

## Çalışanların Karanlık Kişilik Özelliklerinin Tükenmişliğe Etkisinde Genel Öz-Yeterliliğin Düzenleyici Rolü<sup>1</sup>

Emrah ÖZSOY<sup>2</sup> ve Kadir ARDIÇ<sup>3</sup>

### Öz

Bu çalışmanın amacı çalışanların karanlık kişilik özelliklerinin (narsisizm, Makyavelizm ve psikopati) tükenmişliğe etkisinde genel öz-yeterliliğin düzenleyici rolünün test edilmesidir. Bu kapsamda Sakarya'da faaliyet gösteren bir özel sektör işletmesinden toplamda 182 çalışan araştırmaya dâhil olmuştur. Çalışanların karanlık kişilik özelliklerinin tükenmişliğe etkisinde genel öz-yeterliliğin düzenleyici rolünün tespit edilmesi için Hayes'in (2013) PROCESS modelinden yararlanılmıştır. Araştırma bulgularına göre sadece narsisizmin tükenmişliğin toplam skoruna ve duygusal tükenmeye etkisinde, genel öz-yeterliliğin anlamlı bir şekilde düzenleyici etkisi olduğu tespit edilmiştir. Harici değişkenlerin (Karanlık Üçlü toplam skor, Makyavelizm, psikopati) tükenmişliğe etkisinde, genel öz-yeterlilik düzenleyici rol oynamamıştır.

*Anahtar Kelimeler:* Karanlık Kişilik Özellikleri, Tükenmişlik, Genel Öz-yeterlilik

### The Moderating Role of General Self-Efficacy on the Effect of Employees' Dark Personality Traits on Burnout

#### Abstract

The purpose of this study is to test the moderating role of general self-efficacy on the effect of dark personality traits (narcissism, Machiavellianism, and psychopathy) on burnout. In this context, a total of 182 employees from a private sector enterprise operating in Sakarya participated in the study. Hayes's (2013) PROCESS model was used to test the moderating role of general self-efficacy on the effect of dark personality traits on burnout. According to the findings of the study, it was found that general self-efficacy had a significant moderating role on the effect of narcissism only on burnout global and emotional exhaustion. General self-efficacy did not play a moderating role on the effect of other variables (Dark Triad global, Machiavellianism, and psychopathy) on burnout.

*Key Words:* Dark Personality Traits, Burnout, General Self-efficacy

#### Atıf İçin / Please Cite As:

Özsoy, E. ve Ardiç, K. (2020). Çalışanların karanlık kişilik özelliklerinin tükenmişliğe etkisinde genel öz-yeterliliğin düzenleyici rolü. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 144-154.

**Geliş Tarihi / Received Date:** 07.01.2019

**Kabul Tarihi / Accepted Date:** 18.06.2019

<sup>1</sup> Bu çalışma Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda Prof. Dr. Kadir Ardiç danışmanlığında Emrah Özsoy tarafından "Kişiliğin Karanlık Yönünün Tükenmişlik Üzerine Etkisi" ismiyle tamamlanan doktora tezinden türetilmiştir.

<sup>2</sup> Dr. Öğr. Üyesi - Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi, eozsoy@sakarya.edu.tr - ORCID: 0000-0003-2886-8824

<sup>3</sup> Prof. Dr. - Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi, kadirardic@sakarya.edu.tr - ORCID:0000-0001-7851-9564

## Giriş

Pozitif psikoloji yaklaşımındaki 2000'li yıllardan sonraki (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000) gelişmelerle birlikte örgütsel davranış araştırmalarında pozitif psikolojinin etkisi görülmeye başlamıştır (Luthans, 2002). Bununla birlikte son zamanlarda üretkenlik karşıtı iş davranışları (Spector ve Fox, 2005) ve karanlık kişilik özellikleri (Jonason, Slomski ve Partyka, 2012) gibi konular da örgütsel bağlamda yaygın bir şekilde çalışılmaya başlanmıştır. Özellikle kişiliğin karanlık yönü olarak ifade edilen “Karanlık Üçlü” (Narsisizm, Makyavelizm ve Psikopati) son dönemlerde uluslararası literatürde yaygın bir şekilde çalışılmaya başlanmıştır (Cohen, 2016; Jonason, Wee ve Li, 2015; LeBreton, Shiverdecker ve Grimaldi, 2018). Ülkemizde ise Karanlık Üçlü çalışmalarına ilgi oldukça azdır (Kanten, Yeşiltaş ve Arslan, 2015; Özsoy, 2018). Konuya ilişkin uluslararası literatürde yürütülmüş ampirik çalışmaların bulguları ise birbirleri ile çelişkili sonuçlar ortaya koymaktadır (Shurden, 2015; Volmer, Koch ve Göritz, 2016). Özellikle Karanlık Üçlünün örgütsel yansımaları ve işe yönelik tutumlara etkisinde durumsal ve bağlamsal faktörlerin etkisine yönelik az sayıda çalışma bulunmaktadır (O’Boyle vd., 2012). Bu gerekçelerle bu çalışmada çalışanların karanlık kişilik özelliklerinin tükenmişliğe etkisinde, genel-öz-yeterliliğin düzenleyici etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında ilk olarak kavramsal çerçeve başlığı altında Karanlık Üçlü, tükenmişlik ve genel öz-yeterlilik kavramları ana hatları ile açıklanmıştır. Daha sonra araştırmanın teorik ve ampirik arka planına bağlı olarak araştırma hipotezleri geliştirilmiştir. Sonra araştırma bulguları paylaşılmış ve tartışma bölümü ile araştırma tamamlanmıştır.

## Kavramsal Çerçeve

### Kişiliğin Karanlık Yönü (Karanlık Üçlü)

**Narsisizm:** Narsisizm esasen bir kişilik bozukluğudur (detaylar için bakınız DSM-V Narsistik Kişilik Bozukluğu tanı ve kriterleri, s. 669). Ancak örgütsel davranış araştırmalarında subklinik düzeyde ölçülmekte ve incelenmektedir (Akt: Özsoy ve Ardiç, 2017, s. 393). Narsisizmi ifade eden en yalın kavram “öz-severlik”tir. Narsistler kendilerini aşırı derecede beğenen, bencil, kendine odaklı, böbürlenici, eleştiriye kapalı, kıskanç ve saldırmaya eğilimli kişilerdir. Sürekli olarak güç ve ilgi peşinde koşan, sahip olduğu özellikleri abartan, sürekli başkalarına hava atmaya çalışan, başkalarını küçük görüp onlar üzerinde otorite kurmaya çalışan kimselerdir (Emmons, 1997; Twenge ve Campbell, 2009; Wink, 1991). Narsisizmin temelinde esasen yeterince giderilmemiş ikincil güdüler vardır. Kişi beğenilme, takdir görme, onaylanma gibi insana has güdülerini beklentisi ölçüsünde gideremediğini algıladığında kendisine şişkin bir ego inşa etme girişimine gidebilmektedir.

