



Spor Örgütü Çalışanlarında Karanlık Üçlü ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesi

Emin ÖZDEMİR¹, Fatih YENEL², Faik Orhun TAPŞIN³, Sertaç Cenk GÖKÇE⁴

¹ Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi

² Gazi Üniversitesi

³ Dicle Üniversitesi

⁴ Gazi Üniversitesi

Öz

Orijinal Makale

Bu çalışmanın amacı; spor örgütü çalışanlarında karanlık üçlü ile örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesidir. Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklem grubunu Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada anonim olarak hazırlanmış bilgi formu, "Karanlık Üçlü Ölçeği" ve "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Çalışmanın analizinde ise frekans, yüzdelik değerler, tanımlayıcı istatistiklerden yararlanılmıştır. Veriler normal dağıldığı için ikili karşılaştırmalarda T testi, ikiden fazla grupları karşılaştırmak için Anova ve Pearson korelasyon analizleri kullanılmıştır. Araştırmanın bulguları incelendiğinde; değişkenlerde cinsiyette ve kıdem yılında anlamlı farklılıkların görülmediği, yaş değişkeninde ise sadece psikopati, narsisizm ve karanlık üçlü düzeylerinde yaş ile negatif ilişki görüldüğü, eğitim durumunda sadece narsisizm alt boyutunda lise ve önlisans eğitim durumu olanların puan ortalaması düzeylerinin lisans ve lisansüstü eğitim alanlara göre anlamlı düzeyde düşük kaldığı, çalışma şeklinde ise duygusal bağlılıkta kadrolu olanların sözleşmelilere göre ve normatif bağlılıkta ise sözleşmelilerin kadrolulara göre puan ortalamalarının anlamlı derecede yüksek olduğu, ölçekler arasındaki korelasyonda ise herhangi bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Sonuç olarak spor örgütü çalışanlarının örgütsel bağlılık ile alt boyutları ve karanlık üçlü ile alt boyutları arasında herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir.

Yayın Bilgisi

Gönderi Tarihi: 11.09.2024

Kabul Tarihi: 05.12.2024

Online Yayın Tarihi:

26.12.2024

Anahtar kelimeler:

Örgütsel Bağlılık, Karanlık Üçlü, Spor Örgütü.

Examining the Relationship between the Dark Triad and Organizational Commitment in Sport Organization Employees

Abstract

The purpose of this study is to examine the relationship between the dark triad and organizational commitment among sports organization employees. Relational survey model, which is one of the quantitative research methods, was used in the study. The sample group of the study consists of the employees of the General Directorate of Sports Services. An anonymously prepared information form, the "Dark Triad Scale" and the "Organizational Commitment Scale" were used in the research. Frequency, percentage values and descriptive statistics were used in the analysis of the study. Since the data were normally distributed, T test was used for pairwise comparisons, Anova and Pearson correlation analyses were used to compare more than two groups. When the results of the study are analyzed; There were no significant differences in gender and years of seniority in the variables, there was a negative relationship with age only in psychopathy, narcissism and dark triad levels in the age variable, in the case of education, only in the narcissism sub-dimension, the mean scores of those with high school and associate degree education were significantly lower than those with undergraduate and graduate education, in terms of employment status, the mean scores of those with permanent employment in affective commitment were significantly higher than those with contractual employment and those with contractual employment in normative commitment were significantly higher than those with permanent employment, and no relationship was found in the correlation between the scales.

Original Article

Article Info

Received: 11.09.2024

Accepted: 05.12.2024

Online Published: 26.12.2024

Keywords: Organizational Commitment, Dark Triad, Sport Organization.

Sorumlu Yazar: Emin ÖZDEMİR

e-mail: eminozdemir61@gmail.com

How to cite this article: Özdemir, E., Yenal, F., Tapşın, F.O. & Gökçe, S.C.(2024). Spor Örgütü Çalışanlarında Karanlık Üçlü ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesi. *Journal of Global Sport and Education Research*, VII (3):25-40. DOI: 10.55142/jogser.1548468.

GİRİŞ

Modern iş dünyasında örgüt çalışanlarının kişilik özelliklerinin, örgütü başarıya ulaştırmak için önemli bir belirleyici haline geldiği söylenebilir. Bu sebepten ötürü çalışanların kişilik özelliklerinin iş yerindeki davranışları ve motivasyonları üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu hakkında birçok araştırma yapılmıştır (Melis ve Nawaz, 2024; Aksöl ve Özler, 2023; Mihalache ve Mihalache, 2022). Çünkü örgüt ortamındaki negatif durumların olumsuz sonuçlar ortaya çıkardığı bilinmektedir. Ayrıca küreselleşmenin de rekabeti artırması, çalışanların kendi çıkarlarını ve başarılarını öne çıkarması ya da yöneticilerin astlarına karşı kaba, agresif davranışlar göstermesini sağlarken, çalışanların kişilik özelliklerini de etkilemektedir. Yani örgüt çalışanlarının kendilerine fayda sağlamak amacıyla karşı tarafı manipüle etme eğilimlerinin artması, bilgilerini ekip arkadaşlarıyla paylaşmaması bireyin kendisine ve örgütüne zarar vereceği gibi aynı zamanda örgüte duyduğu bağlılığı da etkilemektedir (Güllü ve Yıldız, 2019).

Bireylerin tutum ve davranışları üzerinde kişilik özelliklerinin etkili olduğu gerçeği, uzun yıllardır farklı kişilik özelliklerini ele alan araştırmaların yapılmasına zemin hazırlamıştır. Bu doğrultuda Paulhus ve Williams (2002) tarafından karanlık üçlü adı verilen makyavelizm, narsisizm ve psikopati kişilik özellikleri ortaya atılmıştır. Makyavelizmde yüksek puan alan bir birey diğer insanları manipüle eder, sadece kendini düşünür, aldatıcıdır (Hern vd., 2006) ve son derece stratejiktir (Jones ve Paulhus, 2014). Narsistik insanlar kendileri hakkında abartılı bir görüşe sahiptir, kibirlidir ve güçlü bir hak sahibi olma duygusuna sahiptir (Nicholls vd., 2017). Son olarak, psikopat bireyler dürtüseldir, başkalarına karşı çok az veya hiç empati duymazlar, tehlikeyi iyi tolere ederler ve son derece saldırgan olabilirler (Barlett, 2016). Bu üç kişilik özelliği örtüşür ve bir dizi davranışsal etkiye sahiptir. Yani karanlık üçlü, etik olmayan davranışlarla, risk almayla ve manipülasyona açık kişileri belirlemeyle bağlantılıdır (Jones ve Paulhus, 2017).

Makyavelizm, narsisizm ve psikopatinin oluşturduğu karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip olan çalışanların bu özelliklerini işyerine taşıdıkları düşünülmektedir (Cesinger vd., 2023). Yapılan araştırmalar ise bu kişilik özelliklerinin örgüte fayda ve zarar getirdiğine yönelik sonuçlar ortaya koymuştur (Pfeffer, 2021; Pan vd., 2018; Cohen, 2016). Birlikte ele alındığında, bu araştırma akımları, iş görenlerin karanlık üçlünün hem karanlık hem de parlak taraflara sahip olabileceğini öne sürmektedir. Dolayısıyla bu özelliklerin çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyebileceğini düşündürtebilir.

Örgütsel bağlılık, bir bireyin örgüte olan psikolojik bağlanması olarak tanımlanır. Bir örgüt için üyelerinin örgütsel bağlılık düzeyini değerlendirmek çok önemlidir, çünkü bireyin örgüte uzun bir süre bağlı kalıp kalmayacağını ve bu bireyin örgütün hedeflerine ulaşmak için tutkuyla çalışıp çalışmayacağını belirlemede önemli bir rol oynar (Nguyen vd., 2022). Birçok araştırmacı, örgütsel bağlılığı dikkatli bir tutum ve davranışsal niyetlere sahip bağımsızlık olarak ayrıntılı tanımlar geliştirmiştir (Simons, Leroy ve Nishii, 2022). Bu çalışmalar arasında Meyer vd. (1993) duygusal bağlılık (örgütsel faaliyetlere bağlanma), devam bağlılığı (örgütten ayrılmamaya karar verme) ve normatif bağlılıktan (örgütte kalma isteği) oluşan üç faktörlü bir örgütsel bağlılık modeli sunmuştur.

Meyer vd. (1993) göre, duygusal bağlılık örgütsel bağlılığın en "arzu edilen" unsurudur. Bunun nedeni, bir örgüte duygusal olarak bağlı olan bir çalışanın o örgütün hedefleriyle özdeşleşecek ve örgütün aktif bir parçası olmak ve kalmak isteyecek olmasıdır. Devam bağlılığı, bir bireyin organizasyondan ayrılmanın maliyetli bir etkiye sahip olacağını düşündüğü bağlılık türü olarak tanımlanır. Normatif bağlılık, bir bireyin doğru şey olduğu için örgütte kalmakla yükümlü hissettiği bağlılık düzeyi olarak tanımlanır (Meyer vd., 1993). Kısacası örgütsel bağlılık, örgütsel sonuçlarla ilişkili olduğu için önemlidir. Çünkü örgütsel bağlılığın azalmasının, yani çalışanların örgütün belirlediği yolu izlemek yerine kendi eylem yollarını tercih etmesinin, örgüt için problem oluşturduğu görülmektedir (Özdemir, 2024; Öztürk, 2021; Qing vd., 2020; Shabir ve Gani, 2020).

Literatür incelendiğinde örgüt çalışanları için önemli olan kişilik özellikleri ve örgütsel bağlılıkları hakkında çok sayıda araştırma olduğu görülmüştür (Tanoğlu ve Taşkesen, 2022; Noermijati vd., 2021; Widodo ve Damayanti, 2020). Fakat bu çalışmalar genellikle kişiliğin uyumluluk, sorumluluk gibi olumsuz olmayan özellikleri üzerine yapılmış kişiliğin karanlık yanları görmezden gelinmiştir. Bu bağlamda, literatürde "Karanlık Üçlü" olarak bilinen narsisizm, makyavelizm ve psikopati gibi kişilik özelliklerinin, çalışanların iş yerindeki davranışları ve motivasyonları üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu üzerine bir araştırma yapmak, özellikle de spor örgütleri gibi dinamik ve performans odaklı alanlarda, bu karanlık kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık ile olan ilişkisini anlamak, yönetim stratejileri ve çalışan memnuniyeti açısından kritik bir önem taşımaktadır. Dolayısıyla örgüt çalışanlarının doğrudan ya da dolaylı olarak etkilediği düşünülen yukarıda bahsi geçen kavramlar bu araştırmanın temelini oluşturmaktadır. Araştırmanın amacı ise Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü çalışanlarının karanlık üçlü ile örgütsel bağlılıklarını çeşitli değişkenler açısından incelemek ve örgüt çalışanlarının karanlık üçlü ile örgütsel bağlılıklarının arasındaki ilişkilerinin incelenmesidir.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu araştırmada ilişkisel tarama modeline yer verilmiştir. İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2019).

Problem Cümlesi

Spor örgütü çalışanlarında karanlık üçlü ile örgütsel bağlılıkları arasında ilişki var mıdır/yok mudur?

Alt Problem Cümleleri

- Katılımcıların karanlık üçlü ve örgütsel bağlılıkları ile cinsiyet arasında fark var mıdır?
- Katılımcıların karanlık üçlü ve örgütsel bağlılıkları ile yaşı arasında fark var mıdır?
- Katılımcıların karanlık üçlü ve örgütsel bağlılıkları ile eğitim durumu arasında fark var mıdır?
- Katılımcıların karanlık üçlü ve örgütsel bağlılıkları ile mesleki kıdem arasında fark var mıdır?

- Katılımcıların karanlık üçlü ve örgütsel bağlılıkları ile kurumda çalışma şekli arasında fark var mıdır?

Örneklem Grubu

Bu çalışmanın örneklem grubunu Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın teşkilat yapısı içerisinde bulunan Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmaya 303 gönüllü kişi katılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama araçları; katılımcıların demografik özelliklerinin incelenmesinde, araştırmacı tarafından oluşturulan sosyo demografik veri formu, örgüt çalışanlarının "Karanlık üçlü" kavramını kapsayan makyavelizm, psikopati ve narsisizm boyutlarının ölçülmesi için Jonason ve Webster (2010) tarafından geliştirilmiş Özsoy ve Ardiç tarafından (2017) Türkçeye uyarlaması yapılan "Karanlık Üçlü Ölçeği", örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesi için Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen ve Wasti (2000) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır.

Karanlık Üçlü Ölçeği: Katılımcıların makyavelizm, psikopati ve narsisizm boyutlarının ölçülmesi için Jonason ve Webster (2010) tarafından geliştirilmiş Özsoy ve Ardiç tarafından (2017) Türkçe'ye uyarlaması yapılan "Karanlık Üçlü Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek 1-4 makyavelizm, 5-8 psikopati ve 9-12. sorular narsisizm olmak üzere 3 alt boyut ve toplamda 12 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5'li likert tipli bir ölçme aracıdır. Likert seçenekleri ' 1. Kesinlikle Katılmıyorum, 2. Katılmıyorum, 3. Karasızım, 4. Katılıyorum, 5. Kesinlikle Katılıyorum' şeklinde sıralanmıştır. Ölçme aracının narsisizm alt boyutunun güvenilirliği $\alpha=.88$ makyavelizm alt boyutunun güvenilirliği $\alpha=.92$ ve psikopati alt boyutunun güvenilirliği $\alpha=.74$ şeklindedir. Kişinin karanlık üçlü puanlarının artması sonucunda karanlık üçlü özelliklerinin yüksek çıktığı sonucuna ulaşılabilir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Bu ölçek Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilmiş ve Wasti (2000) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılmıştır. Beşli likert tipi dereceleme biçiminde oluşturulmuş olan ve "hiç katılmıyorum" (1) ve "tamamen katılıyorum" (5) şeklinde puanlanan bu ölçek, 1, 3, 5, 7, 8, 11. maddeler duygusal bağlılık, 9, 10, 12, 14, 17, 18. maddeler normatif bağlılık ve 2, 4, 6, 13, 15 ve 16 maddeler devam bağlılığı olmak üzere toplam 18 maddeden oluşmaktadır. 3, 8, 11 ve 14. maddeler ters kodlanan maddelerdir. Wasti'nin çalışma sonuçlarında duygusal, devam ve normatif bağlılığa ilişkin güvenilirlik katsayıları sırasıyla 0.78, 0.60, ve 0.80 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmada veriler SPSS 20 paket programına girildikten sonra ilk olarak verilerin normal dağılımına bakılmıştır. Verilerin normal dağılımı için gerekli aralık -2+2 olduğundan dolayı parametrik testler kullanılmıştır (George, 2011). İkili karşılaştırmalar için Bağımsız Örneklem T testi ve çoklu grupların karşılaştırılmasında ise One Way Anova testi yapılmıştır. Çoklu grupların arasında bir ilişki çıkması durumunda farkın kaynağını tespit edilmesi amacıyla Anova testlerinden olan Scheffe testi yapılmıştır. Ölçekler arasındaki ilişki için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 1. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlikleri

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
<i>Duygusal bağlılık</i>	6	,83
<i>Devam bağlılığı</i>	6	,75
<i>Normatif bağlılık</i>	6	,66
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	18	,80
<i>Makyavelizm</i>	4	,87
<i>Psikopati</i>	4	,60
<i>Narsisizm</i>	4	,78
Karanlık Üçlü Ölçeği	12	,84

Tablo 1’de araştırmada kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile alt boyutlarının güvenirlikleri gösterilmiştir. Araştırmada kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği cronbach’s alpha güvenirlik katsayısının $\alpha = ,80$ *Duygusal bağlılık* cronbach’s alpha güvenirlik katsayısının $\alpha = ,83$ *Devam bağlılığı* cronbach’s alpha güvenirlik katsayısının $\alpha = ,75$ *Normatif bağlılık* cronbach’s alpha güvenirlik katsayısının $\alpha = ,66$ araştırmada kullanılan diğer ölçeğin değerleri incelendiğinde, Karanlık Üçlü Ölçeği cronbach’s alpha güvenirlik katsayısının $\alpha = ,84$ *Makyavelizm* cronbach’s alpha güvenirlik katsayısının $\alpha = ,87$ *Psikopati* cronbach’s alpha güvenirlik katsayısının $\alpha = ,60$ *Narsisizm* cronbach’s alpha güvenirlik katsayısının $\alpha = ,78$ olduğu görülmüştür. Cronbach Alpha (α) katsayısına bağlı olarak ölçek güvenilirliği farklı şekillerde yorumlanır. Araştırmalarda; $0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değil, $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilir, $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir, $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir (Kalaycı, 2010; Can, 2018).

Araştırmanın Etik Boyutu

Bu araştırma Rize Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul’u onayıyla hazırlanmıştır (Toplantı Tarihi: 25/10/2023, toplantı karar sayısı: 2023/309). Ayrıca araştırma için Gençlik ve Spor Bakanlığından da izin alınmıştır (Toplantı Tarihi: 20/02/2024, toplantı karar sayısı: E-36592570-604.02-6980860).

BULGULAR

Tablo 2. Örneklem grubuna ait demografik özellikler

	Değişkenler	n	%
Cinsiyet	Kadın	154	50,8
	Erkek	149	49,2
	Toplam	303	100
Yaş	\bar{x}	35,79	100
Eğitim Durumu	Lise-Önlisans	45	14,9
	Lisans	194	64,0
	Lisansüstü	64	21,1
	Toplam	303	100
Mesleki Kıdem	\bar{x}	9,31	100
Kurumdaki Çalışma Şekli	Kadrolu	246	81,2
	Sözleşmeli	57	18,8
	Toplam	303	100

\bar{x} = Ortalama aralık

Tablo 2 incelendiğinde, çalışmaya katılan grubun %50,8’ini kadınlar oluştururken kalan %49,2’lik kısmını erkeklerin oluşturduğu görülmüştür. Katılımcıların 24 ile 58 yaş aralığında

olduğu görülmüş ve yaş ortalamalarının 35,79 olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde lise ve ön lisans okuyanların %14,9, lisans okuyanların %64 ve lisansüstü okuyanların %21,1 olduğu tespit edilmiştir. Mesleki kıdemde ise 1 ile 35 yıl arasında çalışanların olduğunu ve bunların ortalamasının 9,31 yıl olduğu görülmüştür. Kurumdaki çalışma şekli değişkenine bakıldığında çalışanların %81,2'sinin kadrolu, %18,8'inin ise sözleşmeli olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. Ölçek ve alt boyutlarına ilişkin değerler

Boyutlar	Madde Sayısı	n	Ort	Ss	Min	Max
<i>Duygusal bağlılık</i>	6	303	15,45	4,97	6,00	30,00
<i>Devam bağlılığı</i>	6	303	17,22	4,56	6,00	30,00
<i>Normatif bağlılık</i>	6	303	18,48	3,80	9,00	28,00
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	18	303	51,16	9,48	29,00	86,00
<i>Makyavelizm</i>	4	303	6,51	3,30	4,00	20,00
<i>Psikopati</i>	4	303	6,87	2,72	4,00	20,00
<i>Narsisizm</i>	4	303	9,81	3,87	4,00	20,00
Karanlık Üçlü Ölçeği	12	303	23,20	7,93	12,00	60,00

Tabloya 3'e göre, katılımcıların örgütsel davranış düzeyi puan ortalaması 51.16 ± 9.48 , duygusal bağlılık puan ortalaması 15.45 ± 4.97 , devam bağlılığı puan ortalaması 17.22 ± 4.56 , normatif bağlılık puan ortalaması 18.48 ± 3.80 olduğu görülmüştür. Araştırmadaki diğer ölçeğin değerlerine bakıldığında katılımcıların verdiği cevaplar doğrultusunda karanlık üçlü düzeyi puan ortalaması 23.20 ± 7.93 , makyavelizm puan ortalaması 6.51 ± 3.30 , psikopati puan ortalaması 6.87 ± 2.72 , narsisizm puan ortalaması 9.81 ± 3.87 olduğu görülmüştür.

Tablo 4. Örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkiye yönelik T-testi sonucu

Boyutlar	Cinsiyet	n	Ort	Std. Sapma	t	p
<i>Duygusal Bağlılık</i>	Kadın	154	15,62	5,06	,596	,55
	Erkek	149	15,28	4,90		
<i>Devam Bağlılığı</i>	Kadın	154	17,27	4,41	,187	,85
	Erkek	149	17,17	4,73		
<i>Normatif Bağlılık</i>	Kadın	154	18,24	3,76	-1,154	,24
	Erkek	149	18,74	3,84		
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Kadın	154	51,13	9,51	,937	,95
	Erkek	149	51,20	9,47		

Tablo 4'te katılımcıların cinsiyetine değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyleri incelendiğinde; kadınların puan ortalaması 51,13 iken erkeklerin puan ortalaması 51,20 olduğu ($t = ,937$; $p > 0.05$), duygusal bağlılıkta kadınların puan ortalaması 15,62 iken erkeklerin 15,28 puan ortalamasına sahip olduğu ($t = ,596$, $p > 0.05$), devam bağlılığında ise kadınların puan ortalaması 17,27 iken erkeklerin puan ortalaması 17,17 olduğu ($t = ,187$; $p > 0.05$) ve normatif bağlılıkta kadınların puan ortalaması 18,24 iken erkeklerin puan ortalaması 18,74 olarak bulunmuştur ($t = -1.154$, $p > 0.05$).

Elde edilen puan ortalamalarının anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür ($p>0.05$).

Tablo 5. Karanlık üçlü ölçeği ve alt boyutları ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkiye yönelik T- testi sonucu

Boyutlar	Cinsiyet	n	Ort	Std. Sapma	t	p
<i>Makyavelizm</i>	Kadın	154	6,38	3,30	-,688	,49
	Erkek	149	6,64	3,30		
<i>Psikopati</i>	Kadın	154	6,68	2,76	-1,253	,21
	Erkek	149	7,07	2,67		
<i>Narsisizm</i>	Kadın	154	9,98	3,74	,754	,45
	Erkek	149	9,64	4,01		
Karanlık Üçlü Ölçeği	Kadın	154	23,04	7,60	-,347	,72
	Erkek	149	23,36	8,27		

Tablo 5’te katılımcıların cinsiyetine değişkenine göre karanlık üçlü düzeyleri incelendiğinde; kadınların puan ortalaması 23,04 iken erkeklerin puan ortalaması 23,36 olduğu ($t= -,347$; $p>0.05$), makyavelizmde kadınların puan ortalaması 6,38 iken erkeklerin 6,64 puan ortalamasına sahip olduğu ($t= -.688$, $p>0.05$), psikopati boyutunda kadınların puan ortalaması 6,68 iken erkeklerin puan ortalaması 7,07 olduğu ($t= -1,253$; $p>0.05$) ve narsisizmde kadınların puan ortalaması 9,98 iken erkeklerin puan ortalaması 9,64 olarak bulunmuştur ($t= .754$, $p>0.05$).

Elde edilen puan ortalamalarının anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür ($p>0.05$).

Tablo 6. Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile yaş değişkeni arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analiz sonucu

Boyutlar	Yaş		
	n	r	p
<i>Duygusal Bağlılık</i>	303	-,072	0.21
<i>Devam Bağlılığı</i>	303	-,040	0.49
<i>Normatif Bağlılık</i>	303	,011	0.84
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	303	-,052	0.36

Tablo 6 incelendiğinde katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları ile yaş arasında bir ilişki rastlanmamıştır.

Tablo 7. Katılımcıların karanlık üçlü düzeyleri ve alt boyutları ile yaş değişkeni arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analiz sonucu

Boyutlar	Yaş		
	n	r	p
<i>Makyavelizm</i>	303	-,083	0.15
<i>Psikopati</i>	303	-,183**	0.00
<i>Narsisizm</i>	303	-,126**	0.02
Karanlık Üçlü Ölçeği	303	-,159**	0.00

Tablo 7 incelendiğinde katılımcıların karanlık üçlü ölçeği ile narsisizm ve psikopati alt boyutları ile yaş arasında negatif yönde bir ilişki tespit edilmiş, makyavelizm alt boyutunda ise herhangi bir ilişki saptanmamıştır.

Psikopati, narsisizm ve karanlık üçlü puan ortalamasının, ortalamasının altında olduğu ve katılımcıların yaşın artışına bağlı olarak aralarında negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Tablo 8. Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile eğitim durumu değişkenine yönelik Anova testi sonucu

Boyutlar	Eğitim Durumu	n	Ort	Ss	F	p
<i>Duygusal Bağlılık</i>	Lise-Önlisans	45	15,06	4,79	,848	,42
	Lisans	194	15,31	4,94		
	Lisansüstü	64	16,15	5,20		
<i>Devam Bağlılığı</i>	Lise-Önlisans	45	17,37	4,91	,284	,75
	Lisans	194	17,31	4,36		
	Lisansüstü	64	16,84	4,95		
<i>Normatif Bağlılık</i>	Lise-Önlisans	45	19,04	3,86	,621	,53
	Lisans	194	18,43	3,71		
	Lisansüstü	64	18,25	4,05		
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Lise-Önlisans	45	51,48	10,40	,039	,96
	Lisans	194	51,06	8,92		
	Lisansüstü	64	51,25	9,48		

Tablo 8’de katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeğinde lise ve önlisans okuyanların puan ortalaması 51,48, lisans okuyanların puan ortalaması 51,06 ve lisansüstü okuyanların puan ortalaması 51,25 olduğu ($t= ,039$; $p>0.05$), duygusal bağlılıkta lise-önlisans diyenlerin puan ortalaması 15,06 lisans okuyanların puan ortalaması 15,31 puan ortalaması ve lisansüstü okuyanların puan ortalaması 17,37 sahip olduğu ($t= ,848$; $p>0.05$), devam bağlılıkta lise-önlisans okuyanların puan ortalaması 17,37 olduğu, lisans okuyanların puan ortalaması 17,31 olduğu ve lisansüstü okuyanların puan ortalaması 16,84 olduğu ($t= ,284$; $p>0.05$), normatif bağlılıkta lise-önlisans okuyanların puan ortalaması 19,04 olduğu lisans okuyanların puan ortalaması 18,43 olduğu ve lisansüstü okuyanların puan ortalaması 51,48 olduğu ($t= ,621$; $p>0.05$ tespit edilmiştir).

Gruplar arasında bir farklılaşmaya rastlanılmamıştır.

Tablo 9. Katılımcıların karanlık üçlü düzeyleri ile eğitim durumu değişkenine arasındaki ilişkiye yönelik Anova testi sonucu

Boyutlar	Eğitim Durumu	n	Ort	Ss	F	p	Fark
<i>Makyavelizm</i>	Lise-Önlisans	45	6,75	3,63	,848	,45	
	Lisans	194	6,33	3,10			
	Lisansüstü	64	6,87	3,62			
<i>Psikopati</i>	Lise-Önlisans	45	7,08	2,99	,284	,70	
	Lisans	194	6,89	2,75			
	Lisansüstü	64	6,65	2,45			
<i>Narsisizm</i>	Lise-Önlisans ¹	45	8,33	3,66	,621	,01	1<2,3
	Lisans ²	194	9,93	3,69			
	Lisansüstü ³	64	10,48	4,33			
Karanlık Üçlü Ölçeği	Lise-Önlisans	45	22,17	8,32	,039	,49	
	Lisans	194	23,17	7,63			
	Lisansüstü	64	24,01	8,54			

Tablo 9’da katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre karanlık üçlü ölçeğinden lise-önlisans okuyanların puan ortalaması 22,17 olduğu lisans okuyanların puan ortalaması 23,17 olduğu ve lisansüstü okuyanların puan ortalaması 24,01 olduğu ($t= -,568$; $p>0.05$), makyavelizmde lise-önlisans okuyanların puan ortalaması 6,75 iken lisans okuyanların puan ortalaması 6,33 puan ortalamasına sahip olduğu ve lisansüstü okuyanların 6,87 puan ortalamasına sahip olduğu ($t= ,848$; $p>0.05$), psikopati boyutunda lise-önlisans okuyanların

puan ortalaması 7,08 iken lisans okuyanların puan ortalaması 6,89 olduğu ve lisansüstü okuyanların puan ortalamasının 6,65 olduğu ($t= ,284$; $p>0.05$), narsisizm boyutunda lise-önlisans okuyanların puan ortalaması 8,33 olduğu lisans okuyanların 9,93 puan ortalaması olduğu ve lisansüstü okuyanların 10,48 puan ortalamasına sahip olduğu ($t=,621$; $p<0.05$) tespit edilmiştir.

