

ÇALIŞANLARIN YÖNETİCİLERİNE İLİŞKİN ALGILADIKLARI PSİKOPATİ ÖZELLİKLERİNİN SERGİLEDİKLERİ SINIK DAVRANIŞLAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİ*

THE EFFECT OF PSYCHOPATHIC BEHAVIORS OF MANAGERS PERCEIVED
BY EMPLOYEES ON ORGANIZATIONAL CYNICISM

Gülay MURAT**
Deniz ELBER BÖRÜ***

Öz

Örgütlerde yöneticilerin sergiledikleri çeşitli davranışların çalışanlar üzerine olumlu ya da olumsuz yönde etkilerinin olduğu bilinmektedir. Bu araştırma, çalışanların yöneticilerine yönelik algıladıkları psikopati davranışlarının, gösterdikleri sinik davranışlar (örgütsel sinizm) üzerindeki etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Yapılan araştırma için 4 farklı ilde toplam 242 katılımcıya gönüllü katılım esasına dayanan anket çalışması uygulanmıştır. Katılımcılar sektör farkı gözetilmeksizin (kamu veya özel) rassal olarak belirlenmiştir. Elde edilen veriler SPSS paket programı ile analiz edilmiştir. Normal dağılıma uygun olduğu tespit edilen verilere; geçerlilik analizi, güvenilirlik analizi ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Analizlerden elde edilen bulgulara göre, çalışanların yöneticilerine ilişkin algıladıkları psikopati özelliklerinin, sergiledikleri örgütsel sinizm davranışının 3 faktörü üzerinde de (bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm) etkisi olduğu ancak en yüksek etkinin duyuşsal sinizm boyutu üzerine olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Psikopati, Sinizm, Örgütsel Sinizm

JEL Kodları: M1, M10, M19

* Makale Gönderim Tarihi:15.11.2017; Makalenin Kabul Tarihi:12.11.2018

** Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, Arş. Gör., ORCID ID: 0000-0003-2444-6608

*** Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Prof. Dr., ORCID ID: 0000-0002-3916-9765

Abstract

In recent years, especially in organizational behavior literature, studies are carried out in areas such as personality, bright and dark sides of personality, organizational cynicism. It is known that various behaviors displayed by the managers in the organizations have positive or negative effects on the employees. This study was carried out to examine the effect of psychopathic behaviors of managers perceived by employees on the organizational cynicism behavior (cognitive cynicism, affective cynicism, behavioral cynicism) of employees. While there are many studies related to the dark side of personality in international literature, there is a limited number of studies specific to the Turkish case, but there is no study that is directly related to psychopathy. However, in the literature there are some work that underline the effects of psychopathic behavior, such as lack of moral values, lack of remorse and uncontrolled behavior, on organizational life (Arrigo & Shipley, 2001). Some Turkish-specific studies like Özsoy et al. (2017) and Özsoy and Ardıç (2017) find that psychopathy negatively affects the trust in managers and reduces job satisfaction, respectively. Besides, Çalışkan et al. (2015) find a statistically significant and negative relationship between the perceived cultural intelligence of the leaders and the behavior of organizational cynicism. Another study conducted by Erkutlu and Chafra (2017) shows that narcissistic characteristics of the leaders have a statistically significant and positive effect on organizational cynicism. As a result of the detailed examination carried out in national and international literature, there is no study examining the effect of managers psychopathic features on the employees organizational cynicism behaviors. In this context, this issue is considered as the subject of study with the idea that managers with psychopathy characteristics will be effective on organizational cynicism. In this respect, the hypotheses of the research was determined as follows: H1: The perceived psychopathy characteristics of managers by employees have an effect on organizational cynicism behaviors. H2: The perceived psychopathy characteristics of managers by employees have an effect on the cognitive dimension of organizational cynicism. H3: The perceived psychopathy characteristics of managers by employees have an effect on the affective dimension of organizational cynicism. H4: The perceived psychopathy characteristics of managers by employees have an effect on the behavioral dimension of organizational cynicism. The sample of the study consists of people working in the public or private sectors in four different provinces in Turkey (İstanbul, Bursa, Samsun and İzmir). Data were collected between 2016-2017. The survey was used as data collection tool and 242 valid surveys from 300 surveys were included in the study. The analysis is conducted via SPSS program. As a result of the regression analysis, all of the hypotheses are accepted. In this respect, it was determined that the perceived psychopathy characteristics of the managers had a statistically significant and positive effect on all three dimensions of organizational cynicism. However, the highest effect was found to be on behavioral cynicism. The findings of the study are consistent with the results of the study conducted by Erkut and Chafra (2017) who examined the effect of the narcissistic characteristics of the leaders on organizational cynicism. Although there is no study between organizational cynicism and the leaders who have machiavellianism, which is another sub-dimension of dark personality traits, if the findings of Erkut and Chafra's study and the results of the research we conducted are considered together; a more general conclusion can be made that managers with dark personality traits will increase organizational cynicism. Other researchers who want to do research on this subject can examine the relationship

between managers' machiavellianism behaviours and organizational cynicism. Thus, research findings on this subject will help to generalize the results.

Keywords: Psychopathy, Cynicism, Organizational Cynicism

JEL Codes: M1, M10, M19

1. GİRİŞ

Örgüt içerisinde yöneticilerin kişilik, tutum ve davranışları, örgütteki iletişim, örgüt kültürü, yürütülen süreç ve uygulamalar, örgütsel performans, örgütsel çıktılar, çalışanların motivasyonları gibi birçok süreç ve unsuru etkiler (Emhan, Kula & Töngür, 2013, ss.54-55; Koçak & Özüdoğru, 2012, ss.85-86). Son yıllarda işletme literatüründe, özellikle örgütsel davranış yazınında, kişilik, kişiliğin aydınlık ve karanlık tarafları, örgütsel sinizm gibi alanlarda çalışmalar yapılmaktadır (bkz. Lee & Ashton, 2005; Wu & Lebreton, 2011; Erkutlu & Chafra; 2017). Bu çalışma, psikopati ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi, çalışanların yöneticilerine yönelik algıladıkları psikopati davranışları üzerinden değerlendirerek ele almaktadır.

Genel anlamda psikopati, anti-sosyal kişilik bozukluğunun daha ağır bir halidir. Korkusuz davranışlar, hile yapma eğilimi, kişiler arası ilişkilerde mesafeli olma, yok denecek kadar az empati duygusu, arzuları anında tatmin etme ihtiyacı, kendi çıkarları için başkalarını sömürebilme gibi özelliklerle bağlantılı bir kişilik özelliğidir. Sinizm ise genel anlamda başkalarından hoşlanmamayı ve onlara güvenmemeyi ifade eder. Örgütsel sinizm davranışı, bireyin bulunduğu örgüte hissettiği olumsuz duygulanımlardır. Birey, örgüte karşı hissettiği bu olumsuz duygularla beraber örgüte karşı alaycı bir tutum sergileyebilir, acımasız eleştiriler yapabilir ve kızgınlık, ümitsizlik, aşağılama gibi duygular yaşayabilir.

