

Makalenin Geliş Tarihi: 24.01.2021

1. Hakem Rapor Tarihi: 25.02.2021

2. Hakem Rapor Tarihi: 23.03.2021

Kabul Tarihi: 30.04.2021

**KARANLIK ÜÇLÜ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ,
PSİKOLOJİK AYRICALIK, GÖRELİ YOKSUNLUK VE
İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER ÜZERİNE
BİR ARAŞTIRMA
(Araştırma Makalesi)**

Tuğrul YILMAZER (*)

Şerife KARAGÖZ (**)

Hasan Hüseyin UZUNBACAK (***)

Tahsin AKÇAKANAT (****)

Öz

Bu araştırmanın amacı Batı Akdeniz Bölgesinde (Antalya, Burdur, Isparta) Devlet Üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerde karanlık üçlü kişilik özelliklerini oluşturan Makyavelizm, subkliniknarsisizm ve subklinik psikopati ile psikolojik ayrıcalık arasındaki ilişkiyi ve bu iki kişilik özelliği ile görelî yoksunluk ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri incelemektir. Araştırmanın örneklemini Batı Akdeniz Bölgesinde görev yapan 202 akademisyen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formundan yararlanılmıştır. Anket formu karanlık üçlü kişilik özellikleri, psikolojik ayrıcalık, görelî yoksunluk ve işten ayrılma niyeti ölçekleri ile demografik sorulardan oluşmaktadır. Veriler kartopu örnekleme yöntemi ile toplanmıştır. Toplanan veriler SPSS 22.0 ve AMOS 21.0 programları kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde betimleyici istatistikler Pearson korelasyon, basit doğrusal regresyon ve çoklu regresyon analizlerinde faydalanılmıştır. Araştırma bulgularına göre karanlık üçlü kişilik özelliklerinden subklinik

*) Arş. Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, (e-posta: tugrulyilmazer@sdu.edu.tr)
ORCIDID: <https://orcid.org/0000-0002-3922-1965>

**) Doktora Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, (e-posta: srfkrz1992@hotmail.com). ORCIDID: <https://orcid.org/0000-0002-2542-1026>

***) Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, (e-posta: hasanuzunbacak@sdu.edu.tr)
ORCIDID: <https://orcid.org/0000-0002-3297-1659>

****) Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, (e-posta: tahsinakcakanat@sdu.edu.tr)
ORCIDID: <https://orcid.org/0000-0001-9414-6868>

narsisizmin psikolojik ayrıcalık üzerinde, Makyavelizm ve subklinik psikopatinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkileri olduğu, görelî yoksunluk üzerinde ise etkilerinin olmadığı tespit edilmiştir. Psikolojik ayrıcalık ise hem işten ayrılma niyeti hem de görelî yoksunluk üzerinde etkilidir. Çalışmanın Türkçe literatürde istenmeyen sonuçları olan karanlık üçlü kişilik özellikleri ile özellikle de psikolojik ayrıcalık ile ilgili fazla çalışma bulunmaması ve olumsuz sonuçları olan kişilik özelliklerinin birbirleriyle ve olası olumsuz sonuçlarıyla ilişkilerinin incelendiği nadir çalışmalardan biri olması nedeniyle sonraki çalışmalara yol gösterici öncü bir çalışma niteliğinde olduğu düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri, Psikolojik Ayrıcalık, Görelî Yoksunluk, İşten Ayrılma Niyeti, Kişilik Özellikleri.*

Jel Kodları: D23, D91

A Research on the Relationship Between the Dark Triad Personality, Psychological Entitlement, Relative Deprivation and Turnover Intention

Abstract

The aim of this study is to examine the relationship between Machiavellianism, subclinical narcissism and subclinical psychopathy which constitute the dark triple personality traits and psychological entitlement and the relationship between these two personality traits and relative deprivation and turnover intention, on academics working at State Universities in the Western Mediterranean Region (Antalya, Burdur, Isparta). The sample of the study consists of 202 academicians working in the Western Mediterranean Region. The survey form was used as a data collection tool in the study. The questionnaire form consists of dark triple personality traits, psychological entitlement, relative deprivation and intention to quit scales, and demographic questions. The data were collected using the snowball sampling method. The collected data were analyzed using SPSS 22.0 and AMOS 21.0 programs. Descriptive statistics were used in the analysis of the data in Pearson correlation, simple linear regression and multiple regression analysis. According to the findings of the research, it was determined that subclinical narcissism, which is one of the dark triad personality traits, has effects on psychological entitlement, Machiavellianism and subclinical psychopathy on the turnover intention, but none of them had an effect on relative deprivation. Psychological entitlement is effective on both the turnover intention and relative deprivation. The study is considered to be a pioneering study in the following studies, since there are not many studies in the Turkish literature on dark triad personality traits, especially psychological entitlement, which have adverse consequences, and it is one of the rare studies in which the relationships between personality traits with negative consequences and their possible negative consequences are examined.

Keywords: *Dark Triad Personality Traits, Psychological Entitlement, Relative Deprivation, Turnover Intention, Personality Traits.*

Jel Codes: D23, D91

Giriş

Başarıyı hedefleyen tüm organizasyonlarda olduğu gibi üniversiteler için de çalışanlarına uyum içinde çalışabilecekleri huzurlu bir çalışma ortamı sağlamak büyük önem taşımaktadır. Bu huzurlu ortamın sağlanması ve korunması için önemli etkiye sahip etkenlerden birisi ise çalışanların kişilik özellikleridir. Psikolojinin en temel konularından biri olan kişilik ile ilgili çalışmalar genellikle normal kişilik özelliklerini ele almış olsa da (Boyle, 2008), örgüt içinde yaşanan sorunların önemli bir kısmı kişiliğin karanlık tarafı ile ilgilidir.

Subklinik narsisizm, Makyavelizm ve subklinik psikopati kişiliğin karanlık tarafında yer alan üç ayrı kişilik özelliği bu özelliklere sahip bireylerin çoğunlukla olumsuz sonuçlarla ilişkili ortak davranışlar sergilemeleri karanlık üçlü adı altında tek bir yapı olarak değerlendirilmelerinin önünü açmıştır. Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin manipülatifolma, empatikuramama, kendini üstün ve imtiyazlı görme gibi bazı ortak özellikleri barındırıyor olması bu özelliklere sahip çalışanların çalışma çevreleriyle uyum sorunu yaşamalarına neden olabilmektedir.

Kişiliğin karanlık tarafında yer aldığı söylenebilecek bir diğer kişilik özelliği ise psikolojik ayrıcalıktır. Narsisizmin alt boyutu olarak değerlendirilen ayrıcalık kavramından türeyen psikolojik ayrıcalık kendisini kuramsallaştıran Campbell ve arkadaşlarının (2004) tanımıyla; bireyin başkalarından fazlasını hak ettiğine dair bir dayanağı bulunmayan inancıdır. Tanımından anlaşıldığı üzere, karanlık üçlü kişilik özelliklerinde olduğu gibi kendini başkalarından üstün görme ile ilgili bir kişilik özelliği olan psikolojik ayrıcalığın karanlık üçlü kişilik özellikleri gibi uyumsuzluğa yol açıp hem bu özelliğe sahip çalışan hem de çalışma çevresi için istenmeyen sonuçlara neden olabileceği düşünülmektedir. Bu istenmeyen sonuçlardan birisi bireyin yaptığı kıyaslamalar sonucunda hak ettiğini düşündüğü şeyleri elde edemediğini fark edip kendine adaletsiz davranıldığını düşünmesi, bundan dolayı öfke ve kıskançlık gibi duyguların etkisi altına girmesi olarak tanımlanan görelî yoksunluktur (Smith, Pettigrew, Pippin ve Bialosiewicz, 2012). Hem karanlık üçlü hem de psikolojik ayrıcalık kendini üstün görme ile ilişkili kişilik özellikleri olduklarından bu özelliklere sahip bireylerin sık sık hak ettiklerinden daha azıyla yetinmek zorunda kaldıklarını düşünmeleri dolayısıyla görelî yoksunluk hissetmeleri beklenen bir durumdur. Bu durum ise bireyin örgütsel adalete duyduğu güveni sarsacak, hem bireyde performans düşüşüne neden olacak hem de bireyin geliştirdiği öfke ve kıskançlık gibi duygular nedeniyle örgüt içi huzuru zedeleyecektir.

Diğer bir istenmeyen sonuç ise, çalışanın işten ayrılma niyeti geliştirmesidir. Günümüzde nitelikli çalışanlara sahip olup onlardan yüksek performans elde etmek isteyen organizasyonlar titizlikle seçtikleri nitelikli çalışanlarına çalıştıkları süre boyunca yatırım yapmaya devam etmektedirler. Bu durumda organizasyonların isteyeceği son şeylerden biri yatırım yaptıkları çalışanın işten ayrılmasıdır. İşten ayrılmanın en büyük nedeni ise, çalışanın çeşitli nedenlerle işten ayrılma niyeti geliştirmesidir (Tett ve Meyer, 1993). Karanlık üçlü kişilik özelliklerinden psikopati ve Makyavelizmin çalışanın işten ayrılma

niyeti geliştirmesinde belirleyici bir rolü olan iş tatminini olumsuz yönde etkilediği bilinmekte (Mathieu, 2013; Skiera, 2016; Özsoy ve Arduç, 2017) dolayısıyla karanlık üçlü kişilik özelliklerinin işten ayrılma niyetinin oluşturulmasında etkili olabileceği düşünülmektedir. Psikolojik ayrıcalıklı bireylerin ise iş yaşamında muhtemelen karşılaşılabilecekleri olumsuz sonuçlardan dolayı başkalarını suçlamayı seçtikleri, bu durumun bir süre sonra çalıştıkları kurum ve çalışma arkadaşları hakkında olumsuz duygular geliştirmelerine neden olduğu belirtilmiştir (Weiner, 1985). Çalıştığı kurum ve çalışma arkadaşları hakkında olumsuz duygulara sahip çalışanların işten ayrılma niyeti geliştirmesi beklenen bir durumdur.

Bu çalışmada Makyavelizm, subklinik psikopati ve subklinik narsisizmden oluşan karanlık üçlü kişilik özelliklerinin uzun süre ayrıcalık adı altında narsisizmin bir boyutu olarak değerlendirildikten sonra tek başına bir kavram olarak kendine yer bulan psikolojik ayrıcalık üzerindeki etkisi ve bu ikisinin göreceli yoksunluk ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri incelenmiştir. Türkçe literatürde istenmeyen sonuçları olan karanlık üçlü kişilik özellikleri ile özellikle de psikolojik ayrıcalık ile ilgili fazla çalışma bulunmaması ve olumsuz sonuçları olan kişilik özelliklerinin birbirleriyle ve olası olumsuz sonuçlarıyla ilişkilerinin incelendiği nadir çalışmalardan biri olması nedeniyle sonraki çalışmalara yol gösterici öncü bir çalışma niteliğinde olduğu düşünülmektedir.

1. Literatür

1.1. Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri

İlk olarak Paulhus ve Williams (2002)'in çalışmasıyla kavramsallaşan karanlık üçlü yapısı, subklinik narsisizm, Makyavelizm ve subklinik psikopatinin farklı kökenlere sahip olmalarına rağmen birbirleriyle örtüşen yanlarının olduğu iddiası üzerine kurulmuştur (Paulhus ve Williams, 2002). Uzun süre patolojik rahatsızlıklar olarak değerlendirilen narsisizm ve psikopatinin saldırgan ancak patolojik olmayan formlarının normal insanlar üzerinde ölçülmesine yönelik ölçeklerin geliştirilmesiyle başlayan çalışmalar sonucunda narsisizmin psikopatiyle (Gustafson ve Ritzer, 1995), Makyavelizmin narsisizmle (McHoskey, 1995) örtüştüğü ve Makyavelizmin psikopatinin hafif bir formu olduğu (McHoskey, Worzel ve Szyarto, 1998) yönünde bulgular elde edilmiştir. Elde edilen bu bulgularla subklinik narsisizm, Makyavelizm ve subklinik psikopatinin tek bir yapı olarak değerlendirilmesi için yeterli ampirik kanıt ulaşıldığını öne süren Paulhus ve Williams (2002) karanlık üçlü kişilik özellikleri yapısını oluşturmuşlardır.

Bu üç kişilik özelliğinin tanımlayıcı özelliklerine bakıldığında, ortak noktalarının manipülatif ve duygu yoksunu eğilimler içermeleri olduğu görülebilmektedir. Makyavelizm manipülatif, duygusuz ve stratejik eğilimlerle tanımlanan bir kişilik özelliği psikopati manipülatif, duygu yoksunu ancak daha kısa vadeli ve anti-sosyal bir kişilik özelliği olarak tanımlanmaktadır. Narsisizmde ise manipülatif ve duygu yoksunu eğilimlere şişirilmiş bir benlik duygusu eşlik eder (Jones ve Figueredo, 2013). Buna ek olarak karanlık üçlü kişilik özelliklerinden her birinin üstünlük ve imtiyaz duygularıyla ilişkili olduğunu

belirten Giammarco ve Vernon (2014), bu duyguların manipülatif ve duygu yoksunu eğilimlerle birleştiğinde bireyi başkalarını kendi kişisel çıkarları doğrultusunda sövmeye yönlendirdiğini söylemişlerdir.

Kelime kökeni olarak Yunan mitolojisindeki suda yansımaları görerek kendine âşık olan Narkissos'a dayanan (Karaaziz ve Atak, 2013) narsisizm kavramı, bir kişilik bozukluğu olarak değerlendirilen klinik narsisizm ve bir kişilik özelliği olarak değerlendirilen subklinik narsisizm olmak üzere iki farklı açıdan ele alınmıştır (Özsoy ve Ardiç, 2017). Narsisizmin karanlık üçlü yapısı içinde yer aldığı şekliyle, bir kişilik özelliği olarak ele alınmasının öncülüğünü Freud'un konu üzerindeki çalışmalarının yaptığı bilinmektedir (Altunoğlu ve Kocakula, 2017). Raskin ve Hall (1979)'ın o güne kadar genellikle bir kişilik bozukluğu olarak değerlendirilen narsisizmin kişilik özelliği versiyonunu tanımlamaya yönelik çalışmasıyla kuramsallaşmasını tamamlayan subklinik narsisizmin, klinik narsisizmin büyülenme, üstünlük, ayrıcalık ve tahakküm etme özelliklerini içinde barındırmaya devam ettiği (Paulhus ve Williams, 2002) ve bu özelliklerin subklinik narsisizmin ayırt edici özellikleri olduğu (Corry, Merritt, Mrug ve Pamp, 2008) belirtilmiştir.

İtalyan politikacı Niccolò Machiavelli'nin "De Principatibus – Prenslükler Hakkında" kitabında belirttiği düşünce tarzını temel alan bir kavram olan Makyavelizm (Demirtaş ve Biçkes, 2014), Richard Christie (1970)'nin söz konusu düşünce tarzını kuramsallaştırmasıyla literatürde kendine yer bulan (Paulhus ve Williams, 2002), suçlamanın dışsallaştırılması, ikiyüzlülük ve çıkar elde etmek için manipülatif stratejiler kullanma davranışları ile tanımlanan bir kişilik özelliğidir (Turnipseed ve Cohen, 2015). Pragmatist ve ahlaki kısıtlamaları göz ardı eden bir düşünce yapısına sahip olan Makyavelistler, amaçlarına ulaşmak için hileye başvurmaktan ve başkalarını istismar etmekten kaçınmazlar (Christie ve Geis, 1970).

Anti-sosyal kişilik bozukluğunu ifade etmek için kullanılan psikopatinin karanlık üçlü yapısı içinde ele alındığı haliyle bir kişilik özelliği olarak literatürde yer bulması Hare (1985)'nin mevcut patolojik psikopati ölçeğini subklinik psikopatiye uyarlama çalışmasıyla başlamıştır (Paulhus ve Williams, 2002). Suçluluk duymama ve vicdan yoksunluğu gibi ayırt edici duygu durum bozukluklarına sahip olan psikopatlar (Hare, 1999), dürtüleriyle hareket etmeye meyilli, sorumsuz, heyecan arayan, manipülatif davranan anti-sosyal kişilerdir (Williams, Nathanson ve Paulhus, 2003).

Farklı kökenleri olmasına rağmen örtüşen yönlerinin olması nedeniyle tek bir yapı olarak ele alınan narsisizm, Makyavelizm ve psikopati değişken düzeylerde olmakla birlikte duygu yoksunluğuna, hileye, kendi reklamını yapmaya ve saldırganlığa meyilli, sosyal olarak kötü bir karakter yapısını içermesi konusunda ortaktır (Paulhus ve Williams, 2002). Bu ortaklığı açıklamak amacıyla üçlü yapının örtüşen özellikleri üzerinde duran araştırmacılar Jones ve Paulhus (2010) duygu yoksunluğunun bu örtüşmede önderlik ettiğini ileri sürmüşlerdir. Empati yoksunluğunun karanlık üçlünün ortak etkenlerinden biri olduğuna dair bulgu (Wai ve Tiliopoulos, 2012) bu iddiayı destekler niteliktedir. Narsisizmin alt boyutlarından biri olan ayrıcalığın da Makyavelizm (McHoskey, 1995) ve

psikopati (Benning, Patrick, Blonigen, Hicks ve Iacono, 2005) ile ilişkili olduğuna dair bulgular karanlık üçlünün örtüştüğü özelliklerden birinin ayrıcalık davranışı olabileceğini akla getirmektedir.

1.2. Psikolojik Ayrıcalık

Uzun süre narsisizmin alt boyutu olarak değerlendirilen ayrıcalık kavramı, yönetim ve örgütsel davranış literatürlerinde; çalışan ayrıcalığı, iş yerinde ayrıcalık, psikolojik ayrıcalık gibi ifadelerle ayrı bir kavram olarak ele alınmaya başlanmıştır (Jordan, Ramsay ve Westerlaken, 2017). Yapılan çalışmalar sonucunda elde edilen; kendini ayrıcalıklı hissedilen bireylerin, narsisist bireylerin aksine sosyotropik (başkalarının düşüncelerine önem verme) davranışlar sergilediği gibi bulgular literatürde kendine narsisizmin alt boyutu olarak yer bulan ayrıcalığın tek başına bir kişilik özelliği olarak değerlendirilmesi yönündeki yaklaşımın doğruluğunu destekler niteliktedir (Rose ve Anastasio, 2014). Rose ve Anastasio (2014)'ya göre narsisizm öncelikle “benlik” ile ilgili bir kavramken ayrıcalığın “başkalarıyla ilişki halindeyken benlik” ile ilgili olması bu iki kavramı birbirinden ayıran temel noktadır.

Psikolojik ayrıcalığın temelini atıldığı Freud'un Psikanalitik Kuramına göre ayrıcalık davranışı, bireyin çocukluk ve gençlik dönemindeki tecrübeleri, özellikle de çocukluğun ilk zamanlarında ebeveynleri ile olan ilişkileri vasıtasıyla şekillenmektedir (Bishop ve Lane, 2000).

Psikolojik ayrıcalık kişinin başkalarından fazlasını hak ettiğine yönelik herhangi bir dayanağı olmayan inancı olarak tanımlanmıştır (Campbell, Bonacci, Shelton, Exline ve Bushman, 2004). Psikolojik ayrıcalıkla kastedilen belirli durumlarda geçerli olan ve gerekçelerle temellendirilebilen bir inanç değil şartlar ve olaylar değişse de istikrarlı bir şekilde varlığını koruyan kendini ayrıcalıklı görme halidir (Campbell vd., 2004). Naumann ve arkadaşları (2002), iş yerindeki ayrıcalığı; bireyin bir istihdam ilişkisine katılması nedeniyle beklediği karşılık olarak tanımlamışlardır. Bu tanımlamayı yaparken dikkat çekmek istedikleri nokta kendini ayrıcalıklı gören çalışanın, performansından kaynaklı değil bir sosyal sözleşmeye katılımından dolayı beklenti içine girdiğidir. Buradan hareketle Naumann ve arkadaşları (2002) kendini ayrıcalıklı gören çalışanların hak ediş algılarının dengesiz müteakiliyet değerlendirmelerine dayandığını iddia etmişlerdir.

Psikolojik ayrıcalığı geçici bir süreliğine artırmanın yaratıcılığı artıracak sonucuna ulaşan Zitek ve Vincent (2015)'in çalışması gibi psikolojik ayrıcalığın olası olumlu sonuçlarını konu alan bazı çalışmalar olmakla birlikte yüksek düzeydeki psikolojik ayrıcalık genellikle saldırganlık ve bencillik (Campbell vd., 2004), zorlu derslerde düşük akademik performans (Anderson, Halberstadt ve Aitken, 2014), güvensizlik ve düşük öz denetim (Raskin ve Terry, 1988), Makyavelizm (McHoskey, 1995), öfke (Witte, Callahan, ve Perez-Lopez, 2002) gibi olumsuz sonuçlarla ilişkilendirilmiştir.

1.3. Görelî Yoksunluk

Kuramsal alt yapısı, sosyolog SamuelStouffer (1949)'ın Amerikan askerleri ile yapmış olduğu çalışma ile başlayan görelî yoksunluk kavramı daha sonra Davis (1959) ve Runciman (1966), tarafından gruplar arasında yapılan karşılaştırmaların toplumsal olgulardaki rolünü açıklamak amacıyla kullanılmıştır. 1949'dan bu yana görelî yoksunluk kavramı Toplumsal Karşılaştırmadan Toplumsal Kimlik Kuramına kadar farklı sosyal psikoloji alanlarına uyarlanarak gelişmiştir (Runciman, 1966; Crosby, 1982; Walker ve Pettigrew, 1984; Walker ve Smith, 2002). Görelî yoksunluk, kişinin bazı standartlara göre daha kötü durumda olduğuna dair öfke ve kızgınlığı beraberinde getiren yargıdır (Smith vd., 2012). Başka bir ifadeyle, görelî yoksunluk bireyin kendisini başkaları ile kıyaslaması sonucu sahip olduğu ve hak ettiği arasında farklılık bulunması sebebiyle kızgınlık ve öfke duymasına sebep olan subjektif bir durumu ifade etmektedir (Walker ve Pettigrew, 1984). Görelî yoksunluk bireyin sahip oldukları ile sahip olmadıkları arasında yaptığı karşılaştırmalar sonucunda meydana gelen eşitsizliğin duygusal sonucudur (Smith vd., 2012). Yani görelî yoksunluk, bireyin kendisiyle diğer kişiler arasında yaptığı karşılaştırma sonucu durumunu dezavantajlı olarak algılamasıdır (Mishra ve Nowakowski, 2016).

Politik protesto niyeti geliştirmek şeklinde grup temelli etkiler gösterdiği gibi öznel iyi oluş eksikliği ve depresif duyguların gelişmesi gibi birey temelli etkiler de gösteren görelî yoksunluk (Abrams ve Grants, 2012), Runciman (1966) tarafından, grup-temelli (fraternal) yoksunluk ve birey temelli (egoistic) yoksunluk olmak üzere iki kısma ayrılmıştır.

Görelî yoksunluk kavramının bireysel yönüne vurgu yapan Crosby (1976) bireyin görelî yoksunluk durumunda olduğunu kanıtlayan beş varsayım olduğunu söylemiştir:

- Bireyin herhangi bir şeyi istemesi
- Kendisini başkalarının sahip oldukları ile kıyaslaması
- İsteddiği şeyi hak ettiğini düşünmesi
- İsteddiği şeye sahip olmasının mümkün olduğunu düşünmesi
- İsteddiği şeye sahip olamadığında kendisini suçlamaması

Birey temelli görelî yoksunluk literatürde farklı değişkenler ile ilişkilendirilmiştir. Örneğin, birey düzeyinde görelî yoksunluk ile özsaygı (Walker, 1999), yaşam doyumu (Osborne ve Sibley, 2013), ve öznel esenlik (Schmitt, Maes ve Widaman, 2010), arasında negatif ilişki tespit edilmiştir. Birey temelli yoksun olan kişilerde utanç, kaygı, stres ve depresyon gibi çeşitli belirtiler gözlenmektedir. Öte yandan, grup temelli görelî yoksunluk protesto, sosyal değişim ve kolektif eylemlerin sebebi olarak ele alınmaktadır (Walker ve Man, 1987).

Yaptığı kıyaslamalar sonucunda kendine adil davranılmadığını düşünerek öfkelenen görelî yoksunluk halindeki bireyin geliştirdiği bir diğer duygu da kıskançlıktır. Neufeld ve Johnson (2016)'un aynı zamanda ayrıcalıklı da ilişkili olduğu belirtilen kıskançlıkla

(Salovey ve Rodin, 1991) narsisizmin ilişkisini inceledikleri çalışmalarında, narsisizmin boyutlarından olan ayrıcalığın göreceli yoksunluğu etkileyerek kıskançlığa yol açtığı sonucuna ulaşmışlardır. Sosyal adalete ilişkin birçok teori ve eşitlik teorisi gibi bazı teorilerin şekillenmesinde etkili olduğu bilinen ayrıcalığın göreceli yoksunluk yapısının oluşturulmasında da rol oynadığı belirtilmiştir (Gurr, 1970). Ayrıcalık literatürde göreceli yoksunluğun belirleyici bir özelliği olarak değerlendirilmiştir (Walker ve Smith, 2002). Çalışmalar kendi durumları ile başkalarının durumları arasında kıyaslama yapan bireylerin kendilerini ayrıcalıklı görmelerinin göreceli yoksunluk halinin oluşmasında etkili olduğunu göstermektedir (Bernstein ve Crosby, 1980).

1.4. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılmanın en kuvvetli bilişsel öncülü kabul edilen işten ayrılma niyeti, bireyin organizasyondan ayrılmaya yönelik bilinçli ve kasıtlı isteği olarak tanımlanmıştır (Tett ve Meyer, 1993). Bir diğer tanıma göre ise işten ayrılma niyeti; bireyin işini belirli bir süre içinde değiştirme olasılığıdır (Sousa-Poza ve Henneberger, 2004). İşten ayrılma niyetinin oluşmasında etkili olan birçok faktör arasından önde gelenleri; işin kendisi ve ücreti, örgüt kültürü ve değerleri, diğer çalışanlarla ilişkiler, iş/rol doğrultusunda oluşan beklentiler, ödüllendirme yapıları şeklinde sıralanabilir (Çarıkcı ve Çelikkol, 2009).

İş tatmini (Shaw, 1999), örgütsel bağlılık (Lum, Kervin, Clark, Reid ve Sirola, 1998) ve örgütsel adalet (Herda ve Lavelle, 2012) ise bireyin işten ayrılma niyeti oluşturmasına etkileri çokça çalışılan ve işten ayrılma niyetiyle negatif yönlü ilişkileri tespit edilen kavramlardan bazılarıdır.

2. Araştırma Yöntemi

Bu bölümde çalışmanın amacı ve modeli ile araştırmanın örneklemini, veri toplama araçları, verilerin analizi başlıkları yer almaktadır.

2.1. Hipotezler

Karanlık üçlü yapısını oluşturan subklinik narsisizm, Makyavelizm ve subklinik psikopati, bazı ortak yönleri nedeniyle tek bir yapı olarak değerlendirilen kişilik özellikleridir (Jones ve Figueredo, 2013). Bu ortak yönlerden biri olan kendini imtiyazlı görme halinin (Giammarco ve Vernon, 2014) bir diğer kişilik özelliği olan psikolojik ayrıcalığın ilişkili olduğu kavramlardan biri olması (Walters, 2009) ve psikolojik ayrıcalığın kuramsal öncülü olan ayrıcalığın, karanlık üçlü yapısı içindeki kişilik özelliklerinden narsisizmin, diğer iki kişilik özelliği Makyavelizm (McHoskey, 1995) ve psikopati (Benning vd., 2005) ile ilişki içinde olan alt boyutlarından biri olması nedeniyle karanlık üçlü kişilik özelliklerinin psikolojik ayrıcalık üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu düşünülmektedir.

H1: Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin psikolojik ayrıcalık üzerinde anlamlı etkisi vardır.

Literatürde karanlık üçlü kişilik özelliklerinden narsisizmin diğer iki kişilik özelliğiyle ilişkili alt boyutu ve psikolojik ayrıcalığın kuramsal öncülü olan ayrıcalığın görelî yoksunluk halinin oluşmasında etkili olduğuna dair bulgular (Bernstein ve Crosby, 1980; Neufeld ve Johnson, 2016) doğrultusunda hem karanlık üçlünün hem de psikolojik ayrıcalığın görelî yoksunluk üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu düşünülmektedir.

H2: Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin görelî yoksunluk üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H5: Psikolojik ayrıcalığın görelî yoksunluk üzerinde anlamlı etkisi vardır.

Yapılan literatür taramasında karanlık üçlü kişilik özellikleri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışma bulunamamakla birlikte, birbirleriyle örtüşen özellikleri bulunan karanlık üçlü yapısındaki narsisizm (Mathieu, 2013; Skiera, 2016) ve psikopatının (Özsoy ve Ardıç, 2017) bireyin işten ayrılma niyeti oluşturmasında etkili olduğu bilinen düşük iş tatminine neden olduğuna ilişkin bulgular nedeniyle karanlık üçlü kişilik özelliklerinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu düşünülmektedir.

H3: Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi vardır.

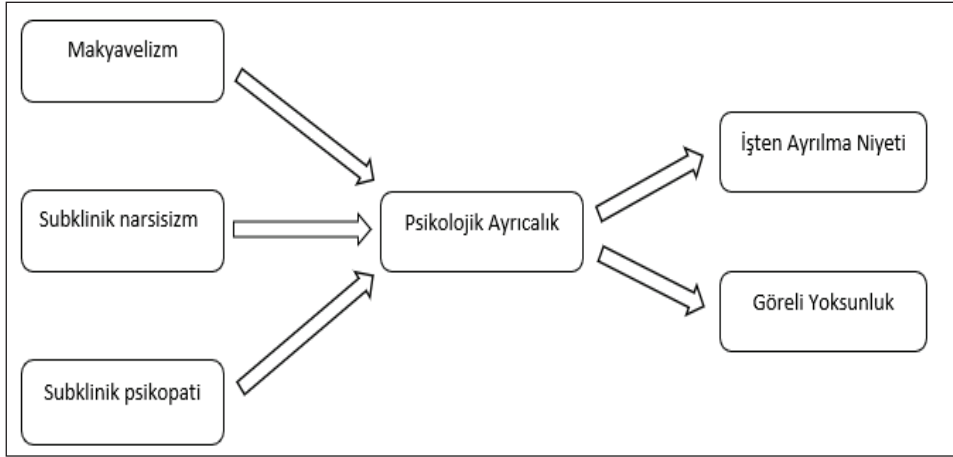
Literatürdeki bulgular psikolojik ayrıcalıklı çalışanların kuvvetli bir şekilde işten ayrılma niyeti geliştirdiğine işaret etmektedir (Harvey ve Martinko, 2009). Çoğunlukla olumsuz sonuçlara ilişkilendirilen bir kişilik özelliği olan psikolojik ayrıcalık davranışı sergileyen bireylerin olumlu sonuçları sahiplenirken olumsuz sonuçlardan başkalarının sorumlu olduğunu düşünmeleri (Lang, 1985) çalıştıkları kurum ve çalışma arkadaşlarına olumsuz duygular geliştirmelerine böylelikle işten ayrılma niyeti oluşturmalarına neden olabilir (Weiner, 1985). Bu doğrultuda psikolojik ayrıcalık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye yönelik hipotez psikolojik ayrıcalığın işten ayrılma niyetini anlamlı bir şekilde etkilediği yönündedir.

H4: Psikolojik ayrıcalığın işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi vardır.

2.2. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu araştırmanın amacı Batı Akdeniz Bölgesinde Devlet Üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerde karanlık üçlü kişilik özellikleri, psikolojik ayrıcalık, görelî yoksunluk ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri incelemektir. Çalışmada ayrıca psikolojik ayrıcalığın, işten ayrılma niyeti ve görelî yoksunluk üzerindeki etkisi de çalışmaya konu edilmiştir.

Bu amaçla oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

2.3. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örneklemini, Batı Akdeniz Bölgesinde Devlet Üniversitelerinde görev yapan akademisyenler oluşturmaktadır. Örnekleme yöntemi olarak kartopu örnekleme tekniği kullanılmıştır. Toplamda eksiksiz ve hatasız olduğu tespit edilen 202 anket analize tabi tutulmuştur. Araştırmaya katılan bireylerin 103'ü kadın, (%51), 99'u erkek (%49) olup, 94'ü evli (%46,5) iken 108'i bekârdır (%53,5). Katılımcıların ortalama yaşı 37,2, standart sapması 8,72'dir. Unvan bazında dağılım incelendiğinde, 34'ü Araştırma Görevlisi (%16,8), 67'si Öğretim Görevlisi (%33,2), 38'i Dr. Öğretim Üyesi (%18,8), 33'ü Doçent (%16,3) ve 30'u Profesör (%14,9) olarak görev yapmaktadır.

2.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket uygulaması Google form üzerinden online şekilde katılımcılara uygulanmıştır. Araştırma kapsamında toplam otuz maddeden oluşandıört farklı ölçek kullanılmıştır. Ayrıca demografik özelliklerin tespitine yönelik dört soru (cinsiyet, medeni durum, yaş ve unvan) katılımcılara yöneltilmiştir.

Ölçeklerin geçerliliğini test etmek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) bulgularına aşağıda yer verilmiştir. (χ^2/df) (Normlu Ki-Kare Değeri/Serbestlik Derecesi), 5'in altında, RMSEA (Yaklaşık hataların ortalama karekökü), değerinin ise 0,08'in altında olması CFI (karşılaştırmalı uyum indeksi), GFI (Uyum iyiliği indeksi) ve NFI (Normlaştırılmış uyum iyiliği indeksi) değerlerinin 0,90'ın üstünde olması kabul edilebilir uyum anlamına gelmektedir (Meydan ve Şeşen, 2011: 31-37). Ölçeklere ilişkin tanıtıcı bilgilere aşağıda yer verilmiştir.

Araştırmada kullanılan Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri Ölçeği Jonason ve Webster (2010) tarafından geliştirilmiştir. Eraslan-Çapan ve arkadaşları (2015), tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek on iki maddeden oluşmakta olup üç alt boyut; subklinik narsisizm (4 madde), Makyavelizm (4 madde) ve subklinikpsikopati (4 madde) altında toplanmıştır. Eraslan-Çapan ve arkadaşları (2015) çalışmasında, ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .85 ve boyutlarına yönelik olarak iç tutarlılık katsayıları subkliniknarsisizm .87, subklinikpsikopati .71, Makyavelizm .79 olarak hesaplamıştır. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçekte yer alan ifadeler örnek olarak, “*Amacıma ulaşmak için yağcılık yaparım*” gösterilebilir. Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda üç ifade düşük faktör yükü nedeniyle model dışında bırakılmış ve analiz tekrarlanmıştır. DFA neticesinde elde edilen uyum endeksleri $\chi^2/sd=2,109$, RMSEA=.074, CFI=.98, GFI=.94 ve NFI=.96 şeklindedir.

Araştırmada kullanılan Psikolojik Ayrıcalık Ölçeği Campbell ve arkadaşları (2004) tarafından geliştirilmiştir. Türkçeye Ünsal-Akbıyık (2018), tarafından uyarlanmıştır. Ölçek dokuz ifadeden oluşmakta olup tek boyut altında toplanmıştır. Ünsal-Akbıyık (2018) çalışmasında, ölçeğin iç tutarlılık katsayısını .80 olarak hesaplamıştır. Ölçekte bir ifade ters puanlanmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler örnek olarak “*Dürüstçe söyleyebilirim ki, diğer kişilerden daha fazlasını hak ediyorum*” gösterilebilir. Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda bir ifade düşük faktör yükü nedeniyle model dışında bırakılmış ve analiz tekrarlanmıştır. DFA neticesinde elde edilen uyum endeksleri $\chi^2/sd=2,098$, RMSEA=.074, CFI=.98, GFI=.95 ve NFI=.96 şeklindedir.

Araştırmada kullanılan Görelî Yoksunluk Ölçeği Callan ve arkadaşları (2011) tarafından geliştirilmiştir. Türkçeye Yılmaz ve Erkal (2020) tarafından uyarlanmıştır. Ölçek altı ifadeden oluşmakta olup tek boyut altında toplanmıştır. Yılmaz ve Erkal (2020) çalışmasında, ölçeğin iç tutarlılık katsayısını .71 olarak hesaplamıştır. Ölçekte iki ifade ters puanlanmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler örnek olarak, “*Kendimi başkaları ile karşılaştığımda yoksun (eksik) hissediyorum*” gösterilebilir. Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda, bir ifade düşük faktör yükü nedeniyle model dışında bırakılmış ve analiz tekrarlanmıştır. DFA neticesinde elde edilen uyum endeksleri $\chi^2/sd=1,162$, RMSEA=.028, CFI=.99, GFI=.99 ve NFI=.98 şeklindedir.

Araştırmada kullanılan İşten Ayrıma Niyeti Ölçeği, Wayne ve arkadaşları (1997), tarafından geliştirilmiştir. Türkçeye Küçükusta (2007) tarafından uyarlanmıştır. Ölçek üç ifadeden oluşmakta olup tek boyut altında toplanmıştır. Küçükusta (2007) çalışmasında, ölçeğin iç tutarlılık katsayısını .69 olarak hesaplamıştır. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçekte yer alan ifadeler örnek olarak, “*Çoğu kez mevcut işimi bırakmayı düşünüyorum*” gösterilebilir.

Araştırmada, 5’li Likert ölçeği (1: Kesinlikle Katılmıyorum..... 5: Kesinlikle Katılıyorum) ile katılımcıların görüşleri alınmaya çalışılmıştır.

2.5. Verilerin Analizi

Araştırmanın tanımlayıcı istatistiklerini, normallik ve güvenilirlik değerlerini, değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkilerini ortaya koymak amacıyla SPSS 22.0 programından faydalanılmıştır. Ölçeklerin yapısal geçerliliği AMOS 21.0 programı (DFA) ile sınanmıştır. Araştırma çerçevesinde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla frekans dağılımı analizinden, değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi için Pearson korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Daha sonra makyavelizm, subklinik psikopati ve subkliniknarsizimin, psikolojik ayrıcalık, işten ayrılma niyeti ve görelî yoksunluk değişkenleri üzerine etkilerini incelemek amacıyla çoklu regresyon analizinden faydalanılmıştır. Psikolojik ayrıcalığın, görelî yoksunluk ile işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ortaya koymak için ise basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

2.6. Araştırma Etiği

Araştırma ve yayın etiği ilkelerine uygun hareket edilen bu araştırmaya Süleyman Demirel Üniversitesi Üniversite Etik Kurulu onayı üzerine başlanmış, araştırmaya dair veri toplanması aşamasındakatılımcıların gönüllülüğü esas alınmış, kişisel verilerin korunmasına azami düzeyde dikkat edilmiştir.

3. Bulgular

Bu bölümde karanlık üçlü kişilik özellikleri, psikolojik ayrıcalık, görelî yoksunluk ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin güvenilirlikleri, tanımlayıcı istatistikleri incelenecek, ardından araştırmanın amacına uygun olarak oluşturulan hipotezlerin analizleri gerçekleştirilecektir.

3.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Aşağıda ölçeklerin geçerlilikleri ve güvenilirlikleri test edildikten sonra, araştırmada kullanılan değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler aşağıda belirtilmiştir.

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Parametrik testler verilerin normal dağılım göstermesi durumunda kullanılmaktadır (Durmuş, Yurtkoru ve Çinko, 2013). Tabachnick, Fidellve Ullman (2014)'a göre örneklem büyüklüğünün 200'ü geçtiği durumlarda çarpıklık ve basıklık değerleri eğer + 1.5 ve -1.5 arasında ise, normal dağılım gösterdiği varsayılmaktadır. Bu çerçevede ölçeklerin çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiştir. Buna göre ölçeklerin çarpıklık katsayıları 1,200 ile .35, basıklık katsayıları ise .539 ile -.093 değerleri arasında değiştiği görülmektedir. Bu durumda verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir. Araştırmada kullanılan değişkenlere ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile korelasyon analizi sonuçları Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1.Değişkenler Arası İlişkiler

Değişkenler	\bar{X}	SS	KÜKÖ	MAK	SPSİ	SNAR	GY	İAN	PA
KÜKÖ	2,21	.99	(.94)						
MAK	1,94	1.13	.951**	(.92)					
SPSİ	1,85	.90	.880**	.814**	(.82)				
SNAR	2,83	1.20	.904**	.786**	.646**	(.90)			
GY	3.28	.43	.312**	.279**	.272**	.301**	(.70)		
İAN	1,71	.79	.395**	.341**	.386**	.361**	.178**	(.87)	
PA	2,96	.83	.708**	.672**	.602**	.656**	.233**	.175**	(.91)

** $p < .01$; \bar{X} : Aritmetik ortalama, SS: Standart sapma. Parantez içindeki değerler değişkenlerin güvenilirlik katsayılarını göstermektedir. (KÜKÖ: Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri; MAK: Makyavelizm; SPSİ: Subklinik Psikopati; SNAR: Subklinik Narsisizm; GY: Görelî Yoksunluk; İAN: İşten Ayrılma Niyeti; PA: Psikolojik Ayrıcalık)

Tablo 1’de ölçeklerin genel ortalamalarına bakıldığında, karanlık üçlü kişilik özellikleri (2.21±.99) puan ortalamasının orta düzeyin altında olduğu tespit edilmiştir. Makyavelizmin (1.94±1.13) ve subklinik psikopatinin (1.85±.90) genel ortalamalarına bakıldığında orta düzeyin altında sayılabilecek seviyededir. Subklinik narsisizm puan ortalamasının (2,83±1.20) ortalama düzeye yakın olduğu tespit edilmiştir. Görelî yoksunluk puanının ortalamasının (3.28±.43) ortalama düzeyin üzerinde olduğu görülmektedir. İşten ayrılma niyetinin puan ortalamasının (1.71±.79) ortalama düzeyin altında olduğu ve psikolojik ayrıcalık puan ortalamasının (2.96±.83) ortalama düzeye yakın olduğu tespit edilmiştir (Tablo 1).

Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılan Pearson Korelasyon analizi sonuçları Tablo 1’de verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, araştırmaya konu edilen tüm değişkenler arasında pozitif yönlü $p < .01$ seviyesinde anlamlı düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Karanlık üçlü kişilik özellikleri boyutlarından Makyavelizm ($r = .672$, $p < .01$), subklinik psikopati ($r = .602$, $p < .01$) ve subklinik narsisizm ($r = .656$, $p < .01$) boyutları ile psikolojik ayrıcalık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Karanlık üçlü kişilik özellikleri boyutlarından Makyavelizm ($r = .279$, $p < .01$), subklinik psikopati ($r = .272$, $p < .01$) ve subklinik narsisizm ($r = .301$, $p < .01$) boyutları ile görelî yoksunluk arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Karanlık üçlü kişilik özellikleri boyutlarından Makyavelizm ($r = .341$, $p < .01$), subklinik psikopati ($r = .386$, $p < .01$) ve subklinik narsisizm ($r = .361$, $p < .01$) boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Tabloda son olarak psikolojik ayrıcalık ile işten ayrılma niyeti ($r = .175$ $p < .01$) ve görelî yoksunluk ($r = .233$ $p < .01$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Soru formunda yer alan ifadelerin güvenilirliklerine bakılmıştır. Araştırmacıların bir kısmı Cronbach Alfa katsayısı değerinin .70’ten büyük olması gerektiğini savunmaktadır

(Büyüköztürk, 2004). Soru formunda yer alan karanlık üçlü kişilik özellikleri ölçeğinin Cronbach Alpha değeri .94, karanlık üçlü kişilik özellikleri boyutları (Makyavelizm .92, subklinik psikopati .82, subklinik narsisizm .90), görelî yoksunluk ölçeği .70 işten ayrılma niyeti .87 ve psikolojik ayrıcalık ölçeği .91 olarak tespit edilmiştir. Araştırmada ölçeklerin Cronbach Alpha katsayılarının belirtilmiş olan değerlerin üstünde çıkmış olması ölçeklerin yüksek düzeyde güvenilir olduğunun göstergesidir.

3.2. Hipotez Testleri

Araştırmanın konu ve amacına uygun olarak geliştirilen hipotezlerin testi için regresyon analizinden faydalanılmıştır. “Regresyon analizi, iki ya da daha fazla değişkenin birinin bağımlı diğerlerinin bağımsız değişkenler olmasını ifade etmektedir” (Büyüköztürk, 2004, s.91).

Analize başlamadan önce Durbin Watson (D-W) katsayısı ile otokorelasyonun olup olmadığı test edilmiştir. Bu değerın 1,5-2,5 arasında olması otokorelasyonun var olup olmadığıın göstergesidir (Kalaycı, 2005). Araştırmada D-W katsayılarının 2,340 ile 1,651 arasında değerler aldığı tespit edilmiştir. Bu bulgu regresyon analizinin birinci varsayımının gerçekleştirildiğinin göstergesidir. Varsayımlardan bir diğeri olan Tolerans ve VIF (varyans artış faktörü) katsayıları incelenmiştir. Tolerans değerinin .20’den büyük, VIF değerinin ise 10’dan küçük olması kabul edilebilir orandır (Field, 2009). Bu bulgular ışığında araştırmada çoklu bağlantı sorunu olmadığı saptanmıştır. Makyavelizm, subklinikpsikopati ve subkliniknarsisizm psikolojik ayrıcalık üzerine etkisi Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Makyavelizm, SubklinikPsikopati ve SubklinikNarsisizm Psikolojik Ayrıcalık Üzerine Etkisi

Değişkenler	B	S.H.	Beta	T	P	D-W	VIF
Sabit	1.645	.116		14,127	.000	2,340	
Makyavelizm	.204	.078	.280	2,622	.009		4,527
Subklinik Psikopati	.146	.079	.159	1,840	.067		2,970
Subklinik Narsisizm	.231	.056	.334	4,117	.000		2,619

R= .709

Düzeltilmiş R²= .503

F= 66,709

p<.01

Makyavelizm, subklinikpsikopati ve subkliniknarsisizmin psikolojik ayrıcalık üzerine etkisini sorgulamak amacıyla, çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Çoklu regresyon analizi, bir bağımlı değişken ile sebep sonuç ilişkisi içerisinde olan iki ya da daha fazla bağımsız değişken ile bağımlı değişkenin tahmin edilmesi olarak ifade edilmektedir (Büyüköztürk, 2004: 98). Araştırma sonucunda birinci olarak makyavelizmin

psikolojik ayrıcalık üzerinde bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir ($\beta = .280, t = 2,622, p > .05$). Bu bulguya göre, makyavelizmdeki bir birimlik artış psikolojik ayrıcalık üzerinde .204'lük bir artış sağlamaktadır. İkinci olarak, subklinik psikopatının psikolojik ayrıcalık üzerinde bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir ($\beta = .159, t = 1,840, p > .05$). Bu bulgu subklinik psikopatideki bir birimlik artışın psikolojik ayrıcalık üzerinde .146'luk bir artış olduğunu ortaya koymaktadır. Son olarak subklinik narsisizmin psikolojik ayrıcalık üzerinde bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ($\beta = .334, t = 4,117, p < .001$). Model subklinik narsisizmdeki bir birimlik artışın psikolojik ayrıcalık üzerinde .231'lik bir artış sağladığını ortaya koymaktadır. Kısaca, akademisyenlerde subklinik narsisizm düzeyleri arttıkça buna paralel olarak psikolojik ayrıcalık düzeyleri de belirtilen seviyede artmaktadır. Makyavelizm, subklinikpsikopati ve subkliniknarsisizm, psikolojik ayrıcalığı %50 düzeyinde açıklamaktadır ($R = .709, R^2 = .503, F = 66,709, p < .01$). Bu sonuçlar uyarınca çalışmanın H_1 hipotezi kısmi olarak desteklenmiştir. Makyavelizm, subklinikpsikopati ve subkliniknarsisizm görelî yoksunluk üzerine etkisi Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3: Makyavelizm, SubklinikPsikopati ve SubklinikNarsisizimin Görelî Yoksunluk Üzerine Etkisi

Değişkenler	B	S.H.	Beta	T	P	D-W	VIF
Sabit	2,949	.082		136,042	.000	2,136	
Makyavelizm	.033	.055	.008	.054	.957		4,527
Subklinik Psikopati	.061	.056	.128	1,102	.272		2,970
Subklinik Narsisizm	.077	.039	.212	1,946	.053		2,619

R= .317 Düzeltilmiş R²= .101 F= 7,309 p<.01

Makyavelizm, subklinikpsikopati ve subkliniknarsisizmin görelî yoksunluk üzerine etkisini sorgulamak amacıyla, çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda birinci olarak makyavelizmin görelî yoksunluk üzerinde bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir ($\beta = .008, t = .054, p > .05$). Bu bulguya göre, makyavelizmdeki bir birimlik artış görelî yoksunluk üzerinde .033'lük bir artış sağlamaktadır. İkinci olarak, subklinik psikopatının görelî yoksunluk üzerinde bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir ($\beta = .128, t = 1,102, p > .05$). Bu bulgu subklinik psikopatideki bir birimlik artışın görelî yoksunluk üzerinde .061'lik bir artış sağladığını ortaya koymaktadır. Son olarak subklinik narsisizmin görelî yoksunluk üzerinde bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır ($\beta = .212, t = 1,946, P > .05$). Model subkliniknarsisizmdeki bir birimlik artışın görelî yoksunluk üzerinde .077'lik bir artış sağladığını ortaya koymaktadır. Makyavelizm, subklinikpsikopati ve subkliniknarsisizm, görelî yoksunluğu %10 düzeyinde açıklamaktadır ($R = .317, R^2 = .101, F = 7,309 p < .01$). Bu sonuçlar uyarınca çalışmanın H_2 hipotezi reddedilmiştir. Makyavelizm, subklinikpsikopati ve subkliniknarsisizm işten ayrılma niyeti üzerine etki-

si Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4: Makyavelizm, SubklinikPsikopati ve SubklinikNarsisizmin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi

Değişkenler	B	S.H.	Beta	t	P	D-W	VIF
Sabit	.892	.143		6,215	.000	1,651	
Makyavelizm	-.074	.096	-.107	-,776	.439		4,527
Subklinik Psikopati	.279	.098	.318	2,859	.005		2,970
Subklinik Narsisizm	.158	.069	.240	2,290	.023		2,619

R= .416 Düzeltilmiş R²= .161

F= 13,826 p<.01

Makyavelizm, subklinikpsikopati ve subklinik narsisizmin işten ayrılma niyeti üzerine etkisini sorgulamak amacıyla, çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda birinci olarak makyavelizmin işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir ($\beta=-.107$, $t=-.776$, $p>.05$). İkinci olarak, subklinik psikopatinin işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ($\beta= .318$, $t=2,859$, $p<.05$). Bu bulgu psikopatideki bir birimlik artışın işten ayrılma niyeti üzerinde .279’luk bir artış sağladığını ortaya koymaktadır. Kısaca, akademisyenlerde psikopati özellikleri arttıkça buna paralel olarak işten ayrılma niyeti düzeyleri de belirtilen seviyede artmaktadır. Son olarak subklinik narsisizm işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır ($\beta= .240$, $t=2,290$, $p<.01$). Model subklinik narsisizmdeki bir birimlik artışın işten ayrılma niyeti üzerinde .158’lik bir artış sağladığını ortaya koymaktadır. Kısaca, akademisyenlerde subklinik narsisizm düzeyleri arttıkça buna paralel olarak işten ayrılma niyeti düzeyleri de belirtilen seviyede artmaktadır. Makyavelizm, subklinikpsikopati vesubklinik narsisizm, işten ayrılma niyetini %16 düzeyinde açıklamaktadır (R= .416, R²= .161, F= 13,826, p<.01). Bu sonuçlara göre çalışmanın H₃ hipotezi kısmi olarak kabul edilmiştir. Psikolojik ayrıcalığın işten ayrılma niyeti üzerine etkisi Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5: Psikolojik Ayrıcalığın İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi

Değişkenler	B	S.H.	Beta	T	P	D-W	VIF
Sabit	1,216	.205		5,935	.000		
Psikolojik Ayrıcalık	.168	.067	.175	2,521	.012	1,721	1,000

R= .175 R²= .031

F= 6,354

p<.01

Psikolojik ayrıcalığın işten ayrılma niyeti üzerine etkisini sorgulamak amacıyla, basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgusunda, psikolojik ayrıca-

lığın işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($\beta = .175$, $t = 2,521$, $p < .01$). Dolayısıyla psikolojik ayrıcalıktaki bir birimlik artış işten ayrılma niyeti üzerinde .168’lik bir artış sağlamaktadır. Kısaca, akademisyenlerde psikolojik ayrıcalık düzeyleri arttıkça buna paralel olarak işten ayrılma niyetleri de belirtilen seviyede artmaktadır. Psikolojik ayrıcalık işten ayrılma niyetinin $\%.031$ ’ini açıklamaktadır. Bu kapsamda oluşturulan H_4 hipotezi desteklenmiştir. Psikolojik ayrıcalığın görelî yoksunluk üzerine etkisi Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6: Psikolojik Ayrıcalığın Görelî Yoksunluk Üzerine Etkisi

Değişkenler	B	S.H.	Beta	T	P	D-W	VIF
Sabit	2.925	.111		126,437	.000		
Psikolojik Ayrıcalık	.122	.036	.233	3,388	.001	2,259	1,000

R= .233 R²= .054 F= 11,482 p<.01

Psikolojik ayrıcalığın görelî yoksunluk üzerine etkisini sorgulamak amacıyla, basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, psikolojik ayrıcalığın görelî yoksunluk üzerinde anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir ($\beta = .233$, $t = 3,388$, $p < .01$). Dolayısıyla, psikolojik ayrıcalıktaki bir birimlik artış görelî yoksunluk üzerinde .122’lik bir artış sağlamaktadır. Kısaca, akademisyenlerde psikolojik ayrıcalık düzeyleri arttıkça buna paralel olarak görelî yoksunluk düzeyleri de belirtilen seviyede artmaktadır. Psikolojik ayrıcalık görelî yoksunluğun $\%.054$ ’ünü açıklamaktadır. Bu durumda araştırmanın amacına uygun olarak oluşturulan H_5 hipotezi desteklenmiştir.

4. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada karanlık üçlü kişilik özellikleri ile psikolojik ayrıcalığın ve bu iki kişilik özelliği ile görelî yoksunluk ve işten ayrılma niyetinin ilişkilerinin incelenmesi hedeflenmiştir. Batı Akdeniz Bölgesindeki Devlet Üniversitelerinde görev yapan akademisyenler üzerinde yapılan araştırma sonucunda karanlık üçlü kişilik özelliklerinden subklinik narsisizmin psikolojik ayrıcalık üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu tespit edilirken, Makyavelizm ve subklinik psikopatının psikolojik ayrıcalık üzerinde bir etkiye sahip olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgu ile “karanlık üçlü kişilik özelliklerinin psikolojik ayrıcalık üzerinde anlamlı etkisi vardır” şeklinde oluşturulan hipotez kısmen doğrulanmıştır. Psikolojik ayrıcalığın, subklinik narsisizmin alt boyutlarından biri olan ayrıcalıktan türeyen bir kavram olması ve hem subklinik narsisizmin hem de psikolojik ayrıcalığın üstünlük ve imtiyaz duygularını barındıran kişilik özellikleri olmaları bu sonucu beklenir kılmaktadır.

Karanlık üçlü-görelî yoksunluk ilişkisine dair bulgular karanlık üçlü kişilik özelliklerinden Makyavelizm, subklinik psikopati ve subklinik narsisizmin görelî yoksunluk-

la anlamlı bir ilişkisinin bulunmadığı yönündedir. Karanlık üçlü ve işten ayrılma niyeti ilişkisine dair elde edilen bulgular sonucunda ise, karanlık üçlü kişilik özelliklerinden subklinik psikopatının ve subklinik narsisizmin işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği; Makyavelizimin işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmadan elde edilen diğer bulgular ise, psikolojik ayrıcalığın hem görelî yoksunluk hem de işten ayrılma niyeti ile pozitif yönlü ilişki içinde olduğunu ortaya koymaktadır.

Çalışmada “karanlık üçlü kişilik özelliklerinin görelî yoksunluk üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” şeklinde kurulan hipotez, reddedilmiştir. Makyavelistlerin sonuç odaklı olmaları, psikopatların kısa sürede sonuç elde etmeyi arzulayan dürtüsel doğaları ve narsisistlerin şişirilmiş bir benlik duygusuna sahip olmaları nedeniyle görelî yoksunluk hissetmelerinin beklenen bir sonuç olduğu düşünülse de çalışmanın sonuçlarının aralarında ilişki olmadığı yönünde çıkması çalışmanın gerçekleştirildiği akademik ortam üzerinden açıklanabilir. Üniversiteler yöneticilerin akademisyenler arasından seçtiği dolayısıyla akademisyenlerin çalışma arkadaşlarını bir süreliğine yöneticileri olarak görebileceği akademik ortamlardır. Karanlık üçlü kişilik özelliklerinden bir ya da daha fazlasını kendinde barındıran akademisyenin taşıdığı bu kötücül özellikler nedeniyle çalışma arkadaşlarıyla çatışma yaşaması beklenen bir durumdur. Karanlık üçlü özellikleri taşıyan çalışanın bir süre sonra çatışma yaşadığı çalışma arkadaşını yöneticisi olarak karşısında bulması, yöneticisinin kendisine adil davranmayacağı beklentisini doğurabilir. Bu beklenti doğrultusunda hak ettiğini düşündüğünü elde edememenin ortaya çıkaracağı hayal kırıklığı daha düşük düzeyde olacak, dolayısıyla görelî yoksunluk hissedilmeyecektir. Nitekim görelî yoksunluğun beklenti ile ilgili bir kavram olduğu bilinmektedir (Grant ve Brown, 1995). Bu beklentinin düzeyi görelî yoksunluğun oluşmasında belirleyici bir role sahiptir (McKee-Ryan ve Harvey, 2011). Karanlık üçlü özellikleri taşıyan çalışanın görelî yoksunluk haline girmesinde yöneticisiyle olan ilişkisinin etkili olduğu şeklindeki bu varsayımın ileride görelî yoksunluk ile yöneticiye duyulan güven ilişkisine dair bir çalışma ile desteklenmesi faydalı olacaktır.

Literatürde bu çalışmanın araştırma konularından olan karanlık üçlü ile işten ayrılma niyeti ilişkisine dair bir çalışma bulunmadığından karanlık üçlü ile iş tatmini ilişkisi ve iş tatmini ile işten ayrılma niyeti ilişkisi üzerine yapılmış çalışmalarla dolaylı deliller kullanılarak kurulan “Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin işten ayrılma niyeti üzerine anlamlı etkisi vardır” şeklindeki hipotez çalışmadan elde edilen karanlık üçlü kişilik özelliklerinden narsisizm ve psikopatının işten ayrılma niyetini pozitif yönlü etkilediğine dair bulgu ile kısmen doğrulanmıştır. Bu sonucun gerekçesi olarak narsisist bireylerin doğaları gereği kendilerini diğer bireylerden üstün görmeleri ve karanlık üçlü kişilik özelliklerinden en yıkıcı olanının psikopati olması gösterilebilir (Özsoy ve Ardıç, 2017). Kendilerini diğer çalışanlardan üstün gören ve yıkıcı özelliklere sahip olan bireylerin çalışma ortamında diğer çalışanlarla sağlıklı bir ilişki yürütme konusunda zorluk yaşamaları, dolayısıyla yalnızlaşmaları ve dışlanmaları beklenen bir sonuçtur. Çalışanın dışlanması ise başlı başına bir işten ayrılma niyeti oluşturma sebebidir (Soybalı ve Pelit, 2018).

Psikolojik ayrıcalık ile görelî yoksunluk ilişkisine dair bulgu psikolojik ayrıcalığın görelî yoksunluğu pozitif yönlü etkilediği yönündedir. Alanda yapılan birden çok çalışmadan elde edilen; ayrıcalığın görelî yoksunluk halinin oluşmasında belirleyici bir rol üstlendiğine (Walker ve Smith, 2002), başkalarının durumu ile kendi durumlarını kıyaslayan bireylerin kendilerini ayrıcalıklı görmelerinin görelî yoksunluk halinin oluşmasında etkili olduğuna (Bernstein ve Crosby, 1980) dair bulgular çalışmadaki bulguyu desteklemektedir. Hiçbir dayanakları olmadan kendisi ile aynı niteliklere sahip, aynı performansı gösteren bireylerden daha fazlasını hak ettiklerine inanan psikolojik ayrıcalıklı bireylerin bu çarpık hak ediş algılarının, kendilerine adaletli davranıldığında dahi hak ettiklerini alamadıkları düşüncesine kapılıp öfkelenmelerine neden olduğunu söylemek mümkündür. Bireyin hak ediş algısındaki çarpıklık gerçeklerle örtüşmeyen nedenlerle görelî yoksunluk hissetmesine neden olmaktadır.

Psikolojik ayrıcalık ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ilişki olduğuna dair bulgu literatürde kendini ayrıcalıklı gören bireylerin ayrıcalıklı görmeyen bireylere kıyasla daha sık ve kuvvetli şekilde işten ayrılma niyeti oluşturduğuna (Harvey ve Martinko, 2009), dair bulguyla örtüşmektedir. Yüksek psikolojik ayrıcalık seviyesindeki bireyler olumlu sonuçlar karşılığında ödüllendirilmek isterlerken olumsuz sonuçlarla karşılaşmaları durumunda başkalarını suçlamayı tercih etmektedirler (Lang, 1985). Psikolojik ayrıcalık hisseden bireylerin bu tutumları çalıştıkları kuruma ve diğer çalışanlara karşı olumsuz duygular geliştirmelerinin önünü açarak onları yeni istihdam olanaklarını değerlendirmeleri yönünde teşvik etmektedir (Weiner, 1985).

Hem karanlık üçlü kişilik özellikleri hem de psikolojik ayrıcalık olumsuz sonuçlarla ilişkilendirilen kişilik özellikleridir. Bu kişilik özelliklerinin yetişkin durumdaki çalışanlarda gelişimini tamamlamış olması, bu özellikleri taşıyan çalışanlara sahip olan yöneticilerin örgütlerini olası olumsuz etkilerden korumasını zorlaştırmaktadır. Karanlık üçlü özellikleri gösteren çalışanlar uyumsuz doğaları nedeniyle örgütsel iklimin korunmasına zarar verirken psikolojik ayrıcalıklı çalışanların çarpık değerlendirmeleri performanslarında düşüşe neden olmaktadır. Narsisistlerin kendilerini üstün gören tavırları ve klinik psikopatların zaman zaman saldırgan tavırlar sergilemelerine neden olan dürtüsel eğilimleri, örgütlerine yabancılaşmaları sonucunda işten ayrılma niyeti geliştirmelerine neden olabilir. Buna ek olarak narsisizmin psikolojik ayrıcalık üzerindeki pozitif yönlü etkisi psikolojik ayrıcalıkla ilişkili olduğu tespit edilen görelî yoksunluk sonucu ortaya çıkan öfke ve kıskançlık gibi duyguların oluşmasına zemin hazırlayacak, bu duyguların varlığı çalışanların performansını olumsuz etkileyeceği gibi örgüt içinde huzursuzluğa da neden olacaktır.

Yönetici açısından psikolojik ayrıcalıklı çalışanın görelî yoksunluk haline girmesini engellemek oldukça karmaşık bir iştir. Ayrıcalıklı bireylerin görelî yoksunluk yaşamalarını önlemek, dengesiz müteakiliyet algılarından dolayı gerçekle örtüşmeyen beklentilerini karşılamakla mümkündür. Yöneticinin kendini ayrıcalıklı gören çalışanın görelî yoksunluk haline girmesini önlemek için hak ettiğinden fazlasıyla ödüllendirmesi ise di-

ğer çalışanların psikolojik ayrıcalıklı çalışanla kendilerini kıyaslamaları sonucunda görelî yoksunluk hissetmelerine neden olup görelî yoksunluğun bulaşıcı bir hastalık gibi örgüt içinde yayılmasıyla sonuçlanabilir.

Çalışma sonucunda gerek işten ayrılma niyetiyle ilişkisi tespit edilen karanlık üçlü kişilik özelliklerinden ikisi olan subklinik narsisizm ve subklinik psikopati gerekse görelî yoksunluk ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi tespit edilen psikolojik ayrıcalık olumsuz etkileri bariz olan birçok sonuçla ilişkilendirilen kişilik özellikleridir. Bu olumsuz sonuçlar etkilerini hem çalışmada hem de çevresinde göstermektedirler. Yöneticilerin bu olumsuz sonuçlarla karşılaşmamak için başvurabilecekleri kısıtlı seçeneklerden biri işe alım sürecinde kişilik testlerini uygulayarak karanlık kişilik özelliklerine sahip çalışan istihdam etmekten kaçınmaktır. Çalışmada bu kişilik özelliklerin var olması durumunda işe çalışanı çevresiyle etkileşimin kısıtlı olduğu bir pozisyonda görevlendirmek en azından bu kişilik özelliklerinin çalışanın çevresine olan etkilerini sınırlayacaktır.

Araştırma belirli kısıtlardan oluşmaktadır. Kısıtlardan biri ilk olarak veri toplama sürecinde kartopu örneklem yönteminin kullanılmasıdır. İkinci kısıt olarak kullanılmış olan örneklem sayısıdır. Buradaki örneklem popülasyonu değil o popülasyonu temsil eden daha az sayıda katılımcılardan oluşmaktadır. Fakat KMO değerlerine bakıldığında bu örneklem sayısının yeterli sayıda olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Üçüncü kısıt, araştırmanın kesitsel olmasıdır. Boylamsal araştırmaların neticeleri ile karşılaştırılması gerekmektedir. Çalışmanın literatür bölümünde yer alan bilgiler ışığında gelecek çalışmalarda başka araştırmacılar tarafından ele alınması, farklı örneklem grupları üzerinde yapılması ileride yapılacak olan çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Yapılacak olan başka bir araştırmada nitel yöntemler kullanılabilir.

Kaynakça

- Abrams, D. & Grant, P. R. (2012). Testing the social identity relative deprivation (Sird) model of social change: the political rise of scottish nationalism. *British Journal of Social Psychology*, 51, 674-689. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.2011.02032.x>
- Akbiyyık, B. S. Ü. (2018). Psikolojik ayrıcalığın üretkenlik karşıtı davranışlara etkisi: Psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesinin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 234-255.
- Anderson, D., Halberstadt, J., & Aitken, R. (2014). Entitlement attitudes predict students' poor performance in challenging academic conditions. *International Journal of Higher Education*, 2(2), 151-158.
- Benning, S. D., Patrick, C. J., Blonigen, D. M., Hicks, B. M. & Iacono, W. G. (2005). Estimating facets of psychopathy from normal personality traits: a step toward community epidemiological investigations. *Assessment*, 12(1), 3-18. <https://doi.org/10.1177/1073191104271223>

- Bernstein, M., & Crosby, F. (1980). An empirical examination of relative deprivation theory. *Journal of Experimental Social Psychology*, 16(5), 442-456. [https://doi.org/10.1016/0022-1031\(80\)90050-5](https://doi.org/10.1016/0022-1031(80)90050-5)
- Bishop, J., & Lane, R. C. (2000). Father absence and the attitude of entitlement. *Journal of contemporary psychotherapy*, 30(1), 105-117.
- Boyle, G. J. (2008). Critique of the five-factor model of personality.
- Büyüköztürk, Ş. (2004). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: istatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Callan, M. J., Shead, N. W., & Olson, J. M. (2011). Personal relative deprivation, delay discounting, and gambling. *Journal of personality and social psychology*, 101(5), 955-973
- Campbell, W. K., Bonacci, A.M., Shelton, J., Exline, J. J. V. & Bushman, B. J. (2004). Psychological entitlement: interpersonal consequences and validation of a self-report measure. *Journal of Personality Assessment*, 83(1), 29-45. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8301_04
- Can, A. (2014). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Chao, M. C., Jou, R. C., Liao, C., & C. Kuo, C. W., (2015). Workplace stress, job satisfaction, job performance, and turnover intention of health care workers in rural Taiwan. *Asia Pacific Journal of Public Health*, 27(2), 27-36. <https://doi.org/10.1177/1010539513506604>
- Chatterjee, A., & Hambrick, D. (2007). It's all about me: narcissistic CEO's and their effects on company strategy and performance. *Administrative Science Quarterly*, 52, 351-386.
- Cho, B., Lee, D., & Kim, K. (2014). How does relative deprivation influence employee intention to leave a merged company? The role of organizational identification. *Human Resource Management*, 53(3), 421-443. <https://doi.org/10.1002/hrm.21580>
- Christie, R., & Geis, F. (1970). *Studies in machiavellianism*. New York: Academic Press.
- Corry, N., Merritt, R. D., Mrug, S., Ve Pamp, B. (2008). The factor structure of the narcissistic personality inventory. *Journal of Personality Assessment*, 90(6), 593-600. <https://doi.org/10.1080/00223890802388590>
- Crosby, F. (1982). *Relative deprivation and working women*. New York: Oxford University Press.
- Crosby, F. J. (1976). A model of egoistical relative deprivation. *Psychological Review*, 83(2), 85-113. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.83.2.85>
- Çarıkcı, İ. H., & Çelikkol, Ö. (2009). İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9), 153-170.

- Dahling, J. J., Whitaker, B. G., & Levy, P. E. (2009). The development and validation of a new machiavellianism scale. *Journal of Management*, 35(2), 219-257. <https://doi.org/10.1177/0149206308318618>
- Davis, J. A. (1959). A formal interpretation of the theory of relative deprivation. *Sociometry*, 22 (4), 280-296.
- Demirtaş, Ö., & Biçkes, D. M. (2014). Makyavelizm'in olumsuz durumları ifşa etme niyeti üzerindeki etkisi: bir alan çalışması. *Is, Guc: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 16 (2), 98-112.
- Durmuş, B., Yurtkoru, S. E., & Çinko, M. (2013). *Sosyal bilimlerde Spss'le veri analizi*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Eraslan-Çapan, B., S. A. Satıcı, M. F. Yılmaz ve A. R. Kayış (2015), Karanlık üçlü ölçeği: Türkçeye uyarlama çalışması, 13. *Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi*, 7-10 Ekim, Mersin, Türkiye.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*, London: Sage Publications.
- Giammarco, E. A., & Vernon, P. A. (2014). Vengeance and the dark triad: the role of empathy and perspective taking in trait forgivingness. *Personality and Individual Differences*, 67, 23-29. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.02.010>
- Grant, P. R., & Brown, R. (1995). From ethnocentrism to collective protest: responses to relative deprivation and threats to social identity. *Social Psychology Quarterly*, 195-212.
- Gurr, T. R. (1970). *Why men rebel*. Princeton NJ: Princeton University Press.
- Gustafson, S. B. & Ritzer, D. R. (1995). The dark side of normal: a psychopathy and linked pattern called aberrant self promotion. *European Journal of Personality*, 9(3), 147-183. <https://doi.org/10.1002/per.2410090302>
- Hare, R. D. (1985). Comparison of procedures for the assessment of psychopathy. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 53(1), 7. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.53.1.7>
- Hare, R. D. (1999). *Without conscience: the disturbing world of the psychopaths among us*. Guilford Press.
- Harvey, P., & Martinko, M. J. (2009). An empirical examination of the role of attributions in psychological entitlement and its outcomes. *Journal of organizational behavior: the international journal of industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(4), 459-476. <https://doi.org/10.1002/job.549>
- Herda, D. N., & Lavelle, J. J. (2012). The auditor-audit firm relationship and its effect on burnout and turnover intention. *Accounting Horizons*, 26(4), 707-723. <https://doi.org/10.2308/acch-50181>
- Hodson, G., Hogg, S. M., & Macinnis, C. C. (2009). The role of “dark personalities” (narcissism, machiavellianism, psychopathy), big five personality factors, and

