmektedir.

Diğer örgütsel bağlıklık alt boyutu olan devam bağlılığı ile Makyavelizm ($r=0,396$; $p<0,01$) ve Psikopati ($r=0,322$; $p<0,05$) kişilik özellikleri arasında pozitif yönde orta düzeyde, narsisizm ($r=0,174$; $p>0,05$) kişilik özelliklerinde ise çok düşük bir düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle akademik personelin örgütte kalmaya ihtiyacını

işaret eden devam bağımlılı arttıkça örgütsel ortamlarda kişisel gücü sürdürmeye yönelik olarak makyavelist ve kendi istek ve ihtiyaçlarını tatmin etme arzusunu ifade eden psikopati özelliklerinin düzeyi yükselmektedir.

Sarkey vd., (2013) göre kişiliğin, bireylerarası sosyal etkileşim düzlemlerine yansımasıyla, işgörenlerin çalışma arkadaşlarına ve örgüte karşı sergiledikleri tutum ve davranışlarının etkilemesi beklenmektedir. Özellikle hizmet sunan örgütlerde, işgörenlerin hizmet süreçlerini ve örgütsel çıktıları doğrudan etkilemesi, kişilik özelliklerini daha da önemli hale getirmektedir (Kanten vd., 2015).

Araştırmada; normatif bağlılık ile Makyavelist kişilik, narsistik kişilik özellikleri ve psikopatik kişilik özellikleri arasında anlamlı ilişkilerin olmadığı tespit edilmiştir. Mathieu, Neumann, Hare ve Babiak (2014), çalışmalarında Karanlık Üçlü benzeri bir tutum içerisinde olan bireylerin normatif bağlılıklarında düşüş gözlemlediklerini tespiti araştırma sonuçlarıyla farklılaşmaktadır.

Benzer şekilde diğer bir araştırmacı Saneca (2013)'de, özellikle yöneticilik görevi üstlenmiş olan bireylerde subklinik psikopatinin örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutları olan normatif ve duygusal bağlılık üzerinde negatif etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu noktalardan hareketle kişilerin davranışlarındaki etik niteliğin artması, doğru, adaletli, eşitlikçi uygulamalara daha fazla yer verilmesi, vicdanlı, empati yeteneği yüksek bireyler olarak davranmasının örgütsel bağlılığı da yükselteceği kanısı ön plana çıkmaktadır.

Araştırmanın korelasyon analizinden elde edilen bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, ilgili literatür bulgularıyla araştırmanın sonuçlarının farklılaştığı görülmektedir. Ancak uluslararası ve ulusal literatürde konuya ilişkin çalışma sayısının azlığı dikkate alındığında bu bulgulara dayanarak genel bir çıkarımda bulunmanın çok doğru olmadığı söylenebilir. Bu noktadan hareketle, farklı örneklemlerden yapılacak çalışmalarla elde edilen birincil verilerin miktarı arttıkça, karanlık üçlü özelliklerinin örgütsel davranışlara etkisi Fdaha belirgin bir şekilde ortaya konulabilecektir.

Sonuç olarak: Çalışmaya katılan akademik personelin, makyavelizm ve narsisizm kişilik özelliklerinin orta düzeyde, psikopati kişilik özelliklerinin ise düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin kurumdaki çalışma süresine, yaşına, medeni durumuna, unvanına, bölümüne, göre karanlık üçlü özelliklerine sahip olma düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Ancak cinsiyet, üniversitenin türü ve yöneticilik görevi olma değişkenine göre karanlık üçlünün alt boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Buna göre; cinsiyet değişkeninde makyavelizm ve narsisizm kişilik özellikleri benzerlik gösterirken, erkek akademisyenlerin psikopati kişilik özelliklerinin anlamlı derecede yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışılan üniversitenin türüne göre, vakıf üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin, narsisizm kişilik özelliklerinin daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Son olarak Makyavelizm boyutunda yönetici pozisyonunda olan akademisyenler lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamına alınan akademisyenlerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıklarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların örgütsel bağlılıklarına demografik değişkenlerin etkisi incelendiğinde; kurumdaki çalışma süresi artıkça örgütsel bağlılık ve duygusal bağlılığın arttığı, normatif bağlılığın ise düştüğü ve duygusal bağlılık puanlarının yaş ile doğru orantılı olarak yükseldiği gözlemlenmiştir. Medeni durum ile çalışılan üniversite türü değişkenlerine ilişkin olarak ise örgütsel bağlılık ve bileşinlerinde evli olan akademisyenlerin ve devlet üniversitelerinde görev yapanların, puan ortalamalarının istatiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu saptanmıştır.

Bununla birlikte erkek akademisyenlerin ve profesör doktor ünvanına sahip katılımcıların örgütsel bağlılık ve duygusal bağlılık alt boyutunda, yöneticilik görevi olan akademisyenlerin ise duygusal bağlılık alt boyutunda daha yüksek puan ortalamasına sahip olduğu belirlenmiştir.

Araştırmadan elde edilen korelasyon sonuçlarına göre, örgütsel bağlılığın geneli ve Karanlık Üçlü özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ölçeklerden elde edilen veriler alt boyutlara göre detaylı analiz edildiğinde;

akademisyenlerin duygusal bağlılıkları ile makyavelizm ve psikopati kişilik özellikleri arasında çok düşük bir düzeyde ters yönlü ilişki belirlenirken, devam bağlılığı ile makyavelizm ve psikopati kişilik özellikleri arasında ise orta düzeyde aynı yönde bir ilişki tespit edilmiştir.

Öneriler

Karanlık üçlü davranışlarının örgüt içi negatif etkilerini minimize etme adına akademisyenlerin birlikte olacağı sosyal ortamları düzenlemek gerekmektedir.

Üniversitelerde akademisyenlerin bilgi paylaşımına imkan verecek iletişim kanalları açılmalıdır.

Üniversitelerde idari uygulamaların kişisel çıkar etkisinden uzak tutmak için şeffaf, önceden belirlenen ilkeler ışığında ortak katılımla alınan kararlar üzerinden planlanması gerekmektedir.

Uluslararası ve ulusal literatürde konuya ilişkin çalışma sayısının azlığı dikkate alındığında farklı popülasyonda yapılacak çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Karanlık üçlü özelliklerinin örgütsel davranışlara etkisi daha belirgin bir şekilde ortaya çıkarmak için örgütsel davranışların farklı boyutlarında (örgütsel adalet, örgütsel tükenmişlik, iş tatmini, örgütsel yalnızlık gibi) çalışmalar yapılmalıdır.

KAYNAKLAR

Açıkgöz, F., (2010). *Kamu ve özel diyaliz merkezlerinde çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılıkları ilişkin bir araştırma.* Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 84-88.

Afşar, S.T. (2011). *Çalışma yaşam kalitesinin örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi: devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler üzerine nicel bir araştırma*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 5-13.

Ağralı Ermiş, S., Gokyurek, B., Sahin, M.Y., Yenel F. (2015). The examining of the academics ‘s level on the different variables of organizational commitment: Sample of physical education. *Science, Movement and Health,* 15(2), 528-533.

Akıncı, İ. (2015), *The relationship between the types of narcissism and psychological well-being: The roles of emotions and difficulties in emotion regulation*. Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2-3.

Alan, H. (2010). *Bilgi işçilerinin iş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve bir kamu kurumunda çalışan bilgi işçileri üzerinde uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi üniversitesi Sosyal bilimler Enstitüsü, Ankara, 66.

Ali, F., Amorim, I.S., Chamorro-Premuzic, T. (2009). Empathy deficits and trait emotional intelligence in psychopathy and machiavellianism. *Personality and Individual Differences*, 47, 758-762.

Allen, N. J., Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.

Ang, S. H. (2000). The power of money: A cross-cultural analysis of business-related beliefs. *Journal of World Business*, 35(1), 43-60.

Arrigo, B. A., Shipley, S. (2001). The confusion over psychopathy (I): Historical considerations. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 45(3), 325-344.

Arslantaş, C. C., Dursun, M. (2008). Etik liderlik davranışının yöneticiye duyulan güven ve psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisinde etkileşim adaletinin dolaylı rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* 8(1), 111-128.

Arthur, C.A., Woodman, T., Ong, C.W. (2011). The role of athlete narcissism in moderating the relationship between coaches’ transformational leader behaviors and athlete motivation. *Journal of Sport and Exercise Psychology,* 33, 3-19.

Atay, S. (2009). Narsistik kişilik envanterinin Türkçe’ye standardizasyonu. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 11(1), 181-196.

Ateş, M.A., Algül, A., Gülsün, M., Geçici, Ö., Özdemir, B., Başoğlu, C., Semiz, Ü.B., Ebrinç, S., Çetin, M. (2009). Antisosyal kişilik bozukluğu olan genç erkeklerde aleksitimi, saldırganlık ve psikopati ilişkisi. *Nöropsikiyatri Arşivi Dergisi*, 46(4), 136-137.

Atkinson, R. T., Atkinson, R. C., Smith, E. E., Bem, D. J., Hoeksema, S. N. (2008). *Psikolojiye giriş* (Çev. Y. Alagon). Ankara: Arkadaş, 458-483.

Aydoğan, E., Serbest, S. (2016). İş yerinde karanlık üçlü: Bir kamu kuruluşunun iç denetim biriminde araştırma. *Sayıştay Dergisi,* 101, 97-121.

Aytürk, N. (1999). *Yönetim sanatı.* Ankara: Yargı Yayınevi, 67-73.

Babiak, P. (1995). When psychopaths go to work: a case study of an industrial psychopath. *Applied Psychology*, 44(2), 171–188.

Babiak, P., Hare, R.D. (2014). *Takım elbiseli psikopatlar*. C. Başoğlu and R. Tütüncü (Editör). İstanbul: Yerküre, 210-221.