Bu çalışma, çalışanların yöneticilerine yönelik algıladıkları psikopati özelliklerinin sergiledikleri örgütsel sinizme etkisi olup olmadığını araştırmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amaç doğrultusunda, ilk olarak literatür taraması yapılarak psikopati ve sinizmin kavramsal çerçevesi açıklanmıştır. Çalışmanın ikinci kısmında hipotezler oluşturulmuş, çalışmanın amacından, öneminden ve yönteminden bahsedilmiştir, elde edilen bulgular sunulmuştur. Son kısımda ise bulgular değerlendirilmiştir ve çalışmanın sonuç ve öneriler kısmı yazılmıştır.

2. PSİKOPATİ ve SINİZM

Psikopati terimi ilk defa Fransız bir psikiyatrist olan Philippe Pinel'in "Mania Sans Delire" ifadesiyle 19. yüzyılda ileri sürülmüştür. Pinel bu kavram ile hiçbir psikopatik belirtisi olmayan ve entelektüel kapasitesi normal olan kişilerdeki ahlaki değer eksikliğini ve kontrol

edilmeyen davranışları tanımlamaktadır. 20. yüzyılda “psikopati” terimi, Harvey Cleckley’in “Mask of Sanity” adlı eserinde kişilerarası, duygusal ve davranışsal özelliklerin etkileşimiyle ortaya çıkan bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Demirel, Demirel & Duran, 2014, s.55).

Psikopati, davranışlarda meydana gelen, başka bireylerle olan ilişkilerdeki sorunlar ve duygudurum problemleri ile karakterize edilen bir kişilik bozukluğudur. Genel bir söylem ile davranış bozukluklarıyla ilişkili anti-sosyal kişilik bozukluğunun daha ağır bir halidir (Ateş, Algül, Gülsün, Geçici, Özdemir, Başoğlu, Semiz, Ebrinç & Çetin, 2009, s.136). Psikopati; saldırganlık, kendini sınırlı kontrol etme ve kişiler arası ilişkilerde sömürücü bir tarz geliştirme gibi sosyal açıdan istenmeyen sonuçlarla bağlantılıdır (Jonason & Kroll, 2015, s.151).

Psikopati, dürtüsellik ve heyecan arayışının yanında empati düşüklüğü ve endişe olarak tanımlanmıştır. Psikopatlar, kendilerinin üstün olduklarına inanırlar. Psikopatların eşsiz duygu durumları vardır. Öyle ki psikopatinin bilinçli bir şekilde yapılan duygu yoksunluğu ve vicdan eksikliği gibi kesin işaretlerinin olduğu ileri sürülmektedir. Dahası, psikopatlar normal insanlar gibi endişe ve korku yaşamazlar, utanç duyguları yok denecek kadar azdır. Psikopatlar dürtüselliklerinin yanı sıra ihtiyaçlarının/arzularının hemen karşılanmasını istemektedirler (Spain, Harms & Lebreton, 2013,s.43). Psikopati, dürtüsel davranışları, kaygı seviyesinin düşüklüğünü, yok denebilecek kadar az bir empati duygusunu ve anti-sosyal olmaya eğilimli olmayı ifade eder. Psikopatinin belirtileri arasında hilekâr davranışlar sergileme ve başkalarına karşı hiç çekinmeden yapılan aldırma davranışları vardır. Psikopat kişiler devamlı bir şekilde sergiledikleri sorumsuzluk davranışından pişmanlık duymazlar, diğer insanların yaşayacağı duygusal acılara karşı kayıtsızdırlar (Aydoğan & Serbest, 2016, s.103). Psikopat bireyler çoğunlukla güvensiz ve düşüncesiz davranışlar göstermektedirler. Bu kişiler kendilerini beğenen, kendi reklamlarını yapan ve çoğunlukla çevresindeki kişilere muhalefet olan bireylerdir. Psikopat bireyler, öz-bilinç eksikliğine sahiptir. Suçluluk ya da utanç gibi duyguları pek fazla umursamayan psikopat bireyler, çoğunlukla toplum içinde içlerinden geldiği gibi davranışlar sergileyip, ilk olarak kendi arzu ve ihtiyaçlarını tatmin etme çabası içinde olurlar (Kanten, Yeşiltaş & Arlsan, 2015, s.370).

Psikopati; birincil psikopati ve ikincil psikopati olarak ikiye ayrılmaktadır. Birincil psikopati yalan söylemeye olan eğilimi, pişmanlık duygusunun olmayışını, vurdumduymazlığı, hile yapmaya yatkınlığı, bencilliği, küstahlığı ve acımasızlığı içerir. İkincil psikopati ise dürtülerine hâkim olamamayı, hayal kırıklığına karşı tahammülsüzlüğü, uzun vadeli hedeflere karşı uzak davranışları ve anti-sosyal yaşam tarzını kapsamaktadır. Ayrıca psikoloji yazınında yüksek seviyede birincil psikopatiye eğilimli ve düşük seviyede ikincil psikopatiye eğilimli bireyleri tanımlamak için “başarılı psikopatlar” terimi kullanılmaktadır (Bailey, 2015, s.1310; Jakobowitz & Egan, 2006, s.332).

Psikopatlar, bir iş yerine girdikleri zaman mümkün olduğunca fazla kişiyi bir araya getirecek ilk izlenimlerini olumlu bir şekilde yaymaya ve olabildiğince çok bilgi toplamaya çalışırlar. Örgüt üyeleriyle karşılaştıklarında, onları tebrik ederken bu bireylerin örgütsel rollerini inceleyip, kısa veya uzun vadeli değerlerini, yararlı olup olmadıklarını kendi içlerinde değerlendirirler. Bir bireyin önemini örgütteki hiyerarşisine, teknik yeteneklerine, bilgiye erişimine ve personel, para ya da diğer işletme varlıklarını kontrol edip etmediğine göre değerlendirirler. Psikopatlar, normal hayatlarında kullandıkları hileleri iş hayatlarında da kullanırlar ve bunu şaşırtıcı bir hızla gerçekleştirirler. Organizasyon içindeki bariyerleri anlamak, belirlemek ve sonuçta onlara nüfuz etmek için istihdamın ilk aylarını kullanırlar. Anahtar rol oynayacak bireyleri belirlerler, potansiyel olarak faydalı olacağını düşündüğü iş arkadaşlarının kişiliklerini analiz ederler ve örgütteki bireylerin kendi aralarındaki iletişim ve etkileşim kalıplarını incelerler. Organizasyon kültürünü hızlı bir şekilde anlayan psikopatlar, sonrasında kendi dışı dönük tarz ve yaklaşımlarını entegre etmeye başlarlar (Babiak & Hare, 2007, ss.121-122).

Psikopatların sosyal normları ve diğer kişilerin haklarını göz ardı edecek davranışlar sergilemesi, kişisel başarılarını gerçekleştirebilmek için aldatıcı araçlar kullanmaları “kariyer odaklı” bir eğilime uymaktadır. Psikopatları iş hayatlarında başarılı yapan unsurlardan biri dürüst çalışmak pahasına başarıda bir yanılısıma (illüzyon) yaratma konusunda iyi olmalarıdır (Chiaburu, Munoz & Gardner, 2013, ss.473-474).

