

Bölüm 10

LİDERİN KARANLIK ÜÇLÜSÜ VE MOBBİNG: ÜNİVERSİTELER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Mehmet Murat TUNÇBİLEK¹

Hande ÇİFTÇİ²

1. GİRİŞ

Lider “bir partinin veya bir kuruluşun en üst düzeyde yönetimiyle görevli kimse, önder şef” “Bir yarışmada başta bulunan takım veya yarışmacı” anlamına gelmektedir (Türk Dil Kurumu Sözlükleri, y.y.).

Liderlik, “insanları etkileyerek ne yapılması gerektiği ve bunun nasıl yapılacağı konusunda bir anlayış ve uzlaşıya varmalarını sağlama ve ortak hedefleri gerçekleştirmeye yolunda bireysel ve kolektif çabalarını teşvik etme sürecidir” (Yukl, 2018, s. 7)

Yönetim süreci olarak liderlik, takipçileri etkisi altına alarak onların gayretlerini, örgütsel hedefleri yapabilmek amacına yöneltilmesi olarak tanımlanmaktadır. Liderin temel fonksiyonu, örgütün temel amacını saptamak ve bu amacı gerçekleştirebilmek için stratejiler oluşturmaktır. (Ülgen & Mirze, 2013, s. 411).

Kişilik olgusu bireyi diğer bireylerden farklı kılan özel davranışları içinde barındırmaktadır. Birtakım bireyler sosyal çevresi tarafından arkadaş canlısı, sıcakkanlı, hoşgörülü vb. gibi ifadelerle nitelenirken bazı bireylerse saldırgan, cimri gibi ifadeler ile nitelenebilir (Silah, 2005, s. 201). Bu bağlamda düşünüldüğünde, kişiliği “parlak taraf ve karanlık taraf” olarak iki yönlü ele alınabilir. Parlak taraf, başkaları üzerinde bıraktığımız en iyi izlenimleri yansıtır. Bunlar; başka bir bireyle yapılan ilk görüşme veya iş görüşmesindeki sergilenen performansın iyiliği olarak düşünülebilir. Karanlık taraf ise; en kötü durum içerisinde olduğumuzda başkaları üzerinde yansıttığımız izlenimdir. Kişiliğin karanlık tarafı, insan ilişkilerini zayıflatır ve bireyler arasındaki güveni yıpratır (Hogan & Kaiser, 2005, s. 170). Paulhus & Williams (2002) tarafından geliştirilen karanlık üçlü kavramı liderliğin karanlık tarafını tanımlamada en çok kullanılan sınıflandırmalardan birisidir. Buna göre kişiliğin karanlık olarak sınıflandırabileceği üç özelliği vardır: Narsisizm, psikopati ve makyavelizm.

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Karabük Üniversitesi, mtuncbilek@yahoo.com

² Öğrenci, Karabük Üniversitesi, handeciftciiii@gmail.com

ancak psikolojik sağlıkları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucunu bulunmuştur. Mobbing mağdurları ile demografik özellikler arasında da anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Özsoy, (2017) kişiliğin karanlık tarafının tükenmişlikle ilişkisi ile genel özyeterliliğin moderatör rolünü incelemiş, Türkiye’de farklı sektörlerde faaliyet gösteren işyerlerinden 926 çalışan ile gerçekleştirdiği araştırma sonucunda algılanan yönetici karanlık kişilik ölçeği (KKÖ) ve çalışan KKÖ ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Çalışan ve yöneticilerin makyavelizm ve psikopati kişilik özelliklerinin tükenmişliği daha şiddetli etkilediği, narsisizm kişilik özelliğinin ise tükenmişliği daha düşük düzeyde etkilediği tespit etmiştir.

Erdemir vd. (2020), liderlik ile iş yerindeki mobbing arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla Ankara’da bulunan 5’i özel üniversite 5’i devlet üniversitesi olmak üzere 547 akademik personel yaptığı çalışmada, liderlik davranışlarının pozitif olması durumunda çalışanların daha az mobbing algısı gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Öte yandan cinsiyet ve unvana göre liderlik ile mobbing ilişkisi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Çalışma süresi 6-10 yıl olan bireyler daha çok taciz davranışlarına maruz kalmıştır. Son olarak vakıf üniversitesi çalışanları devlet üniversitesi çalışanlarına göre mobbinge daha çok maruz kaldıkları sonucunu tespit etmiştir.

