

## Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri, Risk Alma Eğilimi, Örgütsel Bağlılık, Kariyer Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler

*The Relationships among Dark Triad Personality Traits, Risk Taking Tendency, Organizational Commitment, Career Commitment and Turnover Intention*

**Tunç Taner GÜRLEK<sup>1</sup>, A. Başak OK<sup>2</sup>**

### Öz

Bu çalışmada son yıllarda işe dönük pek çok tutum ve davranışla ilişkili olduğu görgül çalışmalarca raporlanan ve karanlık üçlü kişilik özellikleri olarak adlandırılan Makyavelizm, narsisizm ve klinik-altı psikopati kişilik özelliklerinin çalışanların risk alma eğilimi, duygusal örgütsel bağlılık, kariyer bağlılığı ve işten ayrılma niyetiyle ilişkileri araştırılmıştır. Araştırmanın örneklemini tam zamanlı çalışan 236 beyaz yaka çalışan oluşturmuştur. Katılımcılara demografik bilgi formu, karanlık üçlü kişilik ölçeği, risk alma ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği, kariyer odaklı bağlılık ölçeği ve işten ayrılma niyeti ölçeklerini içeren bir anket formu uygulanmıştır. Çalışmanın verileri Google Forms üzerinden çevrimiçi olarak toplanmıştır. Korelasyon analizleri, hem Makyavelizm hem de narsisizm kişilik özelliklerinin kariyer bağlılığı ve finansal risk alma eğilimi ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca, finansal risk alma eğilimi kariyer odaklı bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile pozitif yönde, duygusal örgütsel bağlılık ile ise negatif yönde ilişkilidir. Regresyon analizi bulguları kariyer odaklı bağlılığın çalışılan pozisyon ve narsisizm kişilik özelliği tarafından pozitif ve anlamlı yönde yordadığını göstermektedir. Son olarak, işten ayrılma niyeti ise sadece finansal risk alma değişkeni tarafından anlamlı ve pozitif yönde yordanmaktadır. Araştırma bulguları konuyla ilgili alan yazın temelinde tartışılmaktadır.

**Jel Kodları:** D2, D23, M1, M10.

**Anahtar Kelimeler:** *Karanlık üçlü kişilik özellikleri, risk alma, örgütsel bağlılık, kariyer bağlılığı, işten ayrılma niyeti*

### Abstract

This study examined dark triad personality traits' (i.e., Machiavellianism, narcissism and subclinical psychopathy), which have been reported by empirical studies to be related to many work-related attitudes and behaviors in recent years, relationship with employees' risk-taking tendency, affective organizational commitment, career commitment, and turnover intention. The sample of the study consisted of 236 white-collar employees who are working full-time.

<sup>1</sup> Yüksek Lisans Öğrencisi, Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Psikoloji Bölümü, tanergurlek@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-2645-5471

<sup>2</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Ankara Üniversitesi Psikoloji Bölümü, okbasak@yahoo.com, ORCID: 0000-0002-6775-9690



Gürlek, T. T. & Ok, A. B. (2022). Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri, Risk Alma Eğilimi, Örgütsel Bağlılık, Kariyer Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler. *Fiscaoeconomia*, 6(2), 457-477.

Doi: 10.25295/fsecon.1074806

A survey package including demographic information form, dark triad personality scale, risk-taking scale, organizational commitment scale, career-oriented commitment scale, and turnover intention scale was administered to the participants. The data of the study were collected online via Google Forms. Correlation analyses indicated that both Machiavellian and narcissistic personality traits are positively associated with career commitment and financial risk-taking propensity. In addition, the tendency to take financial risks is positively related to both career-oriented commitment and intention to leave but negatively related to employees' affective commitment to the organization. Results of regression analyses showed that career-oriented commitment is significantly and positively predicted by the position and narcissism personality trait variables. Finally, the turnover intention was found to be significantly and positively predicted only by the financial risk-taking variable. The findings of the study are discussed on the basis of the relevant literature.

**Jel Codes:** D2, D23, M1, M10.

**Keywords:** Dark Triad personality traits, risk taking, organizational commitment, career commitment, turnover intention

## 1. Giriş

Çalışanların işe yönelik tutum ve davranışlarını araştırmada kişilik özelliklerinin kullanılması örgütsel psikoloji ve örgütsel davranış alan yazınında oldukça popülerdir. Geçmiş yıllarda çalışan davranışlarının yordanmasında ağırlıklı olarak olumlu kişilik özelliklerine (örn., proaktif kişilik ya da Kişiliğin Beş Faktör Kuramı'nda yer alan özdisiplin, duygusal dengelilik, uyumluluk, yeniliklere açıklık ve dışa dönüklük vb. gibi) vurgu yapılmaktayken, son yıllarda örgütlerde kötü muamele ve yıkıcı liderlik gibi konuların yaygın olarak çalışılmasına bağlı olarak çalışanların olumsuz kişilik özelliklerinin de iş davranışları ile ilişkisi araştırılmaya başlanmıştır. Bunlar arasında Karanlık Üçlü olarak adlandırılan ve Makyavelizm, eşik altı (subclinical) narsisizm ve eşik altı psikopatiyi içeren kişilik özellikleri (Paulhus ve Williams, 2002) sıklıkla araştırmalara konu olmaktadır. Karanlık Üçlü kişilik özelliklerinin çalışanların iş performansı ve üretkenlik karşısı iş davranışları gibi iş sonuçlarını yordadığı yönünde görgül destek bulunmaktadır (O'Boyle, Forsyth, Banks ve McDaniel, 2012). Bu çalışmada da, Makyavelizm, eşik altı narsisizm ve eşik altı psikopati kişilik özelliklerinin çalışanların risk alma eğilimi, duygusal örgütsel bağlılıkları, kariyer bağlılığı ve işten ayrılma niyeti ile ilişkilerinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

### 1.1. Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri

Yukarıda da belirtildiği gibi, Karanlık Üçlü kişilik özellikleri Makyavelizm, narsisizm ve psikopati kişilik özelliklerini içermektedir (Paulhus ve Williams, 2002). Bu üç kişilik özelliğinden narsisizm ve psikopati klinik psikoloji alanında da çalışılan kişilik özellikleridir (Jakobwitz ve Egan, 2006; Pincus, Ansell, Pimentel, Cain, Wright ve Levy, 2009). Ancak, psikopatoloji kapsamında psikiyatri ve klinik psikoloji alanyazınlarında yer alan narsisizm ve psikopatiden farklı olarak, eşik altı narsisizm ve psikopati normal örnekleme görülen ve sosyal olarak kötücül kişilik özelliklerini ifade etmektedir (Paulhus, 2014). Makyavelizm (Christie ve Geis, 1970) ise bir kişilik bozukluğu olarak değil bir kişilik özelliği olarak ortaya atılmıştır (Furnham, Richards ve Paulhus, 2013; Vize, Lynam, Collison ve Miller, 2018). Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin



Gürlek, T. T. & Ok, A. B. (2022). Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri, Risk Alma Eğilimi, Örgütsel Bağlılık, Kariyer Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler. *Fiscaoeconomia*, 6(2), 457-477.

Doi: 10.25295/fsecon.1074806

birbirleriyle ilişkili ancak, birbirinden ayrı yapılar olduğu öne sürülmektedir (Paulhus ve Williams, 2002).

Narsisizm boyutunda yüksek olan bireylerin, empatiden yoksun, diğer insanların ihtiyaçlarına karşı kayıtsız ve kendilerini diğerlerinden üstün görme gibi özelliklere sahip olduğu belirtilmektedir (Sedikides ve Gregg, 2008). Makyavelizm düzeyi yüksek olan bireyler manipülatif, etik değerlere sahip olmayan, duygusuz, başkalarına güvenmeyen, sinik dünya görüşüne sahip ve başkalarını sömüren bireyler olarak tanımlanmaktadır (O'Boyle, Forsyth, Banks ve McDaniel, 2012). Psikopati düzeyi yüksek olan bireylerin ise dürtüsel, sapkın davranışlar sergilemeye eğilimli, empati düzeyi düşük, pişmanlık duymayan ve manipülatif bireyler oldukları belirtilmektedir (Cleckley, 1976).

Son yıllarda karanlık üçlü kişilik özelliklerinin işe yönelik farklı tutum ve davranışlarla ilişkileri yaygın olarak çalışılmaktadır. Bu çalışmalardan elde edilen bulgular karanlık üçlü kişilik özelliklerinin hem olumlu hem de olumsuz bazı çalışan tutum ve davranışları ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Buna göre, özellikle Makyavelizm ve narsisizm kişilik özellikleri kariyer ile ilgili birçok değişkenle pozitif yönde ilişkilidir. Örneğin, Makyavelizm hem objektif kariyer başarısı ile hem de kariyer doyumunu olarak ölçülen öznel kariyer başarısı ile, narsisizm ise objektif kariyer başarısı ile pozitif korelasyona sahiptir (Spurk, Keller ve Hirshi, 2016). Ayrıca, hem narsisizm hem de Makyavelizm kişilik özelliklerinin kariyer uyumu ve proaktif kariyer davranışı ile pozitif yönde ilişkili olduğu rapor edilmektedir (Cui ve Zhang, 2021). Narsisizm ve Makyavelizm boyutunda yüksek olan çalışanların liderlik pozisyonlarına ulaşmada avantaj sağladığı yönünde de bulgular mevcuttur (Grijalva, Harms, Newman, Gaddis ve Fraley, 2015; Nuzulia ve Why, 2020; Spurk, Keller ve Hirshi, 2016). Diğer taraftan, psikopati ise kariyer doyumunu ile negatif yönde ilişkilidir (Spurk, Keller ve Hirshi, 2016). Makyavelizm ve psikopati iş performansı ile negatif yönde ilişkili bulunmuştur (O'Boyle, Forsyth, Banks ve McDaniel, 2012). Narsisizm ise öznel olarak değil ama objektif olarak ölçülen iş performansı ile negatif yönde ilişkilidir (Guedes, 2017). Makyavelizm ve psikopati ile iş doyumunu arasında negatif, narsisizm ile iş doyumunu arasında ise pozitif yönde ilişki rapor edilmektedir (Jonason, Wee ve Li, 2015). Her üç karanlık kişilik özelliği de iş yeri zorbalığı, iş yeri nezaketsizliği, üretkenlik karşıtı iş davranışları ile pozitif korelasyona sahiptir (örn., O'Boyle, Forsyth, Banks ve McDaniel, 2012; Thibault ve Kelloway, 2020). Narsisizm kişiye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları ve duygusal örgütsel bağlılık ile pozitif yönde ilişkili olmakla birlikte hem Makyavelizm hem de psikopati bu her iki değişkenle de negatif yönde ilişkilidir. Her üç karanlık üçlü kişilik özelliği de kuruma yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı ile negatif yönde ilişkilidir (Thibault ve Kelloway, 2020).

Karanlık üçlü kişilik özellikleri yüksek düzeyde olan çalışanların bu özelliklerini iş ortamına da taşıdıkları bilinmektedir. İzleyen bölümde bir öncül değişken olarak karanlık üçlü kişilik özelliklerinin çalışanların risk alma eğilimleri, çalıştıkları kuruma ve kendi bireysel kariyerlerine bağlılıkları ile ilişkileri üzerinde durulmaktadır.

## **1.2. Karanlık Üçlü, Risk Alma, Duygusal Örgütsel Bağlılık ve Kariyer Bağlılığı**

Bazı kişilik özelliklerinin risk alma konusundaki bireysel farklılıklar ile ilişkili olduğu öne sürülmektedir. Bu kişilik özelliklerine örnek olarak karanlık üçlü kişilik özellikleri, beş faktör kişilik özellikleri, dürtüsellik, saldırganlık ve heyecan arama verilebilir (Bıçaksız, 2021, 2019;



Gürlek, T. T. & Ok, A. B. (2022). Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri, Risk Alma Eğilimi, Örgütsel Bağlılık, Kariyer Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler. *Fiscaoeconomia*, 6(2), 457-477.

Doi: 10.25295/fsecon.1074806

Grover, 2018; Grover ve Furnham, 2021; Lauriola, Panno, Levin ve Lejuez, 2013; Nicholson, Soane, Fenton-O'Creedy ve Willman, 2005; Zuckerman ve Kuhlman, 2000).

Crysel ve arkadaşları (Crysel, Crosier ve Webster, 2013) karanlık üçlü kişilik özelliklerinin dürtüsellik, heyecan arama ve risk alma ile pozitif yönde bir ilişkisi olduğunu belirtmektedir. Narsisizm düzeyi yüksek bireylerin aşırı özgüveninin riskli kararlarında artışa neden olduğunu rapor eden çalışmalar mevcuttur (Carre ve Jones, 2016). İş ortamında narsisizm düzeyi yüksek üst düzey yöneticilerin performanslarına yönelik objektif bilgileri dikkate almadıkları ve özellikle övgü aldıklarında risk almaya yöneldikleri belirtilmektedir (Chatterjee ve Hambrick, 2011). Narsisizm düzeyi yüksek bireylerin benmerkezci özellikleri nedeniyle riskleri görmelerine rağmen özellikle diğer bireylerin paraları ile risk alıp büyük kayıplar deneyimledikleri belirtilmektedir (Jones, 2013). Benzer şekilde, psikopati düzeyi yüksek bireylerin kaybetmenin neredeyse kesin olduğu durumlarda bile başkasının parasıyla kumar oynayıp, başkalarına verdikleri zararları ilgilendikleri ve sonuç olarak kendi kazançları için başka bir kişinin parasını riske atmaya istekli oldukları ifade edilmektedir. Makyavelizm düzeyi yüksek olan bireylerin ise daha stratejik davrandığı ve yakalanma riskinin düşük olduğu durumlarda riskli davranışlar sergileme eğiliminde olduğu bilinmektedir (Jones, 2013). Dolayısıyla, karanlık üçlü kişilik özellikleri ve risk alma eğilimi arasındaki ilişkiye yönelik olarak aşağıdaki hipotez öne sürülmektedir.

Hipotez 1: Karanlık üçlü kişilik özellikleri ile risk alma eğilimi arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır.

Örgütsel bağlılık, çalışanların çalıştıkları kuruma yönelik tutumlarını ifade etmektedir. Alanyazında örgütsel bağlılık bazı araştırmacılar tarafından tek boyutlu, bazı araştırmacılar tarafından çok boyutlu olarak ele alınmaktadır (örn., Meyer, Allen ve Smith, 1993; Mowday, Porter ve Steers, 1982). Genel olarak alanyazında, Meyer ve arkadaşlarının üç boyutlu örgütsel bağlılık modelinin benimsendiği değerlendirilmektedir. Üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli çalışanların duygusal, normatif ve devam bağlılığı olmak üzere üç boyut altında gruplandırılabilir nedenlerle çalıştıkları kuruma bağlılık geliştirdiklerini öne sürülmektedir (Allen ve Meyer, 1990; Meyer ve Allen, 1997). Buna göre, duygusal bağlılık çalışanın çalıştığı kurumla özdeşim kurması nedeniyle o kurumda çalışmaya devam etmek istemesi, normatif bağlılık çalışanın kurumunda çalışmaya devam etme konusunda ahlaki bir zorunluluk hissetmesi ve devam bağlılığı ise çalışanın kurumundan ayrılmasının maliyetinin yüksek olduğunu düşünmesi nedeniyle o kurumda çalışmaya devam etmesi olarak tanımlanmaktadır (Allen ve Meyer, 1990; Meyer ve Allen, 1997). Her ne kadar üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli farklı kültürlerde de desteklense de (örn., Wasti, 1998, 2000), üç bağlılık boyutu içinde çalışan tutum ve davranışlarının en güçlü yordayıcısının duygusal bağlılık boyutu olduğu bilinmektedir (Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky, 2002). O nedenle bu çalışmada da çalışanların çalıştıkları kuruma yönelik duygusal bağlılıkları incelenmektedir.

Görgül çalışmalar çalışanların sadece çalıştıkları kuruma değil, iş yaşamındaki diğer hedeflere de (örn., kariyer, meslek, yönetici, iş grubu vb.) bağlılık geliştirebileceğini göstermektedir (Ellemers, De Gilder ve Van Den Heuvel, 1998; Stinglhamber, Bentein ve Vandenberghe, 2002). Bu bağlılık hedeflerinden biri olan kariyer bağlılığı *çalışanların mesleklerinde ilerlemeye ve başarılı olmaya yönelik motivasyonlarını* ifade etmektedir (Ellemers ve ark., 1998, p. 718).



Gürlek, T. T. & Ok, A. B. (2022). Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri, Risk Alma Eğilimi, Örgütsel Bağlılık, Kariyer Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler. *Fiscaoeconomia*, 6(2), 457-477.

Doi: 10.25295/fsecon.1074806

Buna göre, çalışanlar kendi bireysel kariyer hedeflerine mevcut kurumlarında ya da başka bir kurumda ulaşabileceklerini düşünebilirler.

Risk alma ile çalışan tutum ve davranışları arasında ilişki olduğunu gösteren bazı çalışmalar mevcuttur. Örneğin, sosyal alanda risk alma ile girişimcilik (Curry, 2014), risk alma ile örgütsel değişime bağlılık (Jung, Kang ve Choi, 2020) ve risk alma ile algılanan örgütsel destek (Neves ve Eisenberger, 2014) arasında ilişki olduğu rapor edilmektedir. Risk alma eğilimi yüksek çalışanların kurumlarında çalışmaya devam etme konusunda düşük düzeyde bir motivasyona sahip olmaları beklenebilir. Diğer taraftan, risk alma eğilimi yüksek çalışanların bireysel kariyer hedeflerine ulaşma konusunda daha cesur davranmaları beklenir. Dolayısıyla, yukarıda verilen alanyazınla bağlantılı olarak risk alma ve bağlılık hedefleri arasındaki ilişki ile olarak aşağıdaki hipotez önerilmektedir:

Hipotez 2: Risk alma eğilimi a) örgütsel bağlılık ile negatif yönde ve b) kariyer bağlılığı ile pozitif yönde ilişkilidir.

Karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip çalışanların benmerkezci ve risk alma eğilimi yüksek bireyler olmasının onların farklı bağlılık hedeflerine yönelik tutumlarının da farklılaşmasına neden olması beklenebilir. Karanlık üçlü kişilik özellikleri ile bağlılık hedefleri arasındaki ilişkileri ele alan çalışmalar sınırlı olmakla birlikte bu çalışmaların bulguları bu çalışanların çalıştıkları kuruma bağlılık düzeylerinin düşük ancak, kendi bireysel kariyer hedeflerine bağlılık düzeylerinin yüksek olacağına işaret etmektedir. Örneğin, bir çalışmada Makyavelizm düzeyi yüksek olan çalışanların örgütsel bağlılık düzeyinin düşük ancak, kariyer bağlılığı düzeyinin yüksek olduğu rapor edilmektedir (Zettler, Friedrich ve Hilbig, 2011). Bir başka çalışmada da Makyavelizm ve psikopatinin duygusal örgütsel bağlılıkla negatif yönde ilişkili olduğu, narsisizm kişilik özelliğinin ise duygusal örgütsel bağlılıkla pozitif yönde ilişkili olduğu ancak, karanlık üçlü kişilik özellikleri ile duygusal örgütsel bağlılık arasında gözlemlenen bu ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirtilmektedir (Şahin ve Ağralı Ermiş, 2020). Lyons, Bowling ve Burns (2022) de çalışanların duygusal örgütsel bağlılıkları ile Makyavelizm (hem Makyavelist görüşlerin hem de Makyavelist taktiklerin) kişilik özellikleri arasında negatif, narsisizm kişilik özellikleri arasında ise pozitif yönde ilişki olduğunu belirtmektedir. Aynı çalışmada psikopati kişilik özelliği ile duygusal örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulunmuştur. Dolayısıyla, bu çalışmada da karanlık üçlü kişilik özelliklerinin örgütsel duygusal bağlılık ile kariyer odaklı bağlılık üzerinde hem doğrudan hem de risk alma eğilimi üzerinden dolaylı etkiye sahip olması beklenmektedir.

