

İŞ YERİNDE KARANLIK ÜÇLÜ: BİR KAMU KURULUŞUNUN İÇ DENETİM BİRİMİNDE ARAŞTIRMA

THE DARK TRIAD AT WORK: STUDY OF INTERNAL AUDIT DEPARTMENT OF A PUBLIC INSTITUTION

Enver AYDOĞAN*
Salih SERBEST**

ÖZ

Bu çalışmada kişiliğin karanlık yönü olarak ele alınan ve karanlık üçlü olarak değerlendirilen kişilik özellikleri (narsisizm, Makyavelizm ve psikopati), örgütsel davranış bağlamında incelenmiştir. Bu kapsamda bir kamu kuruluşunun iç denetim biriminde görev yapan iç denetçilerdeki karanlık üçlü olarak değerlendirilen kişilik özellikleri ile demografik özellikler arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma kapsamına bir kamu kuruluşunun iç denetim biriminde çalışan 78 iç denetçi alınmıştır. Verilerin toplanmasında karanlık üçlü ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada hipotezlerin test edilmesinde, t testi, varyans analizi ve Tukey testi kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda; narsizm boyutunun cinsiyete göre farklılık göstermediği ancak yaşa, medeni duruma ve çalışma süresine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Makyavelizm düzeyi ise, demografik değişkenlere göre hiç farklılaşmamaktadır. Psikopati düzeyinde ise yaşa, cinsiyete ve çalışma süresine göre farklılık görülmezken; medeni duruma göre farklılık tespit edilmiştir. Konunun Türk kamu yönetimi örgütsel davranış alanında ihmal edildiği, özellikle uluslararası alanda daha yaygın bir şekilde çalışıldığı sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Karanlık Üçlü, Narsisizm, Makyavelizm, Psikopati, İç Denetim, İç Denetçi.

ABSTRACT

In this study, personality traits (narcissism, Machiavellianism and psychopathy) assessed as the dark side of the personality and Dark Triad were examined in the context of organizational behavior. In this context, the relationship between the dark triad personality traits and demographic characteristics of internal auditors working in a public institution's internal audit department were investigated. 78 internal auditors working in the internal audit department of a public institution were included in the study. The Dark Triad Inventory was used to collect data. T-test, variance analysis and Tukey test were used in order to test the hypotheses during the research. The analyses indicated that the dimension of narcissism did not differ according to gender but differences were found according to age,

* Prof. Dr., Gazi Üniversitesi İİBF, İşletme Bölümü, aydogan@gazi.edu.tr

** Yönetim Organizasyon Doktora Öğrencisi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, serbestsalih@hotmail.com

marital status and duration of work. Machiavellianism level did not differ according to the demographic variables. Psychopathy level did not differ according to age, gender and duration of work; differences were found according to marital status. It is concluded that the subject is neglected in the field of Turkish Public Administration organizational behavior while it is studied widely in the international field.

Keywords: Dark Triad, Narcissism, Machiavellianism, Psychopathy, Internal Audit, Internal Auditor.

GİRİŞ

Kişilik özelliklerinin, bireylerin örgütsel süreçlerde ve sosyal yaşamlarında sergiledikleri davranışların önemli bir belirleyicisi olduğu ifade edilebilir (Sığırı ve Gürbüz, 2011: 31). Kişiliğin, bireylerarası sosyal etkileşim düzlemlerine yansımalarıyla, iş görenlerin çalışma arkadaşlarına ve müşterilere karşı sergiledikleri tutum ve davranışları etkilemesi beklenmektedir (Sarkey, Turkson ve Anah, 2013: 2). Toplumda olumlu kişilik özelliklerinin yanında, karanlık yön olarak nitelendirilen bazı özelliklere sahip olan bireyler de mevcuttur.

Çoğu zaman bu özelliklere sahip bireylerin, iş gören seçim süreçlerinde belirlenemediği ve örgütlerde istihdam edildiği göz ardı edilmemelidir. Bu doğrultuda, örgütlerin karanlık kişilik özelliklerine sahip iş görenlerin nasıl yönetilmesi gerektiği sorusuyla karşı karşıya geldikleri ifade edilebilir (Kanten, Yeşiltaş ve Arslan, 2015: 366-367).

Kişilik özelliklerinin, iş görenlerin örgütsel süreçlerdeki tutum ve davranışlarını önemli düzeyde etkilemesi ve örgüt tarafından istenen çıktıların elde edilmesinde kritik bir role sahip olması, kişiliğin olumlu ve karanlık yönünün birlikte ele alınmasını gerektirmektedir (Heijnis, 2009: 4). Kişiliğin karanlık yönünü, bireylerin iş ve sosyal yaşamdaki birçok tutum ve davranışı üzerinde belirleyici rol oynayan bir kişilik bozukluğu olarak ifade etmek mümkündür (Kanten vd., 2015: 367). Günümüzde, örgütler ve araştırmacılar, kişilik özelliklerini olumlu boyutuyla değerlendirmekten ziyade, kişiliğin karanlık yönünü de dikkate almaları, örgüt ve toplum açısından oluşturacağı zararları daha geniş bir perspektiften değerlendirmeleri gerektiğinin farkındadır (Heijnis, 2009: 4).

Son yıllarda yıkıcı, kötü niyetli ya da toksik çalışanlar üzerine yapılan araştırmalarda büyük bir artış gözlenmektedir. Özellikle, araştırma -karanlık üçlü olarak isimlendirilen narsisizm, psikopati ve Makyavelizm- (Paulhus ve Williams, 2002) gibi karanlık kişilik özelliklerinin çok sayıdaki iş yeri sonuçlarını nasıl

etkilediği üzerine odaklanmıştır (Brunell vd., 2008; Penney ve Spector, 2002; Robinson ve O'Leary-Kelly, 1998). Narsisizm CEO'lardaki etik dışı davranış (Amernic ve Craig, 2010; Galperin, Bennett ve Aquino, 2011) ve güç ihtiyacı ile ilişkili olmuştur (Rosenthal ve Pittinsky, 2006). Kurumsal psikopatlar, kurumsal sorumluluk düzeylerini azaltmakta ve verimliliği olumsuz olarak etkileyebilmektedir (Boddy, 2010). Makyavelizm asları tarafından taciz olarak algılanmaya (Kiazad, Restubog, Zagenczyk, Kiewitz ve Tang, 2010) ve gücü muhafaza ve manipülatif davranışları kullanarak odaklanmak eğilimi ile birlikte (Kessler vd., 2010), azalmış örgütsel, gözetmen ve takım taahhüdü ile ilişkilidir (Zettler, Friedrich ve Hilbig, 2011).

Özellikle, son yıllarda iş yaşamında etik olmayan uygulamaların artması nedeniyle, yönetim alanındaki araştırmacıların, örgütsel yaşamın ve kişiliğin karanlık yönüne odaklandığı görülmektedir (Harms, Spain ve Wood, 2014; Jonason, Wee ve Li, 2015: 112; Spain, Harms ve LeBreton, 2014: 41). Bu bağlamda kişiliğin karanlık yönü özellikle uluslararası literatürde yaygın bir şekilde çalışılmaya başlanmıştır (Özen Kutanis, Özsoy, Karakiraz ve Uslu, 2015: 734). Öte yandan, Türkçe literatürde kişiliğin karanlık yönünü örgütsel davranış bağlamında ele alan çalışma sayısının çok daha az (Kanten vd., 2015) olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, kişiliğin karanlık yönünü oluşturan narsisizm (Cihangiroğlu, 2012; Kanten, 2014; Timuroğlu ve İşcan, 2008) ve Makyavelizm (Ergun Özler, Giderler Atalay ve Birican, 2013; Katrinli, Günay ve Zaptçioğlu, 2013) ile ilgili sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır (Özen Kutanis vd., 2015: 734).