**Makyavelizm:** Makyavelistler yüksek düzeyde amaç odaklı, kendini düşünen, kişisel amaçlarını gerçekleştirmek için her türlü yola başvurma potansiyeli yüksek olan kişilerdir. Bu kişiler kişisel amaçlarına ulaşmak için gerekirse geleneksel ahlak kodlarını kolaylıkla ihlal edebilirler. İnsan ilişkilerinde kontrollü, güç odakları ile iyi geçinmeye çalışan, insan doğasının güvenilmez olduğunu düşünen kişilerdir (Christie ve Geis, 1970; Dahling, Whitaker ve Levy, 2009; Jones ve Paulhus, 2009). Makyavelizm eğilimi yüksek bireylerin planlı ve kontrollü davranışsal örüntü sergileme eğilimleri yüksektir. Makyavelizm eğilimi yüksek bireylerin en sık uyguladığı taktiklerden birisi manipülasyondur. Makyavelist kişiler, kendi çıkarları doğrultusunda işlerini ve sosyal ilişkilerini yönlendirebilirler. Kişisel amaçların gerçekleşmesi için evrensel olarak önem arz eden değerleri açık ya da örtük bir biçimde ihlal edebilirler.

**Psikopati:** Narsisizmde olduğu gibi, psikopati de örgütsel davranış araştırmalarında subklinik düzeyde incelenmektedir (Akt: Özsoy ve Ardiç, 2017, s. 396). Bu sebeple örgütsel davranış araştırmalarında çalışanlara psikopati teşhisi konmamaktadır. Ağırlıklı olarak anti-sosyal kişilik bozukluğu ve sosyopati ile örtüşen (Pement, 2013) psikopatinin ön plana çıkan temel özellikleri şu şekildedir; empati eksikliği, başkalarına acımama, vicdan azabı çekememe, uyumsuzluk, duyarsızlık ve bencillik (Babiak ve Hare, 2006; Hare, 1999; Vien ve Beech, 2006). Örgütlerde ise psikopatların ustaca yalan söyleme yeteneklerinin gelişmiş olması, akılcıca manipülasyona başvurabilmeleri, başkalarını kullanmaları ve soğukkanlı görünmeleri bu kişilerin örgütlerde tepe yönetime yükselme ihtimallerini artırmaktadır (Babiak ve Hare, 2006; Boddy, 2010). Psikopatlar günlük yaşamda kolayca anlaşılacak kişiler değildir. Çünkü son derece profesyonel yalan söyleyip başkalarını etkileme yetenekleri gelişmiştir. Bu sebeple potansiyel olarak sosyal yaşamda ve iş yaşamında çevrelerine doğrudan ya da dolaylı olarak zarar verme eğilimleri fazladır.

### Tükenmişlik

Tükenmişliğe ilişkin farklı tanımlamalar bulunmaktadır. Ancak Maslach ve Jackson (1986) tarafından “stresli ortamlarda insanlarla iç-içe çalışan bireylerin zamanla duygusal olarak tükenmelerini, işleri gereği iletişimde buldukları insanlara karşı duyarsızlaşmalarını ve mesleki anlamda yetersizlik ve başarısızlık hissine kapılmalarını içeren bir sendrom” şeklinde tanımlanmıştır. Sendrom “belirli bir anormallığı karakterize eden bir grup gösterge ve belirtiler topluluğu” nu ifade etmektedir. Bu bakımdan bazı çalışmalarda “Tükenmişlik Sendromu” kavramsal ayrımı da tercih edilmektedir (örn., Maslach ve Pines, 1977). Ancak bu çalışmada sadece tükenmişlik kavramı tercih edilmiştir. Tükenmişlik, temel olarak bireysel ve örgütsel faktörlerden etkilenmektedir. Bireysel faktörler, başta kişilik olmak üzere bireye ilişkin ayırt edici özellikleri ifade etmektedir. Örgütsel faktörler ise çalışma koşulları, yönetim felsefesi, örgüt kültürü, örgütsel politikalar, iş yükü, yönetici-ast etkileşimi ve temel insan kaynakları yönetimi uygulamaları gibi hususları içermektedir (Alarcon, Eschleman ve Bowling, 2009; Dimitrios ve Konstantinos, 2014; Haghani, Bahrami ve Sarkhosh, 2012; Storm ve Rothmann, 2003). Bu faktörler genel olarak çalışanların tutum ve davranışlarını önemli ölçüde etkilediği gibi tükenmişliği de tetikleyebilmektedir. Tükenmişlik düzeyi yüksek çalışanlarda idealizm düzeyi düşük, işi anlamsızlaştırma seviyesi yüksektir. Bu kişiler etkileşimde buldukları kişilere karşı duyarsız ve işlerinde genel olarak isteksizdir.

### Genel öz-yeterlilik

Genel öz-yeterlilik, Bandura'nın Sosyal Bilişsel Teorisi'nin temel bir boyutunu oluşturmaktadır. Kavram günümüzde psikolojinin birçok alt disiplinde kilit bir değişken haline gelmiştir. Öz-yeterlilik, “belirli durumsal talepleri karşılayabilmek için bireyin zihinsel kaynaklarını kullanabileceğine dair yeteneklerine olan inancı” ifade etmektedir (Wood ve Bandura, 1989). Kavram literatürde iki temel ayrımında ele alınmaktadır. Bunlardan ilki göreve özgü öz-yeterliliktir. Diğer, genel öz-yeterliliktir (Schwarzer ve Jerusalem, 1995). Genel öz-yeterlilik, bireyin zor ya da ilk defa karşılaştığı durumlarla başarılı bir şekilde baş edebileceğine, görevlerini yerine getireceğine ve amaçlarına ulaşacağına dair kişisel yeteneklerine inancı ifade etmektedir. Bu doğrultuda genel öz-yeterlilik, yetkinlik temelli (karşılan sorunların çözümünde bireyin donanımlarına inanması), gelecekle ilgili (ulaşılması zor amaçlar belirleme) ve eyleme yönelik (karşılaşılan zorluklarla baş etme) özellikler setini ifade etmektedir (Luszczynska, Gutierrez- Dona ve Schwarzer, 2005). Sosyal bilişsel teoriye göre genel öz-yeterlilik, insanların duygu ve düşüncelerinde farklılıkların oluşmasını sağlamaktadır. Buna göre genel öz-yeterlilik düzeyi düşük insanlar kişisel gelişimleri ve yeteneklerine ilişkin öz-değerlendirmelerinde karamsar bir eğilim sergilemektedirler. Aksine genel öz-yeterlilik düzeyi yüksek bireyler daha iyimser ve mücadelecidir (Schwarzer vd.,1997). Genel öz-yeterlilik seviyesi yüksek olan bireylerin temel özellikleri; zor işleri başarabileceğine dair yüksek inanç, ulaşılması zor amaçlar belirleme ve olumsuzluklara karşı direnç gösterme şeklinde belirtilebilir (Chen, Gully ve Eden, 2001; Luszczynska, Gutierrez-Dona ve Schwarzer, 2005; Schwarzer ve Jerusalem, 1995).