- ideology in explaining prejudice. *Journal of Research in Personality*, 43 (4), 686-690. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2009.02.005>
- İyigün, N. Ö. (2012). Örgütsel adalet: kuramsal bir yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 49-64
- Jonason, P. K., & Webster, G. D. (2010). The dirty dozen: a concise measure of the dark triad. *Psychological Assessment*, 22(2), 420-432. <https://doi.org/10.1037/a0019265>
- Jones, D. N., & Figueredo, A. J. (2013). The core of darkness: uncovering the heart of the dark triad. *European Journal of Personality*, 27(6), 521-531. <https://doi.org/10.1002/per.1893>
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2010). Different provocations trigger aggression in narcissists and psychopaths. *Social Psychological and Personality Science*, 1(1), 12-18. <https://doi.org/10.1177/1948550609347591>
- Jordan, P. J., Ramsay, S., & Westerlaken, K. M., (2017). A review of entitlement: implications for workplace research, *Organizational Psychology Review*, 7(2), 122-142. <https://doi.org/10.1177/2041386616647121>
- Kalaycı, Ş. (2005). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım,
- Karaaziz, M., Ve Atak, İ. E. (2013). Narsisizm ve narsisizmle ilgili araştırmalar üzerine bir gözden geçirme. *Nesne Psikoloji Dergisi*, 1(2), 44-59.
- Kocakula, Ö., & Altinoğlu, A. E. (2017). Narsistik kişilik özelliklerinin karar süreçlerine etkisi. *İstanbul Journal of Social Sciences*, 18, 50-68.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi. Doktora Tezi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir*.
- Lang, D. (1985). Preconditions of three types of alienation in young managers and professionals. *Journal of Organizational Behavior*, 6(3), 171-182. <https://doi.org/10.1002/job.4030060302>
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., & Sirola, W. (1998). Explaining nursing turnover intent: job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment?. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 19(3), 305-320.
- Mathieu, C. (2013). Personality and job satisfaction: the role of narcissism. *Personality and Individual Differences*, 55(6), 650-654. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.05.012>
- Mchoskey, J. (1995). Narcissism and machiavellianism. *Psychological Reports*, 77(3), 755-759. <https://doi.org/10.2466/pr0.1995.77.3.755>

- Mchoskey, J. W., Worzel, W., & Szyarto, C. (1998). Machiavellianism and psychopathy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(1), 192. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.1.192>
- Mckee-Ryan, F. M., & Harvey, J. (2011). "I have a job, but...": A review of underemployment. *Journal of Management*, 37(4), 962-996. <https://doi.org/10.1177/0149206311398134>
- Meydan, C. H., & H. Ş. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi: amos uygulamaları*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Mishra, S., & Novakowski, D. (2016). Personal relative deprivation and risk: An examination of individual differences in personality, attitudes, and behavioral outcomes. *Personality and Individual Differences*, 90, 22-26.
- Naumann, S. E., Minsky, B. D., & Sturman, M. C. (2002). The use of the concept "entitlement" in management literature: A historical review, synthesis, and discussion of compensation policy implications. *Human Resource Management Review*, 12(1), 145-166. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(01\)00055-9](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(01)00055-9)
- Neufeld, D. C. & Johnson, E. A. (2016). Burning with envy? Dispositional and situational influences on envy in grandiose and vulnerable narcissism. *Journal of Personality*, 84(5), 685-696. <https://doi.org/10.1111/jopy.12192>
- Osborne, D., & Sibley, C. G. (2013). Through rose-colored glasses: System-justifying beliefs dampen the effects of relative deprivation on well-being and political mobilization. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 39(8), 991-1004. <https://doi.org/10.1177/0146167213487997>
- Özsoy, E., & Ardiç, K. (2017). Karanlık üçlü'nün (narsisizm, makyavelizm ve psikopati) iş tatminine etkisinin incelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi*, 24(2), 391-406.
- 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. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6)
- Raskin, R. N., & Hall, C. S. (1979). A narcissistic personality inventory. *Psychological reports*. <https://doi.org/10.2466/pr0.1979.45.2.590>
- Raskin, R., & Terry, H. (1988). A principal-components analysis of the narcissistic personality inventory and further evidence of its construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(5), 890. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.5.890>
- Rose, K. C., & Anastasio, P. A. (2014). Entitlement is about 'others', narcissism is not: Relations to sociotropic and autonomous interpersonal styles. *Personality and Individual Differences*, 59, 50-53. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.11.004>
- Rosenberg, M., Schooler, C., Schoenbach, C., & Rosenberg, F. (1995). Global self-esteem and specific self-esteem: Different concepts, different outcomes. *American sociological review*, 141-156. <https://doi.org/10.2307/2096350>

- Runciman, W. G. (1966). *Relative deprivation and social justice*. London: Routledge Kegan Paul.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., & Mainous III, A. G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: an integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627. <https://doi.org/10.5465/256461>
- Salovey, P., & Rodin, J. (1991). Provoking jealousy and envy: domain relevance and self-esteem threat. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 10(4), 395-413. <https://doi.org/10.1521/jscp.1991.10.4.395>
- Schmitt, M., Maes, J., & Widaman, K. (2010). Longitudinal effects of egoistic and fraternal relative deprivation on well-being and protest. *International Journal of Psychology*, 45(2), 122-130. <https://doi.org/10.1080/00207590903165067>
- Schmitt, N. (1996). Uses and abuses of coefficient alpha. *Psychological assessment*, 8(4), 350. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.8.4.350>
- Shaw, J. D. (1999). Job satisfaction and turnover intentions: The moderating role of positive affect. *The Journal of Social Psychology*, 139(2), 242-244. <https://doi.org/10.1080/00224549909598378>
- Smith, H. J., Pettigrew, T. F., Pippin, G. M., & Bialosiewicz, S. (2012). Relative deprivation: A theoretical and meta-analytic review. *Personality and Social Psychology Review*, 16(3), 203-232. <https://doi.org/10.1177/1088868311430825>
- Sousa-Poza, A., & Henneberger, F. (2004). Analyzing job mobility with job turnover intentions: An international comparative study. *Journal of Economic Issues*, 38(1), 113-137. <https://doi.org/10.1080/00213624.2004.11506667>
- Soybalı, H. H., & Pelit, O. (2018). Örgütsel dışlanmanın işten ayrılma niyetine etkisi: Afyonkarahisar'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Afyon Kocatepe University Journal of Social Sciences*, 20(3). <https://doi.org/10.32709/akusosbil.468636>
- Stouffer, S. A. (1949). An analysis of conflicting social norms. *American Sociological Review*, 14(6), 707-717. <https://doi.org/10.2307/2086672>
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2007). *Using multivariate statistics* (Vol. 5, pp. 481-498). Boston, MA: Pearson.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Treglown, L., Zivkov, K., Zarola, A., & Furnham, A. (2018). Intention to quit and the role of dark personality and perceived organizational support: a moderation and mediation model. *Plos One*, 13(3). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0195155>
- Turnipseed, D. L., & Cohen, S. R. (2015). Academic entitlement and socially aversive personalities: Does the dark triad predict academic entitlement? *Personality and Individual Differences*, 82, 72-75. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.03.003>

- Wai, M., & Tiliopoulos, N. (2012). The affective and cognitive empathic nature of the dark triad of personality. *Personality and Individual Differences*, 52(7), 794-799. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.01.008>
- Walker, I. (1999). Effects of personal and group relative deprivation on personal and collective self-esteem. *Group Processes & Intergroup Relations*, 2(4), 365-380. <https://doi.org/10.1177/1368430299024004>
- Walker, I., & Leon, M. (1987). Unemployment, relative deprivation, and social protest. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 13(2), 275-283. <https://doi.org/10.1177/0146167287132012>
- Walker, I., & Pettigrew, T. F. (1984). Relative deprivation theory: An overview and conceptual critique. *British Journal of Social Psychology*, 23(4), 301-310. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1984.tb00645.x>
- Walker, I., & Smith, H. J. (Eds.). (2002). *Relative deprivation: Specification, development, and integration*. Cambridge University Press.
- Walters, G. D. (2009). The psychological inventory of criminal thinking styles and psychopathy checklist: Screening version as incrementally valid predictors of recidivism. *Law and Human Behavior*, 33(6), 497. <https://doi.org/10.1007/s10979-008-9167-3>
- Wanous, J. P., Poland, T. D., Premack, S. L., & Davis, K. S. (1992). The effects of met expectations on new comer attitudes and behaviors: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 288. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.3.288>
- Wayne, S. J., Shore L. M., & Linden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader member exchange: A social Exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111. <https://doi.org/10.5465/257021>
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, 92(4), 548. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.92.4.548>
- Williams, K. M., Nathanson, C., & Paulhus, D. L. (2003, August). Structure and validity of the self-report psychopathy scale-III in normal populations. *111th Annual Convention of the American Psychological Association*.
- Witte, T. H., Callahan, K. L., & Perez-Lopez, M. (2002). Narcissism and anger: an exploration of underlying correlates. *Psychological Reports*, 90(3), 871-875. <https://doi.org/10.2466/pr0.2002.90.3.871>
- Yılmaz, N., & Erkal, S. (2020). Ev idaresi personelinin görelî yoksunluk duygusunun performansı etkisinin incelenmesi, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 23(1), 127-148.
- Zitek, E. M., & Vincent, L. C. (2015). Deserve and diverge: Feeling entitled makes people more creative. *Journal of Experimental Social Psychology*, 56, 242-248. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2014.10.006>