Bu bağlamda, karanlık kişilik özelliklerine sahip bireylerin örgütsel ve toplumsal açıdan olumsuz tutum ve davranışlar sergilemeleri beklenmektedir. Bununla birlikte, iş ve sosyal yaşamda kişilik bozukluğuna veya karanlık kişilik özelliklerine sahip olan bireylerle karşılaşmak kaçınılmazdır. Dolayısıyla, toplumsal yaşamın bir gerçeği olan karanlık kişilik özelliğine sahip bireylerin örgütsel süreçlerdeki olumsuz tutum ve davranışlarının önlenmesi, bu tutum ve davranışların azaltılması örgütlerin başarısı açısından oldukça önem taşımaktadır (Kanten vd., 2015: 367).

Bu doğrultuda, kişiliğin karanlık yönünü oluşturan ve karanlık üçlü olarak adlandırılan narsistik, Makyavelist ve psikopat kişilik özellikleri ele alınarak, bir kamu kuruluşunun iç denetim biriminde görev yapan iç denetçilerdeki bu özellikler ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır.

1. KARANLIK ÜÇLÜ: NARSİSİZM, MAKYAVELİZM VE PSİKOPATI

Karanlık kişilik özellikleri literatürde iki ayrı şekilde ele alınmaktadır. Bunlardan ilki narsisizm, Makyavelizm ve psikopati olarak karanlık kişilik özelliklerinin kategorize edilmesidir (Paulhus ve Williams, 2002). Diğer ayırım ise, DSM-IV Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı'nda yer alan kişilik bozukluklarıdır (R. Hogan ve J. Hogan, 2001). Ancak örgütsel davranış çalışmalarında kişiliğin karanlık yönü ağırlıklı olarak narsisizm, Makyavelizm ve psikopati üçlüsü etrafında sürdürülmektedir (Harms, Spain ve Hannah, 2011; Jonason, Kaufman, Webster ve Geher, 2013; Jonason, Slomski ve Partyka, 2012; Jonason ve Webster, 2010; Spain vd., 2014).

Bunların üçü de itici olan, ama bazen gayet iyi gizlenen bir özü farklı derecelerde paylaşırlar: Sosyal kötü niyet ve ikiyüzlülük, benmerkezcilik ve saldırganlık ile duygusal soğukluk (Paulhus ve Williams, 2002).

1.1. Narsisizm

Narsisizm kavramı, Yunan mitolojisindeki Narcissus'dan gelmektedir (Chatterjee ve Hambrick, 2007). Günümüzde ise psikoloji, örgütsel davranış ve psikiyatri alanlarında incelenen bir konu haline gelmiştir (Raskin ve Terry, 1988). Narsisizm, kısaca kendini aşırı derecede beğenen, kibirli, başkaları üzerinde otorite kuran, teşhirciliğe meyilli, kendini eşsiz ve diğer insanlardan üstün gören bireysel özellikleri ifade etmektedir (W. K. Campbell, Hoffman, S. M. Campbell ve Marchisio, 2011; Robbins ve Judge, 2013).

Psikologlar, böyle insanların tek bir dürtüyle hareket ettiklerini ileri sürmektedirler: Şan-şöhret hayali (Wallace ve Baumeister, 2002). Narsistik kişilik özelliğine sahip bireyler, çevresindekilerin dikkatini çekme niyetinde olan ve kendisine hayranlık duyulmasını isteyen kişilerdir. Ayrıca, bu bireyler toplumda güç, prestij, statü kazanma ve lider olma arzusu da duymaktadırlar (Rauthmann ve Kolar, 2013: 582). Narsistik kişiler, kendilerini dünyanın merkezinde görmekte, eleştiriye tahammül edememekte ve çevresindeki insanlara değer vermemektedirler (Farzianpour, Fouroushani, Beyzaiee ve Hosseini, 2012: 687; Paulhus, Williams ve Harms, 2001). Bununla birlikte, narsistik kişiler, duygusal yakınlıktan hoşlanmayan, insan ilişkilerinde çıkarıcı davranan, samimi olmayan, karşılıklı ilişkilerde empati kuramayan, çevresindekilere karşı tolerans göstermeyen, başkalarına karşı kuşkucu ve güvensiz olan, kendilerini herkesten üstün gören, çok rekabetçi davranan, sıradan işlerden sıkılmakla beraber, zor engeller karşısında açılan ve

yeteneklerini tam olarak kullanabileceği ve büyük ödüller vaat eden baskı yüklü, yüksek profilli işleri –tüm risklerine karşın– tercih eden bireylerdir (Kanten, 2014: 163; Maccoby, 2000; Sedikides, 2004). Bu bağlamda, narsist kişilik özelliğine sahip bireylerin iş ve sosyal yaşamlarında stratejik önem taşıyan bir konuma erişme arzusu için çaba göstermeleri beklenmektedir (Kanten vd., 2015: 369).

İş dünyasında bu tür narsistik kişiler, sonuçta etkileyici ve vazgeçilmez liderler haline gelebilirler. Narsistik liderleri inceleyen (ve tedavi eden) Michael Maccoby (2000) adlı psikanalist, rekabet ortamının gerilimi –ve de üst düzey yöneticiliğin maaşıyla parıltısı– arttıkça, bu kişilik tipine iş dünyasının en üst kademelerinde gitgide daha sık rastlandığını gözlemlemiştir.

Böyle tutkulu ve özgüvenli liderler, günümüzün amansız iş ortamında olağanüstü etkili olabilirler. En iyileri, geniş manzarayı kavrayıp riskli engelleri aşarak, arkalarında olumlu bir miras bırakabilen yetenekli, yaratıcı strateji uzmanlarıdır. Üretken özseverler (narsistler), haklı bir özgüvenle –en azından güvendikleri birinden gelen– eleştirilere karşı açıklığı birleştirirler.

Narsistik liderler, kendileri hakkında gözlemde bulunabilirler ve gerçeklikle yüzleşmeye açıktırlar. Yeni bilgilere açık olduklarından, başkalarına kıyasla daha sağlam kararlar alabilirler ve olaylar karşısında körleşmeleri daha az olasıdır.

Güçlü yanları arasında, ikna edici vizyonlar sunma yeteneği ve insanları peşine takma becerileri de vardır. İş yaşamında yenilikçi olan bu kişiler, başarıya güdülenmişlerdir; ancak bunun nedeni, yüksek bir mükemmellik standardına sahip olmaları değil, başarının getirdiği ayrıcalıkları ve şan-şöhreti istemeleridir. Eylemlerinin başkalarını nasıl etkileyeceğini pek umursamadıklarından, insani maliyetine bakmaksızın amaçlarını saldırganca gerçekleştirmekten çekinmezler (Goleman, 2007: 105, Çev., Deniztekin).

Maccoby (2000)'ye göre, büyük karışıklık dönemlerinde bu tür liderler, en azından kökten değişim yaratacak programları uygulamaya koyma cüretine sahip oldukları için çekici görünebilirler.

Gerçekçi olmayan hayallere kapıldıklarında, hiçbir sınır tanımadıkları ve bilgece öğütlere kulak asmadıkları için şirketi yanlış yola sürüklerler (Goleman, 2007:106, Çev., Deniztekin). Maccoby (2000)'nin uyardığı gibi, bugün çok sayıda şirketin narsistik liderlerin yönetiminde olması nedeniyle, kuruluşların liderlerini başkalarının lafını dinlemeye ve görüşlerini hesaba katmaya zorlayacak yollar bulmaları gerekir. Aksi takdirde böyle liderler, ne olursa olsun kendilerini destekleyen bir dalkavuk çemberiyle yalıtılmış durumda kalırlar (Maccoby, 2000).

Narsisizmin boyutları hakkında literatürde uzlaşıya varılmış olunmasa da ağırlıklı olarak liderlik, teşhircilik, kendini beğenme, otorite kurma, kibir ve hak iddia etme boyutları üzerinden söz konusu kişilik özelliğinin ölçümlendiği söylenebilir (Ames, Rose ve Anderson, 2006; Raskin ve Terry, 1988).