### Hipotezlerin Geliştirilmesi: Genel öz-yeterliliğin düzenleyici etkisi

Kişiliğin karanlık yönünün bireysel ve örgütsel değişkenlerle ilişkisinin durumsal olduğu vurgulanmakla birlikte (Chatterjee ve Hambric, 2007; Kessler vd., 2010; Khoo ve Burch, 2008), hangi bağlamda ne tür farklılar olacağına dair yapılan çalışma sayısı kısıtlıdır. Mevcut araştırmalarda sınırlı sayıda çalışma Karanlık Üçlünün düzenleyici etkisini incelemiştir (O'Boyle vd., 2012). Dolayısı ile kişiliğin karanlık yönünün belirli değişkenlerle ilişkisinde düzenleyici rol oynayabilecek bireysel farklılıkların da incelenmesi, kişiliğin karanlık yönünün örgütsel yansımalarının daha iyi anlaşılmasına katkı sunacaktır (O'Boyle vd., 2012). Bu sebeple bu çalışmada bireysel farklılık olarak genel öz-yeterlilik değişkeni ele alınmıştır. Çünkü karanlık kişilik özelliklerinin olası olumsuz etkilerinin genel öz-yeterlilik düzeylerine bağlı olarak hafifleyeceği varsayılmıştır. Bu varsayımın arka planında yatan gerekçe ise, genel öz-yeterliliğin, olumsuzluklara karşı direnç gösterme, zorlukların üstesinden gelme ve görevlerin başarı ile yerine getirileceğine dair kişisel yeteneklere ve kaynaklara olan inancı (Bandura, 1999; Schwarzer ve Jerusalem, 1995) ifade etmesidir.

Karanlık kişilik özelliği sergileme eğilimi yüksek bir çalışanın örgüt ortamında beklenen olası davranışsal özellikleri; bencillik, kişisel menfaatlerin ön planda tutulması, başkalarını kullanma ve güç odaklı olma (Harms ve Spain, 2015; Spain, Harms ve LeBreton, 2014) şeklinde özetlenebilir. Söz konusu davranışsal eğilim belli ölçüde (özellikle Makyavelizm ve narsisizm için) bireysel tercihler doğrultusunda sergilenmektedir. Bu durumda çalışanların hem yüksek derecede karanlık kişilik özelliklerini sergilemesi, hem de genel öz-yeterlilik düzeyinin yüksek olması, örgütsel ortamda bireyin kendi kişilik eğilimlerinden ötürü karşılaştığı olası olumsuz durumlarla baş edebilmesine destek olabilir. Çünkü bireyin karşılaştığı olası olumsuz durumların kaynağı kişinin belli ölçüde kendi kontrolindedir. Burada vurgulanan olumsuzluklar,

iş yaşamında mükemmeliyetçi, amaç odaklı, bencil ve uyumsuz eğilim sergileyen çalışanların, söz konusu eğilimlerden ötürü karşılaşması olası durumları ifade etmektedir. Bu bağlamda; örgütte yönetsel pozisyona yükselememe, beklenen terfinin alınamaması, mesai arkadaşlarına göre daha başarısız olma ve beklenen ilginin gösterilmemesi gibi olası durumlar, karanlık kişilik özelliği sergileyen çalışanların kendilerini huzursuz ve gergin hissetmelerine neden olabilmektedir. Dolayısı ile bu olası olumsuzlukların, çalışanın kendi kişisel kaynaklarına olan inancının yüksek olması (Luszczynska, Gutierrez- Dona ve Schwarzer, 2005) durumunda hafiflemesi beklenebilir.

Bu gerekçelerden dolayı genel öz-yeterliliğin kişiliğin karanlık yönünün tükenmişlikle ilişkisinde düzenleyici etkisinin olacağı beklenmiştir. Başka bir ifade ile genel öz-yeterliliğin Karanlık Üçlünün tükenmişlik üzerindeki etki büyüklüğünü azaltacağı beklenmektedir. Bu doğrultuda oluşturulan hipotez aşağıda belirtilmiştir.

**Hipotez 1:** Çalışanların karanlık kişilik özellikleri ve tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkide genel öz-yeterliliğin düzenleyici rolü vardır.

**H1a:** Çalışanların narsisizm eğilimleri ve tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkide genel öz-yeterliliğin düzenleyici rolü vardır.

**H1b:** Çalışanların Makyavelizm eğilimleri ve tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkide genel öz-yeterliliğin düzenleyici rolü vardır.

**H1c:** Çalışanların psikopati ve tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkide genel öz-yeterliliğin düzenleyici rolü vardır.

Genel öz-yeterliliğin kişiliğin karanlık yönünün tükenmişlikle ilişkisinde düzenleyici rolünün olacağına yönelik varsayımı belirttikten sonra, bu hususta oluşturulacak hipotezin ilk defa oluşturulduğunu belirtmek gerekir. Çünkü yapılan literatür taramasında herhangi bir ampirik çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısı ile söz konusu hipotez sadece genel öz-yeterlilik ve kişiliğin karanlık yönünün teorik arka planına dayanarak oluşturulmuştur. Ek olarak çalışmanın daha önceki bölümlerinde de vurgulandığı üzere, kişiliğin karanlık yönünün işe yönelik tutum ve davranışlarla ilişkisi ya da söz konusu yapının işe yönelik tutumlara etkisi belirsizdir. Yani kişiliğin karanlık yönü işe yönelik tutumları negatif ya da pozitif etkileyebilmektedir. Nitekim bu çalışmanın tasarlanmasının altında yatan en belirgin gerekçelerden biri de söz konusu belirsizliktir.