Balay, R. (2014). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık.* Ankara: Pegem Akademi, 82-95.

Balkır, G. (2005). *İşverenin yönetim hakkının kullanılmasında etik sınırlar*. 2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyuma Sunulan Bildiriler, Sakarya Üniversitesi, Adapazarı, 204.

Barlak, M.S. (2012). *ASKB olan bireylerde psikopati düzeyinin disfonksiyonel şemalar ve zihin kuramı yetenekleriyle ilişkisinin belirlenmesi.* Uzmanlık Tezi, Gülhane Askeri Tıp Akademisi Haydarpaşa Eğitim Hastanesi, İstanbul, 3-5.

Başer, E. (1998). *Uygulamalı spor psikolojisi* (3.Baskı). Ankara: Bağırgan Yayınevi, 3-12.

Başol G. (2009). *Eğitim örgütlerinde meyer ve allen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenirlik çalışması.* The 5th International Balkan Educational and Science Congress, 5th International Balkan Educational and Science Congress Full Text Book, Trakya University, Edirne, 497-507.

Bayar, P, Koruç, Z. (1997). *Atletizmde atıcıların kişilik özellikleri.* 1. Uluslararası Spor Psikolojisi Sempozyumu Bildiriler Kitabı. Mersin: Bağırgan Yayımevi, 38-44.

Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi,* 59, 125-139.

Becker, J.A.H., Dan O'Hair, H., (2007). Machiavellians' motives in organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Communication Research,* 35(3), 246-267.

Bereczkei, T., Birkas, B. (2014). The ınsightful manipulator: Machiavellians' ınterpersonal tactics may be linked to their superior information processing skills. *International Journal of Psychological Studies,* 6(4), 65-70.

Bereczkei, T., Czibor, A. (2014). Personality and situational factors differently influence high Mach and low Mach persons' decisions in a social dilemma game. *Personality and Indivual Differences,* 64, 168-173.

Biçer, T. (2008). *Doruk performans*. İstanbul: Beyaz Yayınları, 118-135.

Bilici, M., Mete, F., Soylu, C., Bekârolu, M. Kayakçı, Ö. (1998). Bir grup akademisyende depresyon ve tükenme düzeyleri. *Türk Psikiyatri Dergisi,* 9(3), 181-190.

Binbaşıoğlu, C. (1983). *Ruh sağlığı bilgisi, kişilik gelişimi ve eğitimi* (3.Baskı). Ankara: Binbaşıoğlu Yayınevi, 98-112.

Bogart, L.M., Benotsch, E.G. and Pavlovic, J.D. (2004). Feeling superior but threatened: The relationship of narcissism to social comparison. *Basic and Applied Psychology,* 26(1), 36.

Bolelli, M. (2018, Kasım). *Karanlık üçlünün (Narsisizm, makyavelizm ve psikopati) yöneticilerin sosyal güç kullanımına etkilerinin incelenmesi.* 6. Örgütsel Davranış Kongresinde sunuldu, Isparta, 101-118.

Boylu, Y., Pelit, E., Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar,* 44(511): 55-73.

Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. Yönetim Bilimleri Dergisi, 11(22): 121-139.

Brown, M.E., Treviñoi, L.K. (2006). Ethical leadership: A review and future, directions. *The Leadership Quarterly,* 17, 595-616.

Budak, G., Sürgevil, O. (2005). Tükenmilik ve tükenmiliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine likin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 20(2), 95-108.

Bülbül, M. (2007). *Örgütsel bağlılık ve kamu kuruluşlarına yönelik araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş, 11-20.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, K. E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F., (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri.* Ankara: Pegem Akademi.45-67.

Campbell, W.K. (2011). Narcissism in organizational contexts. *Human Resource Management Review,* 21(4), 268–284.

Chen, H.A. (2009). *Comparative study of organizational commitment of bank employees in İreland and China*. Dublin Institue of Techonology Arrowodit, Conference Papers, 1-29.

Chiaburu, D.S, Munoz, G.J. and Gardner, R.G. (2013). How to spot a careerist early on: Psychopathy and exchange ıdeology as predictors of careerism. *Journal of Business Ethics,* 118(3), 473-486.

Chickering, A. W., Reisser, L. (1993). Education and identity (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.Christie, R., Geis, F.L. (1970). *Studies in machiavellianism.* New York: Academic Press, 387-402.

Chieu, W. C. K., Catherıne, W. (1999). Women-friendly hrm and organizational commitment: a study among women and men of organizations in Hong Kong. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 72(4), 485-502.

Christie, R., Geis, F. L. (1970). Studies in machiavellianism. New York: Academic Press, 240-390.

Cihangiroğlu, N. (2012). Narsistik kişilik ile kurumsal bağlılık arasında bir ilişki var mıdır? *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 11(2), 119-126.

Cihangiroğlu, N., Cankul, H.İ. (2011). *Narsistik kişilik özellikleri kurumsal bağlılığı etkilemekte midir?* 9th. International Conference on Knowledge, Economy & Managemenet Proceedings, Sarajevo-Bosnia & Herzegovina, 1-11.

Cihangiroğlu, N., Teke, A., Uzuntarla, Y., Uğrak, U. (2015). Naristik kişilik eğilimleri ile kurumsal bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin analizi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi,* 13(1), 1-18.

Cleckley, H. (1988). *The mask of sanity* (Fifth Edition). St. Louis, MO: Mosby Co, 243-280.

Cohen, A. (1992). Antecedents of organizational commitment across occupational groups: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 539- 554.

Conger, J. A. (1990), The dark side of leadership. *Organizational Dynamics*, 19(2), 44-55.

Cook, T., Emmler, N. (1999). Bottom up versus top down evaluations of candidates' managerial potential: An experimental study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology,* 72, 423–440.

Crocker, A.G., Mueser, K.T., Drake, R.E., Clark, R.E., Mchugo, G.J., Ackerson, T.H., Alterman A.I. (2005), Antisocial personality, psychopathy, and violence in persons with dual disorders: A longitudinal analysis. *Criminal Justice and Behavior,* 32, 452-476.

Cupach, W.R., Spitzberg, B.H. (2012). *The dark side of close relationships*. New York: Routledge, 3-4-10-12.

Cüceloğlu, D. (2002). *Keşkesiz bir yaşam için iletişim donanımları.* İstanbul: Remzi Kitabevi, 67-75, 92-119, 165-172.

Cüceloğlu, E.A., Hoşrik, M.E., Ak, M., Bozkurt, A., (2012). The effects of age at circumcision on premature ejaculation. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 6, 23-24.

Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 86-95.

Çetin H. (1996), Siyasetin evrensel sorunu: İktidarın meşruiyeti-meşruiyetin iktidarı. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi*, 58(3), 61-88.

Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. İstanbul: Nobel Basımevi, 120-142.

Çolakoğlu, Ü., Ayyıldız, T., Cengiz, S. (2009). Çalışanların demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılık boyutlarında algılama farklılıkları: Kuşadası' nda beş yıldızlı konaklama örneği, *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi,* 20(1), 77-89.

Çöl, G., Gül, H. (2005). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291-306.

Deluga, R. (2001). American presidential Machiavellianism: Implications for charismatic leadership and rated performance. *The Leadership Quarterly*, 12, 339–363.

Demir, C. (2012). *Kişilik özellikleri ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir uygulama.* Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya, 5-8.

Demirel, Y. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(2), 179-194.

Demirtaş, Ö, Biçkes, M. (2014). Makyavelizm'in olumsuz durumları ifşa etme niyeti üzerindeki etkisi: bir alan çalışması. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(2), 98-112.

Dick, G., Metcalfe, B. (2001). Mangerial factors and organizational commitment a comperative study of police officers and civilian staff. *The International Journal of Public Management*, 14(2), 114.

Dinçer, Ö. (1998). *Stratejik yönetim ve işletme politikası*. İstanbul: Beta Yayın, 119.

Doğan, O. (2004). *Spor psikolojisi ders kitabı.* Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları, 73-75.

Dolu, B. (2011). *Bankacılık sektöründe çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma.* Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 20-22.

Donald, H.W. (1993). *Başarılı ekip oluşturma*, (çev. E. Tuskan). İstanbul: Rota Yayın, 13.

Dotlitch, D., Cairo, P. (2003). *Why CEOs fail: The 11 behaviors that can derail your climb to the top and how to manage them.* San Francisco, CA: Jossey-Bass, 53-71.

Douglas, H., Bore, M., Munro, D. (2012), Distinguishing the dark triad: Evidence from the five-factor model and the hogan development survey, *Psychology*, 3(3), 237-242.

Dönmezer, S. (1994). *Toplumbilim.* İstanbul: Beta Basım Yayınevi, 291-300.

Duffy, M.K., Ganster, D.C., Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *The Academy of Management Journal,* 45(2), 331-351.

Duma, U., Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi,* 6(2), 211.

Duman, S., Kuru, E. (2010). Spor yapan ve spor yapmayan türk öğrencilerin kişisel uyum düzeylerinin belirlenmesi ve karşılaştırılması. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(1), 18-26.

Dussault, M., Hojjat, M., Boone R.T. (2013). Machiavellianism and dating: Deception and ıntimacy. *Social Behavior and Personality: an International Journal*, 41(2), 283-294.

Ehwood, C.E., Poythress, N.G., Douglas, K.S. (2004), Evaluation of the hare P-SCAN in a non-clinical population. *Personality and Indivudiaul Differences*, 36, 833-843.

Engeler, A. (2005). *Psikopati ve anti sosyal kişilik bozukluğu.* Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Adli Tıp Enstitüsü, İstanbul, 37-51.

Erceylan, N. (2010). *Yöneticilerin liderlik davranışlarının çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkileri ve bir araştırma.* Yüksek Lisans Tezi, İnönü *Üniversitesi* Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya, 88-94.