1.2. Makyavelizm

Makyavelizm, bireylerin Machiavelli'nin yazılarından oluşan bakış açısı ile ne ölçüde benzer düşündüğünü ifade eden manipülatif bir kişilik kavramıdır (Christie ve Geis, 1970'den akt., Spain vd., 2014). Makyavelistler için, insanlara çektirebileceği acı ne olursa olsun, amaçlar araçları meşru kılar. Makyavelistin -yüzeysel cazibeyi, kurnazlığı ve özgüveni de içeren- yetenekleri, değerli nitelikler olarak görülebilir. Öte yandan, Makyavelistler sinsice içten pazarlıklı, küstah, güven ve iş birliğinin altını oyan davranışlara yatkın kişilerdir (Paulhus vd., 2001). Makyavelist kişiler kendi amaçları uğruna başkalarını ve içinde buldukları koşulları manipüle etme eğiliminde olan bireylerdir (Spain vd., 2014). Bununla birlikte, Makyavelist bireyler, duygusal açıdan soğuk, çevresindeki insanları suçlama eğiliminde olan, kendi zayıf yönlerini gizleyen ancak çevresindekilerin zayıflıklarını ortaya çıkaran kişilerdir (Wai ve Tiliopoulos, 2012: 794). Ayrıca Makyavelistler, bireylerarası ilişkilerde genellikle ikiyüzlü tutum ve davranışlar sergileyen, samimi olmayan ve dışadönük özelliğe sahiptir (Carter, Campbell ve Muncer, 2014: 58). Bu bireyler, yaşamlarında toplumsal değerleri küçümsemeleri sebebiyle çevresindekileri kendi çıkarları için kullanabilmekte ve ahlaka aykırı davranış sergileyebilmektedir (Nagler, Reiter, Furtner ve Rauthmann, 2014: 48). Dünyayı, yalnızca duygulardan değil, insani kaygının doğurduğu ahlak anlayışından da yoksun olan akılcı ve ihtimallere dayalı bir bakış açısıyla görürler. Bu yüzden de kolaylıkla kötülüğe saparlar (Krystal, 1988'den akt., Goleman, 2007). Dolayısıyla, Makyavelist bireylerin iş ve sosyal yaşamlarında güç ve statü elde etmek amacıyla etik olmayan tutum ve davranışlar sergilemeleri beklenebilir (Kanten vd., 2015: 369).

Makyavelistler, Karanlık Üçlü'nün diğer iki tipiyle huysuzluk ve bencillik gibi birçok özelliği paylaşır. Ancak, kendisi ve başkaları konusunda, narsiste ya da psikopata kıyasla çok daha gerçekçidir; ne aşırı iddialarda bulunur, ne de iyi izlenim bırakmak için çaba gösterir (Paulhus vd., 2001).

Bugün de üstünü koltuklayıp astını tekmeleyen yönetici gibi Makyavelist tipler pekâlâ belli bir kişisel başarı elde edebilirler. Fakat uzun vadede, Makyavelci stratejiler, zehirli ilişkilerinin ve sonuçta kazandıkları kötü şöhretin günün birinde o tipleri raydan çıkarabilmesi riskini doğurur (Davis ve Kraus, 1997).

1.3. Psikopati

Psikopati, subklinik olarak ele alınmıştır ve bireylerin kendilerini değerlendirmeleri yolu ile ölçümlenmiştir (Paulhus ve Williams, 2002). Bu kapsamda, psikopati dürtüsellik, düşük seviyeli kaygı, empati yoksunluğu ve anti sosyal girişimlerde bulunma eğilimini ifade etmektedir (Babiak ve Hare, 2006: 124-125). Psikopatinin belirtileri, hilekârlık ve başkalarına karşı pervasız bir aldırmaçlıktır. Bir psikopatın tutarlı sorumsuzluğu, hiçbir pişmanlığa yol açmaz; o sadece başkalarının hissedebileceği duygusal acılara karşı kayıtsızdır (McHoskey, Worzel ve Szyarto, 1998).

Bireyin empati eksikliğine sahip olması, düşük düzeyde endişe taşıması, macerayı sevmesi ve dürtülerine hâkim olamaması gibi özellikler içermektedir. Psikopat kişilik özelliğine sahip bireyler; soğukkanlı, kişilerarası ilişkileri kötüye kullanma potansiyeli oldukça yüksek olan ve duyarsız kişilerdir (Hodson, Hogg ve MacInnis, 2009: 686; Rauthmann ve Kolar, 2013: 582-583). Başka bir ifadeyle, bu bireyler kişilerarası ilişkilerde bencil, merhametsiz ve duygusuz olma ile ilişkileri kendi çıkarları için kullanma özelliğine sahiptirler. Bununla birlikte, psikopat kişiler çoğu zaman güvensiz ve düşüncesiz davranışlar da sergileyebilmektedirler (Furtner, Rauthmann ve Sachse, 2011: 371). Diğer taraftan, bu bireyler kendilerini beğenen, kendilerinin reklamını yapan ve genellikle çevresindekilere muhalefet eden kişilerdir. Psikopat kişilerin, öz bilinç eksikliğine sahip olduğu, suçluluk ve utanç gibi duyguları pek fazla önemsemedikleri belirtilmektedir. Ayrıca, bu bireyler genellikle toplumda içinden geldiği gibi davranan, öncelikle kendi istek ve ihtiyaçlarını tatmin etme arzusunda olan kişilerdir (Spain vd., 2014: 43). Bu bağlamda, psikopat kişilerin değişken ve düzensiz bir hayat yaşadığı aynı zamanda anti sosyal davranışlar sergilediklerini ifade etmek mümkündür (Carter vd., 2014:58).

Ancak, Makyavelist ve narsistlerden farklı olarak, psikopatlar neredeyse hiç kaygı duymazlar; korku hissinden habersiz görünürler. Strese karşı bağışık gibidirler ve birçok kişinin paniğe kapıldığı durumlarda sakin kalırlar (Patrick, 1994; Raine ve Venables, 1988'den akt., Goleman, 2007).

Bu serinkanlılık, psikopatların makyavelistlerde ya da narsistlerde nadiren görülen şekilde tehlikeli olabilecekleri anlamına gelir. En yoğun baskı altında bile son derece sakin kalan psikopatlar, beklentiye bağlı bir korkuya kapılmadıkları için cezalandırılma tehdidine karşı neredeyse tamamen kayıtsızdırlar. Başkalarını yasalara itaat etmeye zorlayan yaptırımlara karşı bu ilgisizlik, psikopatları Karanlık Üçlü içinde cezaevine girmeye en yatkın adaylar haline getirir (Paulhus ve Williams, 2002). Makyavelistler gibi psikopatlar da sosyal bilişte ustalaşabilirler (Ishikawa, Raine, Lencz, Bihrl ve Lacasse, 2001).

2. KARANLIK ÜÇLÜ İLE İLGİLİ KURAMSAL ÇERÇEVE

Yapılan inceleme sonucunda, konunun özellikle 2010 yılı sonrası uluslararası literatürde yaygın bir şekilde çalışıldığı söylenebilir. Yapılan araştırmaların ise ağırlıklı olarak nicel yöntem benimsenerek yürütüldüğü görülmüştür. Bu kapsamda yapılan çalışmalara ise ağırlıklı olarak çalışanların ve üniversite öğrencilerinin örneklem olarak seçildiği tespit edilmiştir (Özen Kutanis vd., 2015:735).

Kişiliğin karanlık yönü olarak üç kişilik özelliğinin bir araya getirilmesinden (Paulhus ve Williams, 2002) bu yana, her bir kişilik özelliğinin ölçümü için geliştirilmiş mevcut ölçeklerden yararlanılmaktadır. Söz konusu değişkenlerin, ayrı ayrı ölçümü sağlanmaktadır.

Son yıllarda üç değişkeni de birlikte ölçen iki ayrı kısa Karanlık Üçlü ölçeği geliştirilmiştir. Bunlardan ilki, Jonason ve Webster (2010) tarafından geliştirilen 12 maddelik Karanlık Üçlü ölçeğidir. Diğeri ise, 27 maddeden oluşan Jones ve Paulhus (2014) tarafından geliştirilen Kısaltılmış Karanlık Üçlü ölçeğidir. İncelenen çalışmalarda ise, kişiliğin karanlık yönünün ölçümünde söz konusu üç değişkenin üçünü birlikte ölçen ve en sık başvurulan ölçeklerin Karanlık Üçlü (Jonason ve Webster, 2010) ve Kısaltılmış Karanlık Üçlü (Jones ve Paulhus, 2014) olduğu söylenebilir (Furnham, Richards, Rangel ve Jones, 2014; Özen Kutanis vd., 2015: 735-736). Bununla birlikte, söz konusu değişkenlerin ölçümüne ilişkin daha fazla çalışma yapılması gerektiği de vurgulanmaktadır (Aghababaei, Mohammadtabar ve Saffarinia, 2014; Campbell vd., 2011).

3. METOD

3.1. Araştırmada Kullanılan Ölçek

Çalışmada Jonason ve Webster (2010) tarafından geliştirilen 12 maddelik Karanlık Üçlü ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek, Eraslan-Çapan, Satıcı, Yılmaz ve Kayış (2015) tarafından Türkçeye uyarlanarak, aynı zamanda geçerlik ve güvenilirliği test edilmiştir. Ölçek, narsisizm (narcissism), Makyavelizm (Machiavellianism) ve psikopati (psychopathy) olmak üzere üç boyuttan ve her boyut ise 4'er sorudan oluşmaktadır. İlk 4 soru Makyavelizmi, sonraki 4 soru (5.-8. arası sorular) psikopatiji ve son 4 soruda (9.-12. arası sorular) narsisizmi ölçmeye yöneliktir. Cevaplar 5'li Likert tarzında (1=kesinlikle katılmıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum) derecelendirilmiştir. Jonason ve Webster (2010)'in araştırmasında bu ölçeğin güvenilirliği (Cronbach Alpha=0.86) yüksek bulunmuştur. Narsisizmin

güvenilirliği (Cronbach Alpha=0.81), Makyavelizmin güvenilirliği (Cronbach Alpha=0.85) ve psikopatının güvenilirliği (Cronbach Alpha=0.72) olmak üzere yüksek bulunmuştur. (Jonason ve Webster, 2010). Diğer taraftan, Eraslan-Çapan ve diğerlerinin (2015) çalışmasında ise ölçeğin güvenilirliği yüksek (Cronbach Alpha=0.85) bulunmuştur. Narsisizmin güvenilirliği (Cronbach Alpha=0.87), Makyavelizmin güvenilirliği (Cronbach Alpha=0.79) ve psikopatının güvenilirliği (Cronbach Alpha=0.71) olmak üzere yüksek bulunmuştur (Eraslan-Çapan vd., 2015).

Bu çalışmada, Narsisizmin güvenilirliği (Cronbach Alpha=0.91), Makyavelizmin güvenilirliği (Cronbach Alpha=0.84) ve psikopatının güvenilirliği (Cronbach Alpha=0.74) ve ölçeğin toplam güvenilirliği (Cronbach Alpha=0.91) bulunmuştur.

3.2. Araştırmanın Örnekleme

Araştırma örneklemini; bir kamu kuruluşunun iç denetim birimindeki (78 kişi) iç denetçiler oluşturmaktadır. Araştırmada anket tekniği kullanılmış ve görüşmeler yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, bilimsel açıdan kullanılabilir 78 anket formu elde edilmiştir. Sonuçların değerlendirilmesi için tanımlayıcı istatistikler, t testi, varyans analizi ve Tukey testi yapılmıştır.

3.3. Araştırmanın Hipotezleri

“Karanlık Üçlü (Narsisizm, Makyavelizm, Psikopati) ile demografik özellikler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı” bu araştırmanın sorunsalını oluşturmaktadır. Bu doğrultuda hipotezler;

H 0 = Karanlık Üçlü ile demografik özellikler arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H 1 = Karanlık Üçlü ile demografik özellikler arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Alt Hipotezler:

Hipotez 1.1. Karanlık Üçlünün narsisizm faktörü yaşa göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 1.2. Karanlık Üçlünün narsisizm faktörü cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 1.3. Karanlık Üçlünün narsisizm faktörü medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 1.4. Karanlık Üçlünün narsisizm faktörü çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 2.1. Karanlık Üçlünün Makyavelizm faktörü yaşa göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 2.2. Karanlık Üçlünün Makyavelizm faktörü cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 2.3. Karanlık Üçlünün Makyavelizm faktörü medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 2.4. Karanlık Üçlünün Makyavelizm faktörü çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 3.1. Karanlık Üçlünün psikopati faktörü yaşa göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 3.2. Karanlık Üçlünün psikopati faktörü cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 3.3. Karanlık Üçlünün psikopati faktörü medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 3.4. Karanlık Üçlünün psikopati faktörü çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

3.4. Bulgular ve Yorumlar

Tablo 1: Araştırma Örneğinin Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	18	23,1
	Erkek	60	76,9
Yaş	25-30 arası	4	5,1
	31-35 arası	13	16,7
	36-40 arası	26	33,3
	41-45 arası	13	16,7
	46-50 arası	13	16,7
	51 ve üstü	9	11,5
Medeni Durum	Evli	64	82,1
	Bekâr	14	17,9
Çalışma Süresi	1-5 yıl	4	5,1
	6-10 yıl	15	19,2
	11-15 yıl	21	26,9
	16-20 yıl	18	23,1
	21-25 yıl	9	11,5
	26 ve üstü	11	14,2
TOPLAM		78	100

Araştırmaya katılanların % 76,9'u erkek, % 33,3'ü 36-40 yaş aralığında ve % 82,1'i evlidir. Araştırmaya katılanların çalışma sürelerine bakıldığında ise ilk sırada % 26,9 oranı ile 11-15 yıl aralığının yer aldığı görülmektedir. Yapılan analizler sonucunda; narsisizm boyutunun cinsiyete göre farklılık göstermediği ancak yaşa, medeni duruma ve çalışma süresine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Makyavelizm düzeyi ise, demografik değişkenlere göre hiç farklılaşmamaktadır. Psikopati düzeyi ise yaşa, cinsiyete ve çalışma süresine göre farklılık göstermezken; medeni duruma göre farklılık tespit edilmiştir.

Hipotez (H₁) İle İlgili Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın (H₁) hipotezi, "Karanlık Üçlünün narsisizm faktörü yaşa göre farklılaşmaktadır" şeklinde düzenlenmiştir.

Tablo 2: Narsisizm Faktörünün Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

	YAŞ	\bar{X}	S.S.	F DEĞERİ	P DEĞERİ
Narsisizm	25-30 arası	3,25	1,02	3,215	0,042*
	31-35 arası	2,53	1,20		
	36-40 arası	2,43	0,92		
	41-45 arası	1,84	0,61		
	46-50 arası	2,30	0,73		
	51 ve üstü	1,86	0,91		
	TOPLAM	2,30	0,94		

*p<0,05

Tablo 2'ye baktığımızda, narsisizm boyutunda yaş değişkenine (F = 3,215, p=0,042<0,05'e) göre anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Tukey testi sonucunda, bu farkın yaş grubu 25-30 arası ve 41-45 arası olan iç denetçilerden kaynaklandığı görülmüştür. Bu bulgu, mesleğin başlarında olan ve genç olarak adlandırılabilir olan iç denetçilerin beklentilerinin ve hedeflerinin yüksek olması şeklinde yorumlanabilir. Buradan, "Karanlık Üçlünün narsisizm faktörü yaşa göre farklılaşmaktadır" hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez (H₂) İle İlgili Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın (H₂) hipotezi, "Karanlık Üçlünün narsisizm faktörü cinsiyete göre farklılaşmaktadır" şeklinde düzenlenmiştir.