Sadece narsisizm boyutunda alınan puanların anlamlı olarak farklılaştığı görülmüştür. Farkın kaynağını bulmak için yapılan Scheffe testi sonucunda lisans ve lisansüstü okuyanların lise-önlisans okuyanlara göre narsisizm düzeyinin anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 10. Katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları düzeyleri ile kıdem yılı değişkeni arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analiz sonucu

Boyutlar	Kıdem Yılı		
	n	r	p
<i>Duygusal Bağlılık</i>	303	-,035	0.54
<i>Devam Bağlılığı</i>	303	,016	0.77
<i>Normatif Bağlılık</i>	303	,044	0.44
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	303	,007	0.90

Tablo 10 incelendiğinde katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları ile kıdem yılı arasında bir ilişki saptanmamıştır.

Tablo 11. Katılımcıların karanlık üçlü ve alt boyutları düzeyleri ile kıdem yılı değişkeni arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analiz sonucu

Boyutlar	Kıdem Yılı		
	n	r	p
<i>Makyavelizm</i>	303	-,002	0.97
<i>Psikopati</i>	303	-,082	0.15
<i>Narsisizm</i>	303	-,054	0.34
Karanlık Üçlü Ölçeği	303	-,056	0.33

Tablo 11 incelendiğinde katılımcıların karanlık üçlü ölçeği ve alt boyutları ile kıdem yılı arasında bir ilişki rastlanmamıştır.

Tablo 12. Örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile kurumdaki çalışma şekli değişkenine arasındaki ilişkiye yönelik T-testi sonucu

Boyutlar	Çalışma Şekli	n	Ort	Std. Sapma	t	p
<i>Duygusal Bağlılık</i>	Kadrolu	246	15,77	5,13	2,740	,00
	Sözleşmeli	57	14,07	3,99		
<i>Devam Bağlılığı</i>	Kadrolu	246	17,37	4,86	1,665	,09
	Sözleşmeli	57	16,56	2,86		
<i>Normatif Bağlılık</i>	Kadrolu	246	18,09	3,83	-3,836	,00
	Sözleşmeli	57	20,19	3,19		
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Kadrolu	246	51,24	9,99	,380	,70
	Sözleşmeli	57	50,82	6,91		

Tablo 12’de katılımcıların kurumda çalışma şekli değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyleri incelendiğinde; kadroluların puan ortalaması 51,24 iken sözleşmelilerin puan ortalaması 50,82 olduğu ($t= ,380$; $p>0.05$), duygusal bağlılıkta kadroluların puan ortalaması 15,77 iken sözleşmelerin puan ortalaması 14,07 puan ortalamasına sahip olduğu ($t= 2.740$, $p<0.05$) tespit

edilmiştir. Kadroluların, sözleşmelilere göre puan ortalaması anlamlı derecede yüksek çıkmıştır. Ancak devam bağlılık boyutunda kadroluların puan ortalaması 17,37 iken sözleşmelilerin puan ortalaması 16,56 olduğu ($t= 1,665$; $p>0.05$) ve gruplar arasında anlamlı farklılaşma görülmemiştir. Normatif boyutta kadroluların puan ortalaması 18,09 iken sözleşmelilerin puan ortalaması 20,19 olarak bulunmuştur ($t= -3.836$, $p<0.05$). Elde edilen puan ortalamalarının anlamlı olarak farklılaştığı görülmüştür.

Normatif bağlılıkta sözleşmelilerin puan ortalaması kadrolulara göre anlamlı derecede yüksek çıkmıştır.

Tablo 13. Karanlık üçlü ve alt boyutları ile kurumdaki çalışma şekli değişkenine göre T-testi sonucu

Boyutlar	Çalışma Şekli	n	Ort	Std. Sapma	t	p
Makyavelizm	Kadrolu	246	6,38	3,09	-1,203	,23
	Sözleşmeli	57	7,07	4,05		
Psikopati	Kadrolu	246	6,78	2,76	-1,142	,25
	Sözleşmeli	57	7,24	2,53		
Narsisizm	Kadrolu	246	9,69	3,97	-1,186	,23
	Sözleşmeli	57	10,31	3,42		
Karanlık Üçlü Ölçeği	Kadrolu	246	22,86	7,93	-1,514	,13
	Sözleşmeli	57	24,63	7,80		

Tablo 13'te katılımcıların kurumdaki çalışma şekli değişkenine göre karanlık üçlü düzeyleri incelendiğinde; kadrolu çalışanların puan ortalaması 22,86 iken sözleşmelilerin puan ortalaması 24,63 olduğu ($t= -1,514$; $p>0.05$), makyavelizm boyutunda kadroluların puan ortalaması 6,38 iken sözleşmelilerin puan ortalamasının 7,07 puan ortalamasına sahip olduğu ($t= -1.203$, $p>0.05$), psikopati boyutunda kadrolularda puan ortalaması 6,78 iken sözleşmelilerde puan ortalaması 7,24 olduğu ($t= -1,142$; $p>0.05$) ve narsisizm boyutunda kadroluların puan ortalaması 9,69 iken sözleşmelilerin puan ortalaması 10,31 olarak bulunmuştur ($t= -1.186$, $p>0.05$).

Elde edilen puan ortalamalarının anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür ($p>0.05$).

Tablo 14. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve alt boyutları ile Karanlık Üçlü Ölçeği ve alt boyutları arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

	Duygusal	Devamlılık	Normatif	Ö.B.Ö	Makyavelizm	Psikopati	Narsisizm	K.Ü.Ö
Duygusal	1	,629**	-,121*	,779**	,030	,100	0,63	,078
Devam	,629**	1	,166*	,879**	-,027	,108	,031	,041
Normatif	-,121*	,166**	1	,418**	-,026	,020	-,067	-,037
Ö.B.Ö	,779**	,879**	,418**	1	-,007	,112	,021	,046
Makyavelizm	,030	-,027	-,026	-,007	1	,561**	,426**	,817**
Psikopati	100	,108	,020	,112	,561**	1	,404**	,775**
Narsisizm	,063	,031	-,067	,021	,426**	,404**	1	,805**
K.Ü.Ö	,078	,041	-,037	,046	,817**	,775**	,805**	1

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Ö.B.Ö, Karanlık Üçlü Ölçeği: K.Ü.Ö

Tablo 14 incelendiğinde katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları ile karanlık üçlü ölçeği ve alt boyutları arasında bir ilişkiye rastlanılmamıştır.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmada spor örgütü çalışanlarının karanlık üçlü düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeylerini çeşitli değişkenler açısından incelenmiş ve örgüt çalışanlarının karanlık üçlü ile örgütsel bağlılıklarının arasındaki ilişkileri araştırılmıştır.

Araştırma kapsamında katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri (Ort.=51.16), duygusal bağlılık alt boyut puan ortalamaları (Ort.=15.45), devam bağlılığı alt boyut puan ortalamaları (Ort.=17.22), normatif bağlılık alt boyut puan ortalamalarına (Ort.=18.48) bakılmıştır. Spor örgütü çalışanlarının karanlık üçlü düzeyleri (Ort.=23.20), makyavelizm alt boyut puan ortalamaları (Ort.=6.51), psikopati alt boyut puan ortalamaları (Ort.=6.87), narsisizm alt boyut puan ortalamalarına (Ort.=9.81) bakılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinden alınabilecek en yüksek puanın 86 olduğu, duygusal bağlılık alt boyutundan alınabilecek en yüksek puan 30, devam bağlılığında alt boyuttan alınabilecek en yüksek puan 30, normatif bağlılıkta alt boyutundan alınabilecek en yüksek puan ise 28 olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların örgütsel bağlılık durumları ortalamanın üzerinde olduğu görülmüştür. Ancak karanlık üçlü düzeylerinden alınabilecek en yüksek puanın 60 olduğu, makyavelizm alt boyutundan alınabilecek en yüksek puan 20, psikopati alt boyuttan alınabilecek en yüksek puan 20, narsisizm alt boyutundan alınabilecek en yüksek puan 20 olduğundan dolayı karanlık üçlü ve alt boyutlarının puan ortalamasının, ortalamanın altında olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının cinsiyet değişkeni ile ilişkisi incelendiğinde herhangi anlamlı bir farklılık görülmediği tespit edilmiştir. Bunun nedeni olarak geleneksel cinsiyet rollerinin iş dünyasında giderek daha az belirleyici olması ve çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinde benzer sonuçlar doğurabilmesinden kaynaklanabilir. Çünkü kadınlar ve erkekler, geçmişte belirli rollerle tanımlanırken, günümüzde her iki cinsiyetin de iş hayatındaki sorumluluk ve beklentileri büyük ölçüde benzeşmiş olabilir. Literatür incelendiğinde Coşkun, Katitas ve Arslan (2023), Lambert vd., (2021) mevcut araştırma sonuçları ile benzer sonuçlara ulaştığı görülmüştür. Ayrıca karanlık üçlü ve alt boyutlarının cinsiyet değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde de herhangi bir farklılığa rastlanılmamıştır. Bu durum karanlık üçlü kişilik özellikleri, bireyin cinsiyetinden bağımsız olarak evrensel insan doğasının bir parçası olarak görülmesinden kaynaklanabilir. Bu özellikler, her iki cinsiyette de benzer oranlarda ortaya çıkabilir. Kişilik özellikleri, cinsiyetten ziyade bireysel farklılıklar, sosyal çevre, deneyimler ve genetik faktörler gibi diğer değişkenler tarafından şekillendirilebilir. Jonason ve Davis (2018) araştırmamıza paralel bir sonuca ulaşmasına rağmen, literatürde farklı sonuçların yoğunlukta olduğu görülmektedir (Xia vd., 2023; Mertens vd., 2021; Vedel ve Thomsen, 2017).

Bulgularda örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile yaş arasında herhangi bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Bunun nedeni modern farklı yaş gruplarındaki çalışanlar, benzer iş fırsatlarına, eğitim seviyelerine ve kariyer hedeflerine sahip olabilir. Bu durumda yaş, bağlılık düzeyini belirleyici bir faktör olmayabilir. Literatür incelendiğinde araştırmamıza paralel sonuçların bulunduğu görülmüştür (Sungu vd., 2020; García-Rodríguez vd., 2020; Fragkos vd., 2020). Öte yandan araştırmada karanlık üçlü ile narsisizm ve psikopati alt boyutları ile yaş değişkeni arasında bir ilişki tespit edilmiştir. Bunun nedenine değinecek olursak yaş ilerledikçe bireyler, daha fazla sorumluluk üstlenirler (örneğin, ebeveynlik, liderlik rolleri

veya toplumsal normlara uyma zorunluluğu). Bu artan sorumluluklar ve toplumsal roller, genellikle empati ve başkalarıyla işbirliği yapmayı gerektirdiğinden dolayı narsistik ve psikopatik eğilimlerin azalmasına neden olabildiği söylenebilir.

Araştırmada örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının eğitim durumu değişkeni ile ilişkisi incelendiğinde herhangi anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Yani örgüt, eğitim düzeyinden bağımsız olarak tüm çalışanlara eşit fırsatlar, destek ve gelişim imkânları sunuyorsa, eğitim düzeyinin bağlılık üzerindeki etkisi azalabilir. Çalışanlar, aldıkları destek, geri bildirim ve ilerleme fırsatlarıyla daha çok motive olabilir ve örgüte olan bağlılıklarını sürdürebilirler. Demir (2022); Al-Haroon ve Al-Qahtani (2020) araştırmamıza paralel sonuçlar bulmuşlardır. Ayrıca karanlık üçlü ile makyavelizm ve psikopati alt boyutlarının eğitim durumu değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde farklılık rastlanmazken, sadece narsisizm alt boyutunda anlamlı bir farklılık görülmüştür. Bunun farklılığın nedenine değinecek olursak; yüksek eğitim seviyesine sahip bireylerin, genellikle kariyerlerinde daha başarılı olduğu düşünülmektedir. Bu başarı, narsistik özellikleri besleyebilir; çünkü bu kişiler, başarıları aracılığıyla çevrelerindeki insanların dikkatini çekmeye ve onayını kazanmaya daha fazla önem verebilirler. Ayrıca başarı ve takdir, narsisizmde merkezi bir unsurdur. Alanyazına bakıldığında ise araştırmamız sonuçlarını taşıyan benzer çalışmalarda bulunmaktadır (Ağralı Ermiş, 2022; Şahinler vd., 2021).

Bulgular incelendiğinde örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile kıdem yılı arasında herhangi bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Bu durumun nedenini açıklayacak olursak, eğer bir örgüt, kıdem yılına bağlı olarak çalışanlarına kariyer gelişimi, ödüllendirme ve terfi gibi fırsatlar sunmuyorsa, çalışanların kıdem yılı artsa bile bağlılıkları artmayabilir. Bu tür politikalar eksik olduğunda, çalışanların motivasyon ve bağlılıklarının düşük kaldığı düşünülebilir. Literatür incelendiğinde Saydam ve Selvi (2023) gibi araştırma sonuçlarına benzer çalışmalar görülse de, yoğunlukla hizmet yılı ile örgütsel bağlılık ilişkisi olduğunu gösteren çalışmaların olduğu tespit edilmiştir (Sucıatı vd., 2021; Mwesigwa vd., 2020; Rameshkumar, 2020). Öte yandan araştırmada karanlık üçlü ve alt boyutları ile hizmet yılı değişkeni arasında herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir. Bu durumun nedeni ise karanlık üçlünün genellikle bireylerin içsel motivasyonları ve eğilimleriyle ilgili olmasından kaynaklanabilir. Çünkü bu özellikler hizmet süresinden bağımsız olarak süreklilik gösterebilir. Yani hizmet yılı arttıkça bireylerin işlerine bakış açısı değişebilir, ancak narsisizm, makyavelizm ve psikopati gibi özellikler sabit kalabilir. Literatür incelendiğinde bu konuda yapılan çalışmaların oldukça az olduğundan dolayı (Rosca vd., 2021), çıkan sonuçların alanyazını zenginleştireceği söylenebilir.

Araştırmada örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın, kurumdaki çalışma şekli değişkeni ile ilişkisi incelendiğinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Dahası duygusal bağlılık boyutunda kadrolu çalışanların sözleşmeli çalışanlardan, normatif boyutunda ise sözleşmeli çalışanların kadrolu çalışanlardan puan ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Duygusal bağlılıktaki sonucun nedeni olarak kadrolu çalışanların, iş güvencesine sahip oldukları için çalıştıkları kuruma karşı daha fazla aidiyet ve bağlılık hissedebildiği, normatif bağlılıkta ise sözleşmeli çalışanların, örgütte kalıcı bir pozisyon elde etmek veya sözleşmelerinin yenilenmesi umuduyla örgüte karşı daha fazla normatif bağlılık hissettiği söylenebilir. Literatür incelendiğinde benzer araştırma sonuçlarının olduğu görülmektedir (Esengin ve Şantaş, 2023; Kaya, 2010). Öte yandan araştırmada karanlık üçlü

ve alt boyutlarının kurumdaki çalışma şekli değişkeni ile arasında herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir. Bunun nedeni ise çalışma şeklinin, bireylerin kişilik özelliklerini doğrudan etkileyen bir faktör olmaması yani kadrolu ya da sözleşmeli çalışmanın, bireylerin narsistik, makyavelist veya psikopatik eğilimlerini doğrudan değiştirmemesi olabilir. Literatür incelendiğinde araştırmamıza benzer ya da farklı sonuçların olmadığı görülmektedir. O yüzden araştırmamızın, bu konu hakkında yapılacak araştırmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

Spor örgütü çalışanlarının örgütsel bağlılık ile alt boyutları ve karanlık üçlü ile alt boyutları arasında herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir. Bu durumun nedeni karanlık üçlü kişilik özellikleri daha çok bireyin içsel dünyasıyla, örgütsel bağlılık ise iş ortamına bağlı dışsal faktörlerle ilişkili olabilmesinden kaynaklanabilir. Yani bu iki faktörün, farklı kaynaklardan beslendiği düşünüldüğü için doğrudan bir etkileşim göstermez denilebilir. Literatür incelendiğinde araştırmamız sonuçlarına benzer çalışmalarında olduğu görülmüştür (Gürlek ve Ok, 2022; Kaufmann vd., 2021; Şahin ve Ağralı Ermiş, 2020).

Sonuç olarak; değişkenlerde cinsiyette ve kıdem yılında anlamlı farklılıkların görülmediği, yaş değişkeninde ise sadece psikopati, narsisizm ve karanlık üçlü düzeylerinde yaş ile negatif ilişki görüldüğü, eğitim durumunda sadece narsisizm alt boyutunda lise ve önlisans eğitim durumu olanların puan ortalaması düzeylerinin lisans ve lisansüstü eğitim alanlara göre anlamlı düzeyde düşük kaldığı, çalışma şeklinde ise duygusal bağlılıkta kadrolu olanların sözleşmelilere göre ve normatif bağlılıkta ise sözleşmelilerin kadrolulara göre puan ortalamalarının anlamlı derecede yüksek olduğu, ölçekler arasındaki korelasyonda ise herhangi bir ilişkiye rastlanılmamıştır.

Öneriler

- Kadrolu çalışanların duygusal bağlılıklarını daha da artıracak teşvikler sağlanabilir.
- Sözleşmeli çalışanların normatif bağlılıklarının yüksekliği, uzun vadeli istihdam politikaları ile desteklenebilir; bu, iş güvencesine yönelik kaygılarını azaltabilir.
- Psikopati, narsisizm ve karanlık üçlü düzeylerinde yaşla negatif ilişki bulunması, daha genç yaş gruplarına yönelik kişisel farkındalık ve empati geliştirme eğitimlerinin önemini vurgulamaktadır.
- Farklı yaş gruplarının bir arada uyumlu çalışabilmesi için kuşaklar arası iletişimi artıracak programlar uygulanabilir.
- Cinsiyet ve kıdem yılı değişkenlerinde anlamlı bir farklılık olmamasına rağmen, çalışanların bireysel motivasyonlarına odaklanan eşitlikçi politikalar uygulanabilir.
- Kıdem yılı fark etmeksizin çalışanların aidiyet duygularını artıracak, kıdeme dayalı ödüllendirme sistemleri geliştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Ağralı Ermiş, S. (2022). Examination of athletes' dark personality traits in terms of demographic variables. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 5(1), 47-62.
- Aksöl, G. & Özler, N. D. E. (2023). Karanlık kişilik özelliklerinin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinde algılanan yönetici desteğinin rolü. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (77), 305-329.
- Al-Haroon, H. I. & Al-Qahtani, M. F. (2020). Assessment of organizational commitment among nurses in a major public hospital in Saudi Arabia. *Journal of multidisciplinary healthcare*, 519-526.
- Barlett, C. P. (2016). Exploring the correlations between emerging adulthood, Dark Triad traits, and aggressive behavior. *Personality and Individual Differences*, 101, 293-298.
- Can, A. (2018). SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi. *Pegem Atıf İndeksi*, 001-429.
- Cesinger, B., Gundolf, K., Hughes, M., Khedhaouria, A. & Montani, F. (2023). The bright and dark sides of the Dark Triad traits among senior managers: effects on organizational commitment. *Review of Managerial Science*, 17(5), 1731-1763.
- Cohen, A. (2016). Are they among us? A conceptual framework of the relationship between the dark triad personality and counterproductive work behaviors (CWBs). *Human Resource Management Review*, 26(1), 69-85.
- Coşkun, B., Katitas, S. & Arslan, P. (2023). School principals' transformational leadership behaviors as a predictor of teachers' perceptions of organizational commitment. *Research in Pedagogy*, 13(1), 193-207.
- Demir, R. (2022). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. (Yayın No. 740805) [Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi-Denizli].
- Esengin, B. O. & Şantaş, G. (2023). Sağlık çalışanlarında pozitif psikolojik sermaye, iş performansı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 26(1), 62-82.
- Fragkos, K. C., Makrykosta, P. & Frangos, C. C. (2020). Structural empowerment is a strong predictor of organizational commitment in nurses: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 76(4), 939-962.
- García-Rodríguez, F. J., Dorta-Afonso, D. & González-De-la-Rosa, M. (2020). Hospitality diversity management and job satisfaction: The mediating role of organizational commitment across individual differences. *International Journal of Hospitality Management*, 91, 102698.
- George, D. (2011). *SPSS for Windows step by step: A simple study guide and reference*. Pearson Education India.
- Güllü, S. & Yıldız, K. (2019). Spor örgütlerinde karanlık kişilik, örgütsel sinizm ve iş tatmini ilişkisinin incelenmesi. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(4), 220-232.
- Gürlek, T. T. & Ok, A. B. (2022). Karanlık üçlü kişilik özellikleri, risk alma eğilimi, örgütsel bağlılık, kariyer bağlılığı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler. *Fiscaoconomia*, 6(2), 457-477.
- Hern, D., Vujaklija, A., Ivanisevic, R., Knezevic, J., Marusic, M. & Marusic, A. (2006). Students' moral reasoning, Machiavellianism, and socially desirable responding: Implications for teaching ethics and research integrity. *Medical Education*, 40, 269-277.
- Jonason, P. K. & Davis, M. D. (2018). A gender role view of the dark triad traits. *Personality and Individual Differences*, 125, 102-105.
- Jonason, P.K. ve Webster, G.D. (2010). The dirty dozen: a concise measure of the dark triad. *Psychological Assessment*, 22, 420-432. doi: 10.1037/a0019265
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2014). Introducing the short dark triad (SD3) a brief measure of dark personality traits. *Assessment*, 21, 28-41. <http://dx.doi.org/10.1177/1073191113514105>.