Erdem, R. (2007). Örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Elazığ il merkezindeki hastaneler üzerinde bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergis*i, 2(2), 63-79.

Erdoğan, İ. (1997). *İşletmelerde davranış.* İstanbul: Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri, 402-411.

Erdoğmuş, H. (2006). *Resmî-özel ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki.* Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 33-34.

Eren, E. (1998). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (5. Baskı). İstanbul: Beta, 115-116.

Eren, E. (2006). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (9. Baskı). İstanbul: Beta Basım Dağıtım, 203.

Ergeneli, A. (2006). *Örgüt ve insan*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları, 88.

Ersoy, S., Bayraktaroğlu, S. (2010). Örgütsel bağlılık. D.E. Özler (Editör). *Örgütsel davranışta güncel konular.* Bursa: Ekin Yayıncılık, 1-16.

Etzoni, A. (1964). *Modern organizasyonlar*. Michigan: Prentice Hall, 77-81.

Fehr, B., Samson, D., Paulhus, D. L. (1992). The construct of Machiavellianism: Twenty years later. C. D. Spielberger, J. N. Butcher (Eds.), *Advances in personality assessment* (Vol. 9), Hillsdale, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates, Inc, 77-116.

Feist, J. (1990). *Theories of personality*. New York: Mc Neese State University, 45.

Fidanboylu, K., Üreyil, S., Gümrükçüoğlu, N. (2012). Suçlu zihinler nasıl düşünür: Psikopati ve suç arasındaki ilişki. *Psikopati ve Suç,* 1-25.

Foster, J.D., Campbell, W.K., Twenge, J.M. (2003). Individual differences in narcissism: Inflated self-views across the lifespan and around the world. *Journal of Research in Personality*, 37(2003), 469–486.

Fox, J., Rooney, M.C. (2015). The Dark Triad and trait self-objectification as predictors of men's use and self-presentation behaviors on social networking sites. *Personality and Individual Differences*, 76, 161–165.

Furnham, A., Richards, S.C., Paulhus, D.L. (2013), The dark triad of personality: A 10 years review. *Social and Personality Psychology Compass*, 7(3), 199-216.

Geçtan, E. (1996). *Psikanaliz ve sonrası*. İstanbul: Remzi Kitapevi, 101-105.

Gençtan, E. (2010). *Psikodinamik psikiyatri ve normal dışı davranışlar.* İstanbul: Metis Yayınları, 89-88.

Giammarco, E.A., Vernon, P.A. (2014). Vengeance and the dark triad: The role of empathy and perspective taking in trait forgivingness. *Personality and Individual Differences*, 67, 23-29.

Glad, B. (2002). Why tyrants go too far: Malignant narcissism and absolute power. *Political Psychology*, 23(1), 1-37.

Glas, L., Einarsen S., Matthiesen S.B., Skogstad A. (2010). The dark side of leaders: A representative study of interpersonal problems among leaders. *Scandinavian Journal of Organizational Psychology*, 2(2),3-14.

Gökdağ, R. (2015). *The effect of narcissistic personality on ınterpersonal communication.* International Conference on Communication, Media, Technology and Design, Dubai.

Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış*, 2(1), 37-56.

Güler, M. (2005). *Artistik cimnastikle ilgilenen elit sporcuların kişilik yapısı*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu, 68-80.

Güllü, S. (2019). *Sporda örgütsel bağlılık ve iletişim*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 142.

Gülmez, N. (2009). *Narsistik liderlik.* Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 67.

Gümüş, S., Sezgin, B. (2012). *Motivasyonun örgütsel bağlılığa ve performansa etkisi.* İstanbul: Hiperlink Yayınları, 121-129.

Gümüştekin, G. E., Öztemiz, A. B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271-288.

Güney, S. (2015). *Örgütsel davranış.* Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 116-119.

Hare, R. D. (2006). Psychopathy: A clinical and forensic overview. *Psychiatric Clinics*, 29(3), 709-724.

Hare, R. D., Clark, D., Grann, M. and Thornton, D. (2000). Psychopathy and the predictive validity of the PCL-R: An international perspective. *Behavioral Sciences & The Law*, 18(5), 623-645.

Hare, R.D. (1996). Psychopathy: A clinical construct whose time has come. *Criminal Justice and Behavior*, 23(1), 25-54.

Hegarty, W. H., Sims, H. P. (1978). Some determinants of unethical decision behavior: An experiment. *Journal of Applied Psychology, 63*(4), 451-457.

Heywood, A. (2018). *Siyaset* (Çev. Kollektif). İstanbul: Adres Yayınları, 404-411, 534-535.

Hogan, R., Kaiser, R. B. (2005). What we know about leadership. *Review of General Psychology*, 9(2), 169-180.

Hogan, R., Raskin, R., Fazzini, D. (1990). The dark side of charisma. K. Clark, M. Clark (Eds.). *Measures of leadership*. West Orange, NJ: Leadership Library of America, 343-354

İçerli, L. (2010), Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *Journal of Entrepreneurship and Development,* 5(1), 49-64.

İkizler, C., Karagözoğlu, C. (1997). *Sporda başarının psikolojisi*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım, 116-117.

İnce, M., Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları, 32-85.

İnce, M.. Bedük, A., Adoğan, E. (2004). Örgütlerde takım çalışmasına yönelik etkin liderlik nitelikleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 423-446.

İnternet: Burgemeester, A. (2013). *The narcissist in the workplace: Tips for working with a narcissist.* URL: http://www.webcitation.org/query?url=http%3A%2F%2Fthenarcissisticlife.com%2Fthe-narcissist-in-the-workplace-tips-for-working-with-a-narcissist&date=2019-02-27, Son Erişim Tarihi: 12.09.2018.

İstengel, A. M. (2006). *Okul rehber öğretmenlerinin kişilik özellikleri ve iş stresleri arasındaki ilişki düzeyinin incelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 20-34.

Jakobwitz, S., Egan, V. (2006). The dark triad and normal personality triad. *Personality and Indivual Differences,* 40, 331-339.

Joiner, T.A., Bakalis, S. (2006). The antecedents of organizational commitment: the case of Australian casual academics. *International Journal of Educational Management,* 20(6), 439-452.

Jonason, P.K., Lyons, M., Baughman, H.M., Vernon, P.A. (2014). What a tangled web we weave: The dark triad traits and deception. *Personality and Individual Differences,* 70, 117–119.

Jonason, P.K., Wee, S., Li, N.P., Jackson, C., (2015). Occupational niches and the dark triad traits. *Personality and Individual Differences,* 69, 112-123.

Jones, D.N., Paulhus, D.L. (2014), Introducing the short dark triad (SD3): A brief measure of dark personality traits. *Sage Pub Assessment,* 21(1), 28–41.

Jones, G.E., Kavanagh, M.J. (1996). An experimental examination of the effects of ındividual and situational factors on unethical behavioral ıntentions in the workplace. *Journal of Business Ethics,* 15, 511-523.

Kaiser, R. B., Hogan, R. (2010). How to (and how not to) assess the integrity of managers. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research,* 62(4), 216-234.

Kaiser, R., LeBreton, J.M., Hogan J. (2015). Dark side of personality and extreme leader behaviour. *Applied Psychology: An International Review*, 64(1), 55-92.

Kanten, P., Yeşiltaş, M., Arslan, R. (2015). Kişiliğin karanlık yönünün üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinde psikolojik sözleşmenin rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* 29(2), 365-391.

Karasar, N. (2008). Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler (Onsekizinci baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 67-81.

Karataş, S., Taş, A. (2017). İlk ve ortaokullardaki öğretmenlerin narsistik kişilik eğilimleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi,* 3(1), 92-121.

Kavanagh, P.S., Signal, T.D., Taylor, N. (2013). The dark triad and animal cruelty: dark personalities, dark attitudes, and dark behaviors. *Personality and Individual Differences,* 55, 666-670.

Kernberg, O. (1985). *Internal world and external reality.* London: Jason Aronson, 227-230.

Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 100-119.

Kılıç, G. (2008). *Kariyer yönetimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma.* Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 57-59.

Kocakula, Ö. (2012). *Narsistik ve obsesif kişilik bozukluklarının karar süreçlerine etkisi.* Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın, 2-5, 73-75.

Koç, M. (2018). Research on correlations between academicians' levels of organisational commitment and their ıntention to quit their job: A comparison of state and foundation universities. *Journal of Education and Learning*, 7(1), 163-173.

Koruç, Z. (1994). Otogenik alıştırmaların sporcuların müsabaka öncesi stres durumlarına etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.

Kozak, A. M., Güçlü H. (2006). *Turizmde etik.* Ankara: Detay Yayıncılık, 173.

Köknel, Ö. (1986). *Kişilik*. İstanbul: Altın Kitapları, 263-310.

Kurşunoğlu, A., Tanrıöğen, E. B. A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28), 101-115.

Kut, S., Koşar, N. (1989). *Aile ve çevre sorunlarının gencin kişiliğine etkisi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu, 55-57.

Küçük, V., Koç, H. (2003). Psiko-sosyal gelişim süreci içerisinde insan ve spor ilişkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* 9, 211-222.

Lee, K., Ashton, M.C., Wiltshire, J., Bourdage, J.S., Visser, B.A., Gallucci, A. (2013). Sex, power and money: Prediction from the dark triad and honesty humility. *European Journal of Personality*, 27(2),169-184.

Linsted, S., (1997), Abjection and organization: Men, violence and management. *Human Relationship*, 50, 1115-1145.

Liu, C. C. (2008). The relationship between Machiavellianism and knowledge sharing willingness. *Journal of Business and Psychology*, 22(3), 233-240.

Machiavelli, N. (1999). *Prens*. Rekin Teksoy (Editör). İstanbul: Oğlak Yayınları, 33-45.

Mandacı, G. (2007). *Makyavelist tutumların etik algısı ve demografik faktörler açısında değerlendirilmesi: Bankacılık sektöründe bir araştırma.* Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 37-41-88.

Mathieu, J.E., Zajac, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-186.

Mathieu,C., Neumann,C.S., Hare, R.D. and Babiak, P. (2014). A dark side of leadership: Corporate psychopathy and its influence on employee well-being and job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 59(2014), 83-88.

McCabe, S. E., West, B. T., Hughes, T. L. and Boyd, C. J. (2013). Sexual orientation and substance abuse treatment utilization in the united states: Results from a national survey. *Journal of Substance Abuse Treatment*, 44(1), 4–12.

McCann, J.T., Holt, R. (2009). An Exploration of Burnout among Online University Professors. *Journal of Distance Education*, 23(3), 97-110.

McDonald, M.M., Donnellan, M.B., Navarrete, C.D. (2012). A life history approach to understanding the dark triad. *Personality and Individual Differences*, 52, 601-605

McHoskey, J. W., Worzel, W., Szyarto, C. (1998). Machiavellianism and psychopathy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(1), 192.

Mealey, L. (1995). The sociobiology of sociopathy: An integrated evolutionary model. *Behavioral and Brain Sciences,* 18, 523–599.

Meyer, J.P., Allen, N.J. (1984). Testing the side-bet theory of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372–37

Meyer, J.P., Allen, N.J., Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551

Mitchell, M. S., Ambrose, M. L. (2007). Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1159-1168.

Mudrack, P. E. (1989). Job ınvolvement and machiavellianism obsession – compulsion or detachment? *Journal of Psychology*, 123(5), 491-496.

Nelson E., Hogan R. (2009). Coaching on the dark side. *International Coaching Psychology Review*, 4(1), 9-13.

Northouse, G. (2007). *Leadership theory and practice* (3.th Ed.). London: Thousand Oak, 290-301.

Noyan, C.O. (2008). *Antisosyal kişilik bozukluğu tanılı bireylerin karar verme süreçleri ile psikopati ve mizaç-karakter özellikleri arasındaki ilişki.* Uzmanlık Tezi, Gülhane Askeri Tıp Akademisi, İstanbul, 67-71.

Odabaşı, Y., Barış, G. (2011). *Tüketici davranış* (2. Baskı). İstanbul: MediaCat Yayınları, 115-125.

Osgood, C. E., Luria, Z. (1969). A blind analysis of a case of multiple personality. InJ. G.Snider&C. E. Osgood (Eds.), Semantic differential technique: A source book 505-517. Chicago IL: Aldine. (Reprinted from Journal of Abnormal and Social Psychology, 1954, 49, 579-591.

Özakkaş, T. (2006). *Narsistik ve borderline kişilik bozuklukları*. İstanbul: Litera Yayıncılık, 81-84.

Özcihan, T. (2014). *Organizasyonlarda stratejik duygusal zeka kullanımı makyavelizm ilişkisi ve çatışma yönetimine yansıması: Tasarım mühendisliğinde bir araştırma.* Yüksek Lisans Tezi Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 43-44.

Özdemir, S. (1997). *Okul kültürü ve yönetimi.* Ankara: Pegem Yayıncılık, 21.

Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18(2), 116- 117.

Özen Kutanis, R., Özsoy, E., Karakiraz, A., Uslu, O. (2015, Mayıs). *Örgütsel davranış araştırmalarında kişiliğin karanlık yönü (narsisizm, makyavelizm ve psikopati) Dikkate alınıyor mu?* 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Muğla Sıtkı Koçman, Muğla.

Özer, Ö., Uğurluoğlu, Ö., Kahraman, G., Avcı, K. (2016). Hemşirelerin karanlık kişilik özelliklerinin sosyo-demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal bilimler Dergisi,* 14(3), 203-216.

Özkaya, O.M., Karakoç Deveci, İ., Kara, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Yönetim ve Ekonomi,* 13(29), 77-96.

Özler Ergun, D., Giderler Atalay, C., M. Birican (2013). *Örgütlerin karanlık yüzü ve Makyavelizm ile ilgili literatür taraması ve çalışanların makyavelist eğilimlerini belirlemeye yönelik bir araştırma.* 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya, 679-686.

Özler, D.E. (2012). *Örgütsel davranışta güncel konular.* Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım, 33-35.

Özsoy, E., Ardıç, K.(2006). Karanlık Üçlü'nün (Narsisizm, makyavelizm ve psikopati) iş tatminine etkisinin incelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 24(2), 391-406

Özsoy, E., Ardıç, K., Balaban, Ö. (2017). *Karanlık Üçlü'nün örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi.* International Congress on Politic, Economic and Social Studies, Ankara, 3.

Öztürk, A. (2013). Machiavelli düşüncesinde cumhuriyetçi özgürlük ve kurucu lider imgesi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi,* 68(2), 181-204

Pathan, P.A., Ansari, M.A., Iqbal, Y. (2010). The relationship between sport activities, academic achievements and personality dynamics of 91 high school students in sindh. *The Shield International Journal of Physical Education and Sports Science,* 5, 19-28.

Paulhus, D.L., Williams, K.M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36, 556–563.

Paulhus, L.D. (2014). Toward a taxonomy of dark personalities. *Current Directions in Psychological Science*, 23(6) 421–426.

Plinio, A. (2009). Ethics and leadership. *International Journal of Disclosure and Governance*, 6(4), 277–283.

Rank, O. (1911). *Bleuler*. *Jahrbuch für Psychoanalytische und Psychopathologische Forschungen*, 3(1), 401-426.

Ray, J.J., Ray, J.A.B. (1982). Some apparent advantages of subclinical psychopathy. *Journal of Social Psychology*, 117, 135-142.

Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2012). *Gedrag in orrganisaties*. Nederlandstalig: Pearson Education, 414-430.

Robinson, J. P., Shaver, P. R. (1973). *Measures of social psychological attitudes*. Ann Arbor, MI: Institute for Social Research, 32-45.

Rosenthal, S.A., Pittinsky, T.L. (2006). Narcissistic leadership. *The Leadership Quarterly,* 17, 617–633.

Russell, G. A. (1985). Narcissism and the narcissistic personality disorder: A comparison of the theories of Kernberg and Kohut. *British Journal of Medical Psychology,* 58, 137-148.

Sanecka, E. (2013). Perceived supervisor's subclinical psychopathy, and subordinate's organizational commitment, job satisfaction and satisfaction with executive. *Journal of Education Culture and Society,* 2, 172-191

Schneider, T.J., McLarnon, M.J.W. and Carswell, J.J. (2015). Career ınterests, personality, and the dark triad. *Journal of Career Assessment,* 1-14.

Seymen, O. A. (2008). *Örgütsel bağlılığı etkileyen örgüt kültürü tipleri üzerine bir aaştırma* (1. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık, 159.

Sherry, S.B., Hewitt, P.L., Besser, A., Flett, G.L., Klein, C. (2006). Machiavellianism, trait perfectionism, and perfectionistic self-presentation. *Personality and Individual Differences,* 40, 829–839.

Sığrı, Ü. (2007), İş görenlerin örgütsel bağlılıklarının meyer ve allen tipolojisiyle analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 261-278.

Sığrı, Ü., Gürbüz, S. (2014). *Örgütsel davranış*. İstanbul: Beta Basım, 65-71.

Siegel, J.P. (1973). Machiavellianism, MBA's and Managers: Leadership Corrolates and Socialization Effects. *The Academy of Management Journal,* 16(3), 404-411

Sökmen, A., Tarakçıoğlu, S., (2013). *Mesleki etik.* Ankara: Detay Yayıncılık, 111-114.

Sözer, S., (2013). *Proaktif istibarat: psikopati ve travma geçmişine dayalı şiddet suçu öngörme modeli.* Yüksek Lisans Tez, Harp Akademileri, Stratejik Araştırmalar Enstitüsü, İstanbul, 92-96.

Spain, S. M., P. Harms ve J. M. LeBreton (2014). The dark side of personality at work. *Journal of Organizational Behavior,* 35(1), 41-60.

Swailes, S. (2004). Commitment to change: Profiles of commitment and in-role performance. *Personnel Review,* 33(2), 187-204.

Şahabettinoğlu, Ş. (2015). *Kişilik tipleri ve hastalıklara yatkınlık*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 75-77.

Şahin, Ç.,Uludağ, G.,Gedikli, E., Karakaya, L. (2018). Developing of the scale on determining parents' views about science and preschool science activities. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 26(1), 101-108.

Şanal, M., Dağtekin, H. (2018). Y Kuşağında makyavelizm ve girişimcilik üzerine bir inceleme. *Social Sciences Studies Journal*, 4(13), 317-328.

Şeşen, H., Basım, N.H. (2010). Çalışanların adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi: iş tatmininin aracılık rolü. *Orta Doğu Teknik Üniversitesi Geliştirme Dergisi*, 37, 171-193.

Tazegül, Ü. (2013). Farklı branşlardaki sporcuların narsisiszm düzeyleri ile sosyo-demografik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi,* 4(1), 23-32.

Tazegül, Ü., Güven, Ö. (2015). Vücut geliştirme sporcuları ile farklı spor dallarındaki elit sporcuların ve spor yapmayan bireylerin narsisizm seviyelerinin karşılaştırılması. *International Journal of Social*, 33, 465-473.

Tepper, B.J. (2000). Consequences of abusive supervision source. *The Academy of Management Journal*, 43(2), 178-190.

Thornthwaite, L. (1993). The relationship between union commitment and gender: some qualifying factors. *Industrial Relations*, 48(4),762-779.

Tiryaki, Ş. (2000). *Spor psikolojisi kavramlar, kuramlar ve uygulama* (1. Baskı). Istanbul: Eylül Kitap ve Yayınevi, 109.

Tok, N.T. (2007). *İlköğretim müfettişlerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları*. Ankara: Cem Ofset Matbaacılık, 42-44.

Toor, S. R., Ofori, G. (2009). Ethical leadership: examining the relationships with full range leadership model, employee outcomes, and organizational culture. *Journal of Business Ethics*, 90, 533-547.

Uçar, M.E., Konar, B. (2018). Öğretmenler ile lise ve üniversite öğrencilerindeki narsisizm kişilik özellikleri benlik saygısı ve duygu gereksinimi arasındaki ilişkiler. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi,* 8(14), 92-136.

Uğraşoğlu, İ.K., Çağanağa, Ç.K. (2017). Öğretmenlerin örgüte bağlılık düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *International Journal of New Trends in Arts, Sports &Science Education*; 6(4), 10-38.

Uğurlu, C.T., Sincar, M., Çınar, K. (2013). Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının etkisi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* 15(1), 266-281.

Vonk, J., Zeigler, V., Ewing, D., Mercer, S., Noser, A.E. (2015). Mindreading in the dark: Dark personality features and theory of mind. *Personality and Individual Differences*, 87, 50-54.

Vural, Ö. (2008). *Okul öncesi eğitim kurumu yöneticilerinin liderlik özellikleri ve empati becerilerinin incelenmesi.* Yüksek Lisans Tez, Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 87-90.

Wahn, J. C. (1998). Sex differences in the continuance component or organization commitment. *Group & Organizational Management,* 23(3), 256-277.

Wallace, H.M., Baumeister, R.F. (2002). The performence of narcissists rises and falls with percieved opportunity for glory. *Journal of Personality and Social Psychology,* 82(5), 819 - 834.

Wallace, J.E. (1995). Organizational and professional commitment in professional and nonprofessional organizations. *Administrative Science Quarterly*, 40, 228-255.

Wasti, A. S. (2000). *Akademisyenler ve profesyoneller bakış açısıyla Türkiye'de 210 yönetim Türkiye'deki yönetim, liderlik ve insan kaynakları uygulamaları.* (çev. Z. Aycan). Ankara: Türk Psikologları Derneği Yayınları, 92-99.

Watters, S. (2014). The dark side of leadership, Sivil service college, Research report, *London*, 7-9.

Webster, G.D., Jonason, P.K., (2013). Putting the "IRT" in "Dirty": Item response theory analyses of the Dark Triad Dirty Dozen—An efficient measure of narcissism, psychopathy, and Machiavellianism. *Personality and Individual Differences,* 54(2), 302-306.

Weng, Q., McElroy, J.C., Morrow, P.C., Liu, R. (2010). The relationship between career growth and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior,* 77(2010), 391–400

Westerlaken, K.M., Woods P.R. (2013). The relationship between psychopathy and the full range leadership model. *Personality and Individual Differences,* 54, 41–46.

Whyte, W, (1956). *The organization man.* NY: Garden City, Doubleday Anchor Books, 224-301-352.

Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review,* 7(3),418-428.

Winter Susan, J., Stylianou A. C., Giacalone R.A. (2004). Individual differences in the acceptability of unethical ınformation technology practices: The case of machiavellianism and ethical ıdeology. *Journal of Business Ethics*, 54, 279–301.

Yağcı, K. (2007). Meyer-Allen örgütsel bağlılık modeli yaklaşımıyla otel işletmeleri işgörenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3),114-129.

Yalçın, B. (2009). *Eğitim örgütlerinde Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenirlik çalışması*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat, 84-88.

Yanbastı, G. (1996). *Kişilik kuramları*. İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, 16-18.

Yıldız, F.F. (2013). *Yöneticilerin algılanan sahte ve gerçek dönüşümcü liderlik davranışlarını ayırt etmede makyavelizm ile kişisel açılım ve geri bildirimin etkileri*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 394-420.

Yılmaz, A., Dil, M. (2008). Örgüte bağlılık mı bağımlılık mı? *Akademik Araştırmalar Dergisi, 10*(36), s.115.

Yılmaz, O. (2012). *Psikopati düzeyi yüksek askb tanılı olgularda ventromedyal prefrontal korteksin difüsyon tensor mr görüntülenmesi ve saldırganlık düzeyi ile ilişkisi.* Uzmanlık Tezi, Gülhane Askeri Tıp Akademisi, İstanbul, 67-90.

Ying, L., Cohen, A. (2018). Dark triad personalities and counterproductive work behaviors among physicians in China. *The International Journal of Health Planning and Management*, 33(4), 985-998.

Yousef, D.A. (2000). Organizational commitment and job satisfaction as predictors of attitudes toward organizational change in a non-western setting. *Personnel Review*, 29(5), 567-592

Zettler, I., Friedrich, N., Hilbig, B.E. (2011), Dissecting work commitment: The role of machiavellianism. *Career Development International*, 16(1), 20-35.

EKLER

EK-1. Doktora tez konusu öneri kabulleri

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : 14574941-100-
Konu : DR Tez Konu Önerileri Kabulü

Sayın Sermin AĞRALI ERMİŞ

Enstitümüz Yönetim Kurulunun 05.05.2017 tarih ve 10 numaralı toplantısında alınan 03 sayılı karar metni aşağıda gösterilmektedir.
Bilginizi ve gereğini rica ederim.

e-imzalıdır
Doç. Dr. Aysel BERKKAN
Enstitü Müdür Yardımcısı

Karar 10/03 - Gazi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin 38. maddesi gereğince, Enstitümüzün anabilim/bilim dalı başkanlıklarından gelen yazılar doğrultusunda, aşağıda bilgileri belirtilen ve **doktora öğrencileri** adına düzenlenen formlarda yer alan **tez konusu önerilerinin ve tez konusu değişikliklerinin** kabulüne. Oy birliği ile karar verilmiştir.

DOKTORA			
158532404	**Hayri AKYÜZ**	**Beden Eğitimi ve Spor**	**Prof.Dr. Erdal ZORBA**
Tez Konusu	Rekreatif Spor Tüketiminin Yaşam Kalitesi ve Mutluluk Üzerine Etkisi: Olimpik Kış Festivali Örneği		
168532410	**Kadir TİRYAKİ**	**Beden Eğitimi ve Spor (DR)**	**Prof.Dr. A. Azmi YETİM**
Tez Konusu	Farklı Sosyal Aktivitelerin 14-15 Yaş Grubu Futbolcularda Karar Verme ve Benlik Saygısı Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi		
158532410	**Sermin AĞRALI ERMİŞ**	**Beden Eğitimi ve Spor (DR)**	**Doç. Dr. M. Yaşar ŞAHİN**
Tez Konusu	Akademisyenlerin Karanlık Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi		

DAĞITIM
Gereği:
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Başkanlığına

Bilgi:
Sayın Prof. Dr. Erdal ZORBA
Sayın Prof. Dr. A. Azmi YETİM
Sayın Doç. Dr. Mustafa Yaşar ŞAHİN
Sayın Hayri AKYÜZ
Beden Eğitimi ve Spor DR Öğrencisi
Sayın Kadir TİRYAKİ
Beden Eğitimi ve Spor DR Öğrencisi
Sayın Sermin AĞRALI ERMİŞ
Beden Eğitimi ve Spor DR Öğrencisi

Evrakı Doğrulamak İçin: https://belgedogrulama.gazi.edu.tr Pin: 79871
Emniyet Mah. Taç Sok. No: 3 06330 Eczacılık Fakültesi Dekanlık Binası 1. Kat Etiler Y.Mahalle/ANKARA
Tel:0 (312) 202 33 87 Faks:0 (312) 212 49 85
e-Posta :saglikb@gazi.edu.tr İnternet Adresi :http://saglikb.gazi.edu.tr/
Bilgi için :Rabia Demirel
Memur
Telefon No:03122023254

EK-2. Etik komisyon onay bildirimi

Gazi Ü. Evrak Tarih ve Sayısı: 25/12/2017-E.49571

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : 14574941-199-
Konu : Etik Komisyon Onay Bildirimi-
Sermin AĞRALI ERMİŞ

Sayın Sermin AĞRALI ERMİŞ

Enstitümüz Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı doktora öğrencisi Sermin AĞRALI ERMİŞ'in, etik komisyon başvurusu ile ilgili olarak Üniversitemiz Etik Komisyonu'nun cevabi yazısı ekte gönderilmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-imzalıdır
Doç. Dr. Aysel BERKKAN
Enstitü Müdür Yardımcısı

DAĞITIM
Gereği:
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Başkanlığına

Bilgi:
Sayın Doç. Dr. Mustafa Yaşar ŞAHİN
Sayın Sermin AĞRALI ERMİŞ
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
Doktora Programı Öğrencisi

Evrakı Doğrulamak İçin: https://belgedogrulama.gazi.edu.tr Pin: 73612
Emniyet Mah. Taç Sok. No: 3 06330 Eczacılık Fakültesi Dekanlık Binası 1. Kat Etiler Y.Mahalle/ANKARA
Tel:0 (312) 202 33 87 Faks:0 (312) 212 49 85
e-Posta :saglikb@gazi.edu.tr İnternet Adresi :http://saglikb.gazi.edu.tr/
Bilgi için :Rabia Demirel
Memur
Telefon No:03122023254

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK-2. (devam) Etik komisyon onay bildirimi

Gazi Ü. Evrak Tarih ve Sayısı: 21/12/2017-E.181704

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Etik Komisyonu

Sayı : 77082166-302.08.01-
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 25/10/2017 tarihli ve 14574941-199- 152030 sayılı yazı.