## Yöntem

### Örneklem ve Verilerin Toplanması:

Araştırmada veriler Sakarya'da faaliyet gösteren bir özel sektör işletmesinin çalışanlarının katılımıyla elde edilmiştir. Anket formları katılımcılara kapalı zarf içinde el ile dağıtılmış, eksik ve özensiz anket formları çıkarıldıktan sonra toplamda 182 adet geçerli anket formu elde edilmiştir. Ölçeklerde yer alan ters kodlu maddeler yardımı ile özensiz anketler tespit edilmiştir.

### Veri Toplama Araçları

*Karanlık Üçlü.*Jonason ve Webster (2010) tarafından geliştirilmiş, 12 maddeden oluşan kısaltılmış Karanlık Üçlü ölçeği'nin (Dark TriadDirtyDozen) Türkçe versiyonu (DTDD-T; Özsoy, Rauthmann, Jonason ve Ardiç, 2017) kullanılmıştır. Ölçek, subklinik narsisizm, Makyavelizm ve subklinik psikopati özelliklerinin her birini, 4'er madde ile ölçmektedir ve 9'lu Likert tipi dereceleme ile puanlanmıştır. Ölçeğin Türk kültürüne uyarlaması Özsoy vd. (2017) tarafından yapılmış, geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Özsoy vd. (2017), ölçeğin yapı geçerliğini (nomolojik ağlar ve çok özellikli çoklu metod yöntemiyle ölçeğin yakınsak ve ayırt edici geçerliği test edilmiştir) ve faktör yapısını (doğrulayıcı faktör analizi) test etmiş ve ölçeğin psikometrik özelliklerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu sonucuna varmıştır.

*Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE).*Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin (MTE) (Maslach ve Jackson, 1986), Türkçe versiyonu (Ergin, 1992) kullanılmıştır. Ergin, (1992) ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğini sınamış ve ölçeğin psikometrik özelliklerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu sonucuna varmıştır. Ölçek 22 maddeden ve 3 boyuttan (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı) oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert tipi dereceleme ile puanlanmıştır. Ölçeğin toplam skorunun hesaplanabilmesi ve diğer boyutlarla uyumlu olması açısından kişisel başarı boyutundaki maddeler ters kodlanmış ve düşük kişisel başarı ölçülmüştür.



*Genel Öz-yeterlilik Ölçeği.* Araştırmada genel öz-yeterliliğin ölçümü için Schwarzer ve Jerusalem (1995) tarafından geliştirilmiş, genel öz-yeterlilik ölçeğinin Türkçe versiyonu (Aypay, 2010) kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe versiyonunun psikometrik özelliklerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır (Aypay, 2010). Ölçek 10 maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır ve bu çalışmada 5'li Likert tipinde puanlanmıştır.

### Verilerin Analizi

Verilerinin analizleri için SPSS for Windows 21.0 paket programı kullanılmıştır. Verilerin analizinde normallik testleri (Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk), içsel tutarlılık, açıklayıcı faktör analizi, korelasyon ve Hayes'in PROCESS analizleri uygulanmıştır.

### Bulgular

**Normal Dağılım Testi:** Verilerin parametrik testlere uygunluğunun test edilmesi için normal dağılıp dağılmadığı incelenmiştir. Bu kapsamda öncelikle Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testlerinin bulguları incelenmiştir. Her iki teste göre de veriler (tüm değişkenler için) normal dağılmamıştır ( $p < 0.000$ ). Daha sonra Skewness ve Kurtosis değerleri incelenmiştir. Söz konusu değerler (tüm değişkenleri kapsayacak şekilde) 0.01 ve 0.93 arasında değişkenlik göstermiştir. Bu bulgular verilerin normal dağıldığını göstermektedir (George ve Mallery, 2010). Bu doğrultuda verilerin analizi için parametrik testlerden yararlanılmıştır.

Tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma) ve içsel tutarlılık ( $\alpha$ ) bulguları Tablo 1'de gösterilmektedir. Korelasyon analizi bulguları Tablo 2'de sunulmuştur. Hayes'in Düzenleyici Etki Analizi Tablo 3'de sunulmuştur.

**Katılımcılar:** Araştırmaya toplamda 182 çalışan katılmıştır. Katılımcıların; % 51.6'sı kadın, % 52.7'si evli, ortalama yaşı 32.8, yaş aralığı (20-56) olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların aylık ortalama gelirinin 2620 Türk Lirası (2016 Ocak ve Nisan ayları itibariyle) olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların % 51.6'sı lisans, % 10,4'ü ön lisans, % 18,6'sı ilköğretim ve lise, % 13.7'si lisansüstü eğitim mezunudur.

**Faktör Analizi:** Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin faktör yapılarını incelemek amacıyla açımlayıcı (keşfedici) faktör analizine başvurulmuştur. Genel öz-yeterlilik ölçeği orijinal ve uyarlama çalışmasına paralel bir şekilde özdeğerini 1'den yüksek tek bir faktör altında toplanmıştır. Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını gösteren Bartlett Küresellik Testi bulguları ( $\chi^2(45) = 1177.85, p < .001$ ) anlamlı ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerini 0.93 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin faktör yükleri 0.69 ve 0.85 arasında değişkenlik göstermiş, açıklanan toplam varyans ise % 61.41 olarak belirlenmiştir. Bu bulgular ölçeğin faktör yapısının desteklendiğini göstermektedir. Karanlık Üçlü ölçeğine uygulanan açımlayıcı faktör analizinde ölçeğin orijinaline paralel olarak ölçek özdeğerini 1'den yüksek üç faktör altında toplanmıştır. Analiz varimax dik döndürme yöntemini kapsamında uygulanmıştır. Karanlık Üçlü ölçeğine ilişkin detaylı bulgular şu şekildedir; Bartlett Küresellik Testi bulguları ( $\chi^2(66) = 1036.52, p < .001$ ) anlamlı ve KMO değerini 0.88 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin faktör yükleri 0.58 ve 0.88 arasında değişkenlik göstermiş, açıklanan toplam varyans ise % 61.41 olarak belirlenmiştir. Açıklanan varyansın boyutlar bazında dağılımı sırasıyla şu şekildedir; Makyavelizm % 26.51, psikopati % 20.66 ve narsisizm % 20.65. Tükenmişlik ölçeğine uygulanan faktör analizinde ilk aşamada öz-değerini 1'den yüksek beş boyut elde edilmiştir. Daha sonra ölçeğin üç boyutlu olduğu bilindiği için ölçek uç boyuta zorlanmıştır. Bu işlem sonucunda ölçek orijinali ile uyumlu (maddelerin ilgili faktörlere dağılması açısından) bir dağılım tespit edilmiştir. Faktör analizi detayları şu şekildedir; Bartlett Küresellik Testi bulguları ( $\chi^2(231) = 1720.89, p < .001$ ) anlamlı ve KMO değerini 0.87 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin faktör yükleri 0.47 ve 0.83 arasında değişkenlik göstermiş, açıklanan toplam varyans ise % 50.51 olarak belirlenmiştir. Açıklanan varyansın boyutlar bazında dağılımı sırasıyla şu şekildedir (duygusal tükenme % 20.09, duyursızlaşma % 15.26 ve kişisel başarı % 15.16). Tüm bu bulgular araştırma kapsamında kullanılan bütün ölçeklerin faktör yapılarını desteklemektedir.

**Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları:** Tablo 1'de araştırma kapsamındaki değişkenlere ilişkin temel istatistikler (ortalama ve standart sapma) ve içsel tutarlılık (Cronbach Alfa) değerleri sunulmuştur. Genel olarak tüm ölçeklerin güvenilirlik değerlerinin oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir (minimum  $\alpha$  değerini = 0.77). Katılımcıların genel öz-yeterlilik düzeyleri yüksek, karanlık kişilik özellikleri ve tükenmişlik düzeyleri ise düşük düzeyde tespit edilmiştir. Karanlık kişilik özelliklerinden en yüksek değerini narsisizm almıştır.

**Tablo 1.** Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Değişkenler	Ortalama	SS	Cronbach's $\alpha$
Genel Öz-yeterlilik	3.87	0.74	.93
Tükenmişlik Toplam	2.63	0.61	.89
Duygusal Tükenme	2.87	0.82	.88
Duyarsızlaşma	2.69	0.83	.78
Düşük Kişisel Başarı	2.32	0.64	.77
Karanlık Üçlü Toplam	3.23	1.46	.88
Narsisizm	3.87	1.84	.79
Makyavelizm	2.65	1.66	.87
Psikopati	3.18	1.81	.80

**Korelasyon Analizi Bulguları:** Tablo 2'de korelasyon analizi bulguları sunulmuştur. Buna göre Karanlık Üçlünün toplam skoru; tükenmişliğin toplam skoru ve alt boyutları ile pozitif ilişkilendirilmiştir. Narsisizm tükenmişlikle anlamlı bir ilişki sergilememiştir. Makyavelizm ve psikopati tükenmişlikle pozitif yönde düşük düzeyli ve anlamlı bir ilişki sergilemiştir. Tükenmişliğin ve Karanlık Üçlünün alt boyutları kendi aralarında pozitif ve kuvvetli bir şekilde ilişkilendirilmiştir. Genel öz-yeterlilik narsisizm hariç diğer tüm değişkenlerle negatif ve anlamlı yönde ilişkilendirilmiştir. Özellikle düşük kişisel başarı ile genel öz-yeterlilik arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki tespit edilmiştir.

**Tablo 2.** Korelasyon Analizi Bulguları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.Karanlık Üçlü	–								
2.Narsisizm	.82***	–							
3.Makyavelizm	.85***	.56***	–						
4.Pisopati	.82***	.45***	.59***	–					
5.Tükenmişlik Toplam	.29***	.10	.36***	.27***	–				
6.Duygusal Tükenme	.19**	.08	.22**	.18*	.89***	–			
7.Duyarsızlaşma	.25**	.06	.31***	.26***	.77***	.58***	–		
8. Kişisel Başarıda Düşüş	.27***	.09	.37***	.23**	.73***	.42***	.39***	–	
9.Genel Öz-yeterlilik	-.26***	-.11	-.29***	-.26***	-.46***	-.24**	-.27***	-.65***	–

Not.\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ .

**Düzenleyici Rolün (Moderating) Test Edilmesi:** Düzenleyici etki bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki etki büyüklüğünün üçüncü değişkenin etkileşim etkisine bağlı olarak farklılaşmasını ifade etmektedir (Hayes, 2013). Karanlık kişilik özelliklerinin tükenmişlik ile ilişkisinde, genel öz-yeterliliğin düzenleyici etkisinin incelenmesi için Hayes'in (2013) PROCESS düzenleyici etki analizinden yararlanılmıştır. Tablo 3'te görüldüğü üzere sadece narsisizmin tükenmişliğin toplam skoru ve duygusal tükenme ile ilişkisinde, genel öz-yeterliliğin düzenleyici rolü anlamlı tespit edilmiştir. Yani çalışanların genel öz-yeterlilik düzeyi, narsisizmin tükenmişliğin toplam skoru ve duygusal tükenme ile ilişkisinin kuvvetini azaltıcı bir etkiye sahiptir. Bunun haricindeki hiçbir değişkenin tükenmişlikle (alt boyutlar dâhil) ilişkisinde genel öz-yeterliliğin anlamlı bir şekilde düzenleyici rol oynamadığı tespit edilmiştir. Bu bulgular araştırmanın temel hipotezini (H1) desteklememiştir. Yani karanlık kişilik özelliklerinin tükenmişlikle ilişkisinde genel öz-yeterliliğin düzenleyici rolü yoktur. Ek olarak araştırmanın alt hipotezlerinden sadece H1a kısmen desteklenmiş, H1b ve H1c desteklenmemiştir.

**Tablo 3.** Düzenleyici Etki Analizi Bulguları

Değişkenler	$\beta$	95% CI	t	$\Delta R^2$	F(1, 922)	P
-------------	---------	--------	---	--------------	-----------	---

<i>Karanlık Üçlü Toplam<sup>b</sup></i>						
Toplam Tükenmişlik	.07	[-.02; .17]	1.48	.01	2.20	.139
Duygusal Tükenme	.11	[.01; .21]	1.92	.01	3.74	.052
Duyarsızlaşma	.03	[-.07; .14]	0.63	.00	0.39	.532
Kişisel Başarıda Düşüş	.01	[-.07; .09]	0.23	.00	0.05	.817
<i>Narsisizm<sup>b</sup></i>						
Toplam Tükenmişlik	<b>.12</b>	<b> [.01; .23]</b>	<b>2.06</b>	<b>.01</b>	<b>4.24</b>	<b>.040</b>
Duygusal Tükenme	<b>.15</b>	<b> [.02; .27]</b>	<b>2.44</b>	<b>.02</b>	<b>5.88</b>	<b>.015</b>
Duyarsızlaşma	.03	[-.07; .18]	0.88	.01	0.79	.375
Kişisel Başarıda Düşüş	.04	[-.05; .14]	0.93	.01	0.87	.351
<i>Makyavelizm<sup>b</sup></i>						
Toplam Tükenmişlik	.06	[-.03; .16]	1.26	.00	1.00	.207
Duygusal Tükenme	.10	[-.01; .21]	1.81	.01	3.30	.070
Duyarsızlaşma	.04	[-.06; .15]	0.86	.00	0.75	.387
Kişisel Başarıda Düşüş	-.01	[-.09; .07]	-0.39	.00	0.15	.694
<i>Psikopati<sup>b</sup></i>						
Toplam Tükenmişlik	.05	[-.04; .15]	1.06	.01	1.13	.288
Duygusal Tükenme	.06	[-.04; .17]	1.20	.01	1.44	.070
Duyarsızlaşma	.03	[-.08; .14]	0.51	.00	0.26	.387
Kişisel Başarıda Düşüş	.02	[-.06; .10]	0.51	.00	0.26	.694

Not. Düzenleyici = Genel öz-yeterlilik,

<sup>a</sup>Etkileşim etkisinin standardize edilmiş regresyon katsayıları (narsisizm × düzenleyici), (Makyavelizm x düzenleyici), (psikopati x düzenleyici),

<sup>b</sup>Bağımsız değişken (predictor). Düzenleyici (Moderator) = Genel öz-yeterlilik. Koyu işaretlenmiş satır = anlamlı etkileşim etkilerini göstermektedir (düzenleyici etki bulunmaktadır).

### Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Karanlık Üçlünün toplam skoru tükenmişlikle düşük kuvvette pozitif, genel öz-yeterlilikle ise düşük kuvvette negatif ilişkilendirilmiştir. Narsisizm tükenmişlikle (toplam skor ve alt boyutlar dâhil) anlamlı bir şekilde ilişkilendirilmemiş, Makyavelizm ve psikopati tükenmişlikle (toplam skor ve alt boyutlar dâhil) düşük kuvvette ve pozitif yönde ilişkilendirilmiştir. Çalışanların karanlık kişilik özelliklerinin tükenmişliğe etkisinde genel öz-yeterliliğin düzenleyici rol oynamadığı tespit edilmiştir. Sadece narsisizmin tükenmişliğin toplam skoru ve duygusal tükenmeye etkisinde, genel öz-yeterlilik kısmi bir düzenleyici rol üstlenmiştir. Bu bulgulara bağlı olarak araştırmanın temel hipotezi (H1) ve alt hipotezlerinden H1b ve H1c desteklenmemiş, H1a ise kısmen desteklenmiştir.

Karanlık Üçlünün işe yönelik tutumlarla ilişkisine dair yapılmış daha önceki çalışmaların bulguları birbirleri ile çelişmektedir. Buna göre örneğin yöneticilerden algılanan karanlık kişilik özelliklerinin bu yöneticilere bağlı astların işe yönelik tutumlarının bazı çalışmalarda olumlu bazı çalışmalarda ise olumsuz etkilendiği tespit edilmiştir (Shurden, 2015; Volmer, Koch ve Göritz, 2016). Ancak genel olarak Makyavelizm ve psikopatinin daha yıkıcı sonuçlara yol açabileceği iddia edilmektedir (Ardıç ve Özsoy, 2017; Özsoy, 2018). Bu bakımdan bu iddia bu çalışmada kısmen destek bulunmuştur. Çünkü narsisizm tükenmişlikle ilişkilendirilmemiş ancak Makyavelizm ve psikopati tükenmişlikle pozitif ilişkilendirilmiştir. Genel öz-yeterliliğin düzenleyici rol oynayacağına dair beklenti bu çalışmada desteklenmemiştir. Genel öz-yeterlilik düzeyi yüksek bireylerin sorunlar karşısında daha dirayetli ve metanetli olması beklenmektedir. Çünkü genel öz-yeterlilik düzeyi yüksek bir kişinin bilişsel ve fiziksel kaynaklarının, hayatta karşılaşacağı sorunların üstesinden gelmede kritik role sahip olduğu düşünülmektedir (Luszczynska, Gutierrez- Dona ve Schwarzer, 2005) Ancak bu çalışmada istatistiki açıdan anlamlı bir düzenleyici rol oynamamıştır. Ayrıca bu çalışmada, sürekli ve sistematik bir şekilde kişisel amaçları gerçekleştirme peşinde koşma, yeri gediğinde rahatlıkla evrensel insani değerleri çığneme potansiyeline sahip olma, başkaları ile duygudaşlık geliştirememesi gibi davranışsal eğilim ve örüntüler sergileme; sadece insan ilişkilerinin zedelenmesine değil aynı zamanda bireyin zamanla içsel kaynaklarının ve enerjisinin de azalmasında anlamlı bir rol oynadığı tespit edilmiştir.

Araştırmanın kısıtları: Araştırmada çeşitli kısıtlar bulunmaktadır. Bunlar arasında örneklem sayısının çok az olması ve Karanlık Üçlünün kısa formulu ölçekle ölçülmesidir. Her ne kadar kısaltılmış Karanlık Üçlüölçeğinin hem Türkçe de hem de birçok dilde psikometrik özellikler oldukça tatmin edici düzeyde bulunsun da Karanlık Üçlü bileşenlerini boyutlar bazında ölçmek kısaltılmış ölçeklerle mümkün olmamaktadır. Örneğin narsisizm, Makyavelizm ve psikopati yapılarının hepsi çok boyutludur. Ancak

araştırma kapsamında kullanılan kısaltılmış Karanlık Üçlüölçeği söz konusu yapıların toplam skorunu hesaplamakta ve boyutlar bazında bir ölçüm yapmamaktadır.