Tablo 3: Narsisizm Faktörünün Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

	CİNSİYET	\bar{X}	S.S.	T DEĞERİ	P DEĞERİ
Narsisizm	Kadın	2,62	1,03	1,638	0,106
	Erkek	2,21	0,90		
	TOPLAM	2,30	0,94		

*p<0,05

Tablo 3'e baktığımızda, narsisizm boyutunda cinsiyet değişkenine ($t=3,215, p=0,106 > 0,05$ 'e) göre anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Narsisizmin özellikleri, denetim mesleğinin gerektirdiği ve getirdiği şartlar ile özelliklerden dolayı genel olarak denetim elemanlarının büyük bir çoğunluğunda bulunmaktadır. Bu durum, kadın-erkek iç denetçiye göre farklılık göstermemektedir. Buradan, "Karanlık Üçlünün narsisizm faktörü cinsiyete göre farklılaşmaktadır" hipotezi reddedilmiştir.

Hipotez (H₃) İle İlgili Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın (H₃) hipotezi, "Karanlık Üçlünün narsisizm faktörü medeni duruma göre farklılaşmaktadır" şeklinde düzenlenmiştir.

Tablo 4: Narsisizm Faktörünün Medeni Durum Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

	MEDENİ DURUM	\bar{X}	S.S.	T DEĞERİ	P DEĞERİ
Narsisizm	Evli	2,17	0,88	2,827	0,006*
	Bekâr	2,92	1,01		
	TOPLAM	2,30	0,94		

*p<0,05

Tablo 4'e baktığımızda, narsisizm boyutunda medeni durum değişkenine ($t=2,827, p=0,006 < 0,05$ 'e) göre anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Bu farkın, medeni durumu bekâr olanların lehine olduğu görülmüştür. Bekâr olan iç denetçilerin evli olanlara göre sorumluluklarının daha az olmasından dolayı beklentilerine ve hedeflerine ulaşması daha kolay gözükmektedir. Buradan, "Karanlık Üçlünün narsisizm faktörü medeni duruma göre farklılaşmaktadır" hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez (H_{1,4}) İle İlgili Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın (H_{1,4}) hipotezi, "Karanlık Üçlünün narsisizm faktörü çalışma süresine göre farklılaşmaktadır" şeklinde düzenlenmiştir.

Tablo 5: Narsisizm Faktörünün Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

	ÇALIŞMA SÜRESİ	\bar{X}	S.S.	F DEĞERİ	P DEĞERİ
Narsisizm	1-5 yıl	3,00	0,91	3,300	0,044*
	6-10 yıl	2,80	1,03		
	11-15 yıl	2,21	0,84		
	16-20 yıl	2,05	0,95		
	21-25 yıl	2,47	0,73		
	26 ve üstü	1,84	0,88		
	TOPLAM	2,30	0,94		

* $p < 0,05$

Tablo 5'e baktığımızda, narsisizm boyutunda çalışma süresi değişkenine ($F=3,300$, $p=0,044 < 0,05$ 'e) göre anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Tukey testi sonucunda, bu farkın çalışma süresi 1-5 yıl arası olan iç denetçilerden kaynaklandığı görülmüştür. Ortalamalar incelendiğinde, çalışma süresi arttıkça narsisizm puanının azaldığı söylenebilir. Bu bulgu, yaş ve medeni durum değişkenlerine göre elde edilen sonuçlarla değerlendirildiğinde beklenen bir sonuç olarak elde edilmiştir. Buradan, "Karanlık Üçlünün narsisizm faktörü çalışma süresine göre farklılaşmaktadır" hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez (H_{2,1}) İle İlgili Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın (H_{2,1}) hipotezi, "Karanlık Üçlünün Makyavelizm faktörü yaşa göre farklılaşmaktadır" şeklinde düzenlenmiştir.

Tablo 6: Makyavelizm Faktörünün Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

	YAŞ	\bar{X}	S.S.	F DEĞERİ	P DEĞERİ
Makyavelizm	25-30 arası	2,12	0,14	0,505	0,771
	31-35 arası	1,82	1,13		
	36-40 arası	1,74	0,66		
	41-45 arası	1,50	0,54		
	46-50 arası	1,61	0,58		
	51 ve üstü	1,72	1,16		
	TOPLAM	1,71	0,77		

*p<0,05

Tablo 6'ya baktığımızda, Makyavelizm boyutunda yaş değişkenine (F=0,505, p=0,771>0,05'e) göre anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Makyavelizm ortalama puanları incelendiğinde, en yüksek puanın yaş grubu 25-30 yaş arası, en düşük puanın ise 41-45 yaş grubu olduğu görülmüştür. Makyavelizmin özellikleri, denetim mesleğinin gerektirdiği ve getirdiği şartlar ile özelliklerden dolayı genel olarak denetim elemanlarının büyük bir çoğunluğunda bulunmamaktadır. Bu durum, genç-yaşlı iç denetçiye göre farklılık göstermemektedir. Buradan, "Karanlık Üçlünün Makyavelizm faktörü yaşa göre farklılaşmaktadır" hipotezi reddedilmiştir.

Hipotez (H₂) ile İlgili Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın (H₂) hipotezi, "Karanlık Üçlünün Makyavelizm faktörü cinsiyete göre farklılaşmaktadır" şeklinde düzenlenmiştir.

Tablo 7: Makyavelizm Faktörünün Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

	CİNSİYET	\bar{X}	S.S.	T DEĞERİ	P DEĞERİ
Makyavelizm	Kadın	1,69	,51	0,106	0,288
	Erkek	1,71	,84		
	TOPLAM	1,71	0,77		

*p<0,05

Tablo 7'ye baktığımızda, Makyavelizm boyutunda cinsiyet değişkenine (t=0,106, p=0,288>0,05'e) göre anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Makyavelizmin özellikleri, denetim mesleğinin gerektirdiği ve getirdiği şartlar ile özelliklerden dolayı genel olarak denetim elemanlarının büyük bir çoğunluğunda bulunmamaktadır. Bu durum, kadın-erkek iç denetçiye göre farklılık

göstermemektedir. Buradan, “Karanlık Üçlünün Makyavelizm faktörü cinsiyete göre farklılaşmaktadır” hipotezi reddedilmiştir.

Hipotez (H_{2,3}) İle İlgili Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın (H_{2,3}) hipotezi, “Karanlık Üçlünün Makyavelizm faktörü medeni duruma göre farklılaşmaktadır” şeklinde düzenlenmiştir.

Tablo 8: Makyavelizm Faktörünün Medeni Durum Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

	MEDENİ DURUM	\bar{X}	S.S.	T DEĞERİ	P DEĞERİ
Makyavelizm	Evli	1,67	0,72	0,962	0,804
	Bekâr	1,89	0,99		
	TOPLAM	1,71	0,77		

*p<0,05

Tablo 8’e baktığımızda, Makyavelizm boyutunda medeni durum değişkenine (t = 0,962, p=0,804>0,05’e) göre anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Makyavelizmin özellikleri, denetim mesleğinin gerektirdiği ve getirdiği şartlar ile özelliklerden dolayı genel olarak denetim elemanlarının büyük bir çoğunluğunda bulunmamaktadır. Bu durum, evli-bekâr iç denetçiye göre farklılık göstermemektedir. Buradan, “Karanlık Üçlünün Makyavelizm faktörü medeni duruma göre farklılaşmaktadır” hipotezi reddedilmiştir.

Hipotez (H_{2,4}) İle İlgili Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın (H_{2,4}) hipotezi, “Karanlık Üçlünün Makyavelizm faktörü çalışma süresine göre farklılaşmaktadır” şeklinde düzenlenmiştir.