Sonuç olarak liderin karanlık üçlüsü olan narsisizm, makyavelizm ve psikopati kişilik özellikleri çalışanın mobbing algısını olumlu ve anlamlı olarak etkilemektedir. Şüphesiz bu bulgu çalışılan örneklemden alınan sınırlılıklar dahilinde geçerlidir. Ama bize bu tür davranışların çalışanlar tarafından olumlu şekilde algılanmadığı hususunda önemli ipuçları vermektedir. Bu çalışma Covid-19 pandemi kısıtları zamanında gerçekleştirildiği için bu dönemin psikolojik etkilerini üzerinde barındırabilir. Pandemi sonrası yapılacak başka ampirik çalışmalarla konunun desteklenmesi araştırmanın sonuçlarını desteklemek açısından önemli olacağı kanaatindeyiz.

3. KAYNAKÇA

1. Aiello, A., Dentinger, P., Nardella, C., & Bonafede, M. (2008). A Tool for assessing the risk of mobbing in organizational environments: the “val.mob.” scale. *Prevention Today*, 3, 9–24.
2. Akgül, A., & Çevik, O. (2003). *istatistiksel analiz teknikleri, spss’te işletme yönetimi uygulamaları*. Emek Ofset Ltd. Şti.
3. Aktop, N. G. (2006). *Anadolu Üniversitesi öğretim elemanlarının duygusal tacize ilişkin görüşleri ve deneyimleri*. Anadolu Üniversitesi.
4. Altunışık, R. (2012a). Araştırmalarda ölçme ve ölçekler. içinde *sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri spss uygulamalı* (7. baskı, ss. 108–144). Sakarya Yayıncılık.
5. Altunışık, R. (2012b). İlişkileri incelemeye yönelik analiz teknikleri. içinde *sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı* (7., ss. 215–262). Sakarya Yayıncılık.

6. Ankaý, A. (2013). *Ruh sağlık ve davranış bozuklukları*. Nobel Tıp Kitabevleri.
7. As-salome, L. A. (1962). *The dual orientation of narcissism. The psychoanalytic quarterly*, 31, 1–30. <https://doi.org/10.1080/21674086.1962.11926232>
8. Blair, C. A., Hoffman, B. J., & Helland, K. R. (2008). Narcissism in organizations: A multisource appraisal reflects different perspectives. *human performance*, 21(3), 254–276. <https://doi.org/10.1080/08959280802137705>
9. Büyüköztürk, Ş. (2017). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (23.). Pegem Akademi.
10. Christie, R., & Geis, F. L. (1970). *Studies in machiavellianism*. academic press.
11. Cohen, J. W. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2. baskı). Lawrance Erlbaum Associates.
12. Deluga, R. J. (2001). American presidential Machiavellianism: Implications for charismatic leadership and rated performance. *Leadership Quarterly*, 12(3), 339–363. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(01\)00082-0](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(01)00082-0)
13. Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2003). *Bullying and Emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*. Taylor&Francis Books Ltd.
14. Emmons, R. A. (1987). Narcissism: Theory and measurement. *journal of personality and social psychology*, 52(1), 11–17. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.1.11>
15. Erdemir, B., Demir, C. E., Yıldırım Öcal, J., & Kondakçı, Y. (2020). Academic Mobbing in relation to leadership practices: A new perspective on an old issue. *the educational forum*, 84(2), 126–139. <https://doi.org/10.1080/00131725.2020.1698684>
16. Erkuş, A. (2009). *Davranış bilimleri için bilimsel araştırma süreci*. Seçkin Yayıncılık.
17. Ertüren, A. (2008). *The relationship of downward mobbing with leadership and work-related attitudes*. Koç Üniversitesi.
18. Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2005). What we know about leadership. *review of general psychology*, 9(2), 169–180. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.169>
19. Hunt, S. D., & Chonko, L. B. (1984). Marketing and machiavellianism. *journal of marketing*, 48(3), 30–42. <https://doi.org/10.1177/002224298404800304>
20. İzmir, G., & Fazloğlu, A. (2010). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve çözüm önerileri komisyon raporu*. <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/index.htm>
21. Jonason, P. K., & Webster, G. D. (2010). *The dirty dozen: A concise measure of the dark triad. psychological assessment*, 22(2). <https://doi.org/10.1037/a0019265>
22. Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (5. baskı). Asil Yayın Dağıtım.
23. Karaaziz, M., & Erdem Atak, İ. (2013). Narsisizm ve narsisizmle ilgili araştırmalar üzerine bir gözden geçirme. *Nesne*, 1(2), 44–59. <https://doi.org/10.7816/nesne-01-02-03>
24. Laleoğlu, A., & Özmete, E. (2013). Mobbing Ölçeği: geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 7(31), 9–31. <https://doi.org/10.21560/SPCD.30743>
25. Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
26. Machiavelli, N. (2016). *Prens* (G. Alpaslan (çev.)). Olympia Yayınları.
27. Nelson, G., & Gilbertson, D. (1991). Machiavellianism revisited. *Journal of Business Ethics*, 10(8), 633–639. <https://doi.org/10.1007/BF00382884>
28. O'Boyle, E. H., Forsyth, D. R., Banks, G. C., & McDaniel, M. A. (2012). A meta-analysis of the dark triad and work behavior: A social exchange perspective. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 557–579. <https://doi.org/10.1037/a0025679>
29. Özdamar, K. (2004). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi-I* (5. baskı). Kaan Kitabevi.
30. Özsoy, E. (2017). *Kişiliğin karanlık yüzünün tükenmişlik üzerindeki etkisi*. Sakarya Üniversitesi.
31. Özsoy, E., & Ardic, K. (2017). *Karanlık üçlünün (narsisizm, makyavelizm ve psikopati) iş tatminine etkisinin incelenmesi. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 391–406. <https://doi.org/10.18657/yonveek.297733>
32. Pallant, J. (2015). *SPSS kullanma kılavuzu SPSS ile adım adım veri analizi* (S. Balci & B. Ahi (ed.); 6.b). Anı Yayıncılık.