Gelecek araştırma önerileri: Gelecek araştırmalarda karanlık kişilik özelliklerinin işe yönelik tutumlara etkisinde bireysel başarı açısından kritik bireysel farklılık olan başarı odaklılık, umut, psikolojik sağlamlık, içsel kontrol odağı, iyimserlik, gibi değişkenlerin düzenleyici veya aracı etkileri test edilebilir. Her ne kadar bu çalışmada genel öz-yeterliliğin düzenleyici etkisi tespit edilmese de Karanlık Üçlü çalışmalarında düzenleyici ya da aracı rol oynayan değişkenlerin belirlenmesi hususunda önemli ampirik boşluklar bulunmaktadır. Dolayısı ile konuya ilişkin yürütülecek araştırma sayısındaki artış; karanlık kişilik özelliklerinin örgütsel yansımalarının (işe ve örgüte yönelik tutumlar) hangi bireysel farklılıklar (örn., iyimserlik, başarı odaklılık, içsel kontrol odağı) ve örgüt içi farklılıklar (örn., statü, güç) bağlamında nasıl farklılaşabileceğinin anlaşılmasına katkı sunacaktır.

Sonuç olarak birçok kısıt dâhilinde yürütülen bu çalışmada narsisizm hariç diğer karanlık kişilik özelliklerinin tükenmişlikle pozitif ilişkilendiği tespit edilmiştir. Ayrıca yine narsisizmin tükenmişliğin toplam skoru ve duygusal tükenme ile ilişkisinde genel öz-yeterliliğin kısmi bir düzenleyici rolünün olduğu, Makyavelizm ve psikopatinin tükenmişliğe etkisinde genel öz-yeterliliğin düzenleyici rolünün olmadığı tespit edilmiştir. Konuya ilişkin yapılacak yeni araştırmaların karanlık kişilik özelliklerinin örgütsel bağlamda daha iyi anlaşılmasına katkı sunması beklenmektedir.

### Kaynakça

- Alarcon, G. M., Eschleman, K. J. ve Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work & Stress*, 23, 244-263.
- Aypay, A. (2010). Genel Öz Yeterlik Ölçeği'nin (GÖYÖ) Türkçe'ye uyarlama çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, 113-131.
- Babiak, P. ve Hare R. D. (2006). *Snakes in suits: When psychopaths go to work*. New York, NY: Harper Collins.
- Bandura, A. (1999). Social cognitive theory of personality. İçinde, L. Pervin & John, O. P. (Ed.), *Handbook of personality: Theory and research* (2. Baskı, ss. 154-196). New York: Guilford Publications (Erişimadresih<sup>ttps://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura1999HP.pdf</sup>).
- Boddy, C. R. (2010). Corporate psychopaths and organizational type. *Journal of Public Affairs*, 10, 300-312.
- Chatterjee, A. ve Hambrick, D. (2007). It's all about me: Narcissistic CEOs and their effects on company strategy and performance. *Administrative Science Quarterly*, 52, 351-386.
- Chen, G., Gully, S. M. ve Eden, D. (2001). Validation of a new generalized self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4, 62-83.
- Christie, R. ve Geis, F. (1970). *Studies in Machiavellianism*. New York, NY: Academic Press.
- Cohen, A. (2016). Are they among us? A conceptual framework of the relationship between the dark triad personality and counterproductive work behaviors (CWBs). *Human Resource Management Review*, 26, 69-85.
- Dahling, J. J., Whitaker, B. G. ve Levy, P. E. (2009). The development and validation of a new Machiavellianism scale. *Journal of Management*, 35, 219-257. doi:10.1177/0149206308318618
- Dimitrios, B. ve Konstantinos, V. (2014). Organizational culture and job burnout – A review. *International Journal of Research in Business Management*, 2, 43-62.
- Emmons, R. (1997). Narcissism: theory and measurement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 11-17.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin uyarlanması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.
- Haghani, M., Bahrami, P. ve Sarkhosh, S. (2012). The relationship among organizational culture and occupational burnout in personnel of TVTO organization, Arak city. *Journal of Educational and Management Studies*, 2, 89-96.
- Hare, R. D. (1999). *Without conscience: The disturbing world of the psychopaths among us*. New York: Guilford.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. New York, NY: The Guilford Press.
- Jonason, P. K. ve Webster, G. D. (2010). The dirty dozen: A concise measure of the Dark Triad. *Psychological Assessment*, 22, 420-432.
- Jonason, P. K., Slomski, S. ve Partyka, J. (2012). The Dark Triad at work: How toxic employees get their way. *Personality and Individual Differences*, 52, 449-453.
- Jonason, P. K., Wee, S. ve Li, N. P. (2015). Competition, autonomy, and prestige: Mechanisms through which the dark triad predict job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 72, 112-116.
- Jones, D. N. ve Paulhus, D. L. (2009). Machiavellianism. In M. R. Leary & R. H. Hoyle (Eds.), *Handbook of individual differences in social behavior* (pp. 93-108). New York: Guilford.
- Kanten, P., Yeşiltaş, M. ve Arslan, R. (2015). Kişiliğin karanlık yönünün üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinde psikolojik sözleşmenin düzenleyici rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29, 931-259.