Hipotez 3: Karanlık üçlü kişilik özellikleri a) duygusal örgütsel bağlılık ile negatif yönde ve b) kariyer bağlılığı ile pozitif yönde ilişkilidir.

Hipotez 4: Risk alma eğilimi, karanlık üçlü kişilik özellikleri ile a) duygusal örgütsel bağlılık ve b) kariyer odaklı bağlılık arasındaki ilişkide aracı değişken rolü oynayacaktır.

### **1.3. Duygusal Örgütsel Bağlılık, Kariyer Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyeti**

İşten ayrılma niyeti, çalışanın çalıştığı kurumdan ayrılmaya yönelik olumlu tutumu olarak tanımlanmaktadır. İşten ayrılma niyeti, işten ayrılma davranışının güçlü bir yordayıcısı olması nedeniyle (Griffeth, Hom ve Gaertner, 2000) alanyazında sıklıkla çalışılan değişkenlerden biridir. İşten ayrılma niyetinin en güçlü yordayıcılarından biri ise örgütsel bağlılıktır (Mathieu



Gürlek, T. T. & Ok, A. B. (2022). Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri, Risk Alma Eğilimi, Örgütsel Bağlılık, Kariyer Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler. *Fiscaoeconomia*, 6(2), 457-477.

Doi: 10.25295/fsecon.1074806

ve Zajac, 1990; Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky, 2002). Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Diğer taraftan, kariyer bağlılığı yüksek düzeyde olan çalışanlar mevcut kurumlarından çok kendi bireysel kariyer hedeflerine bağlı olduklarından kariyer bağlılığı tek bir kurumla sınırlı değildir. Çalıştıkları kurumda kariyer hedeflerine ulaşamayacaklarını düşünen çalışanlar kurumlarından ayrılıp hedeflerine ulaşabileceklerini düşündükleri bir kurumda çalışmayı tercih edebilirler. Risk alma eğilimi yüksek olan çalışanların ise işten ayrılmaya yönelik tutumlarının daha olumlu olması beklenebilir. Bu nedenle risk alma, örgütsel bağlılık ve kariyer bağlılığının işten ayrılma niyeti ile ilişkisine yönelik olarak aşağıdaki hipotez önerilmektedir:

Hipotez 5: a) Duygusal örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ile negatif yönde ilişkilidir. b) Kariyer bağlılığı, işten ayrılma niyeti ile pozitif yönde ilişkilidir.

Hipotez 6: Karanlık üçlü kişilik özellikleri ve risk alma eğilimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide a) örgütsel bağlılık ve b) kariyer bağlılığı aracı değişken rolü oynayacaktır.

Yöntem bölümünde daha ayrıntılı belirtildiği üzere karanlık üçlü kişilik özelliklerinden psikopati boyutunun güvenilirlik değerinin düşük çıkmasına bağlı olarak bu çalışmada psikopati boyutu analizlere dahil edilmemiştir.

## 2. Yöntem

### 2.1. Örneklem

Çalışmanın örneklemini farklı kurum ve sektörlerde aktif olarak çalışan kadın ve erkek katılımcılar oluşturmuştur ( $n = 251$ ). Veri temizliği sonucunda 15 katılımcı analizlerden çıkarılmış ve analizler kalan 236 katılımcının verisi kullanılarak yapılmıştır. Yaşları 24 ile 63 ( $Ort. = 46.73$  yıl,  $SS = 9.02$  yıl) arasında değişen katılımcıların 130'u (%55.1) erkek, 106'sı (%44.9) kadındır. Katılımcıların 120'si (%50.8) lisans, 116'sı (%49.2) yüksek lisans veya doktora mezunudur. Farklı iş dallarında çalışmakta olan katılımcıların 156'sı (%66.1) özel sektörde, 58'i (%24.6) kamu sektöründe ve 22'si (%9.3) ise yarı kamu vasfındaki kurumlarda çalışmaktadır. Katılımcıların 101'i (%42.8) ise yönetici pozisyonunda görev yapmaktadır. Katılımcıların mevcut pozisyonlarında çalışma süreleri 2 ay ile 37 yıl ( $Ort. = 8.84$  yıl,  $SS = 8.18$  yıl), mevcut kurumlarında çalışma süreleri 2 ay ile 37 yıl ( $Ort. = 13.82$  yıl,  $SS = 10.09$  yıl) ve toplam çalışma süreleri ise 16 ay ile 38 yıl ( $Ort. = 22.84$  yıl,  $SS = 8.90$  yıl) arasında değişmektedir.

### 2.2. Veri Toplama Araçları

#### 2.2.1. Demografik Bilgi Formu

Bu formda, katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, çalıştıkları sektör ve iş dalı, mevcut pozisyonlarında çalışma süresi, mevcut kurumlarında çalışma süresi ve toplam çalışma sürelerine yönelik sorular yer almaktadır.

#### 2.2.2. Karanlık Üçlü Kişilik Özelliği

Katılımcıların karanlık üçlü kişilik özellikleri Jonason ve Webster (2010) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye Eraslan-Çapan ve arkadaşları (2015) tarafından uyarlanan Kısaltılmış Karanlık Üçlü Ölçeği (Short Dark Triad – SD3) kullanılarak ölçülmüştür. Ölçekte, Makyavelizm (örn., "Kendi amacıma ulaşmak için başkalarını yönlendirme eğilimindeyim"), narsisizm (örn.,



Gürlek, T. T. & Ok, A. B. (2022). Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri, Risk Alma Eğilimi, Örgütsel Bağlılık, Kariyer Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler. *Fiscaoeconomia*, 6(2), 457-477.

Doi: 10.25295/fsecon.1074806

“Başkalarının dikkatini üzerime çekmek isterim”) ve psikopati (örn., “Yaptıklarımın pişmanlık duymam”) kişilik özelliklerinin her birini dörder madde ile ölçeğin toplam 12 madde bulunmaktadır. Katılımcılardan ölçeğe yer alan her bir ifadeye ne ölçüde katıldıklarını 5-basamaklı Likert tipi (1 = Hiç Katılmıyorum ve 5 = Tamamen Katılıyorum) bir ölçek üzerinde belirtmeleri istenmektedir. Ölçekten alınan yüksek puan ilgili kişilik özelliklerinin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları Makyavelizm, narsisizm ve psikopati kişilik özellikleri için sırası ile .69, .86 ve .39 olarak bulunmuştur. Psikopati ölçeğinin güvenilirlik değerinin düşük olması nedeniyle bu kişilik özelliği analiz dışında bırakılmıştır.

### 2.2.3. Risk Alma

Katılımcıların risk alma düzeyleri orijinal olarak Weber ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilen ve daha sonra Blais ve Weber (2006) tarafından revize edilen Alana Özgü Risk Alma Ölçeği (DOSPERT, Domain-Specific Risk-Taking) kullanılarak ölçülmüştür. Ölçeğin revize edilmiş versiyonu risk alma alanları ile ilgili beş alt boyut (normatif, finansal, sağlık/güvenlik, sosyal ve rekreasyonel risk) içeren toplam 30 maddeden oluşmaktadır. Katılımcılardan ölçeğe yer alan her bir ifadeye ne ölçüde katıldıklarını 5-basamaklı Likert tipi (1 = Çok Düşük Olasılıkla ve 5 = Çok Yüksek Olasılıkla) bir ölçek üzerinde belirtmeleri istenmiştir. Ölçekten alınan yüksek puan, risk alma eğiliminin yüksek olduğunu göstermektedir. Bu çalışmanın amacı ve hipotezleri doğrultusunda ölçeğin finansal risk alma alt boyutu (örn., “Yıllık kazancınızın %5’i ile çok spekülasyon bir hisse senedi almak”) kullanılmıştır. Ölçeğin finansal risk alma alt boyutunun Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .76 olarak bulunmuştur.

### 2.2.4. Örgütsel Bağlılık

Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Wasti (1999) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Ölçek örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutlarının her birini altışar madde ile ölçeğin toplam 18 maddeden oluşmaktadır. Katılımcılardan ölçeğe yer alan her bir ifadeye ne ölçüde katıldıklarını 5-basamaklı Likert tipi (1 = Hiç Katılmıyorum ve 5 = Tamamen Katılıyorum) bir ölçek üzerinde belirtmeleri istenmiştir. Bu çalışma kapsamında ölçeğin duygusal bağlılık boyutu (örn., “Meslek hayatımın kalan kısmını bu kuruluşta geçirmek beni çok memnun eder”) kullanılmış ve bu alt ölçeğinin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .84 olarak bulunmuştur.

### 2.2.5. Kariyer Bağlılığı

Çalışmada Ellemers ve arkadaşları (1998) tarafından geliştirilen altı maddelik kariyer odaklı bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Katılımcılardan ölçeğe yer alan her bir ifadeye (örn., “Kariyerim hayatımdaki en önemli şeylerden biridir”) ne düzeyde katıldıklarını 5-basamaklı Likert tipi (1 = Hiç Katılmıyorum ve 5 = Tamamen Katılıyorum) bir ölçek üzerinde belirtmeleri istenmiştir. Ölçekten alınan yüksek puan bireyin kariyer odaklı bağlılığının yüksek olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .87 olarak bulunmuştur.

### 2.2.6. İşten Ayrılma Niyeti



Gürlek, T. T. & Ok, A. B. (2022). Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri, Risk Alma Eğilimi, Örgütsel Bağlılık, Kariyer Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler. *Fiscaoeconomia*, 6(2), 457-477.

Doi: 10.25295/fsecon.1074806

Katılımcıların, çalışmakta oldukları kurumlarından ayrılmaya yönelik tutumları Walsh, Ashford ve Hill (1985) tarafından geliştirilen ve Ok (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. Ölçeğin orijinal versiyonunda beş madde yer almakta olup Türkçe'ye adaptasyonu sırasında ölçeğe madde eklenmiştir. Bu çalışma kapsamında ölçeğin altı maddeden oluşan versiyonu kullanılmıştır. Katılımcılardan ölçekte yer alan her bir ifadeye (örn., "Sıklıkla bu kuruluştaki işimi bırakmayı düşünüyorum") ne ölçüde katıldıklarını 5-basamaklı Likert tipinde (1 = Hiç Katılmıyorum ve 5 = Tamamen Katılıyorum) bir ölçek üzerinde belirtmeleri istenmiştir. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .87 olarak bulunmuştur.

### 2.3. İşlem

Pandemi sürecinde yüz yüze görüşme yapılamaması nedeniyle veriler çevrimiçi olarak toplanmıştır. Katılımcılar, anketi "Google Forms" uygulaması üzerinden cep telefonu ya da bilgisayar aracılığı ile doldurmuştur. Anket formunun ilk bölümünde bilgilendirilmiş onam formu aracılığıyla, çalışmanın amacı ve çalışmaya katılımın gönüllülük esasına dayandığı konusunda bilgilendirilmiştir. Anket formunun doldurulması yaklaşık 15 dakika sürmektedir.

### 3. Bulgular

Bu bölümde ilk olarak değişkenler arasındaki korelasyonlar ve hiyerarşik regresyon analizi bulgularına yer verilmektedir. Araştırmada yer alan değişkenler arasındaki korelasyonlar incelendiğinde; işten ayrılma niyetinin demografik değişkenlerden sadece toplam çalışma süresi ( $r = .129, p < .05$ ) ile ilişkili olduğu görülmektedir. Kariyer odaklı bağlılık, demografik değişkenlerden yaş ( $r = -.245, p < .01$ ), pozisyon ( $r = .129, p < .05$ ), pozisyonda çalışma süresi ( $r = -.187, p < .01$ ), kurumda çalışma süresi ( $r = -.191, p < .01$ ), ve toplam çalışma süresi ( $r = -.209, p < .01$ ) ile ilişkilidir. Çalışmadaki diğer bağlılık değişkeni olan duygusal örgütsel bağlılık ise yaş ( $r = .160, p < .05$ ), pozisyon ( $r = .157, p < .05$ ), pozisyonda çalışma süresi ( $r = .294, p < .01$ ), kurumda çalışma süresi ( $r = .243, p < .01$ ) ve toplam çalışma süresi ( $r = .173, p < .01$ ) değişkenleri ile pozitif yönde ilişkilidir. Finansal risk alma eğiliminin demografik değişkenlerden cinsiyet ( $r = -.135, p < .05$ ), yaş ( $r = -.224, p < .01$ ), pozisyonda çalışma süresi ( $r = -.203, p < .01$ ), kurumda çalışma süresi ( $r = -.161, p < .05$ ) ve toplam çalışma süresi ( $r = -.202, p < .01$ ) değişkenlerinin hepsi ile negatif yönde ilişkili olduğu görülmektedir.

Ölçekler arasındaki korelasyonlar incelendiğinde Makyavelizm kişilik özelliğinin narsisizm kişilik özelliği ( $r = .459, p < .01$ ), finansal risk alma eğilimi ( $r = .324, p < .01$ ), kariyer odaklı bağlılık ( $r = .278, p < .01$ ) değişkenleri ile anlamlı ve pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir. Narsisizm kişilik özelliği, finansal risk alma eğilimi ( $r = .340, p < .01$ ) ve kariyer odaklı bağlılık ( $r = .373, p < .01$ ) değişkenleri ile pozitif yönde ilişkilidir. Hem Makyavelizm hem de narsisizm kişilik özellikleri ile finansal risk alma eğilimi arasındaki anlamlı ve pozitif korelasyonlar Hipotez 1'i destekler niteliktedir. Makyavelizm ve narsisizm kişilik özelliklerinin her ikisinin de kariyer odaklı bağlılık ile pozitif ve anlamlı korelasyonlara sahip olması Hipotez 3'e kısmi destek sağlamaktadır. Diğer taraftan, her iki kişilik özelliği de beklendiği gibi duygusal örgütsel bağlılık ile negatif yönde ilişkili olmakla birlikte söz konusu korelasyonlar anlamlı değildir.

Finansal risk alma eğilimi, duygusal örgütsel bağlılık ile negatif yönde ( $r = -.144, p < .05$ ), kariyer odaklı bağlılık ( $r = .214, p < .01$ ) ve işten ayrılma niyeti ( $r = .130, p < .05$ ) ile ise pozitif yönde



ilişkilidir. Bu korelasyonlar, finansal risk alma eğiliminin hem duygusal örgütsel bağlılık hem de kariyer odaklı bağlılık ile negatif yönde ilişkili olacağını öne süren Hipotez 2'yi desteklemektedir. Duygusal örgütsel bağlılık, kariyer odaklı bağlılık ( $r = .152, p < .05$ ) ile pozitif, işten ayrılma niyeti ( $r = -.269, p < .01$ ) ile ise negatif yönde ilişkilidir. Duygusal örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki anlamlı negatif ilişki Hipotez 5a'yı desteklemektedir. Diğer taraftan kariyer odaklı bağlılığın işten ayrılma niyeti ile ilişkisi anlamlı değildir. Gerek demografik değişkenlerle ölçekler arasındaki korelasyonlar, gerekse de ölçekler arası korelasyonlar genellikle beklendik yöndedir (ölçekler arası korelasyonlar için bkz. Tablo 1).

**Tablo 1: Ölçekler Arası Korelasyonlar**

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1. Makyavelizm	(.69)					
2. Narsisizm	.459**	(.86)				
3. Finansal Risk Alma	.324**	.340**	(.76)			
4. Duygusal Örgütsel Bağlılık	-.044	-.066	-.144*	(.84)		
5. Kariyer Odaklı Bağlılık	.278**	.373**	.214**	.152*	(.87)	
6. İşten Ayrılma Niyeti	.086	.047	.130*	-.269**	.077	(.87)

**Not:** 1) \*  $p < .05$  ve \*\*  $p < .01$ . 2) Köşegenlerde parantez içinde verilen değerler ilgili ölçeğe ait Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayılarını göstermektedir.

Araştırmada önerilen 4. ve 6. hipotezleri test etmek amacıyla iki ayrı hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Hipotez 4 risk alma eğiliminin, karanlık üçlü kişilik özellikleri ile a) duygusal örgütsel bağlılık ve b) kariyer odaklı bağlılık arasındaki ilişkide aracı değişken rolü oynayacağını öne sürmekteydi. Korelasyon analizleri sonucunda karanlık üçlü kişilik özelliklerinin duygusal örgütsel bağlılıkla ilişkisi istatistiksel olarak anlamlı olmadığından Hipotez 4a sınavamamıştır. Hipotez 4b'yi test etmek için yapılan hiyerarşik regresyon analizinde analize ilk aşamada korelasyon analizinde kariyer odaklı bağlılık değişkeniyle anlamlı ilişkiye sahip olduğu görülen yaş, pozisyon, mevcut pozisyonda, kurumda ve toplam çalışma süresi değişkenleri girilmiştir. Analize ikinci aşamada Makyavelizm ve narsisizm değişkenleri ve üçüncü aşamada ise finansal risk alma değişkeni girilmiştir. Bulgular, modelin kariyer odaklı bağlılıktaki varyansın %21'ini açıkladığını ve kariyer odaklı bağlılığı yordamada pozisyon ( $\beta = .153, t = 2.313, p < .05$ ) ve narsisizm kişilik özelliğinin ( $\beta = .276, t = 3.864, p < .001$ ) anlamlı etkiye sahip olduğunu göstermektedir (bkz. Tablo 2). Dolayısıyla Hipotez 4b desteklenmemektedir.

**Tablo 2: Kariyer Odaklı Bağlılığı Yordayan Değişkenleri İçeren Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları**

Değişkenler	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> değişim	$\beta$	t	F	F değişim	Güven Aralığı
<b>Aşama 1</b>	.318	.101	.101			4.738***	4.738***	
Yaş				-.481*	-2.216*			-.534 – -.031
Pozisyon				.171*	2.455*			.362 – 3.308
<b>Aşama 2</b>	.452	.204	.103			7.620***	13.425***	
Pozisyon				.157*	2.383*			.292 – 3.091



Gürlek, T. T. & Ok, A. B. (2022). Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri, Risk Alma Eğilimi, Örgütsel Bağlılık, Kariyer Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler. *Fiscaoeconomia*, 6(2), 457-477.

Doi: 10.25295/fsecon.1074806

Narsisizm				.286***	4.078***			.202 – .580
Aşama 3	.454	.206	.002			6.716***	.512	
Pozisyon				.153*	2.313*			.243 – 3.055
Narsisizm				.276***	3.864***			.185 – .570

**Not:** 1) \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$  ve \*\*\* $p < .001$ . 2) Tablodaki aşamalarda sadece istatistiksel olarak anlamlı olan yordayıcılar yer almaktadır.