Tablo 9: Makyavelizm Faktörünün Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

	ÇALIŞMA SÜRESİ	\bar{X}	S.S.	F DEĞERİ	P DEĞERİ
Makyavelizm	1-5 yıl	1,93	0,47	0,792	0,559
	6-10 yıl	1,93	1,04		
	11-15 yıl	1,66	0,54		
	16-20 yıl	1,45	0,66		
	21-25 yıl	1,88	0,65		
	26 ve üstü	1,68	1,07		
	TOPLAM	1,71	0,77		

*p<0,05

Tablo 9'a baktığımızda, Makyavelizm boyutunda çalışma süresi değişkenine ($F = 0,792$, $p=0,559>0,05'e$) göre anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Makyavelizm ortalama puanları incelendiğinde, en yüksek puanın çalışma süresi 1-5 yıl, en düşük puanın ise 16-20 yıl olduğu görülmüştür. Makyavelizmin özellikleri, denetim mesleğinin gerektirdiği ve getirdiği şartlar ile özelliklerden dolayı genel olarak denetim elemanlarının büyük bir çoğunluğunda bulunmamaktadır. Bu durum, mesleğin başlarındaki ile mesleğin ilerleyen zamanlarında olan iç denetçiye göre farklılık göstermemektedir. Buradan, "Karanlık Üçlünün Makyavelizm faktörü çalışma süresine göre farklılaşmaktadır" hipotezi reddedilmiştir.

Hipotez (H_{3,1}) İle İlgili Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın (H_{3,1}) hipotezi, "Karanlık Üçlünün psikopati faktörü yaşa göre farklılaşmaktadır" şeklinde düzenlenmiştir.

Tablo 10: Psikopati Faktörünün Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

	YAŞ	\bar{X}	S.S.	F DEĞERİ	P DEĞERİ
Psikopati	25-30 arası	1,87	0,43	1,499	0,201
	31-35 arası	1,98	0,89		
	36-40 arası	1,55	0,55		
	41-45 arası	1,40	0,39		
	46-50 arası	1,52	0,42		
	51 ve üstü	1,65	0,95		
	TOPLAM	1,63	0,66		

* $p<0,05$

Tablo 10'a baktığımızda, psikopati boyutunda yaş değişkenine ($F=1,499$, $p=0,201>0,05'e$) göre anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Psikopati ortalama puanları incelendiğinde, en yüksek puanın yaş grubu 31-35 arası, en düşük puanın ise 41-45 arası olduğu görülmüştür. Psikopatinin özellikleri, denetim mesleğinin gerektirdiği ve getirdiği şartlar ile özelliklerden dolayı genel olarak denetim elemanlarının büyük bir çoğunluğunda bulunmamaktadır. Bu durum, genç-yaşlı iç denetçiye göre farklılık göstermemektedir. Buradan, "Karanlık Üçlünün psikopati faktörü yaşa göre farklılaşmaktadır" hipotezi reddedilmiştir.

Hipotez (H_{3,2}) İle İlgili Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın (H_{3,2}) hipotezi, "Karanlık Üçlünün psikopati faktörü cinsiyete göre farklılaşmaktadır" şeklinde düzenlenmiştir.

Tablo 11: Psikopati Faktörünün Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

	CİNSİYET	\bar{X}	S.S.	T DEĞERİ	P DEĞERİ
Psikopati	Kadın	1,61	0,52	0,146	0,354
	Erkek	1,63	0,71		
	TOPLAM	1,63	0,66		

* $p < 0,05$

Tablo 11'e baktığımızda, psikopati boyutunda cinsiyet değişkenine ($t = 0,146$, $p = 0,354 > 0,05$ 'e) göre anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Psikopatının özellikleri, denetim mesleğinin gerektirdiği ve getirdiği şartlar ile özelliklerden dolayı genel olarak denetim elemanlarının büyük bir çoğunluğunda bulunmamaktadır. Bu durum, kadın-erkek iç denetçiye göre farklılık göstermemektedir. Buradan, "Karanlık Üçlünün psikopati faktörü cinsiyete göre farklılaşmaktadır" hipotezi reddedilmiştir.

Hipotez (H₃) İle İlgili Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın (H₃) hipotezi, "Karanlık Üçlünün psikopati faktörü medeni duruma göre farklılaşmaktadır" şeklinde düzenlenmiştir.

Tablo 12: Psikopati Faktörünün Medeni Durum Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

	MEDENİ DURUM	\bar{X}	S.S.	T DEĞERİ	P DEĞERİ
Psikopati	Evli	1,54	0,59	2,463	0,016*
	Bekâr	2,01	0,85		
	TOPLAM	1,63	0,66		

* $p < 0,05$

Tablo 12'ye baktığımızda, psikopati boyutunda medeni durum değişkenine ($t = 2,463$, $p = 0,016 < 0,05$ 'e) göre anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Bu farkın, medeni durumu bekâr olanların lehine olduğu görülmüştür. Bekâr olan iç denetçilerin evli olanlara göre sorumluluklarının daha az olmasından dolayı beklentilerine ve hedeflerine ulaşması daha kolay gözükmektedir. Buradan, "Karanlık Üçlünün psikopati faktörü medeni duruma göre farklılaşmaktadır" hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez (H_{3,4}) İle İlgili Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın (H_{3,4}) hipotezi, “Karanlık Üçlünün psikopati faktörü çalışma süresine göre farklılaşmaktadır” şeklinde düzenlenmiştir.

Tablo 13: Psikopati Faktörünün Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

	ÇALIŞMA SÜRESİ	\bar{X}	S.S.	F DEĞERİ	P DEĞERİ
Psikopati	1-5 yıl	1,87	0,43	1,499	0,201
	6-10 yıl	1,98	0,89		
	11-15 yıl	1,55	0,55		
	16-20 yıl	1,40	0,39		
	21-25 yıl	1,52	0,42		
	26 ve üstü	1,65	0,95		
	TOPLAM	1,63	0,66		

* $p < 0,05$

Tablo 13’e baktığımızda, psikopati boyutunda çalışma süresi değişkenine ($F=1,499$, $p=0,201 > 0,05$) göre anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Psikopati ortalama puanları incelendiğinde, en yüksek puanın çalışma süresi 6-10 yıl, en düşük puanın ise 16-20 yıl olduğu görülmüştür. Psikopatinin özellikleri, denetim mesleğinin gerektirdiği ve getirdiği şartlar ile özelliklerden dolayı genel olarak denetim elemanlarının büyük bir çoğunluğunda bulunmamaktadır. Bu durum, mesleğin başlarındaki ile mesleğin ilerleyen zamanlarında olan iç denetçiye göre farklılık göstermemektedir. Buradan, “Karanlık Üçlünün psikopati faktörü çalışma süresine göre farklılaşmaktadır” hipotezi reddedilmiştir.

SONUÇ

Bu çalışmada, kişiliğin karanlık yönünü oluşturan ve karanlık üçlü olarak değerlendirilen kişilik özellikleri (narsisizm, Makyavelizm ve psikopati) ele alınarak, bir kamu kuruluşunun iç denetim biriminde görev yapan iç denetçilerdeki bu özellikler ile demografik özellikler arasındaki ilişki araştırılmıştır. Konunun Türk kamu yönetimi örgütsel davranış alanında ihmal edildiği, özellikle uluslararası alanda daha yaygın bir şekilde çalışıldığı görülmektedir.

Araştırmaya katılanların % 76,9’u erkek, % 33,3’ü 36-40 yaş aralığında ve % 82,1’i evlidir. Araştırmaya katılanların çalışma sürelerine bakıldığında ise ilk sırada % 26,9 oranı ile 11-15 yıl aralığının yer aldığı görülmektedir.

Yapılan analizler sonucunda; narsizm boyutunun cinsiyete göre farklılık göstermediği ancak yaşa, medeni duruma ve çalışma süresine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Makyavelizm düzeyi ise, demografik değişkenlere göre hiç farklılaşmamaktadır. Psikopati düzeyi ise yaşa, cinsiyete ve çalışma süresine göre farklılık göstermezken; medeni duruma göre farklılık tespit edilmiştir.

Karanlık Üçlünün narsisizm boyutunda yaş değişkenine göre anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Tukey testi sonucunda bu farkın, yaş grubu 25-30 arası ve 41-45 arası olan iç denetçilerden kaynaklandığı görülmüştür. Bu bulgu, mesleğin başlarında olan ve genç olarak adlandırılabilir olan iç denetçilerin beklentilerinin ve hedeflerinin yüksek olması şeklinde yorumlanabilir.

Karanlık Üçlünün narsisizm boyutunda medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Bu farkın, medeni durumu bekâr olanların lehine olduğu görülmüştür. Bekâr olan iç denetçilerin evli olanlara göre sorumluluklarının daha az olmasından dolayı beklentilerine ve hedeflerine ulaşması daha kolay gözükmektedir.

Karanlık Üçlünün narsisizm boyutunda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Tukey testi sonucunda bu farkın, çalışma süresi 1-5 yıl arası olan iç denetçilerden kaynaklandığı görülmüştür. Ortalamalar incelendiğinde, çalışma süresi arttıkça narsisizm puanının azaldığı söylenebilir. Bu bulgu, yaş ve medeni durum değişkenlerine göre elde edilen sonuçlarla değerlendirildiğinde beklenen bir sonuç olarak elde edilmiştir.

Narsisizmin özellikleri, denetim mesleğinin gerektirdiği ve getirdiği şartlar ile özelliklerden dolayı genel olarak denetim elemanlarının büyük bir çoğunluğunda bulunmaktadır. Bu durum, kadın-erkek iç denetçiye göre farklılık göstermemektedir. Bu bağlamda, Karanlık Üçlünün narsisizm boyutuna yönelik olarak oluşturulan alt hipotezlerle ilgili elde edilen sonuçların beklentilerle aynı doğrultuda çıktığı görülmektedir.

Makyavelizmin özellikleri, denetim mesleğinin gerektirdiği ve getirdiği şartlar ile özelliklerden dolayı genel olarak denetim elemanlarının büyük bir çoğunluğunda bulunmamaktadır. Bu durum, demografik değişkenlere göre farklılık göstermemektedir. Bu kapsamda, Karanlık Üçlünün Makyavelizm boyutuna yönelik olarak oluşturulan alt hipotezlerle ilgili elde edilen sonuçların beklentilerle aynı doğrultuda çıktığı görülmüştür.

Karanlık Üçlünün psikopati boyutunda, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Bu farkın, medeni durumu bekâr

olanların lehine olduğu görülmüştür. Bekâr olan iç denetçilerin evli olanlara göre sorumluluklarının daha az olmasından dolayı beklentilerine ve hedeflerine ulaşması daha kolay gözükmemektedir.

Psikopatının özellikleri, denetim mesleğinin gerektirdiği ve getirdiği şartlar ile özelliklerden dolayı genel olarak denetim elemanlarının büyük bir çoğunluğunda bulunmamaktadır. Bu durum, genç-yaşlı, kadın-erkek ve mesleğin başlarındaki ile mesleğin ilerleyen zamanlarında olan iç denetçiye göre farklılık göstermemektedir. Bundan dolayı, Karanlık Üçlünün psikopati boyutuna yönelik olarak oluşturulan alt hipotezlerle ilgili elde edilen sonuçların beklentilerle aynı doğrultuda çıkmadığı anlaşılmıştır.

Araştırmanın sadece bir kamu kuruluşunun iç denetim biriminde yapılmış olması, sonuçların diğer kamu kuruluşlarındaki iç denetim birimlerine genellenememesi, çalışmanın en önemli kısıtlılığını oluşturmaktadır. Ayrıca, bu araştırmanın ülkemizde yapılmış olan ilk çalışmalardan biri olması çalışmanın diğer bir önemli kısıtlılığını oluşturmaktadır. Ancak, yapılan bu çalışma bu konuda ülkemizde yapılacak olan diğer çalışmalara da bir örnek olacaktır. İlerde yapılacak araştırmaların farklı kurumlarda, daha fazla sayıda iç denetçiyi ve/veya iç denetim birimini içerecek şekilde planlanması faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Aghababaei, N., S. Mohammadtabar ve M. Saffarinia (2014), Dirty Dozen vs. the H Factor: Comparison of the Dark Triad and Honesty Humility in Prosociality, Religiosity and Happiness, *Personality and Individual Differences*, 67, 6-10.
- Amernic, J. H. ve R. J. Craig (2010), Accounting as a Facilitator of Extreme Narcissism, *Journal of Business Ethics*, 96 (1), 79-93.
- Ames, D. R., P. Rose ve C.P. Anderson (2006), The NPI-16 as a Short Measure of Narcissism, *Journal of Research in Personality*, 40, 440-450.
- Babiak, P. ve R. Hare (2006), *Snakes in Suits: When Psychopaths Go to Work*, New York: Regan Books.
- Boddy, C. R. P. (2010). Corporate Psychopaths and Organizational Type. *Journal of Public Affairs*, 10 (4), 300-312.
- Brunell, A. B., W. A. Gentry, W. K. Campbell, B. J. Hoffman, K. W. Kuhnert ve K. G. DeMarree (2008), Leader Emergence: The Case of the Narcissistic Leader, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34 (12), 1663-1676.
- Campbell, W. K., B. J. Hoffman, S. M. Campbell ve G. Marchisio (2011), Narcissism in Organizational Contexts, *Human Resource Management Review*, 21 (4), 268-284.
- Carter, G. L., A. C. Campbell ve S. Muncer (2014), The Dark Triad Personality: Attractiveness to Women, *Personality and Individual Differences*, 56, 57-61.
- Chatterjee, A. ve D. C. Hambrick (2007), It's All About Me: Narcissistic Chief Executive Officers and their Effects on Company Strategy and Performance, *Administrative Science Quarterly*, 52 (3), 351-386.
- Christie, R. ve F. L. Geis (1970), *Studies in Machiavellianism*, New York: Academic Press.
- Cihangiroğlu, N. (2012), Narsistik Kişilik ile Kurumsal Bağlılık Arasında Bir İlişki Var mıdır?, *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 11 (2), 119-126.
- Davis, M. ve L. Kraus (1997), *Personality ve Empathic Accuracy*. W. Ickes (Ed.), *Empathic Accuracy içinde*, New York: Guilford Press.
- Eraslan-Çapan, B., S. A. Satıcı, M. F. Yılmaz ve A. R. Kayış (2015), Karanlık Üçlü Ölçeği: Türkçeye uyarlama çalışması, 13. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, 7-10 Ekim, Mersin, Türkiye.

- Ergun Özler, D., C. Giderler Atalay ve M. Birican (2013), Örgütlerin Karanlık Yüzü ve Makyavelizm ile İlgili Literatür Taraması ve Çalışanların Makyavelist Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 29 Mayıs-1 Haziran, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Farzianpour, F., A. R. Fouroshani, S. Beyzaiee ve S. Hosseini (2012), Evaluation of the Self-Esteem Managers in Clinical Wards of Hospitals Affiliated to Tehran University of Medical Sciences, World Applied Sciences Journal, 16 (5), 686-692.
- Furnham, A., S. Richards, L. Rangel ve D. N. Jones (2014), Measuring Malevolence: Quantitative Issues Surrounding the Dark Triad of Personality, Personality and Individual Differences, 67, 114-121.
- Furtner, M. R., J. F. Rauthmann ve P. Sachse (2011), The Self-Loving Self-Leader: An Examination of the Relationship between Self-Leadership and the Dark Triad, Social Behavior and Personality, 39 (3), 369-380.
- Galperin, B. L., R. J. Bennett ve K. Aquino (2011), Status Differentiation and the Protean Self: A Social-Cognitive Model of Unethical Behavior in Organizations, Journal of Business Ethics, 98 (3), 407-424.
- Goleman, D. (2007), Sosyal Zekâ İnsan İlişkilerinin Yeni Bilimi, (O. Ç. Deniztekin, Çev.). 1. Basım, İstanbul: Varlık Yayınları.
- Harms, P. D., S. M. Spain ve S. T. Hannah (2011), Leader Development and the Dark Side of Personality, The Leadership Quarterly, 22 (3), 495-509.
- Harms, P. D., S. M. Spain ve D. Wood (2014), Mapping Personality in Dark Places. Industrial and Organizational Psychology, 7 (1), 114-117.
- Heijnis, T. (2009), The Dark Side of Personality and Counterproductive Behavior, Unpublished Master Thesis, University of Amsterdam, Netherland.
- Hodson, G., S. M. Hogg ve C. C. MacInnis (2009), The Role of "Dark Personalities" (Narcissism, Machiavellianism, Psychopathy), Big Five Personality Factors, and Ideology in Explaining Prejudice. Journal of Research in Personality, 43 (4), 686-690.
- Hogan, R. ve J. Hogan (2001), Assessing Leadership: A View from the Dark Side, International Journal of Selection and Assessment, 9 (1-2), 40-51.
- Ishikawa, S. S., A. Raine, T. Lencz, S. Bihrl ve L. Lacasse (2001), Autonomic Stress Reactivity and Executive Functions in Successful and Unsuccessful Criminal

- Psychopaths from the Community, *Journal of Abnormal Psychology*, 110 (3), 423-432.
- Jonason, P. K., S. B. Kaufman, G. D. Webster ve G. Geher (2013), What Lies Beneath the Dark Triad Dirty Dozen: Varied Relations with the Big Five. *Individual Differences Research*, 11 (2), 81-90.
- Jonason, P. K., S. Slomski ve J. Partyka (2012), The Dark Triad at Work: How Toxic Employees Get their Way, *Personality and Individual Differences*, 52 (3), 449-453.
- Jonason, P. K. ve G. D. Webster (2010), The Dirty Dozen: A Concise Measure of the Dark Triad, *Psychological Assessment*, 22 (2), 420-432.
- Jonason, P. K., S. Wee ve N. P. Li (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 D. L. Paulhus (2014), Introducing the Short Dark Triad (SD3): A Brief Measure of Dark Personality Traits, *Assessment*, 21 (1), 28-41.
- Kanten, P. (2014), Narsistik Kişilik Özelliğinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgüt İkliminin Düzenleyici Rolü, *Yönetim: İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 25 (76), 160-184.
- Kanten, P., M. Yeşiltaş ve R. Arslan (2015), Kişiliğin Karanlık Yönünün Üretkenlik Karşılı İş Davranışlarına Etkisinde Psikolojik Sözleşmenin Düzenleyici Rolü, *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 29 (2), 365-391.
- Katrinli, A., G. Günay ve D. Zaptıoğlu (2013), Etik Liderliğin Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu ile İlişkisinde Makyavelizm Yöneliminin Düzenleyici Rolü, 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 30-31 Mayıs-1 Haziran, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Kessler, S. R., A. C. Bandelli, P. E. Spector, W. C. Borman, C. E. Nelson ve L. M. Penney (2010), Re-examining Machiavelli: A Three-Dimensional Model of Machiavellianism in the Workplace, *Journal of Applied Social Psychology*, 40 (8), 1868-1896.
- Kiazad, K., S. L. D. Restubog, T. J. Zagenczyk, C. Kiewitz ve R. L. Tang (2010), In Pursuit of Power: The Role of Authoritarian Leadership in the Relationship between Supervisors' Machiavellianism and Subordinates' Perceptions of Abusive Supervisory Behavior, *Journal of Research in Personality*, 44 (4), 512-519.

- Krystal, H. (1988), *Integration and Self-Healing*, Hillsdale, N.J: Analytic Press.
- Maccoby, M. (2000), *Narcissistic Leaders: The Incredible Pros, the Inevitable Cons*, *The Harvard Business Review*, 78, 68-77.
- Mchoskey, J. W., W. Worzel ve C. Szyarto (1998), *Machiavellianism and Psychopathy*, *Journal of Personality and Social Psychology*, 74 (1), 192-210.
- Nagler, U. K. J., K. J. Reiter, M. R. Furtner ve J. F. Rauthmann (2014), *Is There a "Dark Intelligence"? Emotional Intelligence is Used by Dark Personalities to Emotionally Manipulate Others*, *Personality and Individual Differences*, 65, 47-52.
- Özen Kutanis, R., E. Özsoy, A. Karakiraz ve O. Uslu (2015), *Örgütsel Davranış Araştırmalarında Kişiliğin Karanlık Yönü (Narsisizm, Makyavelizm ve Psikopati) Dikkate Alınıyor mu?*, 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 14-16 Mayıs, Muğla Sıtkı Koçman, Muğla.
- Patrick, C. J., B. N. Cuthbert ve P. J. Lang (1994), *Emotion in the Criminal Psychopath: Fear Imaging Processing*, *Journal of Abnormal Psychology*, 103 (3), 523-534.
- Paulhus, D. L., Williams, K. ve Harms, P. (2001), *Shedding Light on the Dark Triad of Personality: Narcissism, Machiavellianism, and Psychopathy*, *Society for Personality and Social Psychology Convention*, San Antonio.
- Paulhus, D. L. ve K. M. Williams (2002), *The Dark Triad of Personality: Narcissism, Machiavellianism, and Psychopathy*, *Journal of Research in Personality*, 36, 556-563.
- Penney, L. M. ve P. E. Spector (2002), *Narcissism and Counterproductive Work Behavior: Do Bigger Egos Mean Bigger Problems?*, *International Journal of Selection and Assessment*, 10 (1/2), 126-134.
- Raine, A. ve P. H. Venables (1988), *Skin Conductance Responsivity in Psychopaths to Orienting, Defensive and Consonant-Vowel Stimuli*, *Journal of Psychophysiology*, 2 (3), 221-225.
- Raskin, R. ve H. Terry (1988), *A Principal-Components Analysis of the Narcissistic Personality Inventory and Further Evidence of Its Construct Validity*, *Journal of Personality and Social Psychology*, 54 (5), 890-902.
- Rauthmann, J. F. ve G. P. Kolar (2013), *The Perceived Attractiveness and Traits of the Dark Triad: Narcissists are Perceived as Hot, Machiavellians and Psychopaths Not*, *Personality and Individual Differences*, 54 (5), 582-586.

- Robbins, S. P. ve T. A. Judge (2013), *Organizational Behavior*, 15. Basım, İngiltere: Global Edition ve Pearson Education Limited.
- Robinson, S. L. ve A. M. O'Leary-Kelly (1998), *Monkey See, Monkey Do: The Influence of Work Groups on the Antisocial Behavior of Employees*. *Academy of Management Journal*, 41 (6), 658-672.
- Rosenthal, S. A. ve T. L. Pittinsky (2006), *Narcissistic Leadership*, *The Leadership Quarterly*, 17, 617-633.
- Sarkey, A. S., A. H. Turkson ve J. K. Ansah (2013), *A Study of the Impact of Frontline Employee Traits on Service Quality and Customer Satisfaction in UK Hotels*, *Social Science Reserach Network*, <http://ssrn.com/abstract=2280603>.
- Sedikides, C., E. A. Rudich, A. P. Gregg, M. Kumashiro ve C. Rusbult (2004), *Are Normal Narcissists Psychologically Healthy?: Self-Esteem Matters*, *Journal of Personality and Social Psychology*, 87 (3), 400-416.
- Sığrı, Ü. ve S. Gürbüz (2011), *Akademik Başarı ve Kişilik İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma*, *Savunma Bilimleri Dergisi*, 10 (1), 30-48.
- 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.
- Timuroğlu, K. ve Ö. F. İşcan (2008), *İşyerinde Narsisizm ve İş Tatmini İlişkisi*, *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 22 (2), 239-264.
- Wai, M. ve N. Tiliopoulos (2012), *The Affective and Cognitive Empathic Nature of the Dark Triad of Personality*, *Personality and Individual Differences*, 52 (7), 794-799.
- Wallace, H. M. ve R. F. Baumeister (2002), *The Performance of Narcissists Rises and Falls with Perceived Opportunity for Glory*, *Journal of Personality and Social Psychology*, 82 (5), 819-834.
- Zettler, I., N. Friedrich ve B. E. Hilbig (2011), *Dissecting Work Commitment: The Role of Machiavellianism*, *Career Development International*, 16 (1), 20-35.