- Kessler, S. R., Bandelli, A. C., Spector, P. E., Borman, W. C., Nelson, C. E. ve Penney, L. M. (2010). Re-examining Machiavelli: A three dimensional model of Machiavellianism in the workplace. *Journal of Applied Social Psychology, 40*, 1868-1896.
- Khoo, H. S. ve Burch, G. S. J. (2008). The 'dark side' of leadership personality and transformational leadership: An exploratory study. *Personality and Individual Differences, 44*, 86-97.
- LeBreton, J. M., Shiverdecker, L. K. ve Grimaldi, E. M. (2018). The Dark Triad and workplace behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5*, 387-414.
- Luszczynska, A., Gutierrez-Dona, B. ve Schwarzer, R. (2005). General self-efficacy in various domains of human functioning: Evidence from five countries. *International Journal of Psychology, 40*, 80-89.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive, 16*, 57-72.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory. Manual* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. ve Pines, A. (1977). The burn-out syndrome in the day care setting. *Child Care Quarterly, 6*, 100-113.
- O'Boyle, E. H. Jr., Forsyth, D. R., Banks, G. C. ve McDaniel, M. A. (2012). A meta-analysis of the Dark Triad and work behavior: A social exchange perspective. *Journal of Applied Psychology, 97*, 557-579.
- Özsoy, E. (2018). Dark Triad and counterproductive work behaviors: which of the dark triad traits is more malevolent? *Journal of Business Research-Turk, 10*, 742-756.
- Özsoy, E. ve Ardiç, K. (2017). Karanlık Üçlü'nün (narsisizm, Makyavelizm ve psikopati) iş tatminine etkisinin incelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi, 24*, 391-406.
- Özsoy, E., Rauthmann, J. F., Jonason, P. K. ve Ardiç, K. (2017). Reliability and validity of Turkish version of Dark Triad Dirty Dozen (DTDD-T), Short Dark Triad (SD3-T) and Single Item Narcissism Scale (SINS-T). *Personality and Individual Differences, 117*, 11-14.
- Pemmet, J. (2013). Psychopathy versus sociopathy: Why the distinction has become crucial. *Aggression and Violent Behavior, 18*, 458-461.
- Saks, A. M. (1995). Longitudinal field investigation of the moderating and mediating effects of self-efficacy on the relationship between training and newcomer adjustment. *Journal of Applied Psychology, 80*, 211-225.
- Schwarzer, R. ve Jerusalem, M. (1995). Generalized self-efficacy scale. İçinde J. Weinman, S. Wright ve M. Johnston, *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp. 353-37). Windsor, UK: Nfer-Nelson.
- Seligman, M. E. P. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist, 55*, 514.
- Spector, P. E. ve Fox, S. (2005). *A model of counter productive work behavior*. In S. Fox ve P. E. Spector (Eds.), Counter productive workplace behavior: Investigations of actors and targets (ss. 151-174). Washington, DC: APA.
- Stajkovic, A. D. ve Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin, 124*, 240-261.
- Storm, K. ve Rothmann, S. (2003). The relationship between burnout, personality traits and coping strategies in a corporate pharmaceutical group. *South African Journal of Industrial Psychology, 29*, 35-42.
- Twenge, J. M. ve Campbell, W. K. (2009). *The narcissism epidemic: Living in the age of entitlement*. New York: Free Press.
- Vien, A. ve Beech, A. (2006). Psychopathy theory, measurement and treatment. *Trauma, Violence & Abuse, 7*, 155-174.
- Volmer, J., Koch, I. K. ve Göritz, A. S. (2016). The bright and dark sides of leaders' Dark Triad traits: Effects on subordinates' career success and well-being. *Personality and Individual Differences, 101*, 413-418.
- Wink, P. (1991). Twofaces of narcissism. *Journal of Personality and Social Psychology, 61*,—597.
- Wood, R. ve Bandura, A. (1989). Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology, 56*, 407-415.

### EXTENDED ABSTRACT

Recently, there has been a growing interest in the Dark Triad. However, there is not enough research that examines the Dark Triad in organizational context. In this study, it is aimed to examine the moderating role of general self-efficacy on the effect of Dark Triad on burnout. In this respect, it is expected that general self-efficacy will have a moderator effect on the relationship of the Dark Triad with burnout. Dark triad includes three personality structures (subclinical narcissism, Machiavellianism, and psychopathy). Narcissism is considered as a personality disorder in DSM. However in organizational psychology research it is considered at subclinical level. Narcissistic people are self-oriented and they think that they are better, cleverer and stronger than people around them. Machiavellianism is a personality trait that defines people who seek power and can do whatever necessary to reach certain goals (Ardiç, & Özsoy, 2017; Özsoy, 2018). The main characteristics of psychopathy which predominantly overlap with anti-social personality disorder and sociopathy (Pemmet, 2013) is as follows; lack of empathy, lack of

conscience, incompatibility, insensitivity and selfishness (Babiak, & Hare, 2006; Hare, 1999; Vien, & Beech, 2006). Research hypotheses are determined as follows;

Hypothesis 1: General self-efficacy has a moderating role on the relationship between employees' dark personality traits and level of burnout.

H1a: General self-efficacy has a moderating role on the relationship between employees' narcissism tendencies and level of burnout.

H1b: General self-efficacy has a moderating role on the relationship between employees' Machiavellianism tendencies and level of burnout.

H1c: General self-efficacy has a moderating role on the relationship between employees' psychopathy tendencies and level of burnout.

The data were obtained with the participation of the employees of a private sector enterprise in Sakarya. The questionnaire forms were distributed to the participants by hand with paper-pencil method. After missing and sloppy questionnaire forms excluded, a total of 182 valid questionnaires were used for the analysis. With the help of reverse coded items in the scales, sloppy questions were determined. The Turkish version of the Dark Triad Scale (DTDD-T; Özsoy, Rauthmann, Jonason, & Ardiç, 2017) which was developed by Jonason and Webster (2010) was used to measure the Dark Triad. The scale measures subclinical narcissism, Machiavellianism and subclinical psychopathy with 4 items per each dimension. The Turkish version (Ergin, 1992) of Maslach Burnout Inventory (Maslach, & Jackson, 1986) was used to measure burnout. The scale consists of 22 items and 3 dimensions (emotional exhaustion, depersonalization and personal achievement). In order to be able to calculate the total score of the scale and to be compatible with other dimensions, items of personal achievement dimension were reversed. The Turkish version of the general self-efficacy scale (Aypay, 2010) was used for the measurement of general self-efficacy developed by Schwarzer and Jerusalem (1995). The scale consisted of 10 items and one single factor.

In order to analyze the data first of all normal distribution tests (i.e., Kolmogorov-Smirnov and Shapiro-Wilk) internal consistency, exploratory factor analysis, correlation and Hayes's PROCESS analysis were applied. The data were found to be suitable for parametric tests. Exploratory factor analysis was used to investigate the factor structures of the scales used in the study. The findings of all scales showed that the factor structure were consistent with the original scales. Overall, it was found that Cronbach's Alpha internal consistency values of all scales were quite high (minimum  $\alpha=0.77$ ). General self-efficacy levels of the participants were high, dark personality traits and burnout levels were low. In correlation analysis, it was found that the dark global was positively correlated with the total score and all sub-dimensions of burnout. Narcissism did not have a significant relationship with exhaustion. Machiavellianism and psychopathy showed a low level and significant relationship with burnout. The sub-dimensions of burnout and the Dark Triad were positively and strongly correlated. General self-efficacy was negatively and significantly correlated with all other variables except narcissism. In particular, a strong negative correlation was found between low personal achievement and general self-efficacy. In order to examine the moderating effect of general self-efficacy in relation to the relationship between dark personality traits and burnout, Hayes's (2013) PROCESS was used.

The results showed that general self-efficacy had a significant moderating role on the relationship narcissism with burnout global and emotional exhaustion. It was found that general self-efficacy did not play a significant moderating role on the relationship of any other variable with burnout (including sub-dimensions). These findings did not support the main hypothesis of the study. In future studies, the moderator or mediator roles of variables such as success orientation, hope, psychological resilience, locus of control, and optimism could be examined. Although general self-efficacy didn't have moderator role in the current research, there are

important empirical gaps in determining the variables that might play mediating or moderator roles in the Dark Triad studies in organizational context.