- Jones, D. N. & Paulhus, D. L. (2017). Duplicity among the dark triad: Three faces of deceit. *Journal of personality and social psychology*, 113(2), 329.
- Kalaycı, Ş. (2010). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri (Vol. 5, p. 359). Ankara, Turkey: Asil Yayın Dağıtım.
- Karasar, N. (2019). Bilimsel araştırma yöntemi. 34. Baskı. Ankara, Nobel. S.114.
- Kaufmann, L. M., Wheeler, M. A. & Sojo, V. E. (2021). Employment precarity strengthens the relationships between the dark triad and professional commitment. *Frontiers in Psychology*, 12, 673226.
- Kaya, Ş. D. (2010). Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(20), 77-96.
- Lambert, E. G., Tewksbury, R., Otu, S. E. & Elechi, O. O. (2021). The association of organizational justice with job satisfaction and organizational commitment among Nigerian correctional staff. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 65(2-3), 180-204.
- Melis, A. & Nawaz, T. (2024). The impact of CEOs' personal traits on organizational performance: evidence from faith-based charity organizations. *Journal of Business Ethics*, 190(4), 919-939.
- Mihalache, M. & Mihalache, O. R. (2022). How workplace support for the COVID-19 pandemic and personality traits affect changes in employees' affective commitment to the organization and job-related well-being. *Human resource management*, 61(3), 295-314.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *J. Appl. Psychol.* 78, 538. doi: 10.1037/0021-9010.78.4.538
- Mertens, A., von Krause, M., Denk, A. & Heitz, T. (2021). Gender differences in eating behavior and environmental attitudes—the mediating role of the dark triad. *Personality and Individual Differences*, 168, 110359.
- Mwesigwa, R., Tusiime, I. & Ssekiziyivu, B. (2020). Leadership styles, job satisfaction and organizational commitment among academic staff in public universities. *Journal of Management development*, 39(2), 253-268.
- Nicholls, A. R., Madigan, D. J., Backhouse, S. H. & Levy, A. R. (2017). Personality traits and performance enhancing drugs: The Dark Triad and doping attitudes among competitive athletes. *Personality and Individual Differences*, 112, 113-116.
- Nguyen, P. N. D., Tran, V. D. & Le, D. N. T. (2022, September). Does organizational citizenship behavior predict organizational commitment of employees in higher educational institutions?. In *Frontiers in Education* (Vol. 7, p. 909263). Frontiers Media SA.
- Noermijati, N., Firdaus, E. & Baltimurik, R. (2021). The effects of personality, deviant behavior, and employee engagement on frontline employees' organizational commitment. *Management Science Letters*, 11(3), 1033-1044.
- Özdemir, E. (2024). Bağlılık Mottosu Perspektifinden Trabzonspor Taraftarlığı. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özsoy, E. & Ardiç, K. (2017). Karanlık üçlü'nün (narsisizm, makyavelizm ve psikopati) iş tatminine etkisinin incelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 24(2), 391-406.
- Öztürk, F., M. N. Özüpek (2021). Özel sektörde mobbing ve örgütsel bağlılık ilişkisi: reklam ajansları üzerinde bir araştırma. *İletişim Çalışmalarında Güncel Yaklaşımlar ve Araştırmalar*, 57.
- Pan, W., Zhang, Q., Teo, T. S. & Lim, V. K. (2018). The dark triad and knowledge hiding. *International Journal of Information Management*, 42, 36-48.
- Pfeffer, J. (2021). The dark triad may be not so dark: exploring why 'toxic' leaders are so common—with some implications for scholarship and education. *Psychoanalytic Inquiry*, 41(7), 540-551.

- Paulhus, D. L. & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of research in personality*, 36(6), 556-563.
- Qing, M., Asif, M., Hussain, A. & Jameel, A. (2020). Exploring the impact of ethical leadership on job satisfaction and organizational commitment in public sector organizations: The mediating role of psychological empowerment. *Review of Managerial Science*, 14(6), 1405-1432.
- Rameshkumar, M. (2020). Employee engagement as an antecedent of organizational commitment—A study on Indian seafaring officers. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, 36(3), 105-112.
- Roşca, A. C., Burtăverde, V., Dan, C. I., Mateizer, A., Petranceu, C. R., Iriza, A. I. & Ene, C. A. (2021). The dark triad traits of firefighters and risk-taking at work. The mediating role of altruism, honesty, and courage. *International journal of environmental research and public health*, 18(11), 5983.
- Saydam, H. & Selvi, Ö. (2023). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Alguları İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkilerinin İncelenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 11(1), 803-825.
- Shabir, S. & Gani, A. (2020). Impact of work–life balance on organizational commitment of women health-care workers: Structural modeling approach. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(4), 917-939.
- Simons, T., Leroy, H. & Nishii, L. (2022). Revisiting behavioral integrity: Progress and new directions after 20 years. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9(1), 365-389.
- Suciati, A. S., Erlina, R. & Ahadiat, A. (2021). The effect of person organization fit on employee performance with organizational commitment mediation variables. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 2(3), 337-349.
- Sungu, L. J., Weng, Q., Hu, E., Kitule, J. A. & Fang, Q. (2020). How does organizational commitment relate to job performance? A conservation of resource perspective. *Human Performance*, 33(1), 52-69.
- 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.
- Şahinler, Y., Ulukan, M. & Ersoy, A. (2021). Sporcularda insan doğasının kötü yönü karanlık üçlü: narsisizm makyavelizm ve psikopatinin incelenmesi. *Sportif Bakis: Spor ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(3), 356-373.
- Tanoğlu, Ş. & Taşkesen, O. (2022). Görsel Sanatlar (Resim İş) Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *International Journal of Fine Arts Education Research (UGSEAD)*, 5(2).
- Vedel, A. & Thomsen, D. K. (2017). The Dark Triad across academic majors. *Personality and Individual Differences*, 116, 86-91.
- Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi – Bildiriler, Nevşehir, 25-27 Mayıs, 401-410.
- Widodo, W. & Damayanti, R. (2020). Vitality of job satisfaction in mediation: the effect of reward and personality on organizational commitment. *Management Science Letters*, 10(9), 2131-2138.
- Xia, F., Liu, M. & Liu, T. (2023). The role of coping styles in mediating the dark triad and bullying: an analysis of gender difference. *Behavioral Sciences*, 13(7), 532.