33. 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)
34. Rosenthal, S. A. (2006). *Narcissism and leadership: A review and research agenda*. Center for public leadership. <https://dspace.mit.edu/handle/1721.1/55948>
35. Satıcı, S. A., Kayış, A. R., Yılmaz, M. F., & ERASLAN-ÇAPAN, B. (2019). Üniversite öğrencilerinde karanlık üçlü kişilik özellikleri ile dürtüsellik ve heyecan arama davranışları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 9(54), 857–881. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tpdrd/issue/48897/623290>
36. Şencan, H., & Fidan, Y. (2020). Likert verilerinin kullanıldığı keşfedici faktör analizlerinde normallik varsayımı ve faktör çıkarma üzerindeki etkisinin SPSS, FACTOR VE PRELIS yazılımlarıyla sınanması. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(1), 640–687. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i1.1395>
37. Şenerkal, R. (2014). *Üniversitelerde akademik personel yönelik mobbing süreci: mobbing davranışları ile akademisyenlerin sağlığı ve bireysel performans ilişkisi*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
38. Shepherd, S. M., Campbell, R. E., & Ogloff, J. R. P. (2018). Psychopathy, Antisocial personality disorder, and reconviction in an Australian sample of forensic patients. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 62(3), 609–628. <https://doi.org/10.1177/0306624X16653193>
39. Silah, M. (2005). *Sosyal psikoloji*. Seçkin Yayıncılık.
40. Spain, S. M., Harms, P., & Lebreton, J. M. (2014). The dark side of personality at work. *Journal of organizational behavior*, 35(SUPPL.1), S41–S60. <https://doi.org/10.1002/job.1894>
41. TDK Güncel Türkçe Sözlük. (2021). *bezdire ne demek TDK Sözlük Anlamı*. <https://sozluk.gov.tr/>
42. Tekin, Z. (2017). Pazarlama etiğinde makyavelizm. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(50), 814–821. www.sosyalarastirmalar.com
43. Tınaz, P. (2006). *Çalışma Yaşamında psikolojik bir dram: Mobbing*. toprak işveren sendikası. <http://www.toprakisveren.org.tr/2006-71-pinartinaaz.pdf>
44. Toplu Yaşloğlu, D., & Atılgan, Ö. (2018). Karanlık üçlü ölçeği: türkçe'ye uyarlama güvenirlik ve geçerlilik çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(3), 725–739. <https://doi.org/10.30798/makuiibf.435604>
45. Türk Dil Kurumu Sözlükleri. (y.y.). *Lider ne demek TDK sözlük anlamı*. tarihinde 13 Mart 2021, adresinden erişildi <https://sozluk.gov.tr/>
46. Ülgen, H., & Mirze, S. K. (2013). *İşletmelerde stratejik yönetim* (7. baskı). Beta Basım Yayım Dağıtım.
47. Verona, E., Patrick, C. J., & Joiner, T. E. (2001). Psychopathy, Antisocial personality, and suicide risk. *Journal of Abnormal Psychology*, 110(3), 462–470. <https://doi.org/10.1037/0021-843X.110.3.462>
48. Yelgecen Tigrel, E., & Kokalan, O. (2009). Academic mobbing in turkey. *World Academy of Science, Engineering and Technology International Journal of Educational and Pedagogical Sciences*, 3 (7), 1473–1481. <https://publications.waset.org/15923/academic-mobbing-in-turkey>
49. Yukl, G. (2018). *Örgütlerde liderlik* (Ş. Çetin & R. Baltacı (ed.); 8. baskı). Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık.