

JAR - 4 / 1

E-ISSN: 2687-3338

FEBRUARY 2022



JOURNAL OF
AVIATION
RESEARCH

HAVACILIK ARAŞTIRMALARI DERĐİSİ



4 / 1



maltepe university
i s t a n b u l www.maltepe.edu.tr



JOURNAL OF
AVIATION
RESEARCH

HAVACILIK ARAŞTIRMALARI DERĐİSİ

4 / 1

İSTANBUL - 2022



JOURNAL OF
**AVIATION
RESEARCH**

HAVACILIK ARAŞTIRMALARI DERĐİSİ

Yılda iki sayı olarak yayımlanan uluslararası hakemli, açık erişimli ve bilimsel bir dergidir.

Cilt: 4
Sayı: 1
Yıl: 2022

2019 yılından itibaren yayımlanmaktadır.

© Telif Hakları Kanunu çerçevesinde makale sahipleri ve Yayın Kurulu'nun izni olmaksızın hiçbir şekilde kopyalanamaz, çoğaltılamaz. Yazıların bilim, dil ve hukuk açısından sorumluluğu yazarlarına aittir.

Elektronik ortamda da yayımlanmaktadır:
<https://dergipark.org.tr/jar>
Ulaşmak için tarayınız:

This is a scholarly, international, peer-reviewed, open-access journal published international journal published twice a year.

Volume: 4
Issue: 1
Year: 2022

Published since 2019.

© The contents of the journal are copyrighted and may not be copied or reproduced without the permission of the publisher. The authors bear responsibility for the statements or opinions of their published articles.

This journal is also published digitally.
<https://dergipark.org.tr/jar>
Scan for access:



Yazışma Adresi:
Maltepe Üniversitesi Meslek Yüksekokulu,
Marmara Eğitim Köyü, 34857
Maltepe / İstanbul

Kep Adresi:
maltepeuniversitesi@hs01.kep.tr

E-Posta:
jar@maltepe.edu.tr

Telefon:
+90 216 626 10 50

Dahili:
2280 veya 2286

Correspondence Address:
Maltepe Üniversitesi Meslek Yüksekokulu,
Marmara Eğitim Köyü, 34857
Maltepe / İstanbul

Kep Address:
maltepeuniversitesi@hs01.kep.tr

E-Mail:
jar@maltepe.edu.tr

Telephone:
+90 216 626 10 50

Ext:
2280 or 2286



JOURNAL OF AVIATION RESEARCH

HAVACILIK ARAŞTIRMALARI DERGİSİ

Yayın Sahibi

Maltepe Üniversitesi adına
Prof. Dr. Şahin Karasar

Baş Editör

Doç. Dr. İnan Eryılmaz

Editör Kurulu

Prof. Dr. Şahin Karasar
Doç. Dr. İnan Eryılmaz
Doç. Dr. Deniz Dirik
Doç. Dr. Yasin Şöhret
Dr. Öğr. Üyesi Leyla Adiloğlu Yalçinkaya
Dr. Öğr. Üyesi Şener Odabaşoğlu

Dil Editörleri

Doç. Dr. Deniz Dirik
Dr. Öğretim Üyesi Tuğba Erhan

Yayın ve Danışma Kurulu

Prof. Dr. Cem Harun Meydan
Prof. Dr. Dukagjin Leka
Prof. Dr. Ender Gerede
Prof. Dr. Ferişt Kolbakır
Prof. Dr. Osman Ergüven Vatandaş
Doç. Dr. Akansel Yalçinkaya
Doç. Dr. Asena Altın Gülova
Doç. Dr. Burcu Güneri Çangarlı
Doç. Dr. Engin Kanbur
Doç. Dr. Ferhan Sayın
Doç. Dr. Florina Oana Virlanuta
Doç. Dr. Güler Tozkoparan
Doç. Dr. Hakkı Aktaş
Doç. Dr. Mehmet Kaya
Doç. Dr. Önder Altuntaş
Doç. Dr. Özgür Demirtaş
Doç. Dr. Rüstem Barış Yeşilay
Doç. Dr. Semih Soran
Dr. Öğr. Üyesi Birsan Açıkcel
Dr. Öğr. Üyesi Hasan Hüseyin Uzunbacak
Dr. Öğr. Üyesi Muhittin Hasan Uncular
Dr. Öğr. Üyesi Rukiye Sönmez
Dr. Öğr. Üyesi Tahsin Akçakanat
Dr. Öğr. Üyesi Uğur Turhan
Öğr. Gör. Rıza Gürler Akgün

Grafik Tasarım

Rıza Gürler Akgün

Owner

On behalf of Maltepe University
Prof. Şahin Karasar, Ph.D.

Editor in Chef

Assoc. Prof. Dr. İnan Eryılmaz, Ph.D.

Editorial Board

Prof. Şahin Karasar, Ph.D.
Assoc. Prof. İnan Eryılmaz, Ph.D.
Assoc. Prof. Deniz Dirik, Ph.D.
Assoc. Prof. Yasin Şöhret, Ph.D.
Asst. Prof. Leyla Adiloğlu Yalçinkaya, Ph.D.
Asst. Prof. Şener Odabaşoğlu, Ph.D.

Language Editors

Assoc. Prof. Deniz Dirik, Ph.D.
Asst. Prof. Tuğba Erhan, Ph.D.

Editorial and Advisory Board

Prof. Cem Harun Meydan, Ph.D.
Prof. Dukagjin Leka, Ph.D.
Prof. Ender Gerede, Ph.D.
Prof. Ferişt Kolbakır, Ph.D.
Prof. Osman Ergüven Vatandaş, Ph.D.
Assoc. Prof. Akansel Yalçinkaya, Ph.D.
Assoc. Prof. Asena Altın Gülova, Ph.D.
Assoc. Prof. Burcu Güneri Çangarlı, Ph.D.
Assoc. Prof. Engin Kanbur, Ph.D.
Assoc. Prof. Ferhan Sayın, Ph.D.
Assoc. Prof. Florina Oana Virlanuta, Ph.D.
Assoc. Prof. Güler Tozkoparan, Ph.D.
Assoc. Prof. Hakkı Aktaş, Ph.D.
Assoc. Prof. Mehmet Kaya, Ph.D.
Assoc. Prof. Önder Altuntaş, Ph.D.
Assoc. Prof. Özgür Demirtaş, Ph.D.
Assoc. Prof. Rüstem Barış Yeşilay, Ph.D.
Assoc. Prof. Semih Soran, Ph.D.
Asst. Prof. Birsan Açıkcel, Ph.D.
Asst. Prof. Hasan Hüseyin Uzunbacak, Ph.D.
Asst. Prof. Muhittin Hasan Uncular, Ph.D.
Asst. Prof. Rukiye Sönmez, Ph.D.
Asst. Prof. Tahsin Akçakanat, Ph.D.
Asst. Prof. Uğur Turhan, Ph.D.
Lect. Rıza Gürler Akgün

Graphic Design

Rıza Gürler Akgün



JOURNAL OF
**AVIATION
RESEARCH**

HAVACILIK ARAŞTIRMALARI DERGİSİ

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

Araştırma Makaleleri / Research Articles

TAMER SARAÇYAKUPOĞLU

Eklemeli Olarak Üretilen Uçar Parçalar Üzerine Kapsamlı Bir Literatür Araştırması

A Comprehensive Literature Research of the Additively Manufactured Airborne Parts 1 - 24

VAHAP ÖNEN

Havacılıkta İnsan Faktörleri Eğitimi Sorunsallarının Tespiti ve Buna Yönelik Geliştirilmiş Eğitim Modeli ve İyileştirme Önerileri
Identification of the Problematics of Human Factors Training in Aviation and For These Developed Training Model and

Improvement Proposals 25 - 56

SALİM KURNAZ

Türkiye’de Düşük Maliyetli Havayolu Taşımacılığının Gelişimine Genel Bir Bakış

General Overview of the Development of the Low-Cost Airline Carriers in Turkey 57 - 75

MEVLÜT COŞKUN TEZCAN

Uçak Teknisyenlerinde Negatif Vijilans Faktörlerinin Analitik Belirlenmesi ve Vijilans Düzeylerinin Ölçümü

Analytical Determination of Negative Vigilance Factors and Measurement of Vigilance Levels in Aircraft Technicians 76 - 104

SEFER AYDOĞAN

Bir İnovasyon Olarak İnsansız Hava Araçlarının Silahlı Organizasyondaki Kullanımının İncelenmesi: Bir Betimsel Analiz Çalışması

Examining The Use of Unmanned Aerial Vehicles in Armed Organization As an Innovation: A Descriptive Analysis Study ... 105 - 128

ERKİN BARIŞ GÜNGÖR - BİLGİN ÇELİK

İnsansız Hava Aracında, Ataletsel Navigasyon Sistemine ait Yapısal Yerleşim Tasarımlarının Frekans Cevap Analizi ve Modal Test Metodları ile Değerlendirilmesi

Evaluation of Structural Behaviour of INS Device Installation Design on Unmanned Aerial Vehicle Using Finite Element Method and Modal Testing 129 - 145

TUĞBA ERHAN

Karanlık ve Aydınlık Üçlü Kişilik Özellikleri Bağlamında Yapıcı Sapma Davranışı: Havacılık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma

Constructive Deviation Behavior in the Context of Dark and Light Triad Personality Traits: A Research on Aviation Employees ... 146 - 163

Kitap Değerlendirmeleri / Book Reviews

ORHAN KÖKSAL

Türk Askerî Havacılık Tarihine Dair Bir Kaynak İncelemesi: Uçan Süvariler

A Source Review on the History of Turkish Military Aviation: Uçan Süvariler 164 - 176



Karanlık ve Aydınlik Üçlü Kişilik Özellikleri Bağlamında Yapıcı Sapma Davranışı: Havacılık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma

Tuğba ERHAN¹ 

Araştırma Makalesi	DOI: 10.51785/jar.1066310	
Gönderi Tarihi: 01.02.2022	Kabul Tarihi: 23.02.2021	Online Yayın Tarihi: 28.02.2022

Öz

Bu çalışma örgüt normlarının dışına çıkılmasına rağmen örgüte ve paydaşlara fayda sağlayabilecek iyi niyetli ve gönüllü davranışları tanımlayan yapıcı sapma davranışının öncülü olarak kişilik değişkenini araştırmaktadır. Kişilik değişkeni olarak yeni kavramsallaştırılan karanlık ve aydınlık üçlü kişilik özelliklerinin ele alındığı çalışma havacılık sektörünün farklı birimlerinde çalışan 345 katılımcı ile yürütülmüştür. Doğrulayıcı faktör analizi aracılığıyla ölçeklerinin doğrulandığı modele korelasyon ve regresyon analizleri yapılarak hipotezler sınanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre faktör yapıları bir bütün olarak ele alındığında karanlık üçlü kişilik özellikleri (narsisizm, makyavelizm, psikopati) ile yapıcı sapma davranışı arasında negatif, aydınlık üçlü kişilik özellikleri (hümanizm, insanlığa inanç, Kantçılık) ve yapıcı sapma davranışı arasında pozitif ilişki olduğu görülmüştür. Aydınlik ve karanlık üçlü, yapıcı sapma davranışındaki değişimi görece düşük düzeyde açıklasa da çalışma kişilik özelliklerinin yeni tipolojisinin varsayılan etkisini görme açısından önem taşımaktadır. Ayrıca araştırma, havacılık sektörü gibi düzenleyici otoritelerinin gölgesinde sıkı kontrol ve denetim mekanizmalarının işlediği örgütsel yapılarda yapıcı sapma davranışının raporlama kültürüne olumlu etkilerinin olabileceğine dikkat çekmektedir.

Anahtar kelimeler: Yapıcı Sapma, Aydınlik Üçlü, Karanlık Üçlü, Havacılık Sektörü

JEL Sınıflandırma: M12, M50

Constructive Deviation Behavior in the Context of Dark and Light Triad Personality Traits: A Research on Aviation Employees

Abstract

This study investigates the personality variable as the antecedent of constructive deviance, which defines well-intentioned and voluntary behaviors that can benefit the organization and stakeholders despite going beyond organizational norms. The research, which deals with the newly conceptualized dark and light triad personality traits as personality variables, was carried out with 345 participants working in different units of the aviation industry. The hypotheses were tested by performing correlation and regression analyzes on the model whose scales were validated by means of confirmatory factor analysis. According to the results of the research, when the factor structures are considered as a whole, it has been seen that there is a negative relationship between dark triad personality traits (narcissism, machiavellianism, psychopathy) and constructive deviance, and a positive relationship between light triad personality traits (humanism, faith in humanity, Kantianism) and constructive deviant behavior. Although the light and dark triad explain the change in constructive deviance behavior at a relatively low level, the study is important in terms of seeing the assumed effect of the new typology of personality traits. In addition, the research draws attention to the fact that constructive deviation behavior can have positive effects on the reporting culture in organizational structures where strict control and supervision mechanisms operate under the shadow of regulatory authorities such as the aviation sector.

Keywords: Constructive Deviant, Light Triad, Dark Triad, Aviation Sector

JEL Classification: M12, M50

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, tugbaerhan@sdu.edu.tr

GİRİŞ

Kurumların sürekli bir düzenlilik arayışı içerisinde normal ve anormali tanımlaması, yapılması gereken ile yapılmaması gerekeni beraberinde getirmektedir. Örgütsel veya bireysel bağlamda normların varlığını çerçeveleyen bu süreç, uyum ve sapma olarak iki temel davranış biçimini tanımlamayı sağlamaktadır. Geleneksel paradigmaya göre uyum, toplumsal yapıların ve örgütlerin devamlılığı için önemli bir gereklilik olarak tanımlanmasına rağmen sapma, istenmeyen bir konuma sahip olmuştur. İşletmeleri başarıya götüren yolun uyumdan geçtiğini ve bireyinin uyumunun ödüllendirilmesi gerektiğinin altını çizen geleneksel duruş için sapma, belirsizliği simgelemekte, aynı temelde cezalandırılması gerekmektedir. Örgüte uyum, örgütün yapısını güçlendirmekte, sapma ise tam aksine zayıflatma ve hatta yok etmektedir. Bu nedenle geleneksel bakış, uyum ile sapma arasında iyi ve kötüye benzer bir dikotomi inşa etmiştir.

Gelenekselin dışına çıkma çabası ile sapma davranışının altında yatan nedenlerden bazılarını anlama çabasını beraberinde getirmiştir. Araştırmanın ilerleyen satırlarında da aktarılacağı gibi çeşitli kavramsallaştırmaların yapıldığı sapma davranışı üzerinde nitelik bağlamında yapıcı ve yıkıcı iki temel ayrım üzerine odaklanılmıştır. Bu çeşitlilik içinde yıkıcı (negatif) sapma başat bir konuma sahip olmasına ve tarihsel olarak, örgütsel araştırmacıların, yalnızca kuruluşa zarar verme veya kendine fayda sağlama amacıyla yürütülen yıkıcı sapmayı anlamaya odaklanmış (örn., Robinson ve Bennett, 1995) olmasına rağmen son dönemde yapıcı (pozitif) karakteristikte sapma kavramsallaştırmaları da geliştirilmiştir.

Çalışanlar bazen işyeri kurallarını sadakatsiz oldukları için değil, durağan, etkisiz ve hatta çevreleri için tehlikeli olarak gördükleri uygulamalara karşı çıkacak kadar tutkulu oldukları için meydan okur ve çiğnerler (Warren, 2003). Bu davranış, kuruluş normlarını ihlal eden, ancak kuruluşa ve paydaşlarına fayda sağlamak için onurlu niyetlerle yürütülen gönüllü sapma eylemlerini içermektedir (örneğin, Mainemelis, 2010; Morrison, 2006; Vardi ve Weitz, 2004). Bu araştırmanında temel hareket noktası olan yapıcı sapma davranışının en genel tanımı “örgüt veya üyelerinin ya da her ikisinin menfaatine, olumlu şekilde katkıda bulunmak ve iyileştirmek için örgütün norm ve kurallarının bilinçli bir şekilde çiğnenmesi” olarak ifade edilmektedir (Galperin, 2003:1). Yararlı değişimi tetikleme, üretkenliği artırma ve işyerinde yeniliği teşvik etme gibi potansiyeli olduğu vurgulanan yapıcı sapma, yakın zamanda incelenmeye başlanmış ancak kavram üzerine ampirik çalışmaların yetersizliği sıklıkla belirtilmiştir (Galperin, 2012).

Yüksek düzeyde örgütleri ile özdeşleşmiş çalışanların neden ve ne zaman örgüt norm ve kurallarını uygulamak yerine yapıcı sapma davranışı sergileyeceği teorik olarak hala belirsizdir. Eğer çalışanlar organizasyona çok önem veriyorsa, neden çabalarını sağlayabilecekleri kurallara uygun en iyi performanslarını göstermek yerine isteyerek kuralları çiğnemek istemektedir? Cohen (2016) bu sorunun cevabı olabilecek araştırmasında yapıcı sapma davranışının literatürde ilgi çeken bir konu olmasına rağmen davranışların öncüllerinin belirgin olmadığına dikkat çekmiştir. Benzer şekilde Jetten ve Hornsey (2014) gruplarda yapıcı sapmayı anlamanın ve bir şekilde yönlendirmenin değerine rağmen işyerindeki öncülleri hakkında şaşırtıcı derecede az şey bilindiğinin altını çizmektedir.

Ayrıca bilinenler arasında ise literatürde çeşitli çelişkili bulgular olduğu belirtilmektedir (Vadera, Pratt ve Mishra, 2013).