Sinizm (kinizm, sinisizm) kavramı ise, bir düşünce tarzı ve yaşam biçimi halinde ilk olarak Antik Yunan’da ortaya çıkmıştır (Topçu, Türkkkan, Bacaksız, Şen, Karadal & Yıldırım, 2016, s.125). “Sinik” kelimesinin kökeninin Yunanca “köpek” anlamındaki “kyön” kelimesi ile ilişkilendirildiği ve Atina’daki doktrinin öğretildiği yer olan “Sinik Okul”un isminden türetildiği ileri sürülmektedir (Gül & Ağıröz, 2011, s.35).

Bireylerin sadece kendi çıkarları doğrultusunda hareket ettiğine inanan ve bu doğrultuda herkesi çıkarıcı olarak gören kişilere “sinik”, bunu açıklamaya çalışan kavrama da “sinizm” adı verilmektedir. En basit haliyle sinizm ifadesi diğerlerinden hoşlanmamak ve onlara güvenmemek olarak tanımlanabilir. Sinizm; kişiye, gruba, ideolojiye, sosyal topluluk ve kurumlara yönelik güven eksikliğini, aynı zamanda bu unsurlara karşı küçümsemeyi, umutsuzluğu ve hayal kırıklığını içeren bir tutumu yansıtır. Bir başka ifadeyle sinizm, kişinin çalıştığı örgütteki doğruluk, dürüstlük, içtenlik, adalet unsurlarının eksik olduğu düşüncesine dayanır. Sinizm, kelime anlamı olarak kuşkuculuk, güvensizlik, kötümserlik, olumsuzluk gibi kelimelerle yakın anlamlar içermesine rağmen, modern yorumunda, kişinin “kusur bulan, zor beğenen, tenkit eden” ifadeleri daha baskındır. Sinik bireyler, örgüt içinde gerçekleşen olaylar için kötümser tahminler yapmaya eğilimlidirler; aşağılama, güvensizlik, kızgınlık, ümitsizlik, eleştirme vb. kötümser duygular yaşarlar (Bakan, Erşahan, Büyükbeşe & Sezer, 2014, s.224; Gültekin, Taş & İlsev, 2014, s.482). Sinizm; aşağılama, güvensizlik gibi kavramlarla

ilişkilendirilir ve sinizm hakkındaki genel kanı doğruluk, içtenlik, dürüstlük gibi değerlerin kişisel çıkarlar uğruna feda edildiği yönündedir (Balay vd., 2013, s.126).

Örgütsel sinizm ise 1990'lı yıllarda örgütsel davranış alanındaki çalışmalara konu olmaya başlamıştır (Çalışkan, Ünal, Kalafatoğlu, Akün & Üçler, 2015, s.3) ve son zamanlarda özellikle bu alanda dikkat çeken konulardan birisi haline gelmiştir. Hemen hemen tüm örgütlerde sinik özellikler gösteren çalışanların bulunması, sinizm konusunun son yıllarda örgütsel alandaki çalışmalarda öne çıkan konulardan biri olmasına sebep olmuştur (Güzel & Ayazlar, 2014, s.134).

Örgütsel sinizm; bazı kuramlar temelinde (beklenti, atfetme, tutum, sosyal değişim, duygusal olaylar ve sosyal güdülenme), kişinin bulunduğu kuruma karşı hissettiği (kurumun bütünlüğü sağlayamadığı düşüncesi, olumsuz duygular, küçük düşürmeye veya eleştirmeye yönelik) olumsuz tutum ve davranışlardır (Akyüz & Kesen, 2015, s.890). Örgütsel sinizm ile ilgili en kabul görmüş tanım Dean ve arkadaşlarına (1998) aittir ve bu tanıma göre örgütsel sinizm; bireyin içinde bulunduğu örgüte karşı (1) örgütün bütünlüğü olmadığına yönelik inanç, (2) örgüte yönelik olumsuz duygular ve (3) bu inanç ve duygularla bağlantılı olarak örgüte karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranışlarından oluşan olumsuz tutumlarıdır. Bu olumsuz tutumlar örgütün tamamına yönelik olabileceği gibi sadece bir bölümüne yönelik de olabilir (Arslan, 2012, s.14).

Aslında örgütsel sinizmde örgüte yönelik eş zamanlı olarak hem olumlu (örgütün geliştirilebilirliği düşüncesi gibi) hem de olumsuz (değişim çabalarının başarısızlığı fikri gibi) duygular yaşanabilir. Kişi, örgüt içerisindeki sorunların çözülebileceğine inanmaktadır ancak bu sorunlarla ilgili hiçbir adım atılmadığı düşüncesindedir. Bu doğrultuda örgütsel sinizm, örgütün bütünlüğünün ve dürüstlüğünün eksik olduğuna dair duyulan inanç ve kişinin örgüt hakkındaki olumsuz düşünce ve tutumları olarak tanımlanmaktadır (Akbolat, Işık & Kahraman, 2013, ss.85-86).

Dean ve arkadaşlarına (1998) göre örgütsel sinizm 3 alt boyuta ayrılmaktadır: Bilişsel boyut (örgüte karşı ortaya çıkan olumsuz duyguları içeren inanç boyut), Duyuşsal boyut (örgütteki olumsuz durumlar karşısında meydana gelen öfke, nefret, saygısızlık, kızgınlık gibi tepkiler) ve Davranışsal Boyut (örgüte yönelik olumsuz davranış ve tutumlar sergileme) (Kahya, 2013, ss.35-36; Uysal & Yıldız, 2014, s.837).

- **Bilişsel Boyut:** Bilişsel boyut, örgütsel sinizmin ilk boyutudur ve örgütün dürüstlükten yoksun olma inancıyla tanımlanır. Bu boyut; kızgınlık, hor görme ve kınama gibi olumsuz duygulanımla meydana gelmektedir. Bu yönüyle sinizm, insan davranışlarındaki ve güdülerindeki samimiyete ve iyiliğe inanmama eğilimi olarak tanımlanabilir. Bu yüzden sinik bireyler; açıklık, adalet, dürüstlük veya samimiyet gibi kavramların yoksunluğundan dolayı, örgütlerinin yaptığı uygulamalarda kendilerine ihanet edildiği fikrindedirler. Örgütsel sinizm içerisindeki bu boyut incelendiğinde; sinik tutum gösteren kişilerin,

buldukları örgütte gerçekleşen uygulamaların örgütsel ilkeler içermediğine inandıkları görülür. Örgütteki resmî açıklamaların çalışanlar açısından ciddiye alınmadığı gibi, örgüt içindeki bireylerin kurduğu ilişkilerin kişisel çıkarlara bağlı devam ettiği, örgütlerdeki kişilerin tutarsız ve güvenilmez olduğuna yönelik düşüncelere sahip oldukları görülmektedir (Efeoğlu & İplik, 2011, ss.348-349).

- **Duyuşsal Boyut:** Duyuşsal boyut örgütsel sinizmin ikinci boyutudur ve bazı (kızgınlık, saygısızlık, utanma, öfkelenme vb.) sert duygusal tepkiler barındırır. Sinik kişiler buldukları örgüte kızabilirler, örgütlerini küçük görme eğiliminde olabilirler (Yavuz & Bedük, 2016, s.303). Örgütsel sinizmin davranışsal boyutuna örnek olarak; bir çalışan zor bir görevin üstesinden geldiğinde kendisiyle gurur duyarken, istemediği bir göreve atıldığında endişelenebilmektedir. Çalışanın yaşadığı bu duygular, onun işi ve iş yeri hakkındaki düşüncelerini şekillendirmektedir.
- **Davranışsal Boyut:** Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunda çalışan kişiler örgütüne karşı olumsuz ve genellikle küçümseyici bir tavır sergilemektedirler. Bu tavırların en sık rastlanana çalışanın örgüte karşı ağır eleştirilerde bulunmasıdır. Bazen örgüt içerisindeki çalışanlar örgütten şikâyet etme, örgütle dalga geçme veya eleştirme gibi davranışlar göstermektedirler. Bu davranışların bazı sözlü olmayan şekilleri de vardır. Çalışan kişilerin örgütteki bazı davranışlar karşısında birbirleriyle anlamlı bir şekilde bakışmaları, küçümser bir şekilde gülmeleri gibi davranışlar buna örnek olarak verilebilir. Örgütsel sinizmin son boyutu olan davranışsal boyutta, çalışanlar artık olumsuz davranışlar gösterme eğilimindedirler. Sergiledikleri bu davranışların çoğunda örgütle dalga geçme, örgütte yapılanları küçümseme, samimiyetin olmadığına inanma, olumsuz tahminlerde bulunma gibi tutumları bulunmaktadır. Çalışanlar örgüt içerisinde sinik davranışlarını yansıtmak için özellikle alaycı mizahı kullanmaktan hoşlanırlar. Sonuç olarak sinik davranış gösteren bu çalışanlar örgütün hedefleriyle dalga geçebilmekte ve alaycı ifadeler kullanabilmektedirler (Karacaoğlu & İnce, 2013, ss.187-188).

Örgütsel sinizm çalışmalarında, örgütsel sinizm 5 kategoriye ayrılmaktadır (Yücel & Çetinkaya, 2015, s.251):

Kişilik Sinizmi: Bu tür sinizm doğuştan gelir ve değişmez. Kişinin iç dünyasıyla ilgilidir ve kişi kendi dışındaki insanların çıkarıcı, bencil, yalancı olduğunu ve sadece kendi çıkarlarını düşündüklerine inanır. Kişinin başkalarıyla arasında düşmanca davranışlar vardır ve değişmeyen bir güvensizlik duygusuna sahiptirler.

Toplumsal/Kuramsal Sinizm: Bireyin çalıştığı örgüte ve ülkesine karşı sergilediği kötü tutumdur. Birey, çalıştığı örgüte zarar vermeyi ister ve çevresindeki kişileri de buna teşvik etmeye çalışır.

Çalışan (işgören) Sinizmi: Bir bireye, kuruma ya da ideolojiye karşı hissedilen güvensizlik, hayal kırıklığı gibi olumsuz duyguların bulunduğu sinizm türüdür.

Örgütsel Değişim Sinizmi: Kişinin örgüt içinde ortaya çıkan veya ortaya çıkma ihtimali bulunan değişime karşı gösterdiği sinizm türüdür. Bu değişim karşısında kişi alaycı ve olumsuz davranışlar sergiler. Sadece kendi gelişimini değil arkadaşlarının ve örgütün de gelişimini engelleyici davranışlar sergiler.

Mesleki Sinizm: Çalışan kişilerin başkaları üzerinde yaptıkları baskıcı davranışlardır. Çalışan birey işin içeriğine dair olumsuz duygulanıma sahiptir ve bunun sonucu olarak rol belirsizliği veya rol çatışması yaşar. Bu tarz durumlarda kişi yaptığı işi istemeyerek yapmaktadır.

3. PSİKOPATİ VE SİNİZM ARASINDAKİ İLİŞKİ

Uluslararası çalışmalarda (Harms, Spain & Wood, 2014; Jonason, Wee & Li, 2015, s.112; Spain, Harms & LeBreton, 2014, s.41) kişiliğin karanlık boyutları ile ilişkilendirilmiş çok sayıda çalışmaya rastlanırken, Türkçe çalışmalarda bu alandaki eserlerin yeni yeni üretilmeye başlandığı görülmektedir (Özen Kutanis, Özsoy, Karakiraz & Uslu, 2015, s.734). Literatür incelendiğinde örgütsel yaşam ve kişiliğin karanlık boyutları üzerine yapılan çalışmalarda, kişiliğin karanlık boyutlarından ağırlıklı olarak narsisizm (Cihangiroğlu, 2012; Kanten, 2014; Timuroğlu & İşcan, 2008) ve makyavelizm (Ergun Özler, Giderler Atalay & Birican, 2013; Katrinli, Günay & Zaptçioğlu, 2013) ile ilgili araştırmaların var olduğu görülmektedir. Kişiliğin karanlık boyutu olan psikopati ile neredeyse hiç doğrudan yapılmış çalışmalara rastlanmamıştır. Oysaki ahlaki değerlerden yoksun olma, pişmanlık duymama ve kontrolsüz davranışlarda bulunma gibi özellikler taşıyan bireyleri tanımlamak için kullanılan karanlık kişilik boyutlarından psikopatının örgütsel yaşam üzerindeki etkilerinden literatürde bahsedilmektedir (Arrigo & Shipley, 2001). Karanlık kişilik özelliklerinin yöneticiye güvene olan etkisinin incelendiği bir araştırmada, psikopatının yöneticiye duyulan güveni istatistiki olarak anlamlı ve negatif olarak etkilediği bulgulanmıştır (Özsoy, Ardiç, Uslu & Balaban, 2017). Özsoy ve Ardiç (2017) tarafından gerçekleştirilen bir başka araştırmada ise psikopatının iş tatmini ile istatistiki olarak anlamlı ve negatif bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, Çalışkan ve arkadaşları (2015) tarafından gerçekleştirilen araştırmada liderlerin algılanan kültürel zekası ile örgütsel sinizm davranışı arasında istatistiki olarak anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır. (Çalışkan vd., 2015, s.8). Bahsedilen tüm bu çalışmaların yanı sıra ulusal ve uluslararası literatürde gerçekleştirilen detaylı incelemeler neticesinde; yöneticilerin psikopati özellikler sergilemesinin çalışanların örgütsel sinizm davranışı göstermesi üzerindeki etkisi ya da bunların birbirleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Erkutlu ve Chafra (2017) tarafından Türkiye'deki sağlık organizasyonlarında çalışan 1215 hemşire üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, liderlerin narsisistik özellikler göstermeleri ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki araştırılmıştır. Söz konusu araştırmanın bulgularına göre, liderlerin narsisistik özelliklere sahip olmalarının örgütsel sinizm üzerinde istatistiki olarak anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Erkutlu & Chafra, 2017, ss.353-355). İlgili araştırmada karanlık kişiliğin alt boyutlarından biri olan narsisizme sahip liderler araştırma konusu iken, psikopati özellikler gösteren liderlerin araştırmaya dâhil edilmediği tespit edilmiştir. Bu bağlamda, yöneticilerin psikopati özellikler göstermesinin de örgütsel sinizm üzerinde etkili olacağı düşüncesiyle bu konu çalışma konusu olarak ele alınmıştır.

4. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

4.1. Araştırma Deseni

Yapılan literatür incelemeleri ışığında, çalışanların yöneticilerinin çeşitli davranışlarından etkilenerek, bunlara karşı tepkiler geliştirebileceği düşünülmektedir (Emhan, Kula & Töngür, 2013; Koçak & Özüdoğru, 2012). Yöneticilerin gösterdikleri psikopati özelliklerinin/davranışlarının da çalışanları etkileyeceği ve yöneticinin bu tutumuna karşı çalışanların göstereceği tepkilerden birinin “örgütsel sinizm” davranışı olacağı düşünülmektedir. Bu veriler doğrultusunda araştırmanın hipotezleri şu şekilde belirlenmiştir:

H₁: Çalışanların yöneticilerine ilişkin algıladıkları psikopati özelliklerinin örgütsel sinizm davranışları üzerinde etkisi vardır.

H₂: Çalışanların yöneticilerine ilişkin algıladıkları psikopati özelliklerinin örgütsel sinizmin bilişsel boyutu üzerinde etkisi vardır.

H₃: Çalışanların yöneticilerine ilişkin algıladıkları psikopati özelliklerinin örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu üzerinde etkisi vardır.

H₄: Çalışanların yöneticilerine ilişkin algıladıkları psikopati özelliklerinin örgütsel sinizmin davranışsal boyutu üzerinde etkisi vardır.

4.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı; örgüt içinde yöneticilerin gösterdiği psikopati özelliklerinin çalışanların sergilediği sinik davranışlara olan etkisini ortaya koymaktır. Bu ana amaç çerçevesinde, örgütsel sinizmin alt boyutları olan; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizmin de yöneticilerin psikopati özelliklerine sahip olmalarından etkilenip etkilenmediği irdelenmektedir.

Gerçekleştirilen literatür incelemesinde hem ulusal hem de uluslararası yazında psikopati ve sinizm arasındaki ilişkiyi saptamaya yönelik bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu

kapsamdaki tek çalışma Erkutlu ve Chafra tarafından yapılan, karanlık kişilik özelliklerinin başka bir alt boyutu olan narsisizme sahip olan liderler ile sergilenen örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmadır (bkz. Erkutlu & Chafra, 2017). Psikopati ve sinik davranışlar gösterme ilişkisini ortaya koymak açısından ve daha önce böyle bir çalışma yapılmamış olduğundan çalışma bulgularının literatüre katkı sağlayacağına inanılmaktadır.

4.3. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örneklemini 4 farklı ilde kamu veya özel sektörde çalışan kişiler oluşturmaktadır. Çalışmanın ana kütesini temsil edecek herhangi bir örneklem seçilmemiştir ve uygulanan anketlerde gönüllü katılım esas alınmıştır. Uygulanan anket formu elden dağıtılmış ve toplam 300 anketten 242 adet geçerli anket, çalışma kapsamına alınmıştır.

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans analizleri ve yüzde dağılımları (Tablo 1) ayrıntılı şekilde verilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

		Frekans	Yüzde			Frekans	Yüzde
Cinsiyet	<i>Kadın</i>	122	50,4	Sektör	<i>Kamu</i>	119	49,2
	<i>Erkek</i>	120	49,6		<i>Özel</i>	123	50,8
	<i>Toplam</i>	242	100		<i>Toplam</i>	242	100,0
Yaş	<i>18-23</i>	10	4,1	Pozisyon	<i>Yönetici Yardımcısı</i>	25	10,3
	<i>24-29</i>	54	22,3		<i>Teknisyen</i>	8	3,3
	<i>30-35</i>	62	25,6		<i>Şef</i>	16	6,6
	<i>36-41</i>	56	23,1		<i>Memur</i>	73	30,2
	<i>42-47</i>	37	15,3		<i>İşçi</i>	38	15,7
	<i>48+</i>	23	9,5		<i>Diğer</i>	82	33,9
	<i>Toplam</i>	242	100,0		<i>Toplam</i>	242	100,0
Eğitim Seviyesi	<i>İlköğretim</i>	15	6,2	Çalışma Süresi	<i>1-5</i>	73	30,2
	<i>Lise</i>	34	14,0		<i>6-10</i>	63	26,0
	<i>Yüksekokul-Üniversite</i>	135	55,8		<i>11-15</i>	42	17,4
	<i>Yüksek L. - Doktora</i>	58	24,0		<i>16-20</i>	29	12,0
	<i>Toplam</i>	242	100		<i>20+</i>	35	14,5
				<i>Toplam</i>	242	100,0	

4.4. Veri Toplama Araçları

Veriler 2016-2017 yılları arasında toplanmıştır. Araştırma verilerinin toplanması için bir anket formu hazırlanmıştır. Anketin ilk bölümünde Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen “Örgütsel Sinizm” ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeği,

Türkçe'ye Kalağan (2009) tarafından uyarlanmış, sonrasında Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından tekrar geçerlilik ve güvenilirliği yapılmıştır. Bilişsel sinizm (5 soru), duyuşsal sinizm (4 soru) ve davranışsal sinizm (4 soru) olmak üzere 3 alt boyuttan meydana gelmektedir. Örgütsel sinizm ölçeğinde “aralıklı ölçek” (1=Tamamen Katılıyorum, 2= Oldukça Katılıyorum, 3=Biraz Katılıyorum, 4=Çok Az Katılıyorum, 5=Hiç Katılmıyorum) kullanılmıştır.

Anket formunun ikinci bölümünde ise; Jonason ve Webster (2010) tarafından geliştirilen “Karanlık Üçlü (Dirty Dozen Scale)” ölçeğinin “psikopati” ile ilgili maddeleri kullanılmıştır. “Karanlık Üçlü” ölçeği, Erarslan-Çapan ve arkadaşları (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Uyarlanan bu ölçekte test-tekrar test yöntemiyle hesaplanan güvenilirlik katsayısı “psikopati” alt boyutu için .78'dir. Bu ölçekte de “aralıklı ölçek” yöntemi (1=Tamamen Katılıyorum, 2= Oldukça Katılıyorum, 3=Biraz Katılıyorum, 4=Çok Az Katılıyorum, 5=Hiç Katılmıyorum) kullanılmıştır. Orijinal ölçekte olduğu gibi psikopati ile ilgili toplam 4 madde bulunmaktadır.

4.5. Verilerin Analizi ve Bulgular

Elde edilen veriler normal dağılıma sahiptir. Veri setinin analiz edilip yorumlanması için SPSS paket programı kullanılarak; geçerlilik, güvenilirlik ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Örneklemden elde edilen verilerin yeterli olup olmadığının belirlenmesi amacıyla KMO ve Barlett Testi uygulanmıştır ve .913 değeri elde edilmiştir. Ayrıca, p anlamlılık değeri .000 bulunmuştur. KMO değeri .913>.50 olduğundan ve p anlamlılık düzeyi .000<.05 olduğundan örneklemin yeterli olduğu ifade edilebilir. KMO testinden sonra veri setine açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır ve faktör yüklerinin .60'tan yüksek olduğu tespit edilmiştir. Akabinde, faktörlerin güvenilirliklerini ölçmek amacıyla güvenilirlik analizi uygulanmıştır (bkz. Tablo 2).

Güvenilirlik analizine göre hesaplanan Cronbach's Alpha değerleri sosyal bilimler alanında 0.70'ten büyük olmalıdır (Yaşar, 2014, s.63). Tablo 2'de görüldüğü gibi hesaplanan tüm Cronbach's Alpha katsayıları 0.70'den yüksek olduğu için ölçeğin güvenilir olduğunu ifade edebiliriz.

Tablo 2: Güvenilirlik Analizi

Faktörler	Cronbach's Alpha Değerleri
Bilişsel Sinizm	.906
Duyuşsal Sinizm	.947
Davranışsal Sinizm	.869
Psikopati	.877

4.5.1. Yöneticilere İlişkin Algılanan Psikopati Özelliklerinin Bilişsel Sinizme Etkisi

Yöneticilere ilişkin algılanan psikopati özelliklerinin, sergilenen bilişsel sinizm üzerindeki etkisini tespit etmeye yönelik gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları şöyledir (bkz. Tablo 3):

Tablo 3: Psikopatının Bilişsel Sinizme Etkisi

Model 1	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Sig.
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	1,682	,235		7,154	,000
Psikopati	,357	,060	,360	5,981	,000
F=35,778 Sig=,000					

Bağımlı Değişken: Bilişsel Sinizm

Tablo 3'e göre Model 1 (F=35,778, Sig=,000) anlamlıdır. Elde edilen bulgulara göre, psikopatının bilişsel sinizm üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır (Sig<0.05). Yöneticilere ilişkin algılanan psikopati özellikleri, sergilenen bilişsel sinizmin yaklaşık %35'ini açıklamaktadır.

4.5.2. Yöneticilere İlişkin Algılanan Psikopati Özelliklerinin Duyuşsal Sinizme Etkisi

Yöneticilere ilişkin algılanan psikopati özelliklerinin, sergilenen duyuşsal sinizm üzerindeki etkisini tespit etmeye yönelik gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları şöyledir (bkz. Tablo 4):

Tablo 4: Psikopatının Duyuşsal Sinizme Etkisi

Model 2	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Sig.
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	1,781	,236		7,547	,000
Psikopati	,512	,060	,483	8,540	,000
F=72,933, Sig= ,000					

Bağımlı Değişken: Duyuşsal Sinizm

Tablo 4'e göre Model 2 (F=72,933, Sig=,000) anlamlıdır. Elde edilen bulgulara göre, psikopatının duyuşsal sinizm üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır (Sig<0.05). Yöneticilere ilişkin algılanan psikopati özellikleri, sergilenen duyuşsal sinizmin yaklaşık %51'ini açıklamaktadır.

4.5.3 Yöneticilere İlişkin Algılanan Psikopati Özelliklerinin Davranışsal Sinizme Etkisi

Yöneticilere ilişkin algılanan psikopati özelliklerinin, sergilenen duyuşsal sinizm üzerindeki etkisini tespit etmeye yönelik gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir. Buna göre Model 3 ($F=36,321$, $Sig=,000$) anlamlıdır. Elde edilen bulgulara göre, psikopatinin davranışsal sinizm üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır ($Sig<0.05$). Yöneticilere ilişkin algılanan psikopati özellikleri, sergilenen davranışsal sinizmin yaklaşık %35'ini açıklamaktadır.

Tablo 5: Psikopatinin Davranışsal Sinizme Etkisi

Model 3	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Sig.
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	1,864	,232		8,020	,000
Psikopati	,356	,059	,363	6,027	,000
F=36,321 Sig=,000					

Bağımlı Değişken: Davranışsal Sinizm

Yapılan analizlerden elde edilen bulgulara göre;

- Tablo 3'teki psikopatinin bilişsel sinizm üzerine etkisini ölçmek için uygulanan regresyon analizine göre; çalışanların yöneticilerine ilişkin algıladıkları psikopati özellikleri sergiledikleri bilişsel sinizm davranışları üzerinde etkilidir. Dolayısıyla; **H₂ hipotezi kabul edilmiştir.**
- Tablo 4'teki psikopatinin duyuşsal sinizm üzerine etkisini ölçmek için uygulanan regresyon analizine göre; çalışanların yöneticilerine ilişkin algıladıkları psikopati özellikleri, sergiledikleri duyuşsal sinizm davranışları üzerinde etkilidir. Dolayısıyla; **H₃ hipotezi kabul edilmiştir.**
- Tablo 5'teki psikopatinin davranışsal sinizm üzerine etkisini ölçmeye yönelik uygulanan regresyon analizine göre; çalışanların yöneticilerine ilişkin algıladıkları psikopati özellikleri, sergiledikleri davranışsal sinizm davranışları üzerinde etkilidir. Dolayısıyla; **H₄ hipotezi kabul edilmiştir.**
- Tablo 3, Tablo 4 ve Tablo 5'teki regresyon analiz sonuçlarına göre; çalışanların yöneticilerine ilişkin algıladıkları psikopati özellikleri sergiledikleri örgütsel sinizmin hem bilişsel, hem duyuşsal hem de davranışsal alt boyutlarını etkilemektedir. Dolayısıyla, çalışanların yöneticilerine ilişkin algıladıkları psikopati özelliklerinin sergiledikleri örgütsel sinizm davranış üzerine etkisini test eden **H₁ hipotezi kabul edilmiştir.**

5. SONUÇ

Yöneticilerin psikopati özellikleri göstermesinin örgütsel sinizme olan etkisini belirlemeye yönelik yapılan bu ampirik araştırma sonucunda, çalışanların yöneticilerine yönelik algıladıkları psikopati davranışının örgütsel sinizm üzerinde etkisi olduğu ortaya konmuştur. Yöneticilerin psikopati özellikleri göstermesiyle sinik davranışlar arasındaki ilişkiyi açıklamak amacıyla 4 farklı hipotez test edilmiştir, bu hipotezlere göre yöneticilere yönelik algılanan psikopati davranışı hem genel anlamda örgütsel sinizm üzerine, hem de örgütsel sinizmin 3 alt boyutu üzerinde (bilişsel, duyuşsal davranışsal) etkiye sahiptir. En yüksek etkinin davranışsal sinizm boyutunda ortaya çıktığı belirlenmiştir. Çalışmanın bulguları Erkut ve Chafra (2017) tarafından yapılan ve liderlerin narsistik özelliklere sahip olmasının örgütsel sinizm üzerindeki etkisini inceleyen araştırmanın sonuçları ile uyum göstermektedir. Söz konusu çalışmada liderlerin narsistik özelliklere sahip olmasının örgütsel sinizm ile istatistiki olarak anlamlı ve pozitif bir ilişkisi olduğu ortaya konmuştur. Her ne kadar karanlık kişilik özelliklerinin alt boyutlarından bir diğeri olan makyavelizme sahip liderler ile örgütsel sinizm arasında bir çalışmaya rastlanmamış olsa da, Erkut ve Chafra'nın çalışması ile gerçekleştirdiğimiz araştırmanın bulguları beraber düşünüldüğünde, liderlerin karanlık kişilik özelliklere sahip olmasının örgütsel sinizmi arttıracığına yönelik daha genel bir çıkarıma varılabilir.

Çalışmamızın elbette bazı sınırlılıkları vardır. Çalışma Türkiye'deki dört ilde, farklı sektörlerde çalışan bireylerle gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla, özel bir coğrafi bölgede veya belli bir sektörde yapılacak çalışmalar ile bazı farklılıklar göstermesi mümkündür. Bununla birlikte, daha geniş bir örneklem ile gerçekleştirilecek çalışmalar, sonuçların genellenebilirliği arttıracaktır.

Araştırmamızın hem teorik hem de uygulamalı olarak katkıları olduğunu ifade edebiliriz. Daha önce yöneticilerin psikopati özellikleri ile örgütsel sinizm arasında ilişkiyi ölçen bir çalışmaya rastlanmadığından, bu araştırmanın literatürdeki bir açığı kapatması açısından faydalı olacağı düşünülmektedir.

Örgütlerde yaşanan sinizm davranışının hem bireysel hem de örgütsel açıdan birçok olumsuz sonucu olduğundan, sinizm davranışların önlenmesi için doğru adımların atılması örgüt için kritik öneme sahiptir. Örgütte meydana gelebilecek bu tür olumsuz davranışların azaltılmasında, yöneticilere büyük bir rol düşmektedir. Bununla beraber, çalışmadan elde edilen sonuçlar ışığında yöneticilere bazı öneriler sunulabilir. Elde edilen bulgulara göre, yöneticinin psikopati özelliklerine sahip olmasıyla doğru orantılı olarak çalışanların sergiledikleri sinizm davranışının artacağı ifade edilebilir. Dolayısıyla, yöneticilerin örgütsel sinizm tutumunu azaltmaya yönelik çabalarında, kendi kişilik özelliklerini de dikkate alarak hareket etmesinin, örgütsel performans açısından olumlu bir etki yaratacağını söylemek yanlış olmayacaktır. Yani yönetici – eğer başarabilirse – kendi karanlık taraflarını iş ortamında

bastırma yoluna giderek, meydana gelebilecek sinizm davranışlarını belli bir oranda azaltabilecektir. Bunun yanı sıra yöneticiler, çalışanların güvenlerini kazanmaya yönelik tutumlar gerçekleştirerek, örgütsel sinizmi azaltmaya çalışabilirler. Çalışanlarını güvenini kazanmak için, çalışanları ilgilendiren konularda kararlara katılmalarını sağlamak, geçmişte yapılan hataları telafi etmek ve bu hatalardan ders alarak pozitif bir çalışma iklimi yaratma çabasında olmak, adil bir yönetim sağlayarak örgütsel adaleti arttırmak gibi çeşitli yollara başvurabilirler. Karanlık kişilik özellikleri sergileyen bireyler sahip oldukları hırslarından dolayı iş hayatında çok iyi pozisyonlara gelebilir ve örgüt için bazen faydalı olabilirler. Ancak organizasyonlarda, psikopati gibi karanlık kişilik özelliklerine sahip kişiler, özellikle üst-orta düzey yönetici konumunda bulunuyorlarsa, bu kişilerin bazı olumsuz davranışlarını önleyecek danışmanlarla (yardımcılarla) birlikte çalıştırılması, bu sebeple oluşacak sinik davranışların önlenmesinde yardımcı olabilir.

Bu konuda araştırma yapmak isteyen diğer araştırmacılara da bazı öneriler sunulabilir. Yöneticilerin makyavelist özellikler göstermesi ile örgütsel sinizm davranışları arasındaki ilişki incelenebilir. Böylece, bu konu üzerinde yapılacak bir çalışma ile karanlık kişilik özelliklere sahip yöneticilerin, örgütsel sinizm davranışlarının oluşmasındaki etkileri daha kapsamlı bir şekilde değerlendirilebilecek ve sonuçların genelleştirilmesine yardımcı olacaktır. Karanlık kişilik özellikleri ile örgütsel sinizm veya bunların alt boyutlarıyla ilgili gerçekleştirilecek çalışmalarda demografik değişkenler incelenebilir, bu ilişkilerin ülkesel bazda değişiklik gösterip göstermediği kıyaslamalı olarak araştırılabilir veya örgüt kültürü, örgütsel adalet gibi kavramların bu ilişkiler üzerinde etkisinin olup olmadığı araştırma konusu olarak belirlenebilir.

Yararlanılan Kaynaklar

- Akbolat, M., Işık, O. & Kahraman, G. (2013). Sağlık çalışanlarının sinik davranışlar gösterme eğilimi. 7. *Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi*, 27-29 Eylül, Konya. 84-95.
- Akyüz, B. & Kesen, M. (2015). Örgütsel sinizm ve örgütsel güvenin geleceğin çalışanlarının akademik özyeterlik algılarına etkisi: Üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma. 23. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 14-16 Mayıs, Muğla. 889-896.
- Arrigo, B. A. & Shipley, S. (2001). The confusion over psychopathy (I): Historical considerations. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 45(3), 325-344.
- Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 12-27.
- Ateş, M.A., Algül, A., Gülsün, M., Geçici, Ö., Özdemir, B., Başoğlu, C., Semiz, Ü.B., Ebrinç, S. & Çetin, M. (2009). Antisosyal kişilik bozukluğu olan genç erkeklerde aleksitimi, saldırganlık ve psikopati ilişkisi. *Nöropsikiyatri Arşivi*, 46(4), 135-139.

- Aydoğan, E. & Serbest, S. (2016). İş yerinde karanlık üçlü: Bir kamu kuruluşunun iç denetim biriminde araştırma. *Sayıştay Dergisi*, 97-121.
- Babiak, P. & Hare, R.D. (2007). *Snakes in suits*. HarperCollins.
- Bailey, C.D. (2015). Psychopathy, academic accountants' attitudes toward unethical research practices, and publication success. *The Accounting Review*, 90(4), 1307-1332.
- Bakan, İ., Erşahan, B., Büyükebeşe, T. & Sezer, B. (2014). Motivasyon (içsel ve dışsal), yabancılaşma ve sinizm ilişkisi: Bir alan araştırması. 2. *Örgütsel Davranış Kongresi*, 7-8 Kasım, Kayseri, 223-230.
- Balay, R., Kaya, A. & Cülha, A. (2013). Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), 123-144.
- Brandes, P., Dharwadkar, R. & Dean Jr., J.W. (1999) Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. *The 36th Annual Meeting of the Eastern Academy of Management*, Philadelphia, 1-33.
- Çalışkan, S.C., Ünal, Z.M., Kalafatoğlu, Y., Üçler, Ç. & Akün, F.A. (2015). Yöneticilerin algılanan kültürel zekâsı, çalışanın farklılık iklimi algısı, gelişime açıklık ve örgütsel sinizm etkileşimi üzerine turizm sektöründe bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(1), 1-11.
- Chiaburu, D.S, Munoz, G.J. & Gardner, R.G. (2013). How to spot a careerist early on: Psychopathy and exchange ideology as predictors of careerism. *Journal of Business Ethics*, 118(3), 473-486.
- Cihangiroğlu, N. (2012). Narsistik kişilik ile kurumsal bağlılık arasında bir ilişki var mıdır?. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 11 (2), 119-126.
- Demirel, Ö.F., Demirel, A. & Duran, A. (2014). Ağır ve tehlikeli kişilik bozukluğu. *Adli Tıp Dergisi*, 28(1), 53-59.
- Efeoğlu, İ. E. & İplik, E. (2011). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik ilaç sektöründe bir uygulama. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 343-360.
- Emhan, A., Kula, S. & Töngür, A. (2013). Yapısal eşitlik modeli kullanılarak yönetici desteği, örgütsel bağlılık, örgütsel performans ve tükenmişlik kavramları arasındaki ilişkilerin analizi: Kamu sektöründe bir uygulama. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 31(1), 53-69.
- Erarslan-Çapan, B., Satıcı, S.A., Yılmaz, M.F. & Kayış, A.R. (2015). Karanlık üçlü ölçeği: Türkçeye uyarlama çalışması. 13. *Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi*, 7-10 Ekim, Mersin, 323-326.
- Ergun Özler, D., Giderler Atalay, C. & Birican, M. (2013). Örgütlerin karanlık yüzü ve makyavelizm ile ilgili literatür taraması ve çalışanların makyavelist eğilimlerini belirlemeye yönelik bir araştırma. 21. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 30 Mayıs-1 Haziran, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya. 679-685.

- Erkutlu, H. & Chafra, J. (2017). Leaders' narcissism and organizational cynicism in healthcare organizations. *International Journal of Workplace Health Management*. 10(5), 346-363.
- Gül, H. & Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: Hemşireler üzerinde bir uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 27-47.
- Gültekin, S., Taş, A. & İlsev, A. (2014). Psikolojik sözleşme ihlali ile sinizm arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin rolü. 2. *Örgütsel Davranış Kongresi*, 7-8 Kasım, Kayseri. 481-487.
- Güzel, B. & Ayazlar, G. (2014). Örgütsel adaletin örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetine etkisi: Otel işletmeleri araştırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(26), 133-142.
- Harms, P. D., Spain, S. M. & Wood, D. (2014). Mapping personality in dark places. *Industrial and Organizational Psychology*, 7(1), 114-117.
- Jakobowitz, S. & Egan, V. (2006). The dark triad and normal personality traits. *Personality and Individual Differences Journal*, 40(2), 331-339.
- Jonason, P.K. & Kroll, C.H. (2015). A multidimensional view of the relationship between empathy and the dark triad. *Journal of Individual Differences*, 36(3), 150-156.
- Jonason, P. K. & Webster, G. D. (2010). The dirty dozen: A concise measure of the dark triad. *Psychological Assessment*, 22(2), 420-432.
- Jonason, P. K., Wee S. & Li, N. P. (2015). Competition, Autonomy, and prestige: Mechanisms through which the dark triad predict job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 72, 112-116.
- Kahya, C. (2013). Örgütsel sinizm iş performansını etkiler mi? İş tatminin aracılık etkisi. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 2(3), 34-46.
- Kanten, P. (2014). Narsistik kişilik özelliğinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin düzenleyici rolü. *Yönetim: İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 25 (76), 160-184.
- Kanten, P., Yeşiltaş, M. & Arslan, R. (2015). Kişiliğin karanlık yönünün üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinde psikolojik sözleşmenin düzenleyici rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(2), 365-391.
- Katrinli, A., Günay, G. & Zaptıoğlu, D. (2013). Etik Liderliğin örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ile ilişkisinde makyavelizm yöneliminin düzenleyici rolü. 21. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 30 Mayıs-1 Haziran, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya. 694-696.
- Kalağan, G. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Antalya.

- Karacaoğlu, K. & İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) örgütsel sinizm ölçeği türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Kayseri organize sanayi bölgesi örneği. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 77-89.
- Karacaoğlu, K. & İnce, F. (2013). Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkileri: Kayseri ilindeki imalat sanayi işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 181-202.
- Koçak, R.D. & Özudođru, H. (2012). Yöneticilerin liderlik özelliklerinin çalışanların motivasyonu ve performansı üzerindeki etkileri: Kamu ve özel hastanelerinde bir uygulama. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 76-88.
- Lee, K. & Ashton, M.C. (2005). Psychopathy, Machiavellianism, and narcissism in the five-factor model and the HEXACO model of personality structure. *Personality and Individual Differences Journal*, 38, 1571-1582.
- Özen Kutanis, R., Özsoy, E., Karakiraz, A. & Uslu, O. (2015). Örgütsel davranış araştırmalarında kişiliğin karanlık yönü (narsisizm, makyavelizm ve psikopati) dikkate alınıyor mu? 23. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 14-16 Mayıs, Muğla Sıtkı Koçman, Muğla. 734-740.
- Özsoy, E. & Ardiç, K. (2017). Karanlık Üçlü'nün (narsisizm, makyavelizm ve psikopati) iş tatminine etkisinin incelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 24 (2), 391-406.
- Özsoy, E., Ardiç, K., Uslu, O., & Balaban, Ö. (2017, November). Karanlık Üçlü'nün yöneticiye güvene etkisinin incelenmesi. In *ICPESS (International Congress on Politic, Economic and Social Studies)* (No. 3).
- Spain, S.M., Harms, P. & Lebreton, J.M. (2013). The dark side of personality at work. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 43-60.
- Timuroğlu, K. & İşcan, Ö.F. (2008). İşyerinde narsisizm ve iş tatmini ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 22 (2), 239-264.
- Topçu, İ., Türkkın, N.Ü., Bacaksız, F.E., şen, H.T., Karadal, A. & Yıldırım, A. (2016). Sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliği. *Dokuz Eylöl Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 6(3), 125-131.
- Uysal, H.T. & Yıldız, M.S. (2014). İşgören performansı açısından çalışma psikolojisinin örgütsel sinizme etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(29), 835-849.
- Wu, J. & Lebreton, J.M. (2011). Reconsidering the dispositional basis of counterproductive work behaviour: The role of aberrant personality. *Journal of Personnel Psychology*, 64, 594-618.
- Yaşar, M. (2014). İstatistiğe yönelik tutum ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(2), 59-75.
- Yavuz, A. & Bedük, A. (2016). Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Bir kamu bankasının Konya şubelerinde örnek uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35, 301-313.

Yücel, İ. & Çetinkaya, B. (2015). Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve çalışanların yaşının bu ilişki üzerindeki etkisi-“Bazen hoşlanmasak da kalmak zorunda olabiliriz!”. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(3), 247-271.



Gülay MURAT – gulaymurat@gtu.edu.tr

She is a research assistant in Faculty of Business Administration at Gebze Technical University. She got BA and MA degrees from Marmara University. She is currently a Ph.D student in Gebze Technical University.



Deniz Elber BÖRÜ – denizboru@marmara.edu.tr

She is Professor in Faculty of Business Administration, Department of Management and Organization at Marmara University. Her research areas are organizational behaviour, management and entrepreneurship.