İlgi yazınız ile göndermiş olduğunuz, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı **Doktora Öğrencisi Sermin AĞRALI ERMİŞ'in, Doç.Dr.Mustafa Yaşar ŞAHİN'in** danışmanlığında yürüttüğü ***''Akademisyenlerin Karanlık Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi''*** adlı tez çalışması ile ilgili konu Komisyonumuzun **19.12.2017** tarih ve **10** sayılı toplantısında görüşülmüş olup,

İlgilinin çalışmasının, yapılması planlanan yerlerden izin alınması koşuluyla yapılmasında etik açıdan bir sakınca bulunmadığına oybirliği ile karar verilmiş ve karara ilişkin imza listesi ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Alper CEYLAN
Komisyon Başkanı

Araştırma Kod No: 2017-467

Ek:1 Liste

Ankara
Tel:0 (312) 202 20 57 - 0 (312) 2... Faks:0 (312) 202 38 76
İnternet Adresi :http://etikkomisyon.gazi.edu.tr/

Bilgi için :Ayfer Çekmez
Genel Evrak Sorumlusu
Telefon No:202 18 07

EK-2. (devam) Etik komisyon onay bildirimi

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
ETİK KOMİSYONU KATILIM LİSTESİ

TOPLANTI TARİHİ : 19/12/2017	**TOPLANTI SAYISI : 10**
ADI-SOYADI	**İMZA**
Prof.Dr.Alper CEYLAN **BAŞKAN**	
Prof.Dr.Mustafa N.İLHAN **BAŞKAN YRD.**	KATILAMADI
Prof.Dr.Mehmet KÜÇÜKKURT	KATILAMADI
Prof.Dr.Aymelek GÖNENÇ	
Prof.Dr.Rahmi ÜNAL	KATILAMADI
Prof.Dr.Mehmet Sayım KARACAN	
Prof.Dr.Naciye YILDIZ	
Prof.Dr.Mustafa SARIKAYA	
Prof.Dr.İbrahim DOĞAN	
Prof.Dr.C. Haluk BODUR	
Prof.Dr.Mustafa İLBAŞ	KATILAMADI
Prof.Dr.Füsun DEMİREL	
Doç.Dr.Nihan KAFA	

EK-3. Anket- izin talepleri için gelen cevaplar bildirimi

Evrak Tarih ve Sayısı: 30/04/2018-E.19154

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : 14574941-199-
Konu : Sermin AĞRALI ERMİŞ-Anket
İzin Talepleri İçin Gelen
Cevaplar Bildirimi

Sayın Sermin AĞRALI ERMİŞ

Enstitümüz Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı doktora öğrencisi Sermin AĞRALI ERMİŞ'in, teziyle ilgili yapacağı anket çalışmasına ilişkin uygulama talebi yazımıza gönderilen cevabi yazılar ekte gönderilmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-imzalıdır
Doç. Dr. Aysel BERKKAN
Enstitü Müdür Yardımcısı

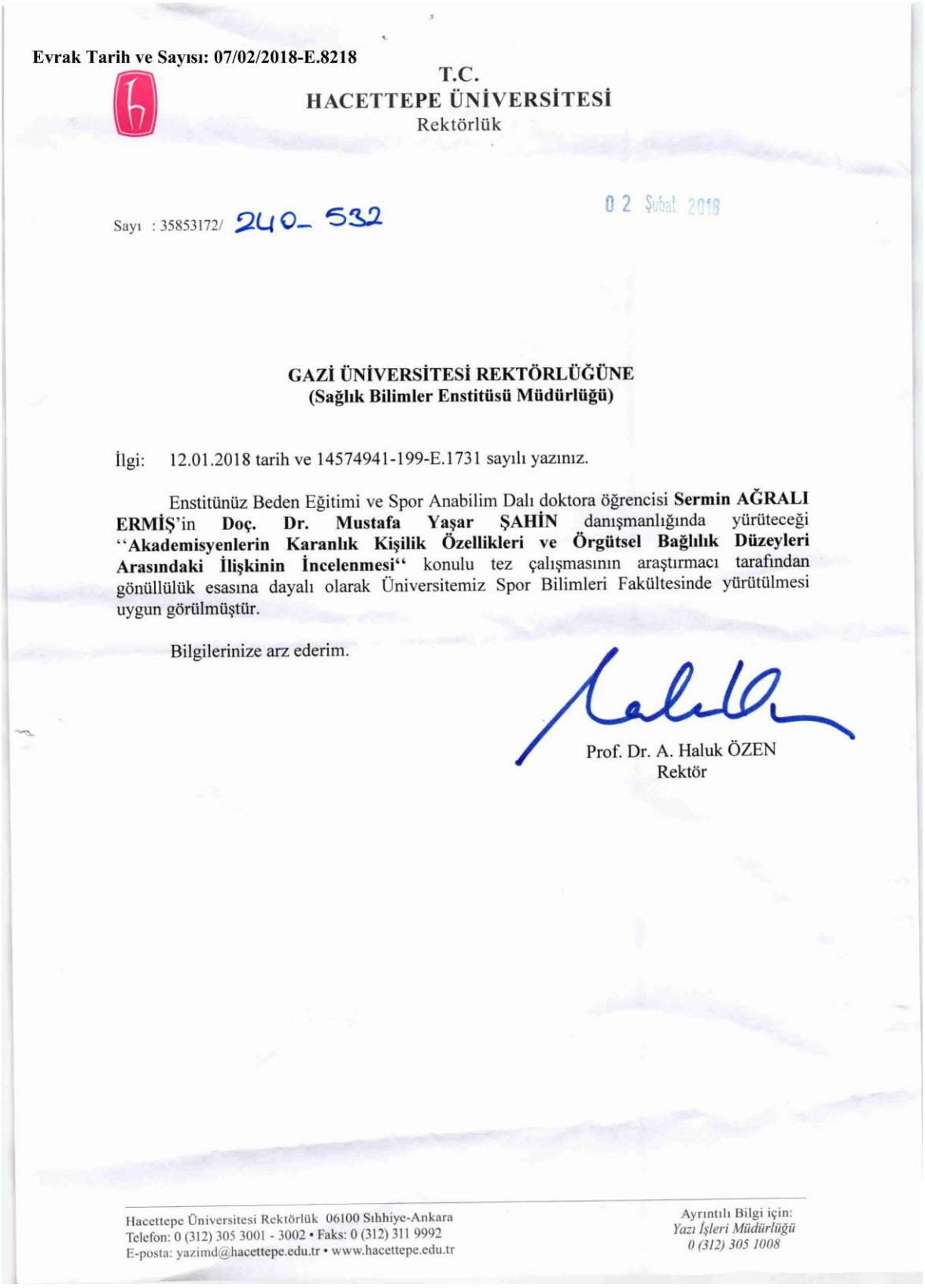
DAĞITIM
Gereği:
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
Başkanlığına

Bilgi:
Sayın Doç. Dr. Mustafa Yaşar ŞAHİN
Sayın Sermin AĞRALI ERMİŞ
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
Doktora Programı Öğrencisi

Evrakı Doğrulamak İçin: https://belgedogrulama.gazi.edu.tr
Emniyet Mahallesi Abant Sokak NO10/2 E Blok Kat 5 06500 Yenimahalle ANKARA
Tel:0 (312) 202 33 87 Faks:0 (312) 202 82 20
e-Posta :saglikb@gazi.edu.tr İnternet Adresi :http://saglikb.gazi.edu.tr/
Pin: 64812
Bilgi için :Rabia Demirel
Memur
Telefon No:03122023254

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK-3. (devam) Anket- izin talepleri için gelen cevaplar bildirimi



Evrak Tarih ve Sayısı: 07/02/2018-E.8218

T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

Sayı : 35853172/ 240_532

02 Şubat 2018

GAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Sağlık Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi: 12.01.2018 tarih ve 14574941-199-E.1731 sayılı yazınız.

Enstitünüz Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı doktora öğrencisi **Sermin AĞRALI ERMİŞ**'in **Doç. Dr. Mustafa Yaşar ŞAHİN** danışmanlığında yürüteceği **''Akademisyenlerin Karanlık Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi''** konulu tez çalışmasının araştırmacı tarafından gönüllülük esasına dayalı olarak Üniversitemiz Spor Bilimleri Fakültesinde yürütülmesi uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. A. Haluk ÖZEN
Rektör

Hacettepe Üniversitesi Rektörlük 06100 Sıhhiye-Ankara
Telefon: 0 (312) 305 3001 - 3002 • Faks: 0 (312) 311 9992
E-posta: yazimd@hacettepe.edu.tr • www.hacettepe.edu.tr

Ayrıntılı Bilgi için:
Yazı İşleri Müdürlüğü
0 (312) 305 1008

EK-3. (devam) Anket- izin talepleri için gelen cevaplar bildirimi

Evrak Tarih ve Sayısı: 31/01/2018-E.6872

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığı

Sayı : 31104972-302.08.01/
Konu : Anket İzin (Sermin AĞRALI ERMİŞ)

GAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
(Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi : 12/01/2018 tarihli, Bila sayılı yazı

İlgi yazınızda belirtilen doktora öğrencisi Sermin AĞRALI ERMİŞ' in Doç. Dr. Mustafa Yaşar ŞAHİN danışmanlığında yürüteceği " Akademisyenlerin Karanlık Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi " konulu tez önerisini Fakültemizde bulunan akademisyenlere uygulanabilmesi amacıyla tez ve veri çalışması için izin istenilmektedir.

Yukarıda adı geçen uygulamayı, öğrencinin şahsen yapması şartıyla uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Mehmet Bozkurt ATAMAN
Dekan V.

Evrakı Doğrulamak İçin : http://193.255.244.181/enVision-Sorgula/Validate_Doc.aspx?V=BEL9BSELV
Selçuk Üniversitesi SBF Alaeddin Keykubad Kampüsü, Konya-Türkiye
Bilgi için: Süleyman KURU Tel:03322234795 Faks:3322411607
e-Posta :info@selcuk.edu.tr Elektronik Ağ :www.selcuk.edu.tr selcukuniversitesi@hs01.kep.tr

EK-3. (devam) Anket- izin talepleri için gelen cevaplar bildirimi

Evrak Tarih ve Sayısı: 24/01/2018-E.544
Evrak Tarih ve Sayısı: 29/01/2018-E.6318

BEND3D5KL

T.C.
ADIYAMAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik

Sayı :16357079-199-
Konu :Sermin AĞRALI ERMİŞ-Anket İzin Talebi

GAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü

İlgi : 12/01/2018 tarihli ve 1731 sayılı yazınız.

İlgide kayıtlı yazınıza istinaden, Üniversiteniz Sosyal Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Doktora Programı öğrencisi Sermin AĞRALI ERMİŞ 'in Doç. Dr. Mustafa Yaşar ŞAHİN danışmanlığında yürüteceği "Akademisyenlerin Karanlık Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu tez çalışmasını Üniversitemiz Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Akademisyenlerine uygulama yapma ile ilgili talebi Rektörlüğümüzce uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

E-İmzalıdır
Prof. Dr. Hasan SOLMAZ
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Belgenin Aslı
Elektronik İmzalıdır
...../29.....

İ.Halil AYDIN
Bilgisayar İşletmeni

Evrakı Doğrulamak İçin : http://ebelge.adiyaman.edu.tr/enVision/Dogrula/ND3D5KL

Altınşehir Mah. 3005 Sokak No:13 02040 ADIYAMAN
Telefon: 04162233800
E-Posta: genelsekreter@adiyaman.edu.tr
Ayrıntılı bilgi için irtibat: İbrahim Halil Aydın
Faks: 04162233812
Elektronik Ağ: gensekyaziisleri@adiyaman.edu.tr

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

EK-3. (devam) Anket- izin talepleri için gelen cevaplar bildirimi

Evrak Tarih ve Sayısı: 25/01/2018-E.5859

T.C.
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik

Sayı : 76250085-199-
Konu : Sermin AĞRALI ERMİŞ- Anket İzni Talebi

GAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi : 12/01/2018 tarihli ve 14574941-199-E.1731 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Doktora öğrencisi Sermin AĞRALI ERMİŞ'in Doç. Dr. Mustafa Yaşar ŞAHİN danışmanlığında yürüteceği *"Akademisyenlerin Karanlık Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi"* konulu anket çalışması yapma talebi Üniversitemiz Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığınca incelenmiş olup, Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.
Bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır
Prof.Dr.Hakan KOCAMIŞ
Rektör Yardımcısı

Evrakı Doğrulamak İçin : http://dogrulama.kku.edu.tr/envision.sorgula/belgedogrulama.aspx?V=BELC3CNVD
Merkez Yerleşke 71450 Yahşihan/Kırıkkale
Telefon No: 0 (318) 357 42 42 Faks: 0 (318) 357 30 41
E-Posta: genelsekreterlik71kku@gmail.com İnternet Adresi:www.kku.edu.tr
Bilgi için: Zafer DİNÇER
Unvan: Memur
Telefon No: 1628

EK-3. (devam) Anket- izin talepleri için gelen cevaplar bildirimi

Evrak Tarih ve Sayısı: 22/01/2018-E.5057

T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
Yaşar Doğu Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığı

Sayı : 80270232-044-E.1647 18/01/2018
Konu : Sermin AĞRALI ERMİŞ-Anket İzin Talebi

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
(Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne)

Enstitünüz Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Doktora Programı öğrencisi Sermin AĞRALI ERMİŞ'in Doç. Dr. Mustafa Yaşar ŞAHİN danışmanlığında yürüteceği " Akademisyenlerin Karanlık Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu tez Fakültemizde bulunan akademisyenlere uygulanması Dekanlığımız tarafından uygun görülmüştür.
Gereğini bilgilerinize rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Mehmet Yalçın TAŞMEKTEPLİGİL
Dekan V.

Adres: Yaşar Doğu Spor Bilimleri Fak. Dek. İlkadım/Samsun
Telefon: 0362 457 76 00 Faks: 0362 457 69 24
Elektronik Ağ: http://www.omu.edu.tr/ Kep Adresi: omu@hs01.kep.tr
Samet EREN
Tel: 5665

5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile üretilmiştir.
Evrak teyidi https://ebyssorgu.omu.edu.tr adresinden 0RN1-VDV2-0PTH kodu ile yapılabilir.

EK-3. (devam) Anket- izin talepleri için gelen cevaplar bildirimi

Evrak Tarih ve Sayısı: 06/03/2018-E.38458

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Personel Daire Başkanlığı

Sayı : 18744377-903.07.01-
Konu : Anket Uygulama İsteği Hk.

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 28.02.2018 tarih ve 782 sayılı yazı

Karadeniz Teknik Üniversitesi Rektörlüğünden alınan ilgide kayıtlı yazının bir örneği ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Metin DAĞDEVİREN
Rektör a.
Genel Sekreter

Ek:1

Gazi Üniversitesi Rektörlüğü Personel Daire Başkanlığı 06500 Teknikokullar / Ankara
Tel:0 (312) 202 24 00 Faks:0 (312) 215 20 34
e-Posta :personel@gazi.edu.tr İnternet Adresi :http://personel.gazi.edu.tr/

Bilgi için :Zübeyde KÖKSAL CEYLAN
Bilgisayar İşletmeni
Telefon No:2022414

EK-3. (devam) Anket- izin talepleri için gelen cevaplar bildirimi

Evrak Tarih ve Sayısı: 05/03/2018-E.13194

Karadeniz Teknik Üniversitesi
Personel Daire Başkanlığı - Akademik Personel Diğer İşlemleri
28/02/2018 15:02 - 44710342-605.01-E.782
01628682

T.C.
KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
GENEL SEKRETERLİK
Personel Daire Başkanlığı

Sayı : 44710342-605.01- 28/02/2018
Konu : Anket Uygulama İsteği Hak.

GAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

ANKARA

İlgi: 12.01.2018 gün ve 1731 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi Sermin AĞRALI ERMİŞ'in Doç. Dr. Mustafa Yaşar ŞAHİN'in danışmanlığında yürüteceği "Akademisyenlerin Karanlık Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu doktora tez çalışması kapsamında Üniversitemiz Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda görevli olan akademisyenlere anket uygulama isteği Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Hikmet ÖKSÜZ
Rektör V.

BELGENİN ASLI ELEKTRONİK İMZALIDIR.
01/03/2018
Ayşegül PEKER
Bilgisayar İşletmeni

61080 – Trabzon / TÜRKİYE
Tel: (0462) 3772110 Faks: (0462) 3774292 www.ktu.edu.tr
Ayrıntılı Bilgi İçin İrtibat
Sevil ZORLU
sileli@ktü.edu.tr

Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanununa göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Evrak teyidine http://e-belge.ktu.edu.tr adresinden Belge Num.:44710342-605.01-E.782 ve Barkod Num.:1628682 bilgileriyle erişebilirsiniz.
e-imzalıdır

EK-4. Yayın kabülü

Evrak Tarih ve Sayısı: 07/02/2018-E.5352

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

BENFKZREN

Sayı : 14574941-302.99-
Konu : Yayın

Sayın Sermin AĞRALI ERMİŞ
Gazi Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi

Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim-Öğretim Sınav Yönetmeliğinin (27 Ocak 2017 tarih ve 29961 sayılı resmi gazete) 39.maddesinin (3)fikrası gereğince "Öğrencinin danışmanıyla birlikte hazırladığı en az bir adet bilimsel makalesinin; SCI, SCI-Expanded, SSCI, AHCI ya da Üniversitelerarası Kurul Başkanlığınca Doçentlik sınavında kabul edilen alan indekslerinde yayımlanmış/yayıma kabul edilmiş olması (DOI numarası almış olmak), şartlarından birini yerine getirmesi doktora tez savunma jürisinin kurulması için ön şart olarak aranır,Hükmü gereğince danışmanınız ile birlikte yapmış olduğunuz ERİC(ISSN 2501-1111) European Journal Educatıon Studıes dergisinde yapmış olduğunuz alan indeksleri incelenmiş olup, yayın şartını yerine getirmiş olduğunuzdan doktora mezuniyetinizde her hangi bir engel bulunmamaktadır.

Bilgilerinizi rica ederim.

e-imzalıdır
Doç. Dr. Aysel BERKKAN
Enstitü Müdür Yardımcısı

Evrakı Doğrulamak İçin: https://belgedogrulama.gazi.edu.tr
Emniyet Mah. Taç Sok. No: 3 06330 Eczacılık Fakültesi Dekanlık Binası 1. Kat Etiler Y.Mahalle/ANKARA
Tel:0 (312) 202 33 87 Faks:0 (312) 212 49 85
e-Posta :saglikb@gazi.edu.tr İnternet Adresi :http://saglikb.gazi.edu.tr/
Pin: 30932
Bilgi için :Cengiz ÇATAL
Bilgisayar İşletmeni
Telefon No:3122023252

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK-5. Karanlık üçlü ölçek kullanma izni

--- On Tue, 10/24/17, Del Paulhus <delp1@mail.ubc.ca> wrote:

> From: Del Paulhus <delp1@mail.ubc.ca>
> Subject: Re: About Dark Triad of Personality (D3-Short)
> To: "sermin agrali" <serminagrali@yahoo.com>
> Date: Tuesday, October 24, 2017, 1:03 PM
> Yes, you may use the Short Dark
> Triad scale (SD3).
> dp
>
> On
> 2017-10-24 12:05 AM, sermin agrali wrote:
> > Dear Professor Delroy L. Paulhus,
> >
> >
> >
> I am a Ph.D. student at the Gazi University School of Health
> Sciences in Turkiye. I need your permission to use the Dark
> Triad scale you have developed for my thesis work.
> > If you can be of assistance in this
> matter, and give me approval to use your scale, I will be so
> glad. Thanks so much.
> > My regards,
> >
> > Sermin AGRALI
> ERMIS
> >
>

EK-6. Ölçekler

Kıymetli hocalarım; İyi günler, verdiğiniz bilgiler tamamen bilimsel amaçlar için kullanılacak olup, elde edilen bilgilerin geçerliliği sorulara vereceğiniz cevapların gerçek durumu yansıtmasıyla mümkün olabilecektir. Ölçeği cevaplayarak çalışmaya sağladığınız katkı ve bize ayırdığınız zaman için çok teşekkür ederiz. Saygılarımızla.