Hipotez 6, Karanlık üçlü kişilik özellikleri ve risk alma eğilimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide a) duygusal örgütsel bağlılık ve b) kariyer bağlılığının aracı değişken rolü oynayacağı yönündeydi. Yukarıdaki hipotezle benzer şekilde korelasyon analizleri sonucunda karanlık üçlü kişilik özelliklerinin duygusal örgütsel bağlılıkla ilişkisi istatistiksel olarak anlamlı olmadığından Hipotez 6a sınınamamıştır. Hipotez 6b'yi test etmek için yapılan hiyerarşik regresyon analizinde analize ilk aşamada korelasyon analizinde işten ayrılma niyeti ile anlamlı ilişkiye sahip olduğu görülen toplam çalışma süresi değişkeni girilmiştir. Analize ikinci aşamada Makyavelizm ve narsisizm değişkenleri, üçüncü aşamada finansal risk alma değişkeni ve son olarak dördüncü aşamada ise kariyer odaklı bağlılık değişkeni girilmiştir. Bulgular, modelin işten ayrılma niyetindeki varyansın sadece %5'ini açıkladığını ve işten ayrılma niyetini yordamada sadece toplam çalışma süresi ile ( $\beta = .176$ ,  $t = 2.636$ ,  $p < .01$ ) ve finansal risk alma eğiliminin ( $\beta = .141$ ,  $t = 1.989$ ,  $p < .05$ ) anlamlı olduğunu göstermektedir (bkz. Tablo 3). Dolayısıyla Hipotez 6b desteklenmemektedir.

**Tablo 3: İşten Ayrılma Niyetini Yordayan Değişkenleri İçeren Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları**

Değişkenler	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> değişim	B	t	F	F değişim	Güven Aralığı
Aşama 1	.129	.017	.017			3.954*	3.954*	
TÇS				.129*	1.988*			.000 – .103
Aşama 2	.166	.028	.011			2.196	1.312	
TÇS				.144*	2.194*			.006 – .110
Aşama 3	.212	.045	.017			2.721*	4.206*	
TÇS				.165*	2.496*			.014 – .118
Finansal Risk Alma				.145*	2.051*			.005 – .251
Aşama 4	.224	.050	.005			2.427*	1.240	
TÇS				.176**	2.636**			.018 – .123
Finansal Risk Alma				.141*	1.989*			.001 – .247

**Not:** 1) \* $p < .05$  ve \*\* $p < .01$ . 2) Tablodaki aşamalarda sadece istatistiksel olarak anlamlı olan yordayıcılar yer almaktadır. 3) TÇS = Toplam Çalışma Süresi

#### 4. Tartışma

Bu çalışmada karanlık üçlü kişilik özellikleri ile çalışanların risk alma eğilimleri, çalıştıkları kuruma duygusal bağlılıkları, bireysel kariyerlerine bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri



Gürlek, T. T. & Ok, A. B. (2022). Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri, Risk Alma Eğilimi, Örgütsel Bağlılık, Kariyer Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler. *Fiscaoeconomia*, 6(2), 457-477.

Doi: 10.25295/fsecon.1074806

arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bulgular, çalışmada önerilen hipotezlerle tutarlı şekilde Makyavelizm ve narsisizm kişilik özelliklerinin hem finansal risk alma hem de kariyer odaklı bağlılık ile anlamlı ve pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan, ne Makyavelizm ne de narsisizm duygusal örgütsel bağlılıkla anlamlı ilişkiye sahip değildir. Finansal risk alma eğilimi ise kariyer odaklı bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile pozitif yönde ilişkiliyken duygusal örgütsel bağlılık ile negatif yönde ilişkilidir. Ayrıca, karanlık üçlü kişilik özellikleri ile kariyer odaklı bağlılığı yordamada da risk alma eğilimi beklendiği gibi aracı değişken rolü oynamamakta ve sadece çalışılan pozisyon ile narsisizm değişkenleri kariyer odaklı bağlılığı anlamlı düzeyde yordamaktadır. İşten ayrılma niyetini yordamada ise sadece toplam çalışma süresi ve finansal risk alma eğiliminin anlamlı pozitif yordayıcılar olduğu görülmektedir.

Korelasyon analizlerinde, Makyavelizm ve narsisizm kişilik özelliklerinin hem finansal risk alma eğilimi ile hem de kariyer odaklı bağlılık ile anlamlı ve pozitif yönde korelasyona sahip olması ilgili alanyazınla tutarlıdır (örn., Crysel ve ark., 2013; Egan ve Bull, 2020; Foster, Shenese ve Goff, 2009; Zettler ve ark., 2011). Diğer taraftan, kariyer odaklı bağlılığı yordama amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizinde her iki kişilik özelliği de risk alma eğilimini yordamamakta ve kariyer odaklı bağlılığı sadece pozisyon ve narsisizm yordamaktadır. Araştırmacılar risk ile ilişkili kavramlarla karanlık üçlü kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin tutarlı olmadığını ve bunun nedeninin farklı çalışmalarda risk değişkeninin çok farklı şekillerde tanımlanıp ölçülmesi olduğunu belirtmektedirler (Grover, 2018). Buna ilaveten, risk ve Makyavelizm arasındaki ilişkiye kıyasla risk ile narsisizm ve psikopati arasındaki ilişkinin daha tutarlı olduğu da belirtilmektedir (Grover, 2018). Makyavelizm düzeyi yüksek olan bireylerin riskli kararlar verirken dürtüsel davranmadıkları ve ancak, kendilerine bir faydası olacaksa ya da yakalanmayacaklarsa riske girdikleri bilinmekte (Crysel ve ark., 2013; Grover, 2018; Jones, 2013); narsisizm düzeyi yüksek bireylerin ise aşırı güven ve gerçek dışı bir kontrol ve iyimserlik algısına sahip olmaları nedeniyle risk alma eğilimlerinin daha fazla olduğu öne sürülmektedir (Campbell, Goodie ve Foster, 2004; Jones, 2013). Nitekim, Foster ve arkadaşlarının (2009) çalışması narsistlerin riskli karar ve davranışlarının olumsuz sonuçlarının farkında olmalarına rağmen risk almalarının nedeninin dürtüsellik ile değil risk almanın sonucunda elde edebilecekleri ödüllere daha çok odaklanmaları ile açıklanabileceğini göstermektedir.

Bu çalışmanın örnekleminin özellikleri de bu bulgularla ilişkili olabilir. Çalışmanın örneklemini üniversite mezunu ve nitelikli beyaz yaka çalışanlar oluşturmaktadır. Dolayısıyla, bu bireylerden Makyavelizm düzeyi yüksek olanlar hali hazırda çalışmakta oldukları kurumlarında bireysel kariyer hedeflerini gerçekleştirebileceklerini düşünüyor olabilirler. Bu durumda da Makyavelizm düzeyi yüksek olan çalışanlar gereksiz gördükleri risklerden kaçınarak kariyerlerini mevcut kurumlarında ilerletmeyi tercih ediyor olabilirler. Regresyon analizlerinde demografik değişkenlerden pozisyonun da kariyer odaklı bağlılığın pozitif yönde yordayıcısı olması bu açıklamayı destekler niteliktedir. Söz konusu açıklama Makyavelizm ve narsisizm kişilik özelliklerinin duygusal örgütsel bağlılıkla negatif yönde ancak istatistiksel olarak manidar olmayan korelasyonunu açıklamada da geçerli olabilir. Yani, bu çalışanlar gerek kişilik özellikleri ve gerekse de beşeri sermayeleri açısından kurumlarından çok kendi kariyerlerine bağlı olabilirler ancak, çalıştıkları kurumlar da bu çalışanları kurumda tutabilmek için onlara kurum içinde kariyerlerini geliştirme fırsatları sunuyor olabilir. Bu çalışmada kariyer odaklı



Gürlek, T. T. & Ok, A. B. (2022). Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri, Risk Alma Eğilimi, Örgütsel Bağlılık, Kariyer Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler. *Fiscaoeconomia*, 6(2), 457-477.

Doi: 10.25295/fsecon.1074806

bağlılık ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki pozitif korelasyon da bu görüşü destekler niteliktedir.

İşten ayrılma niyetini yordama amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizi bulguları ise her iki karanlık üçlü kişilik özelliğinin de işten ayrılma niyetini anlamlı düzeyde yordamadığını göstermektedir. Regresyon analizinde finansal risk alma eğilimi ve toplam çalışma süresi değişkenlerinin işten ayrılma niyetini pozitif yönde yordadığı görülmektedir. Finansal risk alma eğiliminin korelasyon analizinde duygusal örgütsel bağlılık ile negatif, kariyer odaklı bağlılık ile ise pozitif ilişkiye sahip olması ve regresyon analizinde de işten ayrılma niyetini anlamlı ve pozitif yönde yordaması bulguları birlikte değerlendirilebilir. Buna göre, finansal risk alma eğilimi yüksek olan bireyler işten ayrılmanın getirebileceği finansal riskleri göz ardı ediyor olabilirler. Çalışmanın örnekleminin görece orta ve daha üst yaşta, iyi eğitilmiş beyaz yaka çalışanlardan oluşuyor olması göz önünde bulundurularak bu bireylerin işten ayrılma ile ilişkili olabilecek finansal risklerin üstesinden gelebilecek ekonomik altyapıya sahip oldukları ve hem bu durumun hem de kariyerlerine bağlılıklarının işten ayrılmaya yönelik tutumlarını daha olumlu yönde etkilediği çıkarımı yapılabilir.

Çalışmanın bazı sınırlılıkları da mevcuttur. Bu çalışmada kullanılan kesitsel desen değişkenler arasında neden-sonuç ilişkisi kurulmasına izin vermemektedir. Gelecekte konu ile ilgili boyutsal çalışmalar yapılması karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip çalışanların kariyerlerinin farklı aşamalarında finansal riskler alma eğilimleri, bireysel kariyerlerine ve çalıştıkları kuruma bağlılıkları açısından kendi içlerinde gösterebilecekleri değişimi gözlemlemek açısından faydalı olabilir. Araştırmanın örneklemini, bulguların genellenebilirliğinin beyaz yaka çalışanlarla sınırlı kalmasına neden olmaktadır. Gelecekteki çalışmaların farklı eğitim düzeylerinden ve hem beyaz yaka hem de mavi yaka çalışanlardan veri toplaması bulguların genellenebilirliğini arttıracaktır. Ayrıca, çalışan örnekleminde toplanan ve karanlık üçlü kişilik özellikleri ile örgütsel ve kariyer bağlılığı ilişkisini inceleyen çalışmalarda kurumda kariyer geliştirme olanaklarının mevcut olup olmadığının sorulması da bulguların yorumlanmasını kolaylaştıracaktır.

Karanlık üçlü değişkenlerinin risk kavramı ile ilişkisinin incelendiği çalışmalarda her bir kişilik özelliğinin ayrı ayrı ölçülmesi gerektiğini belirtmektedirler (Grover, 2018). Bu çalışmada kullanılan ölçme aracı ise her üç karanlık kişilik özelliğini sadece dörder madde ile ölçen bir ölçektir. Buna ek olarak, bu çalışmada güvenilirlik değerinin düşük çıkması nedeniyle karanlık üçlü kişilik özelliklerinden psikopati boyutunun analizlere dahil edilememesi de çalışmanın bir diğer sınırlılığıdır. Gelecekteki araştırmalarda her bir karanlık üçlü kişilik özelliğinin ayrı ölçekler kullanılarak ölçülmesi daha farklı sonuçlar ortaya çıkarabilir. Bununla ilişkili olarak, narsisizm kişilik özelliğinin büyüklenmeci (açık, grandiose) ve savunmasız (örtük, vulnerable) narsisizm (Jauk, Weigle, Lehmann, Benedek ve Neubauer, 2017; Miller, Hoffman, Gaughan, Gentile, Maples ve Campbell, 2011) ve psikopati kişilik özelliğinin de birincil ve ikincil psikopati (Levenson, Kiehl ve Fitzpatrick, 1995; Lilienfeld, Patrick, Benning, Berg, Sellbom ve Edens, 2012) boyutları olduğu bilinmektedir. Bu durum göz önünde bulundurularak bu her iki kişilik özelliğinin de ölçümünde farklı boyutları ölçen ölçekler kullanılması söz konusu kişilik özelliklerinin alt boyutlarının risk alma eğilimi ile ilişkisinin daha doğru ve net anlaşılmasını sağlayabilir. Özellikle, psikopatının ikincil psikopati boyutunda yüksek olan bireylerin duygusal



Gürlek, T. T. & Ok, A. B. (2022). Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri, Risk Alma Eğilimi, Örgütsel Bağlılık, Kariyer Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler. *Fiscaoeconomia*, 6(2), 457-477.

Doi: 10.25295/fsecon.1074806

denglilik düzeyi düşük, heyecan arama düzeyi yüksek ve dürtüsel davranan bireyler olmaları özellikleri nedeniyle risk alma eğilimlerinin de daha yüksek olması beklenebilir. Alanyazında da bu önermeyi destekleyen görgül çalışmalar mevcuttur (Dean, Altstein, Berman, Constans, Sugar ve McCloskey, 2013; Hunt, Hopko, Bare, Lejuez, ve Robinson, 2005). Son olarak, yakın zamanda yapılan bir çalışmada bireylerin karanlık üçlü kişilik özellikleri profillerinin iş sonuçları ile farklı şekillerde ilişkili olabileceği bulgusu raporlanmıştır (Nguyen, Pascart ve Borteyrou, 2021). Dolayısıyla, gelecekteki çalışmalarda her bir karanlık üçlü kişilik özelliğinin ayrı ölçekler kullanılarak ölçülmesi ve farklı karanlık üçlü kişilik özelliği profillerinin işe yönelik tutum ve davranışlarıyla ilişkilerinin incelenmesi faydalı olacaktır.

Bu çalışmada karanlık üçlü kişilik özellikleri ile risk alma ilişkisinde sadece finansal risk alma eğilimi ölçülmüştür. Gelecekteki çalışmalarda iş yaşamı ile ilişkili olabilecek diğer risk boyutlarının da araştırmalara dahil edilmesi farklı tür risklerin bu kişilik özellikleri ile ilişkisini anlamamıza yardımcı olacaktır. Her ne kadar DOSPERT'in alt ölçekleri genel olarak bireylerin risk alma eğilimlerini ölçen maddelerden oluşsa da karanlık üçlü kişilik özelliklerinin çalışan tutum ve davranışları ile ilişkisinin ele alındığı araştırmalarda iş ortamına özgü risklerin ölçülmesi ya da simülasyonlar kullanılması daha sağlıklı sonuçlar verecektir.

Bu çalışmada narsisizm ve Makyavelizm düzeyi yüksek çalışanların kariyer odaklı bağlılıkla pozitif ilişki göstermesi bu bireylerin kendi bireysel kariyer hedeflerine ulaşmaya önem verdiğini göstermektedir. Alanyazında Makyavelizm ve narsisizm düzeyi yüksek olan çalışanların iş performansının da yüksek düzeyde olduğunu gösteren araştırmalar mevcuttur (Nguyen, Pascart ve Borteyrou, 2021). O nedenle, kurumların bu çalışanların kariyer hedeflerine kurum içinde ulaşmalarını sağlayacak imkanlar tanıyarak onların örgütsel bağlılıklarını da arttırması hem çalışanların hem de kurumların yararına olabilir.

Eleman seçme ve yerleştirme sürecinde karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip bireylerin belirlenmesi amacıyla kişilik ölçümünde gerek hali hazırda alanyazında mevcut olan karanlık üçlü kişilik özelliklerini ölçen ölçeklerin kullanılması ve gerekse aldatma ve sosyal istenirlik problemiyle baş edebilmek için karanlık üçlü kişilik özelliklerini ölçmeye yönelik geliştirilecek örtük kişilik testlerinin kullanılması uygun olabilir. Böylelikle, özellikle önemli kararlar almayı gerektiren yöneticilik gibi pozisyonlarda seçme aşamasında bu adayların tespit edilmesi faydalı olacaktır. Gerek Makyavelizm ve narsisizm kişilik özelliği boyutlarında yüksek olan bireylerin liderlik pozisyonlarına gelme olasılığının yüksek olduğu düşünüldüğünde ve gerekse Makyavelizm kişilik özelliğinin astlar tarafından algılanan istismarcı yöneticilik (Kiazid, Restubog, Zagenczyk, Kiewitz ve Tang, 2010; Wisse ve Sleebos, 2016) ve narsisizm kişilik özelliğinin de toksik liderlik (Schmidt, 2008) ile ilişkili olduğu göz önünde bulundurulduğunda seçme ve yerleştirme aşamasında bu özelliklere sahip adayların belirlenip elenmesi iş ortamının da toksik olmasını engelleyebilir. Diğer taraftan, karanlık üçlü kişilik özelliklerinden özellikle Makyavelizm ve psikopati düzeyi yüksek yöneticilerin astlarının daha olumsuz yönde etkilendiğini, astlar üzerindeki etkiler dikkate alındığında yöneticinin narsisizm düzeyinin bu iki kişilik özelliğine görece masum olduğunu rapor eden çalışmalar mevcuttur (örn., Volmer, Koch ve Göritz, 2016). Dolayısıyla, eleman seçme sürecinde adayların özellikle Makyavelizm ve psikopati düzeyleri hem kendilerinin işe yönelik tutum ve davranışları hem de astları açısından daha kritik bir öneme sahip görünmektedir.



Gürlek, T. T. & Ok, A. B. (2022). Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri, Risk Alma Eğilimi, Örgütsel Bağlılık, Kariyer Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler. *Fiscaoeconomia*, 6(2), 457-477.  
Doi: 10.25295/fsecon.1074806

## Kaynakça

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Bıçaksız, P. (2019). Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri ve Sürücü Davranışları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi [Examination of the Links between the Dark Triad Personality Traits and Driver Behaviors]. *Trafik ve Ulaşım Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 66–77.
- Bıçaksız, P. (2021). Kişilik Özellikleri ve Riskli Sürücülük: Bir Derleme Çalışması [Personality Traits and Risky Driving: A Review]. *Güvenlik Bilimleri Dergisi*, 10(1), 259–284.
- Blais, A. R. & Weber, E. U. (2006). A Domain-Specific Risk-Taking (DOSPERT) Scale For Adult Populations. *Judgment and Decision Making*, 1(1), 33–47.
- Campbell, W. K., Goodie, A. S. & Foster, J. D. (2004). Narcissism, Confidence, and Risk Attitude. *Journal of Behavioral Decision Making*, 17, 297–311.
- Carre, J.R. & Jones, D.N. (2016). The Impact of Social Support and Coercion Salience on Dark Triad Decision Making. *Personality and Individual Differences*, 94, 92–95.
- Chatterjee, A. & Hambrick, D.C. (2011). Executive Personality, Capability Cues, and Risk Taking How Narcissistic Ceos React to Their Successes and Stumbles. *Administrative Science Quarterly*, 56, 202–237.
- Christie, R. & Geis, F. L. (1970). *Studies in Machiavellianism*. New York: Academic Press.
- Cleckley, H. (1976). *The Mask of Sanity* (5. Baskı). St. Louis, MO: Mosby.
- Crysel, L. C., Crosier, B. S. & Webster, G. D. (2013). The Dark Triad and Risk Behavior. *Personality and Individual Differences*, 54(1), 35–40.
- Cui, Z. & Zhang, K. (2021). Dark Triad But A Bright Future? Socially Malevolent Personality Traits and Proactive Career Behavior. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 49(11), e9736. <https://doi.org/10.2224/sbp.9736>
- Curry, J. (2014). *A Closer Look at Entrepreneurship and Attitude Toward Risk*. Unpublished Master's thesis. Graduate College of Bowling Green State University, USA.
- Dean, A. C., Altstein, L. L., Berman, M. E., Constans, J. I., Sugar, C. A. & McCloskey, M. S. (2013). Secondary Psychopathy, But Not Primary Psychopathy, Is Associated With Risky Decision-Making In Noninstitutionalized Young Adults. *Personality and Individual Differences*, 54(2), 272–277.
- Egan, V. & Bull, S. (2020). Social Support Does Not Moderate the Relationship Between Personality and Risk-Taking/Antisocial Behavior. *Personality and Individual Differences*, 163, 110053.
- Ellemers, N., de Gilder, D. & van den Heuvel, H. (1998). Career-Oriented versus Team-Oriented Commitment and Behavior at Work. *Journal of Applied Psychology*, 83(5), 717–730.