Yapıcı sapmanın öncülleri hakkındaki bilgiler dağınık ve sonuçsuz kalmakla birlikte (Dahling ve Gutworth, 2017; Vadera vd., 2013) ulusal yazında da öncüllerine dair çalışmalar sınırlıdır (Yıldız vd., 2015; Yalap ve Polatçı, 2019). Bununla birlikte, kısıtlı çalışmalar içerisinde farklı bireysel ve örgütsel değişkenlerin bireyin yapıcı sapkın davranışlar sergilemeye yönelik eğilimlerini etkilediği bilinmektedir (Bodankin ve Tziner, 2009). Bireysel bağlamda bu değişkenlerden birisi kişilik özellikleridir (Yalap ve Polatçı, 2019). Kişilik ve yapıcı sapkın davranışlar arasındaki ilişkinin araştırıldığı araştırmalarda ise beş faktör kişilik özellikleri (Phipps, Prieto ve Deis, 2015) ve HEXACO kişilik özelliklerinin (Peletzer vd., 2020) araştırıldığı görülmektedir. Ayrıca yapıcı sapma davranışının bireysel öncülleri olarak kontrol odağı, öz-saygı ve öz-yeterlilik gibi değişkenlerinin doğrudan etkilerinin değerlendirildiği görülmektedir (Galperin, 2003; Bodankin ve Tziner, 2009).

Bireyin kişilik özellikleri ile işyeri sapmaları arasında güçlü bir ilişki olabileceği belirtilmektedir. Bu özelliklerin yapıcı ve yıkıcı iş davranışlarıyla hem doğrudan hem de dolaylı ilişkisinden söz edilebilir. Mount ve arkadaşlarına (2006) göre işyerinde sapma davranışlar beceri ya da yeteneğe bağlı faktörlere değil, bireylerin sapma davranışlarda bulunacağının bilincinde olması nedeni ile bireylerin kişilik özelliklerine dayanmaktadır. Bu bağlamda beş faktör kişilik özellikleri ile yapıcı sapma davranışı ilişkisi üzerine araştırmalar yapılmış olsa da kişiliğin farklı sınıflandırmalarından olan karanlık üçlü (dark triad) ve aydınlık üçlü (light triad) kişilik özellikleri arasında araştırma yapılmamıştır. İnsan davranışının karanlık tarafının yanı sıra aydınlık tarafını da anlamaya odaklı bu sınıflandırma, karanlık özelliklerin karşısında antagonistik bir sosyal stratejiden (Smith ve Lilienfeld, 2013; Marcus vd., 2018) oluşan aydınlık kişilik özellikleri ile yapıcı sapma davranışının belirleyicilerinden olabilir.

Yapıcı veya yıkıcı sapma ancak sosyal bir bağlam içinde var olan bir kavram olarak ele alındığı takdirde tam olarak anlaşılabilir. Bu anlamda bağlam bir anlamda sapma kategorizasyonlarına yön veren bir değişken olarak sunulmaktadır. Adler ve Adler'in (2009) işaret ettiği gibi, tutumların, davranışların ve koşulların inşa ettiği etkileşimci sosyal mekanizmaların bir ürünüdür. Etkileşimci perspektifi inşa eden bu yaklaşımlar ise bize davranışların sapkın, kahramanca, sıra dışı gibi sınıflandırmalarının geçici ve aslında zamana mekâna ve insana ne kadar da bağlı olduğunun altını çizmektedir. Bu anlamda biz, yapılacak en küçük bir hatanın dahi telafi edilemeyecek düzeyde sonuçlar doğurabileceğinden hareketle (Gökbulut ve Şimşek, 2021) formel kısıtlayıcıların ve regülasyonların yoğun olarak uygulandığı ve denetlendiği havacılık sektöründe neden yapıcı sapma davranışı sergilendiği ve kişilik özelliklerinin bu durumu ne ölçüde açıklayacağı üzerine araştırmamız şekillendirdik. Kurulan modele ilişkin aydınlık ve karanlık üçlü kişilik özellikleri ile yapıcı sapma davranışı arasında doğrudan ilişkiye bakılmıştır. Araştırma sonucunda literatüre ve havacılık sektörüne yönelik birtakım öneriler sunulmuştur.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZ GELİŞTİRME

Örgütlerde esas olarak hangi davranışların kuralları çiğnediği değerlendirilirken, örgütü veya paydaşlarını tehdit edecek şekilde örgütsel normlardan bilerek sapan yıkıcı sapmaya

odaklanılır (Robinson ve Bennett, 1995). Yıkıcı sapma, başkalarına zarar verme veya kendine fayda sağlama niyetiyle yapıldığı için tehditkâr olarak algılanır (Vardi ve Weitz, 2004). Örneğin, kişisel kazanç amacıyla yapılan mal hırsızlığı veya bir iş arkadaşının duygularını incitmek amacıyla yapılan sözlü saldırganlık gibi davranışlar, yıkıcı sapma örnekleri olarak kategorize edilmektedir. Yapıcı sapma benzer şekilde örgütsel normlardan kasıtlı sapmayı içermekle birlikte sapmanın kuruluş veya paydaşlarının yararına olması ile açıklanır (Morrison, 2006; Spreitzer ve Sonenshein, 2004; Warren, 2003). Sapmayı yargılamak için standartlar oldukça öznel olabileceğinden, Warren (2003) sapmanın ancak çalışanların örgütsel normları hipernormlar lehine reddetmesi durumunda yapıcı olduğunu ileri sürmüştür (Donaldson ve Dunfee, 1994). Hipernormlar tipik olarak büyük, kapsayıcı sosyal grupların ve toplumların değerlerinden ve uygulamalarından kaynaklandığından hem kuruluş içindeki hem de dışındaki insanların ihtiyaçlarını ve önceliklerini yansıtan bir “yüksek otorite” olarak hizmet ederler. Davranışı yargılamak için kullanılan ilgili hipernormlar farklı uluslar, endüstriler, kuruluşlar ve hatta roller arasında farklılık gösterebilir. Warren (2003), Amerikan Psikoloji Derneği’nin Etik Kuralları ve Davranış Kuralları, danışanların mahremiyetini korumaya ilişkin hipernormları ifade ettiği örneğini vererek, şayet bir psikolog, kuruluşunun veya çalışma grubunun normlarının müşteriler tarafından paylaşılan gizli bilgileri yeterince koruyamadığını hissederse, bu hipernormları takip etmek için yapıcı bir şekilde sapmayı seçebileceğini belirtmiştir. Bu nedenle, yerel normları ve uygulamaları reddeden, ancak hipernormlara uyan sapmanın yapıcı olduğunu çünkü daha büyük bir iyiye hizmet ettiğini belirtmiştir. Sonuç olarak, yapıcı sapma resmi olarak (a) referans grubuna fayda sağlayan, (b) referans grubu normlarından sapan ve (c) daha geniş hipernormlara uyan davranış olarak tanımlanmaktadır (Vadera vd., 2013). Vadera ve arkadaşları (2013), bazı örgütsel davranış değişkenleri için genel bir şemsiye kavram olabilecekleri için, bilgi ifşası (whistleblowing) (Sims ve Keenan, 1998), örgütsel vatandaşlık davranışı ve yaratıcılık/yeniliğin örgütsel normların ötesine geçerek, kuruluş ve paydaşlar yerine daha geniş bir hipernorma uymak amacıyla çalışanlara yardımcı olmak niyetiyle yapılan yapıcı sapma davranışları olarak nitelendirilebileceğini belirtmişlerdir. Ayrıca, çalışma gruplarında ve genel organizasyonda önemli sonuçlara sahip olabilir. Gruba değişim için katalizör görevi görebilecek, statükoyu karakterize eden mevcut normlara meydan okuyan, büyüme potansiyelini ortaya çıkarmak için (Gioia, Schultz ve Corley, 2000) bazen gerekli olan istikrarsızlığı getirebilir (Jetten ve Hornsey, 2014). Ayrıca yapıcı sapma, gruplar içinde daha iyi performans ve örgütsel özdeşleşme ile sonuçlanabilir (Vadera vd., 2013).

Yapıcı sapmanın olası etkileri üzerine yapılan çalışmaların yanı sıra birkaç çalışma da yapıcı sapmanın öncüllerini belirleme üzerine odaklanmıştır (Dahling vd., 2012; Galperin, 2012; Morrison, 2006). Araştırmalarda, uyumluluk, vicdanlılık, dışa dönüklük, nevroitiklik ve deneyime açıklık alt boyutlarından oluşan beş faktör kişilik özellikleri ile olumlu/olumsuz duygulanım kişilik özelliklerinin sapma davranışının önemli yordayıcılarından olduğu belirtilmiştir (Vadera vd., 2013; Alias vd., 2013). Uyumluluk, olumsuz duygulanım ve vicdanlılık, yıkıcı sapmanın en belirgin belirleyicileri olarak öne sürülmüştür (Milam vd., 2009). Uyumluluk ve vicdanlılık açısından düşük, olumsuz duygulanım ve nevroitiklik açısından yüksek olan çalışanlar, işyerinde yıkıcı sapmanın habercisi olarak hareket eden

öfke ve kaygı işaretleri olduğu, aksine deneyime açıklık, yıkıcı sapma ile olumsuz bir ilişki sergilediği belirtilmiştir (Kozako vd., 2013).

Kişilik üzerine yapılan yeni araştırmalarda yaşamın iyi-kötü ayrımına benzer bir sınıflandırma aydınlık ve karanlık kişilik özellikleri ile örgütsel yaşamda karşımıza çıkmaktadır. Kötü olarak nitelendirdiğimiz pek çok özelliğe sahip olan bireyler de örgütlerde yaşamlarını sürdürmektedir. Dahası bu kişiler kariyerleri boyunca herhangi bir sorunla karşılaşmadan terfiler alabilmekte örgütlere liderlik yapabilmektedir. Bu özellikte kişilerin tam olarak anlaşılabilmesi için ilk olarak Paulhus ve Williams (2002) tarafından üç ayrı yapıyı kişiliğin karanlık kümesi olarak kavramlaştırması üzerinden 20 yılı yakın süre geçmiştir. Karanlık üçlü olarak sınıflandırılan yapı, birbirinden bağımsız olmasına karşın, katı ve düşmanca bir yapıyı temelinde barındıran ve her biri psikolojide ampirik temeli olan narsisizm, psikopati ve makyavelizmden oluşmaktadır. Özellikle Narsisizm ve Psikopati Amerikan Psikiyatri Birliği Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı'nın beşinci baskısı (DSM-V) klinik alanda kişilik bozukluğu olarak sınıflandırılmaktadır (Furnham, Richards ve Paulhus, 2013). Kişilik Bozukluğu ve Anti sosyal Kişilik Bozukluğu olarak sınıflandırılan narsisizm ve psikopatinin (Furnham ve Crump, 2005) aksine nakyavelizm klinik anlamda kişilik bozukluğu olarak ele alınmamaktadır. Makyavelizm, Christie ve Geis (1970)'in çalışmalarına konu olan XV. yy politikacısı Nicolo Machiavelli'nin isminden gelmektedir.

Karanlık üçlünün ilki olan narsisizm kavramı, kendi güzelliği ve büyüklüğünün su üzerindeki yansımasından etkilenen mitolojik figür Narcissus'tan gelmektedir. Narsist bireylerin en belirgin özelliği, kendi başarılarına duydukları hayranlık ve empati yoksunluğudur. Bu durum narsistlerin başka insanların ihtiyaç ve duygularını önemsememesine neden olmaktadır (Fernie, Fung ve Nikčević, 2016). Karanlık üçlü diğer boyutu olan Makyavelist bireyler, bireysel amaçlarını her şeyin ötesinde görmekte, etik değerleri önemsememekte bu nedenle etrafında herkesi tehdit olarak görebilmektedir. Makyavelistler amaçlarını için manipülatif davranışlar sergilemekten çekinmemektedirler (Furnham, Richards ve Paulhus, 2013). Ayrıca makyavelistler empati yoksunluğu, duygusal farkındalıklarının düşük olmasına neden olmaktadır (Zeigler-Hill ve Vonk, 2015). Karanlık üçlünü son alt boyutu ise psikopati kişilik özelliğidir. Psikopati özelliklerine sahip bireyler makyavelistlere benzer şekilde düşük empatiye sahip olmakta, bu durum düşük öz kontrol ile yıkıcı sonuçlar doğurabilmektedir (Zeigler-Hill ve Vonk, 2015).

Karanlık Üçlü'yü oluşturan kişilik özelliklerini birbirine yakın ama ayrı yapıları tanımlamaktadır. Bu yapıların olumsuz veya karanlık sayı doğrusu üzerinde aynı konumda değildirler. Psikopati diğer yapıları arasında en karanlık tarafta dururken narsisizm aydınlık tarafa en yakın uçta durmakta, makyavelizm ise ortalarında kalmaktadır (Rauthmann ve Kolar, 2012). Özellikle makyavelizm ve narsisizm, görece psikopatiye göre işlevselliği ve olumsuz tarafta daha az etkisi nedeniyle daha "masum" görülse de her üç kişilik özelliğinin de olumlu özelliklerine kıyasla daha fazla olumsuz davranışsal sonuçlarının olduğu vurgulanmışlardır (Paulhus ve Williams, 2002; Rauthmann ve Kolar, 2012). Karanlık Üçlü'yü yapısını büyük beş faktörle benzeşim bağlamında kıyaslayan bir çalışmada her üç değişkeninde beş faktör kişilik özelliklerinde uyumluluk boyutu ile arasında negatif bir ilişki olduğunu görülmüştür. Ayrıca psikopatinin narsisizm ve makyavelizme kıyasla uyumluluk

daha güçlü negatif ilişki içinde olduğu da raporlanmıştır (Muris, Merckelbach, Otgaar ve Meijer 2017).

Bu karanlık yapıları ve sosyal fenomenleri anlamak önemli olsa da insan davranışının olumlu tarafını anlamaya hala ihtiyaç bulunmaktadır. Bu boşluğu doldurmanın önerilen yollarından biri, Kaufman, Yaden, Hyde ve Tsukayama (2019) tarafından tanımlanan Aydınlık üçlü kavramıdır. Pozitif psikoloji üzerine araştırmalar yürüten Kaufman, Yaden, Hyde ve Tsukayama (2019) Karanlık Üçlü'ye alternatif bir yapı olarak Aydınlık Üçlü adı verdikleri kişilik özellikleri önermişlerdir. Amaçları, kişiliğin karanlık ve aydınlık tarafını karşı karşıya getirmek ve karanlık özelliklere karşıt olacak olumlu kişilik özelliklerini kapsayan bir ölçü oluşturmak olan araştırmacılar, kişiliğin olumlu yönlerini ölçmek için kavramsal olarak yeni bir yönelim oluşturmayı amaçlamaktadırlar.

Aydınlık Üçlü Ölçeğini (LTS) geliştiren Kaufman ve ark. (2019) demografik olarak çeşitli örneklem arasında, çok iyi düzeyde güvenilirlik ve geçerlilik sonuçları elde etmişlerdir. Yazarlar, karanlık özelliklere doğrudan zıt olan, başkalarına karşı sevgi dolu ve yardımsever yönelimi temsil edecek, ancak aynı zamanda özelliklerinin Karanlık Üçlü'nün tam tersi olmaktan kaçınmaya çalışmışlardır. Geliştirilen ölçek üç faktörden oluşmaktadır. İlk faktör İnsanlığa İnanç (*Faith in Humanity*) insanların temel iyiliğine inanma eğilimimizi yansıtmakta, ikinci faktör olan Hümanizm (*Humanism*) benzersiz bir kişi olarak her bireyin onuruna ve değerine değer vermeyi ifade etmekte ve üçüncü olarak Kantçılık (*Kantianism*) insanlarla kendi amaçları için ilişki kurmamayı ve araçsal olarak değerlendirmekten kaçınmayı tanımlamaktadır. Bu faktörler birbirinden bağımsız olarak kurgulanmış ve ölçek tutarlılığı sağlanmıştır. Ölçek toplamsal bir yapıyı yani tüm ölçeğin toplam puanının hesaplanmasına izin vermemektedir.

Yeni bir kavram olan Aydınlık Üçlü hakkında çok fazla ampirik çalışma yapılmamıştır; Bugüne kadar en detaylı araştırma kavramı ve ölçeği geliştiren Kaufman ve arkadaşları (2019) tarafından yayınlanmıştır. 38 farklı ölçeğin kullanıldığı kapsamlı bir araştırma yürüten yazarlar, ilginç ve değerli sonuçlar formüle etmelerini sağlayan çok sayıda istatistiksel veri sağlamışlardır. Aydınlık üçlü özellikleri yüksek olan katılımcıların, yaşamdan daha yüksek düzeyde memnuniyet, empati ve şefkat tutumları olduğu, diğer insanları kabul etme, vicdanlılık, deneyime açıklık ve insanların erdemli ve iyi olduğuna dair inançlarla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca Aydınlık Üçlü ile öz yeterlilik, özerklik, güvenli bağlanma stili, öz saygı, özgünlük duygusu, olgun savunma stilleri ve birçok karakter gücü (örn. nezaket, bağışlayıcılık, merak, sevgi, bakış açısı ve şükran) ile ilişkili olduğu raporlanmıştır. Aydınlık Üçlü boyutları ile başarı ve kendini geliştirme güdüleri, bencillik, tepkisel-proaktif saldırganlık stilleri, kaygılı ve kaçınan bağlanma ve kendine yabancılaşma arasında ise olumsuz ilişkiler bulunmuştur (Kaufman vd., 2019).

