



BANKA ÇALIŞANLARININ KARANLIK ÜÇLÜ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN GÖSTERDİĞİ FARKLILIKLARIN İNCELENMESİ*

EXAMINING THE DIFFERENCES IN THE DARK TRIAD PERSONALITY TRAITS OF BANK EMPLOYEES IN TERMS OF DEMOGRAPHIC VARIABLES

 Nesrin AKSU¹

 Mehmet Sadık ÇOBAN²

 Abdulkadir GÜMÜŞ³

¹ Doktora Öğrencisi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, SBE İşletme ABD, e-posta: nesrinaksu_90@hotmail.com

² Sorumlu Yazar: Dr. Öğr. Üyesi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Gevaş MYO, e-posta: sadikcoban@yyu.edu.tr

³ Doç. Dr., Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, e- posta: kadirgumus@yyu.edu.tr

Received / Alınma: 13.01.2025

Accepted / Kabul: 24.03.2025

ÖZET

Bu çalışmanın amacı karanlık üçlü kişilik özelliklerinin boyutlarından olan narsisizm, Makyavelizm ve psikopatinin demografik faktörlere göre farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymaktır. Çalışmanın örneklemi Van ilinde mevduat ve katılım bankacılığı alanında farklı banka şubelerinde istihdam edilen 251 kişi oluşturmaktadır. "Karanlık Üçlü Kişilik Ölçeği" veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Anket yöntemi ile elde edilen veri SPSS 25 paket programı ile analiz edilmiştir. Çalışmada geçerlilik analizi, güvenilirlik analizi, faktör analizi, normallik testi, T Testi ile ANOVA analizleri yapılmıştır. Çalışma sonucunda karanlık üçlü alt boyutları ile çalışanların medeni durumu, yaşı ve öğrenim durumu değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Buna karşın Makyavelizm ve narsisizm boyutlarının cinsiyet ve gelir durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Gelir durumuna ilişkin analiz sonuçlarına bakıldığında çalışanların narsisizm ve Makyavelizm boyutlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı, psikopati boyutunda ise gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Ayrıca banka faaliyet türüne göre de narsisizm ve psikopati boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Aynı zamanda çalışma süresi arttıkça olumsuz kişilik özellikleri olarak nitelendirilen Makyavelizm, narsisizm ve psikopati davranış özelliklerinin daha fazla ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Bununla beraber görev unvanının Makyavelizm, narsisizm ve psikopati boyutları ile anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Karanlık üçlü, Narsisizm, Makyavelizm, Psikopati, Banka Çalışanları, Demografik Faktörler.

ABSTRACT

The aim of this study is to determine whether narcissism, Machiavellianism and psychopathy, dimensions of the dark triad personality traits, differ according to demographic factors. The sample consists of 251 employees working in various bank branches in the field of deposit and participation banking in Van Province. "Dark Triad Personality Scale" was used as a data collection tool. The data, obtained through the survey method, was analysed using the SPSS 25 package program. Validity analysis, reliability analysis, factor analysis, normality test, T Test and ANOVA analyses were conducted in the study. As a result, no significant differences were found between the dark triad sub-dimensions and the marital status, age and education level of the employees. However, Machiavellianism and narcissism dimensions showed significant differences based on gender and income status. Likewise, the psychopathy dimension differed significantly according to job title and work experience. In addition, a significant difference was observed in the narcissism and psychopathy dimensions based on the type of bank activity. Furthermore, it was determined that as work experience increases, negative personality traits such as Machiavellianism, narcissism and psychopathy become more pronounced. Lastly, job title was found to have a significant relationship with all three dimensions: Machiavellianism, narcissism and psychopathy.

Keywords: Dark Triad, Narcissism, Machiavellianism, Psychopathy, Bank Employees, Demographic Factors.

* Bu çalışma 10. Uluslararası Ege Kongrelerinde (5-7 Ekim 2024 İzmir) özet olarak sunulmuştur.

1. GİRİŞ

Kişilik özellikleri, birey davranışlarının altındaki sebeplerin anlaşılmasında büyük etkiye sahiptir. Bireylerin gerek iş hayatı gerek sosyal hayatlarındaki değer ve seçimlerinde kişilik özellikleri belirleyici olmaktadır. Bu özellikler bireylerin iş davranışlarını da etkileyerek şekillendiren bir etkiye sahiptir (Chien-Wen et al. 2013, s. 79). Kişilik özelliklerinin davranışlara nasıl yansıdığı kişiliğin olumlu ve olumsuz yönü arasındaki farklılığı ortaya koymaktadır. İnsanlara karşı sevgi dolu ve yararlı davranışlarda bulunmak kişiliğin olumlu yönünü oluşturmaktadır. Kişiliğin olumsuz yönü ise kişiliğin karanlık tarafı olarak ifade edilmektedir ve bu karanlık taraf sosyal açıdan rahatsızlık veren ve zararlı davranışlar içeren bir durumu yansıtmaktadır (Set, 2020, s. 319). İş yerinde sapkın davranışlar sergileyen ve düşük çalışma performansına sahip bireylerin belirlenmesinde, karanlık kişilik özelliklerinin tespiti büyük fayda sağlamaktadır (Khoo & Burch, 2008, s. 87). Bu kişilik özelliklerinin tespit edilmesiyle insan doğasının daha iyi anlaşılması mümkün hale gelmektedir. Nitekim işe alım süreçlerinde karanlık kişilik özelliklerine sahip bireylerin tespit edilmesinin kolay olmamasından ötürü bu kişilik özelliklerini taşıyan bireylerin örgütü çeşitli problemlere maruz bırakması mümkün olmaktadır. Örgütlerde karanlık özellikler taşıyan kişilerin varlığı bu kişilerin nasıl yönetilmesi gerektiği sorusunu akıllara getirmektedir (Kanten vd., 2015, s. 367). Karanlık kişilik özellikleri hem örgütler hem de ilişkiler açısından önem taşıdığı için bu konuyla ilgili araştırmalar yoğun bir ilgiyle artan bir eğilim göstermektedir.

Kişiliğin karanlık yönlerini inceleyen Paulhus ve Williams tarafından narsisizm, Makyavelizm ve psikopati olmak üzere üç tür karanlık kişilik özelliği belirlenmiş ve bu kişilik özellikleri "karanlık üçlü" olarak tanımlanmıştır. Karanlık üçlüyü oluşturan boyutlar örtüşen özelliklere sahip olmakla birlikte farklı yapılar olarak karşımıza çıkmaktadır (Paulhus & Williams, 2002, s. 556). Kişiliğin karanlık üçlüsünü çeşitli tutum ve davranışlar üzerinde belirleyiciliği olan bir tür kişilik bozukluğu olarak da ifade etmek mümkündür. Hem sosyal hem de çalışma hayatında karanlık üçlü kişilik eğilimi gösteren bireylerin varlığı kaçınılmazdır. Bu bireylerin toplumsal ve örgütsel düzeyde olumsuz ve yıkıcı davranışlar göstermeleri beklenen bir durumdur. Dolayısıyla bu tarz özellikler taşıyan kişilerin olumsuz davranışlarının önlenmesi, azaltılması ve bu kötücül özellikleri taşıyanların iyi yönetilmesi örgütlerin başarısı için çok büyük öneme sahiptir (Kanten vd., 2015, s. 367).

Uluslararası araştırmalarla gerekli ilgiyi gören karanlık üçlü kavramı, son yıllarda ülkemizde de yoğun bir ilgiyle çeşitli araştırmalara tabi tutulmuştur (Saltoğlu & Uysal Irak, 2020; Polatçı & Yeloğlu, 2021; Ülkü & Polatçı, 2023; Aykanat & Yıldız 2022; Yıldız vd., 2024). Alan yazında karanlık üçlü kavramının farklı değişkenlerle ilişkisine, farklı alanlarda ve sektörlerde araştırma konusu yapıldığına dair çalışmalar mevcuttur (Özsoy, & Ardic, 2017; Furtner et al. 2017; Okumuşoğlu, 2021). Fakat konu ile ilgili yapılan çalışmalar sınırlı düzeyde kalmıştır. Kişiliğin görünmeyen yönlerini ele alan karanlık üçlü kavramının öneminin anlaşılması için daha fazla çalışmaya ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Banka çalışanlarının karanlık üçlü olarak adlandırılan narsisizm, Makyavelizm ve psikopati kişilik özelliklerinin demografik değişkenler açısından ele alınması bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Çalışma şartlarının ağır olması ve karanlık özelliklerin yönetiminin önemli olması sebebiyle araştırma bankacılık sektöründe yürütülmüştür. Narsisizm, Makyavelizm ve psikopati kişilik özelliklerinin banka çalışanlarının yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, hizmet süresi, görev ünvanına göre değişip değişmediği ve banka faaliyet türüne göre farklılık düzeyi tespit edilmiştir. Araştırmanın hem özel hem de kamu bankalarında yürütülmüş olması, kamu ve özel bankalar arasında faaliyet



türlerine göre karanlık üçlü boyutları açısından karşılaştırma yapılması imkânını sunması alan yazına yapacağı katkılar açısından önemlidir.