Gürlek, T. T. & Ok, A. B. (2022). Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri, Risk Alma Eğilimi, Örgütsel Bağlılık, Kariyer Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler. *Fiscaoeconomia*, 6(2), 457-477.

Doi: 10.25295/fsecon.1074806

- 
- Figner, B. & Weber, E. U. (2011). Who Takes Risks When and Why? Determinants of Risk Taking. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4) 211–216.
- Foster, J. D., Shenese, J. W. & Goff, J. S. (2009). Why Do Narcissists Take More Risks? Testing The Roles of Perceived Risks and Benefits of Risky Behaviors. *Personality and Individual Differences*, 47, 885–889.
- Furnham, A., Richards, S. C. & Paulhus, D. L. (2013). The Dark Triad of Personality: A 10 Year Review. *Social and Personality Psychology Compass*, 7(3), 199–216.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W. & Gaertner, S. (2000). A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463–488.
- Grijalva, E., Harms, P. D., Newman, D. A., Gaddis, B. H. & Fraley, R. C. (2015). Narcissism and Leadership: A Meta-Analytic Review of Linear and Nonlinear Relationships. *Personnel Psychology*, 68(1), 1–47. <https://doi.org/10.1111/peps.12072>
- Grover, H. K. (2018). *The Upside to the Dark Side: An Empirical Investigation into the Moderators and Mediators of the Dark Triad and Work Related Outcomes*. Unpublished doctoral thesis. University College London, UK.
- Grover, S. & Furnham, A. (2021). The Moderating Effects of Emotional Stability on the Relationship Between the Dark Triad and Different Measures of Risk-Taking. *Personality and Individual Differences*, 171, 110450. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110450>
- Guedes, M. J. C. (2017). Mirror, Mirror On The Wall, Am I The Greatest Performer Of All? Narcissism and Self-Reported and Objective Performance. *Personality and Individual Differences*, 108, 182–185. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2016.12.030>
- Hunt, M. K., Hopko, D. R., Bare, R., Lejuez, C. W. & Robinson, E. V. (2005). Construct Validity of the Balloon Analog Risk Task (BART): Associations with Psychopathy and Impulsivity. *Assessment*, 12(4), 416–428.
- Jakobwitz, S. & Egan, V. (2006). The Dark Triad and Normal Personality Traits. *Personality and Individual Differences*, 40, 331–339.
- Jauk, E., Weigle, E., Lehmann, K., Benedek, M. & Neubauer, A. C. (2017). The Relationship Between Grandiose and Vulnerable (Hypersensitive) Narcissism. *Frontiers in Psychology*, 8, 1600. doi: 10.3389/fpsyg.2017.01600
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.08.026>
- Jones, D. N. (2013). What's Mine Is Mine and What's Yours Is Mine: The Dark Triad and Gambling with Your Neighbor's Money. *Journal of Research in Personality*, 47(5), 563–571.



Gürlek, T. T. & Ok, A. B. (2022). Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri, Risk Alma Eğilimi, Örgütsel Bağlılık, Kariyer Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler. *Fiscaoeconomia*, 6(2), 457-477.

Doi: 10.25295/fsecon.1074806

- 
- Jung, K. B., Kang, S. W. & Choi, S. B. (2020). Empowering Leadership, Risk-Taking Behavior, and Employees' Commitment to Organizational Change: The Mediated Moderating Role of Task Complexity. *Sustainability*, 12, 2340–2358.
- Kiazad, K., Restubog, S. L. D., Zagenczyk, T. J., Kiewitz, C. & Tang, R. L. (2010). In Pursuit of Power: The Role of Authoritarian Leadership in the Relationship Between Supervisors' Machiavellianism and Subordinates' Perceptions of Abusive Supervisory Behaviour. *Journal of Research in Personality*, 44(4), 512–519. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2010.06.004>.
- Lauriola, M., Panno, A., Levin, I. P. & Lejuez, C. W. (2014). Individual Differences in Risky Decision Making: A Meta-Analysis of Sensation Seeking and Impulsivity with the Balloon Analogue Risk Task. *Journal of Behavioral Decision Making*, 27(1), 20–36.
- Levenson, M. R., Kiehl, K. A. & Fitzpatrick, C. M. (1995). Assessing Psychopathic Attributes in a Noninstitutionalized Population. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(1), 151–158.
- Lilienfeld, S. O., Patrick, C. J., Benning, S. D., Berg, J., Sellbom, M. & Edens, J. F. (2012). The Role of Fearless Dominance in Psychopathy: Confusions, Controversies, and Clarifications. *Personality Disorders: Theory, Research, and Treatment*, 3(3), 327–340.
- Lyons, B. D., Bowling, N. A. & Burns, G. N. (2022). Accentuating Dark Triad Behavior Through Low Organizational Commitment: A Study on Peer Reporting. *Ethics & Behavior*, 32(1), 32–43, DOI: 10.1080/10508422.2020.1850286
- Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171–194.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538–551.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20–52.
- Miller, J. D., Hoffman, B. J., Gaughan, E. T., Gentile, B., Maples, J. & Campbell, K. W. (2011). Grandiose and Vulnerable Narcissism: A Nomological Network Analysis. *Journal of Personality*, 79, 1013–1042.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Academic Press.
- Neves, P. & Eisenberger, R. (2014). Perceived Organizational Support and Risk Taking. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 187–205.





Gürlek, T. T. & Ok, A. B. (2022). Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri, Risk Alma Eğilimi, Örgütsel Bağlılık, Kariyer Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler. *Fiscaoeconomia*, 6(2), 457-477.

Doi: 10.25295/fsecon.1074806

- 
- Nicholson, N., Soane, E., Fenton-O’Creevy, M. & Willman, P. (2005). Personality and Domain-Specific Risk Taking. *Journal of Risk Research*, 8(2), 157–176.
- Nguyen, N., Pascart, S. & Borteyrou, X. (2021). The Dark Triad Personality Traits and Work Behaviors: A Person-Centered Approach. *Personality and Individual Differences*, 170, 110432. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110432>
- Nuzulia, S. & Why, F. Y. P. (2020). When the Dark Shines: The Role of Dark Personality Traits in Leadership Role Occupancy and Hiring Decisions in a Collectivistic Culture. *Social Psychological and Personality Science*, 11(8), 1089-1100. <https://doi.org/10.1177/1948550619893956>
- O’Boyle, Jr., E. H., Forsyth, D. R., Banks, G. C. & McDaniel, M. A. (2012). A Meta-Analysis of the Dark Triad and Work Behavior: A Social Exchange Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 557–579.
- Ok, A. B. (2007). *Correlates of Organizational Commitment: A Special Emphasis on Organizational Communication*. Yayınlanmamış doktora tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Paulhus, D. L. (2014). Toward a Taxonomy of Dark Personalities. *Current Directions in Psychological Science*, 23(6), 421–426.
- Pincus, A. L., Ansell, E. B., Pimentel, C. A., Cain, N. M., Wright, A. G. C., & Levy, K. N. (2009). Initial Construction and Validation of the Pathological Narcissism Inventory. *Psychological Assessment*, 21(3), 365–379.
- Schmidt, A. A. (2008). *Development and Validation of the Toxic Leadership Scale*. (Publication No. 1453699) [Master’s Thesis, University of Maryland]. ProQuest Dissertations Publishing.
- Sedikides, C. & Gregg, A. P. (2008). Self-Enhancement: Food for Thought. *Perspectives on Psychological Science*, 3(2), 102–116.
- Shrout, P. E. & Bolger, N. (2002). Mediation in Experimental and Non-Experimental Studies: New Procedures and Recommendations. *Psychological Methods*, 7(4), 422–445.
- 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>
- Stinglhamber, F., Bentein, K. & Vandenberghe, C. (2002). Extension of the Three-Component Model of Commitment to Five Foci: Development of Measures and Substantive Test. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(2), 123–138.
- Şahin, M. Y. & Ağralı Ermiş, S. (2020). The Relationship between Academics’ Dark Triad Traits and Their Organizational Commitment in Physical Education and Sport. *International Education Studies*, 13(9), 75–81.



Gürlek, T. T. & Ok, A. B. (2022). Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri, Risk Alma Eğilimi, Örgütsel Bağlılık, Kariyer Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler. *Fiscaoeconomia*, 6(2), 457-477.