Birlikte ele alındığında, Aydınlık Üçlü'nün daha olumlu ve iyimser tutumlar, daha yüksek yaşam kalitesi ve iyi oluş ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Karanlık Üçlü'nün olumsuz özelliklerinin “insan doğasını” oluşturmadığı, aksine insanların hem kendilerinde hem de başkalarında olumlu kişilik yanlarını algılama ve tanımlamalarının önüne geçtiği belirtilmektedir (Donaldson, Dollwet ve Rao, 2015; Strohminger, Knobe ve Newman, 2017). Bu nedenle insanların katı ve sıkı formüller temelinde kategorize edilmemesi hem

olumlu hem de olumsuz özelliklerden oluşan gerçekçi bir diziden faydalanılması gerekmektedir. İnsan doğasının olumlu yanının yaygınlığı, birçok durumda uyum sağlayıcı bir rol oynayan yapısı ise kişiliğin olumsuz yönlerinin varlığını geçersiz kılmaz. Aslında, bazı araştırmacılar “karanlık” özelliklerin olumlu işleyişte ve değişen sosyal koşullara uyumda bir şekilde faydalı olduğuna işaret etmektedir (Jonason, Icho ve Ireland, 2016). İnsan doğasının hem olumlu hem de olumsuz yanlarını kapsayan daha dengeli görüşü Pozitif Psikolojinin “ikinci dalgası” olarak tanımlanmaktadır (Ivtzan, Lomas, Hefferon ve Worth, 2016). Kişiliğin doğru ve nesnel bir tanımını sağlayabilen aydınlık ve karanlık üçlü bu nedenle yapıcı örgütsel sapmanın bireysel öncülleri olabilir. İlgili literatürden hareketle:

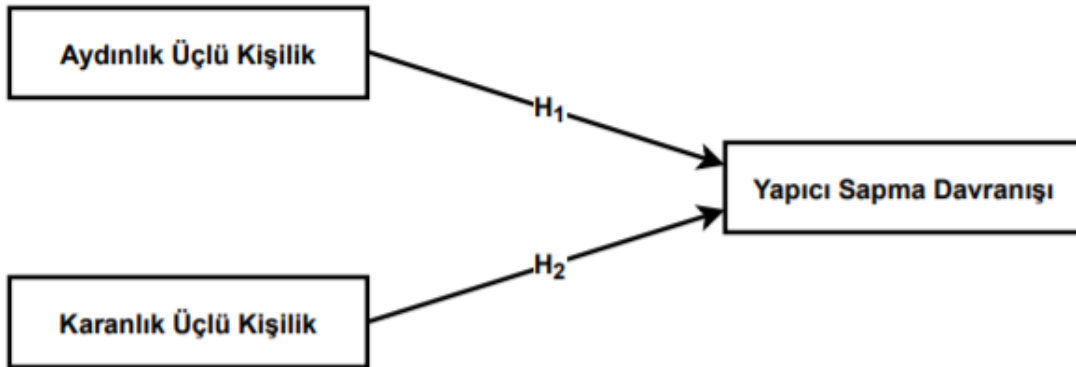
H1: Aydınlık kişilik özelleri (Aydınlık üçlü) ile yapıcı sapma davranışları pozitif ilişkilidir.

H2: Karanlık kişilik özellikleri (Karanlık üçlü) ile yapıcı sapma davranışı arası negatif ilişkilidir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu araştırmanın amacı, havacılık sektörü çalışanlarının aydınlık kişilik ve karanlık kişilik özelliklerinin yapıcı sapma davranışları üzerindeki etkisinin araştırılmasıdır. Bu amaçla oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

2.2. Araştırmanın Katılımcıları

Araştırmaya başlanmadan önce Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu’ndan (15/04/2021 tarihli 106/35 sayılı) onay alınmıştır. Araştırmanın katılımcılarını özel havayolu şirketleri uçuş ve yer hizmetlerinde çalışan personel oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri hazırlanan çevrimiçi anket formu ile yazarların kişisel sosyal ağı yardımıyla eposta ve iletişim gruplarında paylaşılarak elde edilmiştir. Bir kişinin birden fazla cevap göndermesi kısıtlanmıştır. Veriler 1 Nisan 2021 ile 1 Temmuz 2021 tarihleri arasında toplanmıştır. Analizler 345 geçerli form üzerinden yapılmıştır.

Katılımcıların %24,6’sı (n=85) kadın, %75,4’ü (n=260) erkek; %6,7’si (n=23) lise, %44,9’u (n=155) ön lisans, %38,8’i (n=134) lisans ve %9,6’sı (n=33) lisansüstü mezundur. Katılımcılar, 31,1±8,1 yıl yaş ortalamasına ve 5,6±5,5 yıl iş tecrübesine sahiptir. Ayrıca,

%15,9'u (n=55) yönetici ve %84,1'i (n=290) işgören olarak çalışmakta; %20,9'u (n=72) uçuş hizmetleri, %79,1'i ise (n=273) yer hizmetleri personelinden oluşmaktadır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Anket formu dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 6 soru (cinsiyet, yaş, eğitim, kıdem, çalışma pozisyonu, yer-uçuş hizmeti) yöneltilmiştir. Diğer bölümlerde ise araştırmanın bağımlı (karanlık üçlü, aydınlık üçlü) ve bağımsız (yapıcı sapma davranışı) değişkenlerine ait ölçekler yer almıştır.

Karanlık Üçlü Kişilik: Jonason ve Webster (2010) tarafından geliştirilen, Toplu Yaşlıoğlu ve Atılgan (2018) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan "Karanlık Üçlü Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçekte toplam 12 madde yer almaktadır. Her biri 4 maddeden oluşan 3 boyutlu (Makyavelizm, Narsisizm, Psikopati) yapıya sahiptir. Jonason ve Webster'in çalışmasında iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's alpha) .83, uyarlama çalışmasında ise .89 olarak hesaplanmıştır. Örnek madde olarak "İsteklerimi elde etmek için insanları manipüle edebilirim." verilebilir.

Aydınlık Üçlü Kişilik: Kaufman ve arkadaşları (2019) tarafından geliştirilen ölçeğin, Türkçe çevirisi araştırmacılar tarafından çeviri prosedürlerine uygun olarak yapılmıştır. Ölçekte 12 madde yer almaktadır. Her biri 4 maddeden oluşan 3 boyutlu (İnsanlığa inanç, Hümanizm, Kantçılık) yapıya sahiptir. Kaufman ve arkadaşlarının çalışmasında iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's alpha) .84 olarak hesaplanmıştır. Örnek madde olarak "İnsanların en iyi tarafını görme eğilimindeyim." verilebilir.

Yapıcı Sapma Davranışı: Galperin (2012) tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlaması Yıldız (2015) tarafından yapılan "Yapıcı Sapma Davranışı Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçekte 16 madde yer almaktadır. Ölçek 16 maddeden ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Yenilikçi sapma davranışı 5 maddeden, bireyler arası yapıcı sapma davranışı 5 maddeden ve zorlayıcı yapıcı sapma davranışı 6 maddeden oluşmaktadır. Zorlayıcı yapıcı sapma davranışının havacılık sektörünün sıkı kurallar ve prosedürlere bağlı olarak iş yapması nedeniyle havacılık alanında görülemeyeceği değerlendirildiğinden araştırmada bu boyut alınmamıştır. Yenilikçi sapma davranışı ve bireyler arası sapma davranışına ait 10 madde kullanılmıştır. Galperin'in çalışmasında iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's alpha) .88 olarak hesaplanmıştır. Örnek madde olarak "Problemleri çözmek için yaratıcı çözümler geliştiririm." verilebilir.

2.4. Verilerin Analizi

Uç değer ve kayıp veri analizleri, ortalama, standart sapma, normallik, güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizleri SPSS, doğrulayıcı faktör analizi AMOS programı yardımıyla yapılmıştır. Uç değerlerin belirlenmesinde Z-değerlerine (± 3), normal dağılım gösterip göstermediğine ise Skewness-Kurtosis değerine bakılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçları Ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı (χ^2/df), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI), Uyum İyiliği İndeksi (GFI), Turker-Lewis İndeksi (TLI), Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA) değerlerine bakılarak değerlendirilmiştir. Güvenirilirlik analizleri Croanbach's alpha (α), katsayıları hesaplanmak suretiyle yapılmıştır. Regresyon analizlerinde bootstrap yeniden örnekleme (5000) yöntemi kullanılmıştır.

Ölçeklerin yapı geçerliliğini sınamak amacıyla kullanılan her bir ölçek için ayrı ayrı DFA yapılmıştır. Bu analiz sırasında Tabachnick ve Fidel'in (2013) belirttiği gibi faktör yüklerinin minimum .32 olma şartı sınır değer olarak kullanılmıştır. Bu faktör yükünün altında kalan maddeler çıkarılmıştır. Karanlık üçlü kişilik ölçeğinin psikopati boyutundan 1 madde, aydınlık üçlü kişilik ölçeğinin her bir boyutundan 1 madde olmak üzere 3 madde, yapıcı sapma davranışı ölçeğinin her bir boyutundan 2 madde olmak üzere 4 madde düşük faktör yükleri sebebiyle çıkarılmıştır. Tablo 1'de de görüleceği üzere DFA analizi sonucunda ölçeklerin uyum iyiliği değerlerinin 1. ve 2.düzye için iyi uyum kriterlerini taşıdığı belirlenmiştir. Ayrıca, karanlık üçlü kişilik ölçeğini oluşturan maddelerin faktör yüklerinin .44-.82, aydınlık üçlü kişilik ölçeğinin .38-.77, yapıcı sapma davranışı ölçeğinin .48-.87 arasında değiştiği belirlenmiştir.

Tablo 1. Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	χ^2/sd	CFI	GFI	TLI	RMSEA
Karanlık Üçlü Kişilik (1.Düzye)	2,817	.93	.94	.91	.073
Karanlık Üçlü Kişilik (2.Düzye)	2,881	.93	.94	.91	.074
Aydınlık Üçlü Kişilik (1.Düzye)	2,577	.93	.96	.90	.068
Aydınlık Üçlü Kişilik (2.Düzye)	2,695	.93	.96	.89	.070
Yapıcı Sapma Davranışı (1.Düzye)	3,283	.96	.91	.89	.080
Yapıcı Sapma Davranışı (2.Düzye)	2,994	.96	.97	.90	.071
İyi Uyum*	≤ 3 veya ≤ 5	$\geq .95$	$\geq .90$	$\geq .97$	$\leq .080$

*Joreskog ve Sorbom, (1993); Kline, (1998); Anderson ve Gerbing, (1984).