Sermin AĞRALI ERMİŞ **Gazi Üni. Sağlık Bilimleri Ens. Doktora Öğrencisi** **serminagrali@gmail.com**

(1)Kurumda çalışma süreniz
□ 0-4 Yıl
□ 5-9 Yıl
□ 10-15 Yıl
□ 16 ve üzeri Yıl

(2) Yaşınız
□ 21–30
□ 31–40
□ 41–50
□ 51 ve üzeri

(3)Medeni durumunuz
□ Evli
□ Bekâr

(4)Cinsiyetiniz
□Erkek
□Kadın

(5)Görev yaptığınız üniversite
□ Devlet Üniversitesi □ Vakıf Üniversitesi

(6) Akademik ünvanınız
□ Prof.Dr. □ Doç.Dr. □ Yrd.Doç.Dr □ Öğr.Gör.Dr. □ Öğr.Gör . □ Arş.Gör. Dr. □ Arş.Gör. □ Okutman

(7) Yöneticilik göreviniz var mı
□ Evet (Belirtiniz……) □ Hayır

(8) Üniversitede görev yaptığınız bölüm
□ Spor Yöneticiliği □ Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği
□ Antrenörlük Eğitimi □ Rekreasyon □ Diğer

1 "Kesinlikle Katılmıyorum", 2 "Katılmıyorum", 3 "Kararsızım", 4 "Katılıyorum", 5 "Tamamen Katılıyorum"karşılığındadır. Lütfen aşağıdaki ifadelere ilişkin katılım derecelerinizi belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.Sırlarınızı başkalarıyla paylaşmak akıllıca değildir.	1	2	3	4	5
2.İnsanlar zorunlu olmadıkça sıkı bir şekilde çalışmamalıdır.	1	2	3	4	5
3.Önemli insanları kendi tarafınıza çekmek için her şeyi yapabilirsiniz.	1	2	3	4	5
4.İleride işinize yarabileceğini düşündüğünüz için, insanlarla çatışmaktan kaçınmalısınız.	1	2	3	4	5
5.İnsanlara karşı ileride kullanabileceğiniz bilgileri bir kenarda tutmak, akıllıca bir iştir.	1	2	3	4	5
6.İnsanlardan öç almak için doğru zamanı beklemelisiniz.	1	2	3	4	5
7.Diğer insanların hakkımızdaki her şeyi bilmelerine gerek yok, bu nedenle onlardan bazı şeyleri saklamalıyız.	1	2	3	4	5
8.Planlarınız başkalarından önce sizin yararınıza olmalıdır.	1	2	3	4	5
9. İnsanların çoğu başkalarının etkisi altında kalır.	1	2	3	4	5
10. İnsanlar benim doğal bir lider olduğumu düşünür.	1	2	3	4	5
11.İlgi odağı olmaktan hoşlanmam.	1	2	3	4	5
12. Arkadaşlarımın bensiz yaptığı sosyal aktiviteler sıkıcı olur.	1	2	3	4	5
13. Özel olduğumu biliyorum çünkü herkes bana bunu söyler.	1	2	3	4	5
14. Önemli insanlarla tanışmaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5
15. Biri bana iltifat ettiğinde utanırım.	1	2	3	4	5
16. Genellikle ünlü kişilere benzetilir, onlarla kıyaslanırım.	1	2	3	4	5
17. Kendimi sıradan bir insan olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
18. İnsanların bana saygı duyması gerektiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
19. Otoritelerden (Yönetici, amir vb.) intikam almak hoşuma gider.	1	2	3	4	5
20. Tehlikeli durumlara girmekten kaçınırım.	1	2	3	4	5
21. İntikam hızlı ve kötü bir şekilde alınmalıdır.	1	2	3	4	5
22. İnsanlar genellikle kontrolümü kaybettiğimi söylerler	1	2	3	4	5
23. Gerektiğinde insanlara kaba davranabilirim.	1	2	3	4	5
24. Benimle uğraşan insanlar yaptıklarına pişman olurlar.	1	2	3	4	5
25. Bugüne kadar başım hukuki açıdan hiç derde girmedi.	1	2	3	4	5
26. Ezik ve silik kişilerle uğraşmaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5
27. İstediğimi almak için hiçbir şeyden çekinmem	1	2	3	4	5

EK-6. (devam) Ölçekler

	KATILMA (KABUL) DERECESİ				
	HİÇ KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	FİKRİM YOK	KATILIYORUM	KESİNLİKLE KATILIYORUM
	1	2	3	4	5
1. Meslek hayatımın geri kalan kısmını çalışmakta olduğum kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.	( )	( )	( )	( )	( )
2. Çalıştığım kurumun meselelerini gerçekten de kendi meselelerimmiş gibi hissederim.	( )	( )	( )	( )	( )
3. Kendimi çalıştığım kuruma ait hissediyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
4. Kendimi çalıştığım kuruma "duygusal olarak bağlı" hissediyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
5.Kendimi çalıştığım kurumda "ailenin bir parçası" olarak görüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
6.Çalıştığım kurum benim için çok şey ifade ediyor.	( )	( )	( )	( )	( )
7.Şu anda kendi isteğimden ziyade mecburiyetten dolayı bu kurumda çalışıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
8. İstesem de şu anda çalıştığım kurumdan ayrılabilecek durumda değilim.	( )	( )	( )	( )	( )
9. Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam hayatım altüst olur.	( )	( )	( )	( )	( )
10 Fazla alternatifim olmadığı için çalıştığım kurumdan ayrılmayı düşünmüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
11. Çalıştığım kuruma kendimden o kadar çok şey verdim ki, buradan ayrılmayı düşünemiyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
12.Çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam, başka iş bulma imkanım sınırlı olur.					
13. Bu kurumda çalışmaya devam etmek için bir zorunluluk hissetmiyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
14. Avantajlı da olsa çalıştığım kurumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
15.Çalıştığım kurumdan ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.	( )	( )	( )	( )	( )
16. Çalıştığım kurum sadakat gösterilecek bir kurumdur.	( )	( )	( )	( )	( )
17. Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için çalıştığım kurumdan şu anda ayrılamam.	( )	( )	( )	( )	( )
18. Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	( )	( )	( )	( )	( )

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler



Soyadı, adı	: AĞRALI ERMİŞ, Sermin
Uyruğu	: T.C.
Doğum tarihi ve yeri	: 28.02.1973, Almanya
Medeni hali	: Evli
Telefon	: 0505 501 64 98
e-mail	: sermin.agrali@gmail.com

Eğitim

Derece	**Eğitim Birimi**	**Mezuniyet Tarihi**
Doktora	Gazi Üniversitesi/ Sağlık Bilimleri Enstitüsü/ Beden Eğitimi ve Spor ABD	Devam ediyor
Yüksek Lisans	Gazi Üniversitesi/ Sağlık Bilimleri Enstitüsü/ Beden Eğitimi ve Spor ABD	2014
Lisans	ODTÜ/ Eğitim Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor BD	1996
Lise	Cumhuriyet Anadolu Lisesi	1990

İş Deneyimi

Yıl	**Yer**	**Görev**
2011- 2016	Okan Universitesi	Ankara Eğitim Koordinatörlüğü
2007- 2010	Bilim İlaç	İzmir Bölge Müdürü
1999- 2007	Roche İlaç	Ankara Bölge Müdürü
1997-1998	Büyük Kolej	Beden Eğ ve Spor Öğretmeni

Yabancı Dil

İngilizce

Yayınlar

Agrali Ermis, S., Abakay, U., Karacan Dogan, P., Sahin, M.Y. (2018, 10-13 May). *Coach and Athletes Communication for Children's Rights*. International Recreation and Sports Management Congress, Bodrum, Muğla.

Agrali Ermis, S., Demirus, K.B. (2018). *The adaption of short dark triad (SD3) ınventory to Turkish sample: The study of validity and reliability.* Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi, 5(2), 138-156.

Akyel, Y., Agrali Ermis, S. and Dogan, I. (2018, 10-13 May). *Investigation of the dark personality characteristics of the faculty of sport sciences students in terms of socio-demographic variables.* International Recreation and Sports Management Congress. Bodrum, Muğla.

Çetin, T., Dumitrache, L., Kara, H.. Mulalıc, M. Selendili, L. (2018). New Horizons in Social Sciences. Şahin, M.Y., Bal Turan, E., Agrali Ermis, S. and Uğurlu, A. (2018). *Lesbianism Perceptions of Women Football Players: A Case For Turkey*. Mauritius: Lambert Academic Publishing, 10-35

Ermiş, S. A., Gökyürek, B., and Yenel, F. (2015). The Examining Of the Academics 'S Level on the Different Variables of Organizational Commitment: Sample of Physical Education. *Science, Movement and Health*, 15(2), 528-533.

Parasiz, Ö., Gündoğan, B., Ermiş, S. A. and Şahin, M. Y. (2017). A Study of Gymnastics Coaches' Intention to Leave nd Person Organization Fit Relationship. *European Journal of Education Studies*. 3(12); 396-414

Hobiler

Cimnastik, Pilates, Voleybol, Curling, Oryantiring.



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR...