Doi: 10.25295/fsecon.1074806

- 
- Thibault, T. & Kelloway, E. K. (2020) The Dark Tetrad at Work. *Human Performance*, 33(5), 406–424. <https://doi.org/10.1080/08959285.2020.1802728>
- Vize, C. E., Lynam, D. R., Collison, K. L. & Miller, J. D. (2018). Differences among Dark Triad Components: A Meta-Analytic Investigation. *Personality Disorders: Theory, Research, and Treatment*, 9(2), 101–111.
- Volmer, J., Koch, I. K. & Göritz, A. S. (2016). The Bright and Dark Sides of Leaders' Dark Triad Traits: Effects on Subordinates' Career Success and Well-Being. *Personality and Individual Differences*, 101, 413–418. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.046>
- Walsh, J. P., Ashford, S. J. & Hill, T. E. (1985). Feedback Obstruction: The Influence of the Information Environment on Employee Turnover Intention. *Human Relations*, 38(1), 23-46.
- Wasti, S. A. (1998). Cultural Barriers in the Transferability of Japanese and American Human Resources Practices to Developing Countries: The Turkish Case. *The International Journal of Human Resource Management*, 9(4), 608-631.
- Wasti, S. A. (1999). *Organizational Commitment and Collectivism: The Case of Turkey*. Unpublished doctoral dissertation, University of Illinois, Urbana-Champaign.
- Wasti, S. A. (2000). Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bir Bakış. Z. Aycan (Ed.) içinde *Akademisyenler ve Profesyoneller Bakış Açısıyla Türkiye’de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları* (ss. 201-224). Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Weber, E. U., Blais, A. R. & Betz, N. E. (2002). A Domain-Specific Risk-Attitude Scale: Measuring Risk Perceptions and Risk Behaviors. *Journal of Behavioral Decision Making*, 15, 263–290.
- Wisse, B. & Sleebos, E. (2016). When The Dark Ones Gain Power: Perceived Position Power Strengthens the Effect of Supervisor Machiavellianism on Abusive Supervision in Work Teams. *Personality and Individual Differences*, 99, 122–126.
- Zettler, I., Friedrich, N. & Hilbig, B. E. (2011). Dissecting Work Commitment: The Role of Machiavellianism. *Career Development International*, 16(1), 20–35.
- Zuckerman, M. & Kuhlman, D. M. (2000). Personality and Risk-Taking: Common Biosocial Factors. *Journal of Personality*, 68(6), 999–1029.

**Etik Beyanı:** Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde *Fiscaoeconomia* Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına aittir.

**Ethics Statement:** The authors declare that ethical rules are followed in all preparation processes of this study. In case of detection of a contrary situation, *Fiscaoeconomia* has no responsibility and all responsibility belongs to the authors of the study.



Gürlek, T. T. & Ok, A. B. (2022). Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri, Risk Alma Eğilimi, Örgütsel Bağlılık, Kariyer Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler. *Fiscaoeconomia*, 6(2), 457-477.  
Doi: 10.25295/fsecon.1074806

## **The Relationships among Dark Triad Personality Traits, Risk Taking Tendency, Organizational Commitment, Career Commitment and Turnover Intention**

**Tunç Taner GÜRLEK & A. Başak OK**

### **Extended Abstract**

Studying employees' personality traits in examining employee attitudes and behaviors is very popular. Past research was heavily dominated by positive aspects of employee personality, such as proactive personality and the Big Five. However, in the last years, due to the increase in research focusing on topics such as workplace mistreatment and destructive leadership, researchers have begun to investigate the relationships between aversive personality traits and work behaviors. Of these aversive personality traits, the one which is named as Dark Triad (DT), including Machiavellianism, subclinical narcissism and subclinical psychopathy (Paulhus & Williams, 2002), is extensively studied. Studies provided empirical support for the predictive power of DT personality traits on employees' work outcomes, including job performance and counterproductive work behaviors (O'Boyle, Forsyth, Banks, & McDaniel, 2012). Thus, the purpose of this study is to examine the relationships among DT personality traits, risk-taking tendency, affective organizational commitment, career commitment, and turnover intention. In line with the purpose of the study, the following hypotheses are proposed:

Hypothesis 1: There will be a positive relation between DT personality traits and risk-taking tendency.

Hypothesis 2: Risk-taking tendency will be a) negatively related to affective commitment to the organization and b) positively related to career commitment.

Hypothesis 3: DT personality traits will be a) negatively related to affective commitment to the organization and b) positively related to career commitment.

Hypothesis 4: Risk-taking tendency will mediate the relationship between a) DT personality traits and affective organizational commitment and b) DT personality traits and career commitment.

Hypothesis 5: a) Affective commitment to the organization will be negatively related to turnover intention. b) Career commitment will be positively related to turnover intention.

Hypothesis 6: a) Affective commitment to the organization and b) career commitment will mediate DT personality traits' and risk-taking tendency's relationship with turnover intention.

The sample of the study consists of 236 full-time, white-collar employees (130 men and 106 women) working in different organizations and sectors. The survey package consists of demographic information form, Short Dark Triad-SD3 Scale (Jonason & Webster, 2010), financial risk-taking subscale of Domain-Specific Risk-Taking Scale (Blais & Weber, 2006), affective organizational commitment scale (Allen & Meyer, 1990), career commitment scale (Ellemers et al., 1998), and turnover intention scale (Walsh, Ashford, & Hill, 1985). Participation in the study was completely voluntary and the data was collected online via Google Forms.



Gürlek, T. T. & Ok, A. B. (2022). Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri, Risk Alma Eğilimi, Örgütsel Bağlılık, Kariyer Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler. *Fiscaeconomia*, 6(2), 457-477.

Doi: 10.25295/fsecon.1074806

The results section consists of correlational and hierarchical regression analyses. Supporting Hypothesis 1, financial risk-taking tendency is positively correlated with both Machiavellianism and narcissism. Both of these DT traits are also positively correlated with career commitment which provides partial support for Hypothesis 3. In support of Hypothesis 2, financial risk-taking tendency is negatively correlated both with affective commitment to the organization and career commitment. The negative relationship between affective commitment to the organization and turnover intention aligns with Hypothesis 5a.

Two separate hierarchical regression analyses were performed in order to test Hypotheses 4 and 6. Results of the hierarchical regression analysis, which examined the mediating role of financial risk taking in explaining the relationship between Machiavellianism and narcissism and career commitment, failed to provide support for Hypothesis 4b (Hypothesis 4a could not be tested due to the statistically insignificant relationship between DT personality traits and affective organizational commitment). Results indicated that the regression model explained the 21% of the variance in career commitment and position ( $\beta = .153$ ,  $t = 2.313$ ,  $p < .05$ ) and narcissism ( $\beta = .276$ ,  $t = 3.864$ ,  $p < .001$ ) emerged as the significant positive predictors of career commitment.

The second hierarchical regression analysis tested Hypothesis 6b, which proposed that career commitment will mediate the DT personality traits' and financial risk-taking tendency's relationship with turnover intention (Hypothesis 6a could not be tested due to the statistically insignificant relationship between DT personality traits and affective organizational commitment). The regression model explained only 5% of the variance in turnover intention. Only the total tenure ( $\beta = .176$ ,  $t = 2.636$ ,  $p < .01$ ) and financial risk-taking tendency ( $\beta = .141$ ,  $t = 1.989$ ,  $p < .05$ ) variables predicted turnover intention significantly. Thus, Hypothesis 6b is not supported.

This study examined the relationships among DT personality traits, risk-taking tendency, affective commitment to an organization, career commitment, and turnover intention. In line with the hypotheses of the study, both Machiavellianism and narcissism were found to have significant positive relationships with financial risk-taking tendency and career commitment, and this finding is consistent with the literature (e.g., Crysel et al., 2013; Egan & Bull, 2020; Foster, Shenese, & Goff, 2009; Zettler et al., 2011). On the other hand, neither Machiavellianism nor narcissism was found to be significantly related to affective organizational commitment suggesting that such employees heavily focus on their individual careers rather than the employing organization. Additionally, financial risk-taking tendency was not predicted by Machiavellianism or narcissism. Literature indicates that Machiavellian individuals take risks only when those risks are associated with their benefits (Crysel et al., 2013; Grover, 2018; Jones, 2013). Foster et al.'s (2009) study indicates that narcissistic individuals are aware of the negative aspects of risk-taking, but rather than focusing on possible negative consequences of risk-taking, they tend to focus on the rewards associated with engaging in risk.

Financial risk-taking tendency was found to be positively related to both career commitment and turnover intention, but it was found to be negatively related to affective commitment to the organization. Moreover, financial risk-taking tendency failed to mediate the relationship



Gürlek, T. T. & Ok, A. B. (2022). Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri, Risk Alma Eğilimi, Örgütsel Bağlılık, Kariyer Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler. *Fiscaeconomia*, 6(2), 457-477.

Doi: 10.25295/fsecon.1074806

between DT and career commitment. Regression analysis revealed that career commitment is significantly predicted by position and narcissism. Finally, the turnover intention was found to be significantly predicted by total tenure and financial risk-taking tendency. The results of the study may also be explained by the sample characteristics. Participants of this study are university graduates and qualified white-collar employees. Therefore, they may believe that they can reach their career goals within their current organization. Employees with higher levels of narcissism and Machiavellianism may be committed to their individual careers rather than their employing organization. However, in order to retain them, organizations may provide career development opportunities to such employees.

The insignificant relationship between turnover intention and narcissism and Machiavellianism may also be explained by the characteristics of the sample. The sample of the study heavily consisted of middle-aged, highly educated, white-collar employees. Thus, they may be capable of coping with the financial risks associated with leaving the organization, which makes them develop positive attitudes towards their career and leaving their employing organization.

This study has several limitations. The cross-sectional design of the study did not allow us to establish a cause-and-effect relationship among the variables. Future studies using longitudinal designs will be useful for observing the personal changes of employees with higher levels of DT traits in terms of financial risk-taking tendency, organizational commitment and career commitment. The sample of the study was composed of only white-collar employees which restricts the generalizability of the results. It will also be beneficial to measure each DT trait with a separate scale, including sub-dimensions of each (Grover, 2018). This study only included financial risk-taking. Using different dimensions of risk-taking specific to work life is highly recommended for future studies. The positive relationship between narcissism and Machiavellianism and career commitment suggests that for such employees to reach their individual career goals is more important than that of their employing organization. Therefore, organizational practices that allow these employees to reach their career goals within the organization may benefit both the organization and the employees.