Tablo 2'de de görüleceği gibi normallik testi için hesaplanan Skewness (çarpıklık), Kurtosis (basıklık) değerleri -1,131 ile ,873 arasındadır. Tabachnick ve Fidell (2013), çarpıklık ve basıklık değerlerinin $\pm 1,5$ arasında olmasının verilerin normal dağılım gösterdiğine işaret ettiğini belirtmişlerdir. Croanbach's alpha (α) değerleri de aydınlık üçlü kişiliğin kantçılık boyutu hariç .60'ın üzerindedir. Aiken ve Groth-Marnat'a (2006) göre güvenilirlik katsayısının .60'ın üzerinde olmasının yeterli olduğu belirtilmiştir. Kantçılık boyutunun güvenilirlik katsayısının .47 olarak hesaplanması, ölçeğin bu boyutunun güvenilir olmayacağı bilinmesine karşın, araştırmanın verilerinin toplanmasından sonra yayınlanan uyarılama çalışmasında bu boyutun güvenilirlik katsayısının (α) düşük çıktığı raporlanmıştır (Pekeş ve Bıçaksız, 2021). Ancak, ölçeğin genelinin güvenilirlik katsayısının .71 olarak hesaplanmış olmasından, henüz ölçeğin kullanıldığı sınırlı sayıda araştırmanın bulunmasından dolayı bu boyut analizlerden çıkarılmamıştır.

Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenilirlik Katsayıları

Değişkenler	\bar{x}	S.S.	Çarpıklık	Basıklık	α
Makyavelizm	1,97	,82	,738	-,267	.80
Narsisizm	1,75	,73	,873	,166	.66
Psikopati	3,07	,97	-,119	-,440	.72
Karanlık Üçlü Kişilik	2,19	,63	,456	-,183	.80
İnsanlığa İnanç	3,39	,70	,001	-,001	.63
Humanizm	4,13	,67	-,607	,188	.68
Kantçılık	3,94	,69	-,355	-,349	.47
Aydınlık Üçlü Kişilik	3,82	,51	-,115	-,309	.71
Yenilikçi Sapma Davranışı	4,21	,61	-,384	-,472	.75
Bireyler Arası Sapma Davranışı	4,13	,91	-1,131	,845	.72
Yapıcı Sapma Davranışı	4,19	,54	-,449	,159	.68

Notlar: \bar{x} : Ortalama; S.S.: Standart sapma; α : Cronbach's alpha iç tutarlılık katsayısı.

3. BULGULAR

3.1. Değişkenler Arası İlişkiler

Araştırmanın değişkenleri ve bu değişkenlerin alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi neticesi Tablo 3'te verilmiştir. Tablo da görüleceği üzere yenilikçi sapma davranışı ile karanlık üçlü kişiliğin alt boyutları olan makyavelizm ($r=-.14$, $p<.05$) ve narsisizm ($r=-.18$, $p<.01$) arasında negatif, psikopati ($r=.13$, $p<.01$) pozitif yönlü ilişkiler belirlenmişken; bireyler arası sapma davranışı ile makyavelizm ($r=-.31$, $p<.01$) ve narsisizm ($r=-.41$, $p<.01$) boyutları arasındaki ilişkiler de negatif yönlüdür. Ancak, psikopati boyutuyla ilişki ($r=-.10$, $p>.05$) saptanmamıştır.

Tablo 3. Değişkenler Arası İlişkiler

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Makyavelizm	1									
2. Narsisizm	,549**	1								
3. Psikopati	,331**	,189**	1							
4. Karanlık Üçlü	,845**	,763**	,658**	1						
5. İnsanlığa İnanç	-,008	-,039	-,052	-,042	1					
6. Hümanizm	-,229**	-,257**	-,022	-,226**	,408**	1				
7. Kantçılık	-,305**	-,224**	-,152**	-,303**	,203**	,383**	1			
8. Aydınlik Üçlü	-,240**	-,230**	-,102	-,254**	,729**	,795**	,709**	1		
9. Yenilikçi SD	-,136*	-,180**	,131*	-,085	,185**	,369**	,205**	,338**	1	
10. Birey-Arası SD	-,314**	-,411**	-,098	-,358**	,015	,246**	,167**	,189**	,116*	1
11. Yapıcı SD	-,300**	-,398**	,006	-,308**	,137*	,407**	,256**	,355**	,752**	,737**

Notlar: * $p \leq 05$; ** $p \leq 01$; SD: Sapma Davranışı

Aydınlık üçlü kişiliğin insanlığa inanç ($r=.18$, $p<.01$), hümanizm ($r=.37$, $p<.01$) ve kantçılık ($r=.20$, $p<.01$) boyutları ile yenilikçi sapma davranışı arasındaki ilişki ise pozitif yönlüdür. Bununla birlikte, bireyler arası sapma davranışı ile hümanizm ($r=.27$, $p<.01$) ve kantçılık ($r=.17$, $p<.01$) boyutu arasındaki ilişki de negatiftir. İnsanlığa inanç boyutuyla anlamlı ilişki ($r=.01$, $p>.05$) bulunmamaktadır.

Her üç değişken de tek boyutlu yapıda ele alındığında yapıcı sapma davranışı ile karanlık üçlü kişilik arasındaki ilişkinin negatif olduğu ($r=-.31$, $p<.01$), aydınlık üçlü kişilik arasındaki ilişkinin ise pozitif olduğu ($r=.35$, $p<.01$) belirlenmiştir.

3.2. Hipotez Testleri

Araştırmanın hipotezlerini test etmek için basit ve çoklu doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkenleri olan karanlık ve aydınlık üçlü kişilik özelliklerinin alt boyutlarının bağımlı değişken olan yapıcı sapma davranışının alt boyutları üzerindeki etkisini test etmek için çoklu doğrusal regresyon kullanılmıştır. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini tek boyutlu yapılarla belirlemek için ise basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizinde anlamsız çıkan ilişkiler oluşturulan regresyon modellerine dahil edilmemiştir. Analiz sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Regresyon Analizi Sonuçları

Hipotezler	B	S.H.	β	LLCI	ULCI	t	Düz. R ²	F
Karanlık Üçlü → Yapıcı SD	-,263	,044	-,308	-,350	-,177	-5,997	.092	35,960
Aydınlık Üçlü → Yapıcı SD	,376	,053	,355	,271	,481	7,040	.124	49,567
Makyavelizm → Yenilikçi SD	-,088	,049	-,118	-,184	,007	-1,814	.061	8,477
Narsisizm → Yenilikçi SD	-,128	,052	-,152	-,231	-,025	-2,440		
Psikopati → Yenilikçi SD	,125	,035	,199	,057	,194	3,589		
Makyavelizm → Bireyler Arası SD	-,146	,069	-,128	-,282	-,010	-2,113	.176	34,886
Narsisizm → Bireyler Arası SD	-,442	,078	-,342	-,596	-,287	-5,629		
İnsanlığa İnanç → Yenilikçi SD	,033	,048	,037	-,062	,127	,681	.135	18,871
Hümanizm → Yenilikçi SD	,301	,054	,326	,195	,407	5,596		
Kantçılık → Yenilikçi SD	,065	,049	,073	-,031	,160	1,335		
Hümanizm → Bireyler Arası SD	,285	,079	,213	,130	,440	3,626	.061	11,288
Kantçılık → Bireyler Arası SD	,113	,077	,086	-,039	,265	1,464		

Notlar: B: Düzeltilmemiş regresyon katsayısı; S.H.: Standart hata; β : Düzeltilmiş regresyon katsayısı; LLCI: %95 güven aralığı alt sınır; ULCI: %95 güven aralığı üst sınır.

Tablo 4'teki sonuçlar incelendiğinde bağımlı ve bağımsız değişkenlerin tek boyutlu yapı olarak ele alınarak yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, karanlık üçlü kişilik yapıcı sapma davranışını negatif, aydınlık üçlü kişilik ise pozitif olarak etkilemektedir. Karanlık üçlü yapıcı sapma davranışını %9, aydınlık üçlü kişilik ise %12 düzeyinde açıklamaktadır. Bu sonuçlara göre, araştırmanın hipotezleri olan **H₁** ve **H₂** desteklenmiştir.

Tablo 4'ten görüldüğü gibi karanlık üçlü kişiliğin Makyavelizm boyutunun yenilikçi sapma davranışı üzerinde etkisi istatistiksel olarak anlamsızdır. Ancak, narsisizm boyutunun etkisi negatif, psikopati boyutunun etkisi pozitif ve anlamlıdır. Modelin açıklama gücü %6'dır. Makyavelizm ve narsisizmin bireyler arası sapma davranışı üzerine etkisi negatif ve anlamlıdır. Bu iki boyut bireyler arası sapma davranışını %18 düzeyinde açıklamaktadır.

Aydınlık üçlü kişiliğin insanlığa inanç ve Kantçılık boyutlarının yenilikçi sapma davranışı üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur. Hümanizm boyutu ise pozitif yönlü ve anlamlıdır. Modelin açıklama gücü %13 düzeyindedir. Kantçılık boyutu bireyler arası sapma davranışını anlamlı olarak etkilemezken, hümanizm boyutu pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir. Modelin açıklayıcılığı ise %6 düzeyindedir.

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Örgütlerde yıkıcı ve yapıcı sapkın davranışların nedeni üzerine pek çok araştırma yapılmıştır. Sapma davranışının olumsuz tarafı daha çok vurgulanmasına rağmen son dönemde örgütler için olumlu sonuçlar yaratabilecek, daha üst normlara hizmet eden ve yenilik ve yaratıcılığı tetikleyecek yapıcı sapma davranışına odaklanıldığı görülmektedir (Dahling ve Gutworth, 2017). Bu çalışmada literatürdeki eğilime benzer şekilde, yapıcı sapma davranışının bireysel öncülü olarak diğer kişilik tiplerinden görece daha yeni kavramsallaştırılan aydınlık ve karanlık kişilik özellikleri araştırılmıştır.

Araştırma, üretici firmaların teknik dokümanları, ticari anlaşmalardan doğan zorunluluklar, talimatlar ve yönergeler ile belirlenen kurallar neticesinde iş süreçlerinin yürütüldüğü, havacılık sektöründe gerçekleştirilmiştir (Eryılmaz, Dirik ve Odabaşoğlu, 2019). Ülke ekonomilerinin lokomotif konumundaki havacılığın olmazsa olmazı güvenlik sistemleri, eğitimleri ve kontrol birimlerinin varlığına rağmen emniyetsiz davranışların kaynağı olan insan faktörü ve örgütsel nedenler varlığını devam ettirmektedir. Bu yönüyle oldukça kırılgan bir yapıya sahip olan ve nitelikli insan kaynağıyla öne çıkan sektörde (Demirören ve Şimşek, 2021) emniyetsiz davranışların azaltılabilmesi için proaktif davranan, örgütsel sorumlulukların ve normların ötesine geçebilecek çalışanlara ihtiyaç bulunmaktadır. Çalışanlar, havacılıkta emniyet kültürünün bir bileşeni olan raporlama kültürünün oluşumu için yapıcı sapma davranışı şemsiye altında bulunan bilgi ifşası (Whistleblowing) ve örgütsel vatandaşlık davranışı (Vadera vd., 2013) gibi norm dışında olan yapıcı sapma davranışı sergileyerek emniyet kültürünün oluşumuna katkıda bulunacaktır. Çünkü bu davranışlar esasında kuruluş normlarını ihlal eden, ancak kuruluşa ve paydaşlarına fayda sağlamak için onurlu niyetlerle yürütülen gönüllü sapma eylemlerini içermektedir. Sürekli geliştirilmesi için aksaklık, yanlış uygulama, emniyet ihlalleri ve kritik bilgilerin çalışanlar tarafından gönüllü olarak ifşa edilmesine imkân sağlayan ve örgütsel ortamın parçası olarak birey, kişilik özellikleri çerçevesinde sürece katılmada istekli ve gönüllü olabilir.

Kişilik özellikleri sınıflandırmalarından biri olan uyumluluk, olumsuz duygulanım ve vicdanlılık, yıkıcı sapmanın en belirgin belirleyicileri olarak öne sürülmüştür (Milam vd., 2009). Aynı şekilde uyumluluk, dışa dönüklük ise yapıcı sapmanın özellikleri olduğu belirtilmiştir. Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde bireyin aydınlık özelliklerini tanımlayan aydınlık üçlü kişilik yapısı yapıcı sapma davranışını yordamaktadır. Bireyin olumsuz ve karanlık tarafını betimleyen karanlık üçlü ise yapıcı sapma davranışı olumsuz yönde açıklamaktadır. Ancak her iki kişilik özelliğinin de yapıcı sapma davranışını açıklama gücü görece düşüktür. Sapma davranışı literatüründe yapılan farklı düzey çalışmalarda bu sonucu destekler niteliktedir. Başlangıç olarak, bireysel düzeyde, sapkın davranışın yalnızca kişilik özelliklerine atfedilemeyeceği görülmektedir. Daha önce bahsedildiği gibi, kişilik değişkenlerinin bir kombinasyonuna ve işyeri durumunun doğasına dayalı olarak sapkın

davranışın en iyi şekilde tahmin edilmesi daha olasıdır (Peterson, 2002). Kişilik değişkenlerine ve işyeri durumuna ek olarak, kuruluşlarda sapkın davranış olasılığını belirleyen diğer kilit faktörler arasında haksız muamele, örgüt kültürü ve iklimi ile denetim davranışı yer alabilmektedir (Caruana vd., 2001). Ancak araştırmamız yapıcı sapma davranışını görece yeni kavramsallaştırılan aydınlık ve karanlık üçlü kişilik özellikleri bağlamında ele alması açısından önem taşımaktadır.

Bu çalışmanın belirtilmesi gereken birkaç sınırlılığı vardır. İlk olarak, çalışma değişkenleri aynı kaynaktan gelen öz bildirimler kullanılarak ölçülmüştür. Bireyler aydınlık üçlüyü olumlu ve karanlık üçlü ve yapıcı sapkın davranışa olumsuz yanıt vermiş olabileceğinden sosyal beğenirlik yanlılığı mevcut olabilir. Ayrıca, birçok araştırmacı, genellikle fark edilmedikleri için sapkın davranışlar için kendi kendini raporlamanın daha uygun ve güvenilir olduğunu tartışmışlardır (Bennett ve Robinson, 2000). Berry, Ones ve Sackett'in (2007) meta-analiz çalışması, sapkın davranış için kendini raporlama ile kendini bildirmeme arasında anlamlı bir fark olmadığını bulmuştur. Bununla birlikte, Stewart, Bing, Davison, Woehr ve McIntyre'nin (2009) sapkın davranış için önerdiği gibi gelecekteki araştırmalar, akranlar ve süpervizörler gibi çoklu kaynakları kullanarak yapıcı sapkın davranışı ölçmeye çalışmalıdır. Karanlık Üçlü'yü oluşturan kişilik özelliklerinin her birinin kendine ait boyutları mevcuttur ve bu boyutlar farklı özelliklerle farklı şekillerde ilişki gösterebilirler (örn., Johnson, Beehr ve O'Brien, 2015). Bu nedenle faktör analizi esnasında da karşılaşılan ayrışım problemlerini aşmak için faktörlerin alt özelliklerini içeren bir ölçüm aracının kullanılması gerekmektedir.

Kısıtlı sayıda havacılık sektörü çalışanı ile gerçekleştirilen araştırmanın havacılık sektörü profesyonellerine de bazı önerileri vardır. Bu önerilerin başında kültürel bağlamda normun dışına çıkmayı ifade eden bilgi ifşasını raporlama kültürünün oluşması için gerekliliğine odaklanılmalı, yapıcı sapma davranışı bu bağlamda örgüte fayda sağlayabileceği unutulmamalıdır.

KAYNAKÇA

- Adler, P. A., & Adler, P. (2009). *Constructions of deviance: Social power, context, and interaction*. Southbank, Victoria, Australia: Thomson/Wadsworth.
- Aiken, L., & Groth-Marnat, G. (2006). *Psychological testing and assessment* (12th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Alias, M., Mohd Rasdi, R., Ismail, M., & Abu Samah, B. (2013). Predictors of workplace deviant behaviour: HRD agenda for Malaysian support personnel. *European Journal of Training and Development*, 37 (2), 161-182. <https://doi.org/10.1108/03090591311301671>
- Bennett, R.J., & Robinson, S.L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 349-360. <http://dx.doi.org/10.1037//0021-9010.85.3.349>
- Berry, C.M., Ones, D.S., & Sackett, P.R. (2007). Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92, 410-424. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.410>
- Bodankin, M., & Tziner, A. (2009). Constructive deviance, destructive deviance and personality: how do they interrelate? *Amphitheatre Economic Journal*, 11 (26), 549-564.
- Caruana, A., Ramaseshan, B., & Ewing, M. T. (2001). Anomia and deviant behaviour in marketing: some preliminary evidence. *Journal of Managerial Psychology*, 16(5), 322-338. <https://doi.org/10.1108/EUM000000000526>
- Carter, G. L., Campbell, A. C., Muncer, S., & Carter, K. A. (2015). A Mokken analysis of the Dark Triad 'Dirty Dozen': Sex and age differences in scale structures, and issues with individual items. *Personality and Individual Differences*, 83, 185-191. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.04.012>
- Christie, R., & Geis, F. L. (1970). *Studies in Machiavellianism*. New York: Academic Press.
- Cleckley, H. M. (1976). *The mask of sanity* (5th ed.). St. Louis, MO: Mosby.
- 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 (1), 69-85.
- Dahling JJ, Kuyumcu D, Librizzi EH (2012) Machiavellianism, unethical behavior, and well-being in organizational life. In: Giacalone RA, Promislo MD (ed) *Handbook of unethical work behavior: implications for individual well-being*, 1st edn. Taylor & Francis, pp. 183-194. <https://doi.org/10.4324/9781315703848>
- Dahling, J. J., & Gutworth, M. B. (2017). Loyal rebels? A test of the normative conflict model of constructive deviance. *Journal of Organizational Behavior*, 38 (8), 1167-1182. <https://doi.org/10.1002/job.2194>
- Demirören, B. & Şimşek, H. (2021). The mediating role of employee performance in the relationship between mobbing perception and flight safety culture. *Beykoz Akademi Dergisi*, 9(2), 192-209. Doi: 10.14514/BYK.m.26515393.2021.9/2.192-209
- Donaldson, S. I., Dollwet, M., & Rao, M. A. (2015). Happiness, excellence, and optimal human functioning revisited: Examining the peer-reviewed literature linked to positive psychology. *The Journal of Positive Psychology*, 10 (3), 185-195. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.943801>
- Eryılmaz, İ. Dirik, D. & Odabaşoğlu, Ş. (2019). güvenlik iklimi algısı ve iş performansı ilişkisinde genel öz yeterliliğin düzenleyici rolü: helikopter teknisyenleri üzerine bir araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8 (2), 1854-1870 . DOI: 10.33206/mjss.517936

- Fernie, B. A., Fung, A., & Nikčević, A. V. (2016). Different coping strategies amongst individuals with grandiose and vulnerable narcissistic traits. *Journal of Affective Disorders*, 205, 301-305.
- Furnham, A., Richards, S. C., & Paulhus, D. L. (2013). The dark triad of personality: A 10-year review. *Social and Personality Psychology Compass*, 7 (3), 199-216. <https://doi.org/10.1111/spc3.12018>
- Galperin, B.L. (2003). Can workplace deviance be constructive? In Sagie, A., Stashevsky, S. and Koslowsky, M. (Eds.) *Misbehavior and Dysfunctional Attitudes in Organizations*. New York: Palgrave Macmillan, 154-170.
- Galperin, B.L. (2012). Exploring the nomological network of workplace deviance: developing and validating a measure of constructive deviance. *Journal Apply Social Psychology*, 42 (12), 2988–3025.
- Gioia, D. A., Schultz, M., & Corley, K. G. (2000). Organizational identity, image, and adaptive instability. *The Academy of Management Review*, 25(1), 63-81. <https://doi.org/10.2307/259263>
- Gökbulut, A. A. & Şimşek, H. (2021). Performance management in individual and organizational context. (Ed. A. Kara). *Current Studies in Social Sciences*, 37-56, İzmir: Duvar Publishing.
- Hornung, S., & Rousseau, D. M. (2007). Active on the job proactive in change: How autonomy at work contributes to employee support for organizational change. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43 (4), 401–426. <https://doi.org/10.1177/0021886307307555>
- Ivtzan, I., Lomas, T., Hefferon, K., & Worth, P. (2016). *Second wave positive psychology: Embracing the dark side of life*. Routledge/Taylor & Francis Group.
- Jetten, J., & Hornsey, M. J. (2014). Deviance and dissent in groups. *Annual Review of Psychology*, 65, 461-485. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115151>
- Johnson, V. A., Beehr, T. A., & O'Brien, K. E. (2015). Determining the relationship between employee psychopathy and strain: Does the type of psychopathy matter? *International Journal of Stress Management*, 22 (2), 111–136. <https://doi.org/10.1037/a0038817>
- Jonason, P. K., Icho, A., & Ireland, K. (2016). Resources, harshness, and unpredictability: The socioeconomic conditions associated with the Dark Triad traits. *Evolutionary Psychology*, 14(1), 1–11. <https://doi.org/10.1177/1474704915623699>
- Kaufman, S. B., Yaden, D. B., Hyde, E., & Tsukayama, E. (2019). The light vs. Dark Triad of personality: Contrasting two very different profiles of human nature. *Frontiers in Psychology*, 10, Article 467. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00467>
- Kozako, I. N. A. M. F., Safin, S. Z., & Rahim, A. R. A. (2013). The relationship of big five personality traits on counterproductive work behaviors among hotel employees: an exploratory study. *Procedia Economics and Finance*, 7: 181-187.
- Mainemelis, C. (2010). Stealing fire: Creative deviance in the evolution of new ideas. *The Academy of Management Review*, 35 (4), 558-578. <https://doi.org/10.5465/AMR.2010.53502801>
- Marcus, D. K., Preszler, J., & Zeigler-Hill, V. (2018). A network of dark personality traits: what lies at the heart of darkness? *Journal of Research in Personality*. 73, 56–62. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2017.11.003>
- Milam, A. C., Spitzmueller, C., & Penney, L. M. (2009). Investigating individual differences among targets of workplace incivility. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(1), 58–69. <https://doi.org/10.1037/a0012683>
- Morrison, E. W. (2006). Doing the Job Well: An Investigation of Pro-Social Rule Breaking. *Journal of Management*, 32 (1), 5–28. <https://doi.org/10.1177/0149206305277790>

- Mount, M.K., Ilies, R. & Johnson, E., (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 59, pp.591–622.
- Muris, P., Merckelbach, H., Otgaar, H., & Meijer, E. (2017). The malevolent side of human nature: A meta-analysis and critical review of the literature on the dark triad (narcissism, machiavellianism, and psychopathy). *Perspectives on Psychological Science*, 12 (2), 183–204.
- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636–652. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.636>
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36, 556–563.
- Phipps, S. T., Prieto, L. C., & Deis, M. H. (2015). The role of personality in organizational citizenship behavior: introducing counterproductive work behavior and integrating impression management as a moderating factor. *J. Organ. Cult. Commun. Conflict*. 19:176.
- Pletzer, J. L., Oostrom, J. K., Bentvelzen, M., and de Vries, R. E. (2020). Comparing domain-and facet-level relations of the HEXACO personality model with workplace deviance: a meta-analysis. *Pers. Individ. Differ.* 152:109539. doi: 10.1016/j.paid.2019.109539
- Rauthmann, J. F., & Kolar, G. P. (2012). How “dark” are the dark triad traits? Examining the perceived darkness of narcissism, machiavellianism, and psychopathy. *Personality and Individual Differences*, 53, 884-889.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38 (2), 555–572. <https://doi.org/10.2307/256693>
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized self-efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston (Eds.), *Measures in health psychology: A user’s portfolio. Causal and control beliefs* (pp. 35-37). Windsor, UK: NFER-Nelson.
- Sims, R. L., & Kenan, J. P. (1999). A cross-cultural comparison of managers’ whistleblowing tendencies. *International Journal of Value- Based Management*, 12 (2), 137-151.
- Smith, S. F., & Lilienfeld, S. O. (2013). Psychopathy in the workplace: The knowns and unknowns. *Aggression and Violent Behavior*, 18 (2), 204-218. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2012.11.007>
- Speier, C., & Frese, M. (1997). Generalized self-efficacy as a mediator and moderator between control and complexity at work and personal initiative: A longitudinal field study in East Germany. *Human Performance*, 10(2), 171–192. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_7
- Spreitzer, G.M., & Sonenshein, S. (2004). Toward the construct definition of positive deviance. *American Behavioral Scientist*, 47, 828-847. <http://doi.org/10.1177/0002764203260212>
- Stewart, S.M., Bing, M.N., Davison, H.K., Woehr, D.J., & McIntyre, M.D. (2009). In the eye of the beholder: A non-self-report measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 94, 207-215. <http://dx.doi.org/10.1037/a0012605>
- Strohinger, N., Knobe, J., & Newman, G. (2017). The true self: A psychological concept distinct from the self. *Perspectives on Psychological Science*, 12(4), 551–560. <https://doi.org/10.1177/1745691616689495>

- Tekeş, B., & Bıçaksız, P. (2021). Aydınlik üçlü (light triad) ölçeğinin psikometrik özelliklerinin değerlendirilmesi. *AYNA Klinik Psikoloji Dergisi*, 8(3), 535-556.
- Vadera, A.K., Pratt, M.G., Mishra, P., 2013. Constructive deviance in organizations: integrating and moving forward. *J. Manag.* 39 (5), 1221–1276.
- Vancouver, J. B., Thompson, C. M., Tischner, E. C., & Putka, D. J. (2002). Two studies examining the negative effect of self-efficacy on performance. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 506–516. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.506>
- Vardi, Y., & Weitz, E. (2004). *Misbehavior in Organizations: Theory, Research, and Management*. Mahwah, NJ: Erlbaum. <https://doi.org/10.4324/9781410609052>
- Warren, D.E. (2003). Constructive and destructive deviance in organizations. *Academy of Management Review*, 28(4), 622–632. <http://dx.doi.org/10.5465/amr.2003.10899440>.
- Xu, W., & Zhao, S. (2020). The Influence of Entrepreneurs' Psychological Capital on Their Deviant Innovation Behavior. *Frontiers in Psychology*, 11.
- Yalap, O. & Polatçı, S. (2019). Yapıcı sapma davranışlarının öncülleri üzerine nitel bir araştırma. *Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1 (1), 78-92.
- Yıldız, B., Alpan, L., Ates, H., & Sezen, B., 2015. Determinants of constructive deviance: the mediator role of psychological ownership. *Int. Bus. Res.* 8 (4), 107–121.
- Zeigler-Hill, V., & Vonk, J. (2015). Dark personality features and emotion dysregulation. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 34 (8), 692-704.