2. KARANLIK ÜÇLÜ

İnsan davranışlarının anlaşılması hususunda kişilik özellikleri önemli bir belirleyici olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsan davranışlarının anlaşılması için kişilik kavramı, uzun yıllar çeşitli araştırmacılar tarafından yürütülen çalışmalara konu olmuştur. Yapılan çalışmalar incelendiğinde ise son yıllarda, olumsuz olarak adlandırılabilir çeşitli kişilik özelliklerinin üzerinde önemle durulduğu görülmüştür (Satıcı vd., 2019, s. 860). Özellikle iş hayatındaki skandal olaylar ve etik olmayan olayların açığa çıkması araştırmacıları kişiliğin karanlık tarafını ele alan çalışmalara iterek bu konuya olan ilginin artmasına sebep olmuştur (Spain vd. 2013, s. 1). Karanlık kişilik özellikleri, Paulhus ve Williams tarafından 2002 yılında ilk kez tanımlanmıştır (Paulhus & Williams, 2022). Kişiliğin karanlık tarafını, olumsuz tutum ve davranışların sergilendiği bir tür kişilik bozukluğu olarak ifade etmek mümkündür (Kanten vd. 2015, s. 367). Alan yazına bakıldığında olumsuz ve itici kişilik özelliği olarak nitelenen kişiliğin karanlık yönünün narsisizm, Makyavelizm ve psikopati olmak üzere sınıflandırıldığı ve bu sınıflandırmanın "karanlık üçlü" olarak ifade edildiği görülmüştür (Paulhus & Williams, 2002, s. 556). Karanlık üçlüyü ifade eden ve çok yaygın bir kullanım olan bu sınıflandırmanın üç bileşeninden aşağıda kısaca bahsedilmiştir.

2.1. Narsisizm

Narsisizm kavramı, bireylerin psikolojik ihtiyaç ve isteklerinin giderilememesi ve kendisinde olmayan bazı temel özelliklerin baskılanması sebebiyle bireyin kendisi tarafından oluşturulmuş, gereğinden fazla yüceltilmiş benlik olarak ifade edilebilir (Özsoy & Ardic, 2017, s. 394). Narsisist kişilik özelliğine sahip bireyler çevrelerinden ilgi ve hayranlık beklentisi içerisinde olan, güç, saygınlık, statü ve liderlik özelliklerine yatkın olan, kendini yüceltme ve üstünlük eğilimleri olan kibirli kişilerdir (Rauthmann & Kolar, 2013, s. 582). Yine başka bir görüşe göre narsisistler kendilerine aşırı sevgi besleyen, bencil, insanlarla empati kuramayan, kendilerinden başka kimseyi düşünmeyen, umursamaz tavırları olan, sadece kendi başarıları ve zaferleriyle meşgul olan kimseler olarak nitelendirilmektedir (Fernie, vd. 2016, s. 2). Beğenilme, onaylanma, ön planda olma ve takdir görme arzusu narsisistler için fazlaca önem taşımaktadır. Bu şekilde birey eksiklik duygusunu gidererek egosal tatmin yaşamaktadır. Kendini sevmek ve kendine değer vermek, sağlıklı ve normal olan kişiler için beklenen ve istenen bir durum olarak kabul görürken narsisistlerde gerçekçi olmayan bir benlik söz konusu olduğu için hoş karşılanmamaktadır. Bu sebeplerden ötürü narsisist eğilimlere sahip olmak bireyin günlük hayatını ve toplumsal uyumunu zorlaştıran bir etki yaratmaktadır (Özsoy, 2019, s. 195).

2.2. Makyavelizm

Makyavelizm kavramı, "amaçlara ulaştıran her yol mubahtır" düşüncesinden hareket ederek kişisel amaçların ve çıkarların gerçekleştirilmesi için her türlü yolun denenebileceğini ifade etmektedir (Özsoy & Ardic, 2017, s. 395). İnsan ilişkileri ile başa çıkmada manipülatif tavırların işe yaradığı, insan doğasında iyiliğe yer olmadığı ve kişisel çıkarların her şeyden önce geldiği yönündeki inançlar makyavelist kişiliğin temelini oluşturmuştur (Yaşlıoğlu & Atılğan, 2018, s. 728). Makyavelistler, stratejik manipülasyon uygulayarak insan ilişkilerinde duygusuz, faydacı ve alaycı bir bakış açısıyla insanları kendi menfaatleri için kullanmakta ve ahlaka uygun olmayan davranışlarda bulunmaktadırlar (Nagler vd., 2014, s. 48). Yapılan çalışmalar incelendiğinde makyavelist eğilim gösteren bireylerde etik dışı eylemler, manipüle etme ve stratejik davranma

gibi özellikler belirgin bir şekilde öne çıkmaktadır. Makyavelistler güç ve çıkar odaklı oldukları için iş ya da sosyal hayatlarında insan ilişkilerini menfaatleri doğrultusunda yönlendirerek manipülasyon yapmaktadırlar. Yeri geldiğinde de amaçlarına ulaşma uğruna yalan, hile, iki yüzlülük, sahtekarlık gibi gayri ahlaki yollara hiç çekinmeden başvurabilmektedirler. Bu kişiler duygularını ve davranışlarını çok iyi kontrol edebildikleri için de anlaşılabilirliği güç olmakta veya zaman almaktadır (Özsoy, 2019, s. 196).

2.3. Psikopati

Bireyin dürtülerini kontrol edememesi, duygusuz olması, insan ilişkilerinde empati kuramaması, kaygı ve pişmanlık duygusunun düşük düzeyde olması gibi özellikler psikopat kişiliğinin özelliklerini oluşturmaktadır (Hodson vd., 2009, s. 686). Psikopatlar insan ilişkilerinde güçlü duygusal bağlar kuramayan, çevrelerine zarar verici davranışlarda bulundukları zaman herhangi bir suçluluk duygusu veya pişmanlık hissetmeyen, sosyal yönden sapkın bir yaşam tarzını benimseyen, dürtüsel hareket eden ve sorumsuzca davranan bireylerdir (Hare & Neumann, 2009, s. 792). Benzer şekilde psikopatik kişilik özelliklerine sahip bireylerin bireysel davranışlar sergilemelerinin yanı sıra bencil, agresif ve duyarsız oldukları da ifade edilmektedir (Polatçı ve Yeloğlu 2021, s. 76). Öz bilinç eksikliğine sahip bu bireylerin normal insanlar kadar kaygı ve korkuya kapılmadığı ve utanç duygusundan yoksun oldukları belirtilmektedir. Ayrıca psikopat kişiler dürtüsel hareket ederek istek ve ihtiyaçlarının anında karşılanması arzusunu taşımaktadırlar (Spain vd., 2013, s. 3). Bu kişilerin ufak bir kazanç için bile olsa belli bir getiri elde edeceklerini düşündükleri herhangi bir şey için ciddi suçlara bulaşabilecekleri belirtilmektedir (Erdoğan, 2018, s. 39). Bu açıklamalar doğrultusunda psikopati eğilimi yüksek olan bireylerin hem iş ve hem de sosyal yaşamlarında çevrelerine zarar vererek yıkıcı davranışlar sergilediklerini söyleyebiliriz.

3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Banka çalışanlarının karanlık üçlü kişilik özelliklerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, hizmet süresi, görev unvanı ve banka faaliyet türüne göre narsisizm, Makyavelizm ve psikopati kişilik özelliklerinde anlamlı bir farklılığın olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın hem kamu hem de özel bankaları kapsamı ayrı bir önem taşımaktadır. Aynı zamanda bilginin dahilinde literatürün taranması sonucu hem görev unvanı (müdür, müdür yardımcısı/yönetmen, şef/yönetmen yardımcısı, memur/yetkili) hem de banka faaliyet türü (mevduat ve katılım) özelinde karanlık üçlü kişilik özelliklerinin tespit edilmesine dair çalışmaya rastlanılmadığından çalışmanın önemli ve özgün olduğu düşünülmektedir.

3.2. Çalışmanın Yöntem ve Evreni

Araştırma anketinin uygulanması hususunda, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Yayın Etik Kurul Başkanlığı'nın 08.12.2023 tarih 2023/29 oturum sayılı toplantısında almış olduğu karar ile etik kurulu izni alınmıştır. Çalışmada nicel yöntem tercih edilmiş olup kullanılacak anket formu iki bölümden meydana gelmektedir. Söz konusu anketin birinci bölümünde çalışanlara yönelik demografik faktörler yer almaktadır. İkinci bölümde ise çalışanların karanlık kişilik özelliklerini ölçmeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Çalışmada kullanılacak ölçek farklı sektörlerde kullanılmış olup, daha önceki çalışmalarda geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmasına rağmen bu çalışmada da ilgili ölçek geçerlilik ve güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur.



Araştırmanın evreni, Van merkezde bankacılık sektöründe faaliyet gösteren toplam 36 banka şubesindeki çalışanları kapsamaktadır. Bahse konu banka şubeleri özel mevduat, kamu mevduat, özel katılım ve kamu katılım bankacılığı alanında faaliyette bulunmaktadır. Çalışmanın örneklemini farklı unvan ve pozisyonlarda istihdam edilen 251 çalışandan oluşmaktadır. Bu unvan ve pozisyonlar kamu bankaları ile özel bankalarda değişmektedir. Kamu bankalarındaki unvanlar müdür, müdür yardımcısı, şef ve memur şeklinde iken; özel bankalarda ise müdür, yönetmen, yönetmen yardımcısı ve yetkili şeklinde olmaktadır.

Örneklem büyüklüğü belirlendiğinde örneklemin evreni temsil etmesi önemlidir. Çalışmada kullanılan araştırma yöntemine göre sosyal bilim araştırmaları için 30 ile 500 arasındaki örneklem büyüklüğü yeterli olarak kabul edilmektedir (Altunışık vd., 2012, s. 137). Fakat evrenin farklı olması durumunda minimum gerekli örneklem büyüklüğü söz konusudur. Evren büyüklüğünün 500 olması durumunda % 95 güvenilirlik düzeyinde 217 örneklem yeterli olabilmektedir (Gürbüz & Şahin 2018, s. 130). Bu nedenle çalışmada seçilen örneklem büyüklüğü evreni temsil etme kabiliyetine sahiptir. Araştırma kapsamında bilimsel etik kurallarına uyulmuş olup; hem veri toplama sürecinde hem de verinin analizi sürecinde veride herhangi bir değişiklik yapılmamıştır.

3.3. Araştırmanın Hipotezleri

Literatür taraması ışığında aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

Hem toplumun hem de piyasanın erkek ve kadınlardan farklı beklentileri olabilmektedir. Kişilik özelliklerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermesi mümkündür. Dolayısıyla cinsiyetin kişilik özelliklerini etkilediğini göz önüne alarak H₁ hipotezi oluşturulmuştur.

H₁: Çalışanların karanlık üçlü alt boyutlarına ilişkin görüşleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Medeni durum faktörü kişinin işe, olaya, duruma farklı bir şekilde yaklaşmasını sağlayarak farklı kişilik özelliklerini sergilemesini etkileyebilmektedir. Aynı zamanda evli ve bekârların sorumlulukları, sosyal ilişkileri, psikolojilerinin vb. farklı olması kişilik bakımından da farklı özellikler sergilemelerini mümkün kılmaktadır. Dolayısıyla H₂ hipotezi geliştirilmiştir.

H₂: Çalışanların karanlık üçlü alt boyutlarına ilişkin görüşleri medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Yaşın ilerlemesine bağlı olarak kişinin deneyiminin, sosyal sorumluluğunun, kariyer hedeflerinin, hayata bakış açısının değişmesi olağan karşılanmaktadır. Nitekim yaşa bağlı olarak kişinin farklı stresörlerden etkilenmesi de mümkündür. Dolayısıyla yaş faktöründen dolayı çalışanların farklı kişilik özelliklerini sergilemesi ihtimali göz önüne alınarak H₃ hipotezi geliştirilmiştir.

H₃: Çalışanların karanlık üçlü alt boyutlarına ilişkin görüşleri yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Çalışanların problem çözme kabiliyetlerini geliştirerek konuya farklı bir perspektiften bakmalarını sağlayan eğitim faktöründen dolayı farklı kişilik özelliklerinin ortaya çıkması mümkündür. Eğitim seviyesinin yükselmesine bağlı olarak kişinin hem stratejik işlerde daha fazla rol alması hem de yönetsel pozisyonlara olan isteğini daha da arttırması düşünülmektedir. Nitekim eğitim seviyesindeki farklılaşmadan dolayı çalışanın farklı kişilik özelliklerini sergilemesi olasılığından yola çıkarak H₄ hipotezi geliştirilmiştir.

H₄: Çalışanların karanlık üçlü alt boyutlarına ilişkin görüşleri öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Kişinin yaşam kalitesini, toplum içindeki saygınlığını ve kendine olan güveni etkileyebilen gelir durumundan dolayı farklı kişilik özelliklerinin sergilenmesi mümkündür. Böylelikle H₅ hipotezi geliştirilmiştir.

H₅: Çalışanların karanlık üçlü alt boyutlarına ilişkin görüşleri gelir durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Çalışanın hizmet süresinin artmasına bağlı olarak diğer çalışanların iç yüzlerinin daha net bir şekilde görülmesi sağlanarak ona göre davranış sergilenmesi mümkündür. Aynı zamanda kişinin kazandığı deneyimleri hayata farklı bir perspektiften bakmasını sağlayarak olayları daha rasyonel bir şekilde değerlendirebilme imkânı sunabilmektedir. Bu da çalışanın kişilik özelliklerini farklılaştırabileceği ihtimalinden faydalananarak H₆ hipotezi geliştirilmiştir.

H₆: Çalışanların karanlık üçlü alt boyutlarına ilişkin görüşleri toplam hizmet sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Mevduat ve katılım bankalarının kültürü, iş ortamı, iç ve dış müşterilere bakış açıları, misyonu, vizyonu ve hedef baskısı gibi faktörler çalışanların davranış tarzlarını şekillendirerek kişilik özelliklerinin farklılaşmasını mümkün hale getirebilmektedir. Bu durumları göz önüne alarak H₇ hipotezi geliştirilmiştir.

H₇: Çalışanların karanlık üçlü alt boyutlarına ilişkin görüşleri banka faaliyet türüne göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Kişinin bulunduğu pozisyon karar verme yetkisini, etki alanını, sorumluluk derecesini farklı şekillerde etkilemektedir. Aynı zamanda kişinin unvanının farklılaşmasına bağlı olarak daha stratejik işleri yapabilme ve farklı liderlik becerilerine sahip olmayı gerektirmektedir. Bu da çalışanın farklı kişilik özellikler sergilemesini mümkün hale getirebilmektedir. Dolayısıyla H₈ hipotezi geliştirilmiştir.

H₈: Çalışanların karanlık üçlü alt boyutlarına ilişkin görüşleri görev unvanına göre anlamlı bir farklılık gösterir.

3.4. Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Araştırmada verilerin elde edilmesi için gönüllülük esaslı yüz yüze anket yöntemi kullanılmıştır. Anketin ilk bölümünü demografik sorular, ikinci bölümünü ise karanlık üçlü kişilik özelliklerinin belirlenmesine yönelik ifadeler oluşturmaktadır. Karanlık üçlü kişilik özelliklerini ölçmek için Jones & Paulhus (2014) tarafından geliştirilen ve Makyavelizm, narsisizm ve psikopati olmak üzere 3 alt boyuttan oluşan ölçekten (Dark Triad Scale) yararlanılmıştır. Türkçeye uyarlanması ve uyarlanan ölçeğin geçerlilik güvenilirlik çalışması Özsoy, Rauthmann, Jonason & Ardiç (2017) tarafından yapılmıştır. 5'li Likert formatında Türkçeye uyarlanan ilgili ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu tespit edilmiştir.



4. ANALİZ VE BULGULAR

Elde edilen veri SPSS 25 paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Çalışma verisinin analizine yönelik geçerlilik analizi, güvenilirlik analizi, faktör analizi, normallik testi yapılarak demografik faktörler ile değişkenin alt boyutları arasındaki ilişkileri inceleyebilmek üzere T Testi ve ANOVA farklılık testlerinden yararlanılmıştır.

4.1. Araştırmaya Yönelik Demografik Bulgular

Araştırma sonuçlarına göre çalışanların büyük çoğunluğunu (% 52.6) erkekler oluşturmaktadır. Çalışanların % 60.2'si evlidir. En yüksek oranın 25-34 yaş aralığındaki çalışanlardan oluştuğu görülmektedir (% 53). 30.000 TL ile 39.999 TL aralığında ücret alanların oranı % 39.8'dir. 15.000 TL ile 19.999 TL ücret aralığındaki çalışanlar % 9.2'lik oran ile en düşük payı oluşturmaktadır. Lisans öğrenim durumuna sahip çalışanların oranı % 73.3'tür. Çalışma süresine bakıldığı zaman en az çalışanın % 9.5'lik oranla 2 yıl veya daha az hizmet süresine sahip çalışanlardan oluşmasına karşın; %37.5'lik oranla 6 yıl ile 10 yıl arası hizmet süresine sahip çalışanların en fazla paya sahip oldukları görülmektedir. Çalışanların % 40.2'si kamu mevduat bankalarında çalışmakta iken; % 10'luk kısmı ise özel katılım bankalarında çalışmaktadır. Görev unvanı değişkenine göre çalışanların %53'ü memur/yetkili (çalışanlar kamu bankalarında memur unvanı ile çalışmakta iken; özel bankalarda ise yetkili unvanı ile çalışmaktadırlar) pozisyonunda; %2.8'i ise müdür pozisyonunda çalıştıkları tespit edilmiştir.

4.2. Araştırmaya İlişkin Güvenilirlik ve Faktör Analizleri

Çalışmada kullanılan ölçekte yer alan ifadelerin dağılımlarını analiz etmek için faktör analizinden yararlanılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçek veya ölçeklerin güvenilir olarak kabul edilebilmesi için Cronbach's Alpha (α) değerinin .70 ve üstü olması gerektiği ifade edilmiştir. Fakat ölçekte bulunan ifadelerin az olması halinde bahsedilen güvenilirlik katsayısının (α) .60 ve üstü olması durumunda da kabul edilebileceği vurgulanmıştır (Durmuş vd., 2011, s. 89).

Bankacılık sektöründe çalışanların kişilik özelliklerini ortaya koymaya çalışan bu çalışmada ölçeğin yapısal geçerliliğini tespit etmek amacıyla yapılan faktör analizi neticesinde Kaiser-Meyer Olkin (KMO) örneklem yeterlilik değerinin .89 olduğu ve örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda Barlett Küresellik Testinin anlamlı olması [$X^2(251) = 1977.166, p < .01$] ifadeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğuna işaret etmektedir. Faktör analizi sonucunda narsisizm, Makyavelizm ve psikopati olmak üzere üç faktörden oluşan bir yapı ortaya çıkmıştır. Yapılan analiz sonucunda, karanlık üçlü boyutları olarak adlandırılan narsisizm, Makyavelizm ve psikopati boyutlarının toplam varyansın %53,030'unu açıkladığı tespit edilmiştir. Güvenilirlik analizi sonuçlarına göre, bu boyutların Cronbach Alpha (α) değerleri sırasıyla Makyavelizm için .794, narsisizm için .724 ve psikopati için .837 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler kabul edilebilir değerlerin (.70) üstünde oldukları için ölçek güvenilirliklerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma boyutları arasından çoklu bağlantı sorunu olup olmadığının test edilmesi amacıyla Durbin-Watson Testi (DW) kullanılmaktadır. DW değeri genellikle 1,5 ile 2,5 arasında kabul edilmektedir. Ayrıca, VIF değerlerinin 10'un çok altında olması, değişkenler arasında çoklu bağlantı sorununun bulunmadığını gösterir (Küçükşille, 2010). Yapılan analizler sonucunda DW: 1,637 ve VIF: ,888-1,223 aralığında yer alan değerlerin kabul edilebilir düzeyde olduğu belirlenmiştir. Buna göre değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu olmadığı ifade edilebilir.

4.3. Normal Dağılım Testi

Çalışmada normallik testinin yapılması parametrik veya nonparametrik analiz yöntemlerinden hangisinin kullanılması gerektiğini ortaya çıkarmak amacıyla yapılmaktadır. Ölçek puanlarının normal dağılıma uygun olup olmadığını incelemek amacıyla kurtosis (basıklık) ve skewness (çarpıklık) değerlerinin -1,5 ile +1,5 aralığında çıkması verinin normal dağılım gösterdiği anlamına gelir (Tabachnick & Fidell, 2013). Tablo 1'e bakıldığında ölçek puanlarının normal dağılıma sahip olduğu görülmektedir. Çalışmada elde edilen sonuçlara dayanarak analizlerde parametrik yöntemlerden T Testi ile ANOVA testlerinin yapılması uygun görülmüştür. ANOVA sonucunda ulaşılan farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirleyebilmek için Tukey çoklu karşılaştırma testinden faydalanılmıştır.

Tablo 1. Ortalama Değerler Normallik Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Kolmogorov_Smirnov İstatistik p		Shapiro_Wilk İstatistik p		Çarpıklık	Basıklık
Makyavelizm	.069	.006	.968	.000	-.161	-.700
Narsisizm	.150	.000	.960	.000	-.430	.005
Psikopati	.124	.000	.917	.000	.749	-.198

4.4. Farklılık Analizleri

Çalışanların karanlık üçlü kişilik özelliklerinin belirlenmesine yönelik ulaşılan ortalama değerlerin cinsiyet, medeni durum, yaş, gelir durumu, öğrenim durumu, banka türü, toplam hizmet yılı ile çalışılan idari pozisyona göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan farklılık analizleri (T Testi ve ANOVA) bu başlık altında ele alınmaktadır.

Tablo 2: Karanlık Üçlü Alt Boyutlarının Cinsiyet Durumuna İlişkin T Testi Analizi

Karanlık Üçlü Boyutları	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	SS	Kareler Ortalaması	F	p
Makyavelizm	Erkek	132	2.99	0.83	0.345	6.896	0.031
	Kadın	119	2.49	1.02			
	Toplam	251					
Narsisizm	Erkek	132	3.40	0.57	0.758	2.840	0.018
	Kadın	119	3.02	0.67			
	Toplam	251					
Psikopati	Erkek	132	2.18	0.86	1.174	4.422	0.096
	Kadın	119	1.98	1.01			
	Toplam	251					

Çalışanların karanlık üçlü alt boyutlarının cinsiyet durumuna göre analiz edilmesi neticesinde elde edilen T Testi sonuçlarına bakıldığı zaman çalışanların Makyavelizm [$t(251)= 6.896$; $p<.05$]; ve narsisizm [$t(251)= 2.840$; $p<.05$] boyutlarının kadın ve erkeğe göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Buna rağmen psikopati boyutu [$t(251)=4.422$; $p>.05$] ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Boyutlar bağlamında farklılığın kimden kaynaklandığını tespit etmek amacıyla ortalama değerlere bakıldığında hem Makyavelizm hem de narsisizm boyutlarında erkeklerin ortalama değerlerinin [Makyavelizm ($\bar{x}=2.99$); Narsisizm ($\bar{x}=3.40$)] daha yüksek olduğu görülmektedir. Dolayısıyla H1 hipotezi kısmi kabul edilmiştir.

Tablo 3: Karanlık Üçlü Alt Boyutlarının Medeni Duruma İlişkin ANOVA Testi Analizi

Karanlık Üçlü Boyutları	Medeni Durum	N	$\bar{x}$	SS	Kareler Ortalaması	F	p
Makyavelizm	Evli	96	2.87	0.69	.711	1.010	0.389
	Bekâr	147	2.88	1.02			
	Diğer	8	2.94	0.87			
	Toplam	251	2.88	0.83			
Narsisizm	Evli	96	3.04	0.54	.876	1.941	0.124
	Bekâr	147	2.86	0.83			
	Diğer	8	3.22	0.45			
	Toplam	251	2.98	0.67			
Psikopati	Evli	96	2.17	0.83	.158	.216	0.885
	Bekâr	147	2.25	0.87			
	Diğer	8	2.13	1.01			
	Toplam	251	2.20	.85			

Çalışanların karanlık üçlü alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre analiz edilmesi sonucu elde edilen ANOVA sonuçlarına göre Makyavelizm [$t(251)= 1.010$; $p>.05$]; narsisizm [$t(251)= 1.941$; $p>.05$]; ve psikopati boyutları [$t(251)= .216$; $p>.05$] ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Dolayısıyla H2 hipotezi ret edilmiştir.

Tablo 4: Karanlık Üçlü Boyutlarının Yaş Değişkenine İlişkin ANOVA Testi Analizi

Karanlık Üçlü Boyutları	Yaş	N	$\bar{x}$	SS	Kareler Ortalaması	F	p
Makyavelizm	18-24	5	3.26	0.64	1.666	2.420	0.595
	25-34	133	2.81	0.96			
	35-44	97	3.00	0.65			
	45 ve üstü	16	2.55	0.56			
	Toplam	251	2.88	0.83			
Narsisizm	18-24	5	2.95	0.56	.595	1.313	0.266
	25-34	133	2.93	0.86			
	35-44	97	3.06	0.91			
	45 ve üstü	16	2.74	0.59			
	Toplam	251	2.98	0.86			
Psikopati	18-24	5	2.57	0.33	.889	1.233	0.297
	25-34	133	2.12	0.88			
	35-44	97	2.32	0.82			
	45 ve üstü	16	2.02	0.76			
	Toplam	251	2.20	0.85			

Karanlık üçlü kişilik özellikleri alt boyutlarının çalışanların yaşlarına göre yapılan analiz sonucunda Makyavelizm [$t(251)= 2.420$; $p>.05$]; narsisizm [$t(251)= 1.313$; $p>.05$]; ve psikopati boyutlarının [$t(251)= 1.233$; $p>.05$] yaş değişkeninden bağımsız olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla bahse konu boyutlar ile yaş faktörü arasında herhangi anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Dolayısıyla H3 hipotezi ret edilmiştir.

Tablo 5: Karanlık Üçlü Boyutlarının Öğrenim Durumuna İlişkin ANOVA Testi Analizi

Karanlık Üçlü Boyutları	Öğrenim Durumu	N	$\bar{x}$	SS	Kareler Ortalaması	F	p
Makyavelizm	Ortaöğretim	17	2.79	0.41	.279	.393	0.814
	Ön lisans	22	3.01	0.91			
	Lisans	184	2.87	0.89			
	Lisansüstü	28	2.96	0.55			
	Toplam	251	2.88	0.83			
Narsisizm	Ortaöğretim	17	3.14	0.60	.885	1.975	0.099
	Ön lisans	22	3.21	0.63			
	Lisans	184	2.91	0.70			
	Lisansüstü	28	3.15	0.41			
	Toplam	251	2.98	0.67			
Psikopati	Ortaöğretim	17	2.19	0.43	1.129	1.574	0.182
	Ön lisans	22	2.45	.71			
	Lisans	184	2.14	.85			
	Lisansüstü	28	2.45	1.01			
	Toplam	251	2.20	.85			

Karanlık üçlü kişilik özellikleri alt boyutlarının öğrenim durumu değişkenine göre yapılan analiz sonucuna göre Makyavelizm [$t(251)=.393$; $p>.05$]; narsisizm [$t(251)=1.975$; $p>.05$]; ve psikopati boyutlarının [$t(251)=1.574$; $p>.05$] öğrenim durumu değişkeni ile anlamlı herhangi bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla çalışmada çalışanların karanlık üçlü kişilik özelliklerinin öğrenim durumundan bağımsız olduğu söylenebilir. Dolayısıyla H4 hipotezi ret edilmiştir.

Tablo 6: Karanlık Üçlü Boyutlarının Gelir Durumuna İlişkin ANOVA Testi Analizi

Karanlık Üçlü Boyutları	Gelir Durumu	N	$\bar{x}$	SS	Kareler Ortalaması	F	p
Makyavelizm	15.000 TL_19.999 TL	23	2.68	0.52	.1904	2.782	0.027
	20.000 TL_29.999 TL	56	2.86	0.83			
	30.000 TL_39.999 TL	100	2.75	0.86			
	40.000 TL_44.999 TL	46	3.12	0.89			
	45.000 TL ve üstü	26	3.29	0.75			
	Toplam	251	2.88	0.83			
Narsisizm	15.000 TL_19.999 TL	23	3.04	0.53	2.785	6.690	0.00
	20.000 TL_29.999 TL	56	2.74	0.60			
	30.000 TL_39.999 TL	100	3.31	0.71			
	40.000 TL_44.999 TL	46	3.58	0.46			
	45.000 TL ve üstü	26	3.14	0.79			
	Toplam	251	2.98	0.67			
Psikopati	15.000 TL_19.999 TL	23	1.92	0.47	1.474	2.071	0.085
	20.000 TL_29.999 TL	56	2.07	0.76			
	30.000 TL_39.999 TL	100	2.23	0.89			
	40.000 TL_44.999 TL	46	2.46	0.10			
	45.000 TL ve üstü	26	2.22	0.53			
	Toplam	251	2.20	0.85			

Karanlık üçlü alt boyutlarının gelir durumuna göre analiz edilmesi sonucunda çalışanların Makyavelizm [$t(251)= 2.782$; $p<.05$]; ve narsisizm [$t(251)= 6.690$; $p<.05$] boyutlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Fakat psikopati boyutu [$t(251)=2.071$; $p>.05$] ile gelir değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir. Analiz sonucunda farklılıkların hangi gelir grupları arasında oluştuğunu tespit etmek amacıyla Post Hoc Tukey testinden faydalanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda Makyavelizm boyutunda 45.000 TL ve üstü ücret alanlar ile 15.000 TL-19.999 TL aralığında ücret alan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılığın oluştuğu tespit edilmiştir. Aynı şekilde Narsisizm boyutunda da 40.000 TL-44.999 TL aralığında ücret alanlar ile 20.000 TL-29.999 TL aralığında ücret alanlar arasında anlamlı bir farklılığın oluştuğu tespit edilmiştir. Nitekim ortalama değerlere bakıldığında da 45.000 TL ve üstü ücret alanların ortalama değerleri [Makyavelizm ($\bar{x}=3.29$)] ile 40.000 TL-44.999 TL aralığında ücret alanların ortalama değerlerinin [Narsisizm ($\bar{x}=3.58$)] daha yüksek olduğu görülmektedir. Çalışmadan elde edilen sonuçlara dayanarak daha fazla ücret alan çalışanların daha fazla makyavelist ve narsist kişilik özelliklerini sergiledikleri söylenebilir. Dolayısıyla narsisizm boyutunda daha yüksek gelir elde eden çalışanların daha az empati kurdukları, daha çok kendilerini düşünen kimseler oldukları söylenebilir. H5 hipotezi kısmi olarak kabul edilmiştir.

Tablo 7: Karanlık Üçlü Boyutlarının Çalışma Süresine İlişkin ANOVA Testi Analizi

Karanlık Üçlü Boyutları	Çalışma Süresi	N	$\bar{x}$	SS	Kareler Ortalaması	F	p
Makyavelizm	0-2 yıl	24	3.15	0.59	7.302	11.730	0.00
	3-5 yıl	48	2.28	0.81			
	6-10 yıl	94	2.95	0.87			
	11 yıl ve üstü	85	3.27	0.71			
	Toplam	251	2.88	0.83			
Narsisizm	0-2 yıl	24	3.18	0.41	5.689	14.587	0.00
	3-5 yıl	48	2.45	0.85			
	6-10 yıl	94	3.03	0.53			
	11 yıl ve üstü	85	3.35	0.60			
	Toplam	251	2.98	0.67			
Psikopati	0-2 yıl	24	2.30	0.63	5.228	7.827	0.00
	3-5 yıl	48	1.69	0.60			
	6-10 yıl	94	2.34	0.94			
	11 yıl ve üstü	85	2.52	0.80			
	Toplam	251	2.20	0.85			

Karanlık üçlü alt boyutlarının hizmet süresine ilişkin yapılan analiz sonuçlarına göre Makyavelizm [$t(251)= 11.730$; $p<.05$]; narsisizm [$t(251)= 14.587$; $p<.05$] ve psikopati [$t(251)= 7.827$; $p<.05$] boyutlarının anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında oluştuğunu anlamak için sonuçlara bakıldığında her üç boyutta da 3-5 yıl arası hizmeti olanlar ile 11 yıl ve üstü hizmeti olan çalışanlar arasında farklılaştığı görülmektedir. Dolayısıyla iş görenlerin hizmet süresinin artmasına bağlı olarak Makyavelist, narsist ve psikopati davranış özelliklerini daha fazla sergiledikleri söylenebilir. H6 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 8: Karanlık Üçlü Boyutlarının Banka Faaliyet Türüne İlişkin ANOVA Testi Analizi

Karanlık Üçlü Boyutları	Banka Faaliyet Türü	N	$\bar{x}$	SS	Kareler Ortalaması	F	p
Makyavelizm	Kamu Mevduat	101	2.70	0.87	1.972	2.863	0.087
	Özel Mevduat	87	2.99	0.94			
	Kamu Katılım	38	3.07	0.51			
	Özel Katılım	25	2.99	0.57			
	Toplam	251	2.88	0.83			
Narsisizm	Kamu Mevduat	101	2.84	0.82	1.592	3.609	0.014
	Özel Mevduat	87	3.44	0.57			
	Kamu Katılım	38	2.90	0.46			
	Özel Katılım	25	3.12	0.40			
	Toplam	251	2.98	0.67			
Psikopati	Kamu Mevduat	101	1.99	0.61	2.929	4.205	0.006
	Özel Mevduat	87	2.30	0.93			
	Kamu Katılım	38	2.78	1.02			
	Özel Katılım	25	2.33	0.94			
	Toplam	251	2.20	0.85			

Karanlık üçlü alt boyutlarının banka faaliyet türü değişkenine göre değerlendirilmesine ilişkin yapılan analiz sonuçlarına bakıldığı zaman Makyavelizm [$t(251)= 2.863$; $p>.05$] boyutu ile çalışılan banka türü arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Buna karşın narsisizm [$t(251)= 3.609$; $p<.05$] ve psikopati [$t(251)= 4.205$; $p<.05$] boyutları ile çalışılan banka türü arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Boyutlar bağlamında farklılığın hangi banka türleri arasında oluştuğunu tespit etmek amacıyla ortalama değerlere bakıldığı zaman narsisizm boyutunda kamu mevduat ($\bar{x}=2.84$) ile özel mevduat ($\bar{x}=3.44$) bankalarında çalışanların farklı kişilik özellikleri sergilediklerine karşın; psikopati boyutunda ise kamu mevduat ($\bar{x}=1.99$) ile kamu katılım ($\bar{x}=2.78$) bankalarında çalışanların kişilik özelliklerinin farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla özel mevduat bankalarında çalışanların kamu mevduat bankalarında çalışanlara göre ön planda olma, beğenilme ve takdir görme arzusunun daha fazla olduğu söylenebilir. Fakat psikopati boyutunda ise kamu katılım bankalarında çalışanların kamu mevduat bankalarında çalışanlara göre ufak bir kazanç için dahi olsa bir menfaat elde edeceklerini düşündükleri herhangi bir şey için ciddi suçlara bulaşabileceklerinin daha fazla olabileceği söylenebilir. Dolayısıyla H7 hipotezi kısmi olarak kabul edilmiştir.

Tablo 9: Karanlık Üçlü Boyutlarının Görev Unvanına İlişkin ANOVA Test Analizi

Karanlık Üçlü Boyutları	Görev Unvanı	N	$\bar{x}$	SS	Kareler Ortalaması	F	p
Makyavelizm	Müdür	7	2.80	0.24	3.753	5.630	0.001
	MüdürYrd./Yönetmen	64	2.95	0.75			
	Şef/Yönetmen Yrd.	47	3.48	0.96			
	Memur/Yetkili	133	2.71	0.80			
	Toplam	251	2.88	0.83			
Narsisizm	Müdür	7	2.90	0.53	2.530	5.892	0.001
	MüdürYrd./Yönetmen	64	3.00	0.47			
	Şef/YönetmenYrd.	47	3.52	0.50			
	Memur/Yetkili	133	2.85	0.77			
	Toplam	251	2.98	0.67			



	Müdür	7	2.20	0.65			
Psikopati	MüdürYrd/Yönetmen	64	2.23	0.97			
	Şef/YönetmenYrd.	47	2.77	0.93	2.809	4.024	0.008
	Memur/Yetkili	133	2.07	0.72			
	Toplam	251	2.20	0.85			

Karanlık üçlü alt boyutlarının çalışanların görev unvanları değişkenine göre değerlendirilmesine ilişkin yapılan analiz sonuçlarına göre Makyavelizm [$t(251)= 5.630$; $p<.05$]; narsisizm [$t(251)= 5.892$; $p<.05$] ve psikopati [$t(251)= 4.024$; $p<.05$] boyutlarının görev unvanı ile anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Çalışmada bu farklılığın hangi gruplar arasında oluştuğunu tespit etmek amacıyla analiz sonuçlarına bakıldığı zaman her üç boyutta da memur/yetkili pozisyonunda çalışanlar ile şef/yönetmen yardımcısı pozisyonunda çalışanlar arasında oluştuğu tespit edilmiştir. Tablo 9'a bakıldığında şef/yönetmen yardımcısı [$(\bar{x}=3.48)$; $(\bar{x}=3.52)$; $(\bar{x}=2.77)$] unvanına sahip çalışanların memur/yetkili [$(\bar{x}=2.71)$; $(\bar{x}=2.85)$; $(\bar{x}=2.07)$] unvanına sahip çalışanlardan daha fazla olumsuz kişilik özellikleri sergiledikleri görülmektedir. Dolayısıyla H8 hipotezi kabul edilmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

İnsan doğasının olumsuz taraflarının dikkate alınmasının önemli olduğu düşünülerek yapılmış olan bu çalışmada, banka çalışanlarının karanlık kişilik özelliklerini belirlemek ve bu karanlık özelliklerin demografik değişkenler açısından farklılaşma düzeyini tespit etmek amaçlanmıştır. Çalışma hem kamu hem de özel bankalarda yürütüldüğü için kamu ve özel banka karşılaştırması yapılmasına da imkân sunmaktadır.

Analiz sonucunda karanlık üçlü alt boyutları ile medeni durum, yaş ve öğrenim durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Buna karşın cinsiyet ve gelir değişkenlerinin Makyavelizm ve narsisizm boyutlarında anlamlı olarak farklılaştığı görülürken; psikopati boyutunda ise gelir durumuna göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ayrıca narsisizm ve psikopati boyutlarında banka faaliyet türüne göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Aynı zamanda çalışma süresi arttıkça Makyavelizm, narsisizm ve psikopati kişilik özelliklerinin daha fazla ortaya çıktığı bulgulanmıştır. Bununla beraber görev unvanının Makyavelizm, narsisizm ve psikopati boyutları ile anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir.

Karanlık üçlü olarak adlandırılan kişilik özelliğinin alt boyutlarının cinsiyet bazında elde edilen bulgularına göre Makyavelizm ve narsisizm boyutlarının hem kadın hem erkek için anlamlı şekilde farklılaştığı, psikopati boyutunda ise cinsiyete göre anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre Makyavelizm ve narsisizm düzeylerinin erkeklerde daha fazla olduğu görülmüştür. Bu durum erkeklerin kadınlara göre insan ilişkilerini menfaatleri doğrultusunda daha fazla yönlendirerek manipülasyon yaptıkları söylenmekle beraber yeri geldiğinde erkeklerin amaçlarına ulaşma uğruna yalan, hile, iki yüzlülük vb. gayri ahlaki yollara daha fazla başvurdukları ile açıklanabilmektedir. Aynı zamanda erkeklerin çevrelerinden ilgi ve hayranlık beklentilerinin kadınlara göre daha fazla olduğu söylenebilir. Bununla beraber erkeklerde özgüven algısının daha yüksek olmasının düşünülmesi, narsistik özelliklerinin erkek çalışanlarda daha belirgin hale gelmesine sebep olabilmektedir. Kadın çalışanlarda ise empati yapabilmenin daha yüksek olmasının düşünülmesi kadınlarda makyavelist ve narsistik davranışlarının daha az görülmesinde önemli bir etken olabilmektedir. Ergun Özler vd. (2013) ve Özcihan (2014) tarafından yapılan çalışmalarda da erkeklerin Makyavelizm düzeylerinin kadın çalışanlardan daha fazla olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgular, çalışmamızı destekler

niteliktedir. Ergun Özler vd. (2013) yapmış oldukları çalışmada bu durumu kültürel yapıya bağlayıp iş yaşamında erkeklerin kadınlara oranla daha fazla rekabetçi olmaları ve bu rekabetçi yapının erkeklerde bazı makyavelist eğilimlere sebep olduğu ve buna ek olarak erkeklerin daha rasyonel kadınların ise daha duygusal yapıda olduğu düşünceleri ile ilişkilendirerek açıklamışlardır. Hamedoğlu (2009: 89) ve Kavak (2020, s. 253) ise yapmış oldukları çalışmada bulduğumuz bulgulara paralel olarak erkeklerin narsisizm seviyelerinin kadın çalışanlardan fazla olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Hamedoğlu (2009, s. 89) bu durumu, daha küçük yaşlardan başlayarak erkeklerdeki narsistik özelliklerin aileler tarafından beslendiği ve gelenekçi yapıya sahip toplumun erkeklerin egemen olduğu bir kültür yaratmasına bağlayarak açıklamıştır.

Karanlık üçlü kişilik boyutlarının medeni durum, yaş ve eğitim durumu değişkenleri ile arasında araştırmamıza göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Dolayısıyla karanlık üçlü kişilik özelliklerinin banka çalışanlarında medeni durum, eğitim durumu ve yaş değişkenlerinden bağımsız olduğu söylenebilir. Filiz (2022, s. 9) tarafından yapılan araştırmada da karanlık üçlü kişilik boyutları ile medeni durum ve yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Buna karşın karanlık üçlü kişilik boyutlarında yaşın etkili olduğu sonucuna Özcihan (2014), Akıncı (2015) ve Özer vd. (2016) tarafından yapılmış çalışmalarda rastlanılmıştır. Yücel (2020), yapmış olduğu çalışmada medeni durum değişkeninin narsisizm boyutunu açıklamada etkili olduğu ve bekârlarda narsistik eğilimlerin daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu durumu, evliliğin beraber yaşamayı gerektirmesi, bireysel hareket etmeyi azaltması, evlilikle birlikte duygusal paylaşımların ve sorumlulukların artması gibi sebeplere bağlayarak evlilerde narsistik eğilimlerin azaldığı yönünde bir sonuç elde etmiştir. Araştırmamıza benzer şekilde eğitim durumunun anlamlı bir değişken olmadığı sonucuna Atay (2009), Hamedoğlu (2009) ve Yücel (2020) tarafından yapılan çalışmalarda da rastlanılmıştır. Buna karşın eğitim durumunun makyavelist kişilik özelliğinde etkisinin olduğunu belirten çalışmalar da (Ergun Özler vd., 2013; Özcihan, 2014; Özer vd., 2016) mevcuttur. Gelir durumuna ilişkin analiz sonuçlarına bakıldığında çalışanların Makyavelizm ve narsisizm boyutlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı, psikopati boyutunda ise gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Buna göre daha fazla ücret alan çalışanlar daha fazla makyavelist ve narsistik özellikler sergilemektedir. Paraya değer veren bir aile veya toplum yapısı içerisinde yetişen bir bireyin, toplum içerisindeki yerini ve değerini de aldığı maaş oranına göre belirlediği düşüncesinden hareketle daha fazla ücretin çalışanlarda makyavelist ve narsistik eğilimlere zemin hazırladığı ifade edilebilir.

Karanlık üçlü kişilik boyutlarının hizmet süresi değişkenine ilişkin yapılan analiz sonuçlarına göre Makyavelizm, narsisizm ve psikopati boyutları ile hizmet süresi arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Çalışma süresi arttıkça olumsuz kişilik özellikleri olarak nitelendirilen Makyavelizm, narsisizm ve psikopati davranış özellikleri daha fazla ortaya çıkmaktadır. Bu durum insanlarla vakit geçirdikçe, insanları daha iyi tanıdıkça davranışlarının iç yüzünün zamanla ortaya çıkabileceği ile açıklanabilir. Geçen zamanla birlikte insanları tanıdıkça gerçek benlikleri veya karanlık özellikleri ile ilgili daha fazla bilgi elde edebiliyor olmak bu duruma sebep gösterilebilir. Görev unvanına göre elde edilen sonuçlara bakıldığında ise Makyavelizm, narsisizm ve psikopati boyutlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Bu farklılığın her üç boyutta da şef/yönetmen yardımcısı ile memur/yetkili pozisyonlarında çalışanlar arasında olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Buna göre şef/yönetmen yardımcısı unvanına sahip çalışanların memur/yetkili unvanına sahip çalışanlara göre daha fazla olumsuz kişilik özellikleri sergiledikleri görülmüştür. Bu durumu özellikle şef/yönetmen pozisyonunda çalışanların memur/yetkili pozisyonunda çalışanlara göre sorumluluklarının daha fazla



olmasına bağlı olarak strese daha fazla maruz kaldıkları bu da şef/yönetmenlerin daha agresif davranmalarına sebep olabilmektedir. Aynı zamanda üst yönetimin şef/yönetmen pozisyonundaki çalışanlardan beklentilerinin daha yüksek olması şef/yönetmen'lerin daha az empati kurup daha mesafeli davranmalarına sebep olabilmektedir. Bununla birlikte şef/yönetmen'lerin kariyer olanaklarının memur/yetkili pozisyonundaki çalışanlara göre daha fazla olması şef/yönetmen'lerin kendini beğenme gibi daha fazla olumsuz kişilik özellikleri sergilemelerine neden olabilmektedir.

Son olarak karanlık üçlü alt boyutlarının kamu mevduat, kamu katılım ve özel mevduat, özel katılım gibi banka faaliyet türlerine göre de çalışanların karanlık kişilik düzeyleri ölçülmüştür. Banka faaliyet türüne ilişkin yapılan analiz sonuçlarına bakıldığı zaman Makyavelizm boyutu ile çalışılan banka türü arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Buna karşın narsisizm ve psikopati boyutları ile çalışılan banka türü arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Boyutlar bağlamında farklılığın hangi banka türleri arasında oluştuğunu tespit etmek amacıyla ortalama değerlere bakıldığı zaman narsisizm boyutunda kamu mevduat ile özel mevduat bankalarında çalışanların farklı kişilik özellikleri sergilediklerine karşın; psikopati boyutunda ise kamu mevduat ile kamu katılım bankalarında çalışanların kişilik özelliklerinin farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla özel mevduat banka çalışanlarının kamu mevduat banka çalışanlarına göre ön planda olma, beğenilme ve takdir görme arzularının daha fazla olduğu söylenebilir. Nitekim özel mevduat banka yöneticilerinin örgüt bünyesinde empati kurmayı ve işbirliğini teşvik ederek örgüt başarısının bireysel başarıdan daha önemli olduğunu çalışanlara aşılmalara ile narsistik kişiliğin olumsuz etkilerinin minimize edilmesi mümkün olacaktır. Çalışanların kişilik özelliklerine uygun yönetim metotları ile yönetilmeleri de önem arz etmektedir. Aynı zamanda özel mevduat bankalarda çalışan narsistik kişilik özelliklerine sahip bireylerin sadece bireysel başarıdan dolayı takdir edilme ve ödüllendirmelerinin yapılmaması gerektiği bununla beraber takım başarısının da ön plana çıkartılarak takdir edilme ve ödüllendirmenin buna göre yapılması vurgulanmalıdır. Kamu katılım bankalarında çalışanların kamu mevduat bankalarındaki çalışanlara göre daha fazla psikopati kişilik özelliklerine sahip oldukları tespit edilmiştir. Katılım bankalarında, faizsiz bankacılık anlayışının hâkim olmasından dolayı çalışanların hem inançlarına hem de bankanın misyon ve vizyonuna uygun bir şekilde her müşteriyi memnun etmeye yönelik ekstra çaba içerisine girmiş olmaları mümkündür. Bu yoğun etkileşimden dolayı çalışanların ekstra bir strese maruz kalabilmeleri gözden uzak tutulmamalıdır. Bu da, çalışanların daha duyarsız, daha agresif davranışlar sergilemelerine neden olabilmektedir.

Bankacılık sektörünün yoğun çalışma ve yoğun stres içermesi, fazla mesai yapma gibi ağır çalışma koşulları göz önünde bulundurulduğunda çalışanları ve doğal olarak çalışma hayatını da olumsuz etkilemesi, çalışanların olumsuz kişilik özelliklerinin ortaya çıkmasında tetikleyici rol üstlenmesi beklenen bir durumdur. Bu durumu önlemek için daha en başından işe alım yaparken çalışanların karanlık kişilik eğilimlerini ölçmeye yönelik testler yapılabilir. Çalışma şartları hafifletirilerek, çalışanlara daha güvenli, huzurlu, barış içerisinde bir çalışma ortamı sağlanarak karanlık özellikleri en azından hafifletici etkiler oluşturulabilir.

Her bireyde ayrı ayrı düzeyde bulunan karanlık kişilik özelliklerinin bazı olumlu sonuçları ortaya çıkardığı da ifade edilebilir (Polatçı & Yeeloğlu, 2021). Nitekim karanlık kişilik özelliklerinin kariyer için önemli bir kabiliyet olduğu (Spurk, et al., 2016); girişimciliği artırdığı (Kaufman, et al., 2019); örgütsel vatandaşlık davranışını arttırabileceği (Webster & Smith, 2019); belirli bir seviyedeki karanlık kişilik özelliklerinin başarıyı arttıracağı (Polatçı & Yeeloğlu,

2021) vurgulanmaktadır. Aynı zamanda rekabetin etkisini hissedilir derecede hissettirdiği bankacılık sektöründe belirli bir seviyedeki çatışma ortamının varlığı karanlık kişilik özelliklerine sahip olanların yaratıcılığını olumlu yönde etkilediği (Vadera, et al., 2013) ifade edilmektedir. Benzer şekilde karanlık kişilik özelliklerinin boyutlarından olan narsisizmin rekabetçiliği olumlu yönde etkilediği (Luchner, vd., 2011) belirtilmektedir. Fakat önemli olan karanlık kişilik eğilimlerinin ortaya çıkmasına sebep olan iç ve dış etkenlerin tespit edilerek gerekli önlemlerin alınması ile çalışanların olumsuz veya karanlık taraflarının yönetiminin kontrol altına alınabilmesidir.

Bu çalışmanın tüm banka çalışanlarına genellenemeyeceği, karanlık üçlü kişilik özelliklerinin nesnel olarak incelenmesinin güç olması, dolayısıyla kişilerin kendi beyanlarına göre değerlendiriyor olmak gibi sınırlılıkları mevcuttur. Aynı zamanda yalnızca Van ilindeki çalışanların örnekleme dâhil edilmesi, sonuçların genellenebilirliğini kısıtlamaktadır. Farklı il ve bölgelerdeki çalışanların da dâhil edilerek daha kapsamlı araştırmaların yapılması mümkündür. Aynı zamanda konu ile ilgili farklı sektörlerde daha derinlemesine çalışmaların yapılması alan yazına daha fazla katkı sunabilir. Araştırma mülakat yöntemiyle de desteklenerek zenginleştirilebilir. Bu sayede daha güçlü sonuçlar elde edilerek literatüre önemli katkılar sağlanabilir. Konunun farklı değişkenlerle ve farklı meslek grupları üzerindeki etkilerine bakılması da karşılaştırma yapılmasına olanak tanıyarak etkili sonuçlar elde edilmesini sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Akıncı, İ. (2015). *The relationship between the types of narcissism and psychological well-being: The roles of emotions and difficulties in emotion regulation* [Yüksek lisans tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=E9WngO4PIRA&no=evMvIm-7FoQ>
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2012). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı*. Sakarya Kitabevi.
- Atay, S. (2009). Narsistik kişilik envanteri'nin Türkçe'ye standardizasyonu. *Gazi University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 11(1), 181-196. <https://dergipark.org.tr/en/pub/gaziuibfd/issue/28361/301856>
- Aykanat, Z., & Yıldız, T. (2022). Ahlaki çözülmenin bir öncülü olarak karanlık üçlü: Bir alan araştırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 24(43), 891-909. <https://doi.org/10.33481/kvjsos.1178916>
- Chien-Wen, T., Hsiu-Li, H., Jo-Ping, L., Mei-Shiue, L., & Chen-Hui, W. (2013). The relationships among employee personality traits, service attitude, and service behavior in the leisure farm. *Journal of Tourism and Hospitality Management*, 1(2), 75-88. <https://doi.org/10.17265/2328-2169/2013.02.003>
- Çiçek, T. (2020). *Dijital gazetelerde hayvanların ideolojik temsili* [Yüksek lisans tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=TYzmRn9p8LU&no=C8BdOnyWxlo>
- Erdoğan, B. (2018). *Karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip üniversite öğrencileriyle kendine zarar verme davranışı gösterenlerin saldırganlık ve risk alma davranışlarının karşılaştırılması* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=5sQmSxYwSpE&no=IjUzFPIIm11>

- Ergun Özler, D., Giderler Atalay, C., & Dirican, M. (2013). Örgütlerin karanlık yüzü makyavelizm ile ilgili literatür taraması ve çalışanların makyavelist eğilimlerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 679–685.
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2016.08.001>
- Filiz, M. (2022). Türkiye’de sağlık çalışanlarının karanlık üçlü kişilik özelliklerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Eurasian Journal of Health Technology Assessment*, 6(1), 1–11. <https://doi.org/10.55723/ejhta.1065347>
- Furtner, M. R., Maran, T., & Rauthmann, J. F. (2017). Dark leadership: The role of leaders’ dark triad personality traits. In M. Clark & C. Gruber (Eds.), *Leader development deconstructed* (Vol. 15, pp. 75–93). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-64740-7_5
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Felsefe-yöntem-analiz*. Seçkin Yayınevi.
- Hamedoğlu, M. A. (2009). *Örgütsel narsisizm düzeyine ilişkin yönetici ve öğretmen algıları* [Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=0Uvdfq1ClyA&no=MQZjGo_LRkc
- Hare, R. D., & Neumann, C. S. (2009). Psychopathy: Assessment and forensic implications. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 54(12), 791–802. <https://doi.org/10.1177/070674370905401203>
- Hodson, G., Hogg, S. M., & MacInnis, C. C. (2009). The role of “dark personalities” (narcissism, machiavellianism, psychopathy), big five personality factors and ideology in explaining prejudice. *Journal of Research in Personality*, 43, 686–690. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2009.02.005>
- Kanten, P., Yeşiltaş, M., & Arslan, R. (2015). Kişiliğin karanlık yönünün üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinde psikolojik sözleşmenin düzenleyici rolü. *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 29(2), 365–391. <https://dergipark.org.tr/en/pub/atauni-iiib/issue/2769/37063>
- 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, 467. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00467>
- Kavak, O. (2020). *Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin örgütsel siyaset ve kariyer planlamaya etkisinde örgütsel aidiyetin aracı rolü* [Doktora tezi, Kafkas Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=gzCIWI3PvnQ&no=6QLmnBoliD8>
- Khoo, H. S., & Burch, G. J. (2008). The dark side of leadership personality and transformational leadership: An exploratory study. *Personality and Individual Differences*, 44(1), 86–97. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2007.07.018>
- Küçüksille, E. (2010). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri. In Ş. Kalaycı (Ed.), *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (pp. 259–269). Asil Yayın Dağıtım.

- Luchner, A. F., Houston, J. M., Walker, C., & Houston, M. A. (2011). Exploring the relationship between two forms of narcissism and competitiveness. *Personality and Individual Differences*, 51(6), 779–782. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.06.033>
- Nagler, U. K. J., Reiter, K. J., Furtner, M. R., & Rauthmann, J. F. (2014). Is there a “dark intelligence”? Emotional intelligence is used by dark personalities to emotionally manipulate others. *Personality and Individual Differences*, 65, 47–52. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.01.025>
- Okumuşoğlu, S. (2021). Mobbing ve karanlık üçlü kişilik özellikleri. *Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(31), 1–10. <https://dergipark.org.tr/en/pub/tidsad/issue/63367/910543>
- Özcihan, T. (2014). *Organizasyonlarda stratejik duygusal zeka kullanımı makyavelizm ilişkisi ve çatışma yönetimine yansımaları: Tasarım mühendisliğinde bir araştırma* [Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=xFZ9Kn6O_X8&no=pEKs50jOycY
- Özer, Ö., Uğurluoğlu, Ö., Kahraman, G., & Avcı, K. (2016). Hemşirelerin karanlık kişilik özelliklerinin sosyo-demografik değişkenler açısından incelenmesi. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(3), 203–216. <https://dergipark.org.tr/en/pub/cbayarsos/issue/33766/373266>
- Özsoy, E. (2019). Yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin çalışanların tükenmişlik düzeylerine etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(1), 194–203. <https://dergipark.org.tr/en/pub/susbed/issue/50673/641347>
- Özsoy, E., & Ardiç, K. (2017). Karanlık üçlü'nün (narsisizm, makyavelizm ve psikopati) iş tatminine etkisinin incelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi*, 24(2), 391–406. <https://doi.org/10.18657/yonveek.336099>
- Özsoy, E., Rauthmann, J. F., Jonason, P. K., & Ardiç, K. (2017). Reliability and validity of the Turkish versions of Dark Triad Dirty Dozen (DTDD-T), Short Dark Triad (SD3-T), and Single Item Narcissism Scale (SINS-T). *Personality and Individual Differences*, 117, 11–14. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.05.019>
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36, 556–563. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6)
- Polatçı, S., & Yeloğlu, H. O. (2021). Karanlık ve aydınlık kişilik özelliklerinin girişimcilik niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Journal of Organizational Behavior Review*, 3(1), 73–87. <https://doi.org/10.52937/jobreview.951193>
- Rauthmann, J. F., & Kolar, G. P. (2013). The perceived attractiveness and traits of the dark triad: Narcissists are perceived as hot, Machiavellians and psychopaths not. *Personality and Individual Differences*, 54, 582–586. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.11.005>
- Saltoğlu, S., & Uysal Irak, D. (2020). Kişiliğin karanlık üçlüsü: Narsisizm, Makyavelizm ve psikopati. *Türk Psikoloji Yazıları*, 23(45), 42–58. <https://www.turkpsikologyazilari.com/2020/45/salto.htm>
- Satıcı, S. A., Kayış, A. R., Yılmaz, M. F., & Eraslan-Çapan, B. (2019). Üniversite öğrencilerinde karanlık üçlü kişilik özellikleri ile dürtüsellik ve heyecan arama davranışları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 9(54), 857–881. <https://dergipark.org.tr/en/pub/tpdrd/issue/50252/617218>
- Set, Z. (2020). Sosyal kötücül kişilikler: Karanlık üçlü. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar / Current Approaches in Psychiatry*, 12(3), 318–329. <https://doi.org/10.18863/pgy.747605>

- Spain, S. M., Harms, P., & Lebreton, J. M. (2013). The dark side of personality at work. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 41–60. <https://doi.org/10.1002/job.1894>
- Spurk, D., Keller, A. C., & Hirschi, A. (2016). Do bad guys get ahead or fall behind? Relationships of the Dark Triad of personality with objective and subjective career success. *Social Psychological and Personality Science*, 7(2), 113–121. <https://doi.org/10.1177/1948550615609735>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson.
- Ülkü, T., & Polatçı, S. (2023). Kurumsal dünyada karanlık ve aydınlık taraf: Kişilik özelliklerinin etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar üzerindeki etkisinin keşfi. *Sosyal Mucit Academic Review*, 4(4), 503–531. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10047847>
- Vadera, A. K., Pratt, M. G., & Mishra, P. (2013). Constructive deviance in organizations: Integrating and moving forward. *Journal of Management*, 39(5), 1221–1276. <https://doi.org/10.1177/0149206313475816>
- Webster, B. D., & Smith, M. B. (2019). The dark triad and organizational citizenship behaviors: The moderating role of high involvement management climate. *Journal of Business and Psychology*, 34, 621–635. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9562-8>
- Yaşlıoğlu, D. T., & Atılgan, Ö. (2018). Karanlık üçlü ölçeği: Türkçe'ye uyarlama, güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(3), 725–739. <https://doi.org/10.30798/makuiibf.443659>
- Yıldız, M., Gençtürk, G., & Köse, G. (2024). Sporda karanlık üçlü; narsisizm, psikopati, makyavelizm kişilik özellikleri üzerine bir araştırma. *Yalova Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 160–173. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yalovasbd/issue/83367/1299827>
- Yücel, E. (2020). Kişiliğin karanlık üçlüsü: Turizm sektöründe demografik değişkenler açısından bir inceleme. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 17(1), 71–86. <https://doi.org/10.21325/jotags.2020.585>

* * * * *

Çıkar Çatışması Beyanı: Bu çalışmada taraf olabilecek herhangi bir kişi, kurum veya kuruluş arasında bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Destek ve Teşekkür: Çalışma için herhangi bir kurum ya da kuruluştan finansal destek alınmamıştır. Gösterdikleri ilgi ve emekten dolayı Dicle Akademi Dergisi Editörlerine ve katkılarından dolayı hakemlere teşekkür ederiz.

Etik Kurul İzni: Araştırmaya yönelik etik kurul onayı, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Rektörlüğü, Sosyal ve Beşeri Bilimler Yayın Etik Kurul Başkanlığı'nın 08.12.2023 tarih 2023/29 sayılı kararı ile alınmıştır. Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder.

Katkı Oranı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkıda bulunmuştur.

* * * * *

EXTENDED ABSTRACT

Aim: This study aims to determine whether the dimensions of dark triad personality traits, namely narcissism, Machiavellianism and psychopathy, differ according to demographic factors.

Method(s): The study sample comprises 251 people employed in different deposit and participation banking bank offices in Van province. “Dark Triad Personality Scale” was used as a data collection tool. The data obtained by the questionnaire method were analysed with the SPSS 25 package program. Validity analysis, reliability analysis, factor analysis, normality test, T-test, and ANOVA analyses were performed in the study.

Findings: When the results obtained from analysing the dark triad sub-dimensions of the employees according to gender status are examined, it is seen that the Machiavellianism and narcissism dimensions of the employees differ significantly according to men and women. However, no significant difference was found between the psychopathy dimension and gender variable. No significant difference was found between the dimensions of Machiavellianism, narcissism, and psychopathy according to marital status variables. According to the age variable, it was concluded that the dimensions of Machiavellianism, narcissism, and psychopathy were independent of the age variable. Although there is no significant difference between the dimensions of Machiavellianism, narcissism, and psychopathy according to the educational status variable, when the income status is analysed, it is seen that the levels of Machiavellianism and narcissism of the employees differ significantly. However, no significant difference was found between the psychopathy dimension and income variable. According to the results of the analyses related to the length of service, it is seen that the dimensions of Machiavellianism, narcissism, and psychopathy differ significantly with the length of service. When we look at the results of the analyses related to the evaluation according to the type of bank activity variable, it is seen that there is no significant difference between the Machiavellianism dimension and the type of bank where the employees work. However, there is a significant difference between the narcissism and psychopathy dimensions and the type of bank where the employees work. According to the results of the analyses related to the evaluation of the Dark Triad sub-dimensions according to the job titles of the employees, it is seen that the dimensions of Machiavellianism, narcissism, and psychopathy differ significantly with the job title.

Conclusion and Discussion: Machiavellianism and narcissism levels were found to be higher in men. Employees who receive higher wages exhibit more Machiavellian and narcissistic characteristics. Machiavellianism, narcissism, and psychopathy behavioural characteristics, which are described as negative personality traits, emerge more as the working time increases. This situation can be explained by the fact that as they spend time with people and get to know people better, the inner side of their behaviours can be revealed over time. Accordingly, it was observed that employees with the title of chief/assistant director exhibited more negative personality traits than employees with the title of officer/authorized. Machiavellianism, narcissism, and psychopathy behavioural traits emerged more as the working time increased. This situation can be explained by the fact that as they spend time with people and get to know people better, the inner side of their behaviours can be revealed over time. It was observed that employees with the title of chief/assistant director exhibited more negative personality traits than employees with the title of officer/authority. Considering that the banking sector involves intensive work, intense stress, and heavy working conditions such as working overtime, it is expected to have a negative impact on employees and naturally on working life and to play a triggering role in the emergence of negative personality traits of employees. In order to prevent



this situation, tests can be conducted to measure the dark personality tendencies of employees while recruiting from the very beginning. By alleviating working conditions and providing employees with a safer, peaceful working environment, dark traits can at least be mitigated. By identifying internal and external factors that cause the emergence of dark personality tendencies and taking necessary measures, the management of employees' dark sides can be controlled.